



Métiers de la petite enfance en Ile-de-France

Diagnostic partagé de la formation et de l'emploi

Ce rapport a été réalisé dans le cadre de l'appui de l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation d'Ile-de-France à l'élaboration et au suivi du schéma régional des formations sanitaires et sociales du Conseil régional d'Ile-de-France (service des formations sanitaires et sociales).

L'OREF remercie pour leur appui méthodologique :

Annie CORNIER et Maira LAVILLE de la DRJSCS

Sylvie DRUELLE du service des Etudes de l'ex-DRASSIF (enquêtes-écoles et statistique annuelle des établissements)

Cyril SAUGNAC du service études de la DIRECCTE (recensement)

Rédacteur : Nathalie GOYAUX

avec la contribution d'Aboubakry TAMBOURA, stagiaire en Master 2 « Cadres des organismes du secteur social » (Université Paris 1)

et les relectures avisées de Béatrice DELAY et Christine BRUNIAUX

Le schéma des formations sanitaires et sociales 2007-2013 identifie le secteur de la petite enfance comme l'une de ses priorités. Dans le cadre de son animation, le conseil régional a choisi de s'engager dans une démarche partenariale et partagée sur l'observation régionale de l'emploi et de la formation ciblée dans un premier temps sur le secteur de la petite enfance. L'objectif consiste à élaborer ensemble un diagnostic afin d'ajuster, qualitativement et quantitativement, l'appareil de formation pour répondre aux besoins des employeurs et des usagers.

Le diagnostic régional de trois métiers de la petite enfance résulte¹ :

- des travaux du groupe Métiers de la petite enfance, coordonné et animé par l'Observatoire régional de l'Emploi et de la Formation d'Ile-de-France, qui s'est réuni de novembre 2009 à mars 2010 ;
- des séances de travail avec des employeurs, tenues entre mai et juin 2010, qui ont été pilotées par le service des formations sanitaires et sociales du Conseil régional d'Ile-de-France avec l'appui technique de l'OREF.

Cette démarche sera poursuivie et progressivement étendue à l'ensemble du champ sanitaire et social.

Le conseil régional et l'OREF remercient tous les partenaires pour leur participation à ces travaux et la richesse de leurs contributions. Ont, notamment, participé au diagnostic régional les représentants des organismes suivants :

Agence régionale de Santé

Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH)

Assistance Publique Hôpitaux de Paris AP-HP

Association française des organismes de formation et de recherche en travail social

Branche professionnelle des acteurs du lien social et familial

Caisse départementale des allocations familiales des Hauts-de-Seine

Caisse nationale des allocations familiales

Centre de ressources de l'Agence régionale de l'hospitalisation

Centre départemental de gestion de la Seine-et-Marne

Centre hospitalier de Coulommiers

Centre hospitalier de Gonesse

Centre hospitalier de Longjumeau

Centre hospitalier d'Orsay

Centre hospitalier de Versailles

Centre hospitalier intercommunal de Créteil

Centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingts

Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne

Centre national de la fonction publique territoriale

CFA santé solidarité

Conseil général de l'Essonne

Conseil général de la Seine-Saint-Denis

Conseil général de Seine-et-Marne

Conseil général des Hauts-de-Seine

Conseil général du Val d'Oise

Conseil général du Val-de-Marne

Direction régionale des affaires sanitaires et sociales d'Ile-de-France

¹ Cf. Annexe 1

Fédération française des entreprises de crèches (FFEC)
Fédération hospitalière de France (FHF)
Fédération nationale des éducateurs de jeunes enfants (FNEJE)
Formation hospitalière et médico-sociale privée (FORMAHP)
Groupement national des instituts régionaux du travail social (GNI)
Observatoire Emploi Formation de la branche des acteurs du lien social et familial
Rectorat de Créteil
Rectorat de Paris
Rectorat de Versailles
Syndicat national d'associations employeurs (SNAECSO)
Ville d'Argenteuil
Ville de Cergy-Pontoise
Ville de Champigny
Ville d'Evry
Ville de Pantin
Ville de Paris
Ville de Rueil Malmaison
Ville de Saint-Ouen
Ville de Sarcelles
Ville de Suresnes
Ville de Villiers-le-Bel
Ville des Ulis

Sommaire

Synthèse : principaux paramètres de l'évolution du secteur	7
Introduction	9
1) Formation.....	11
1.1 - L'offre francilienne de formation.....	11
Sa place dans l'offre nationale	11
Sa répartition selon les établissements et les diplômés	11
Une offre inégalement répartie sur le territoire	11
Evolution de l'offre de formation depuis 2005	14
1.2 - Qui sont les étudiants en première année ?.....	15
Des jeunes femmes	15
L'entrée dans un établissement de formation s'inscrit d'abord dans la poursuite des études ou d'une formation	15
... ou succède à l'exercice d'une activité professionnelle	16
Une perspective de réorientation professionnelle pour les étudiants AP ?.....	16
La mobilité vers l'Ile-de-France : 1 étudiant sur 6 a quitté sa région	17
1.3 - Difficultés et enjeux.....	17
1.4 - Une insertion rapide des diplômés.....	18
2) L'emploi	20
2.1 - Les professionnels de la petite enfance : enseignements du recensement	20
Près de 29.000 emplois en Ile-de-France	20
Trois secteurs d'activité emploient 91 % des professionnels	21
2.2 - La fonction publique territoriale, premier employeur francilien	22
Près de 19.000 agents territoriaux de la petite enfance	22
Les auxiliaires de puériculture sont les plus nombreux	22
L'emploi territorial est essentiellement communal.....	23
... et plutôt localisé à Paris et en petite couronne	23
2.3 - L'emploi des auxiliaires de puériculture et des puéricultrices dans les établissements de santé.....	24
Près de 6.000 professionnels.....	24
... diversement répartis sur le territoire francilien	24
3) Zoom sur les besoins en recrutement des collectivités territoriales	26
Une enquête à vocation prospective	26
3.1 - Une contrainte forte, la gestion du turn-over.....	27

3.2 - Territoires en concurrence et recherche du profil adapté : des diplômés difficiles à recruter.....	28
3.3 - Des solutions	29
Un pis-aller : le recours aux faisant fonction.....	29
Développer l'attractivité des collectivités.....	29
3.4 - Quels besoins en recrutement à l'horizon 2013 ?	30
Conclusion	33
Table des illustrations	35
ANNEXES.....	36
ANNEXE 1 : Méthode utilisée pour le diagnostic régional.....	37
ANNEXE 2 : L'offre d'accueil des jeunes enfants en Ile-de-France	38
ANNEXE 3 : Enjeux de la garde non familiale des jeunes enfants.....	40
ANNEXE 4 : Décret du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans	41
ANNEXE 5 : Le développement de l'offre privée d'accueil des jeunes enfants.....	43
ANNEXE 6 : Diplômés et validation partielle en 2009	44
ANNEXE 7 : Présentation des enquêtes-écoles	45
ANNEXE 8 : Caractéristiques des étudiants	49
ANNEXE 9 : Données emploi	50
ANNEXE 10 : Secteurs d'activité employeurs (exploitation du recensement).....	51
ANNEXE 11 : Présentation de l'enquête Colter	52
ANNEXE 12 : Présentation de la déclaration administrative de statistique annuelle des établissements de santé (SAE).....	54
ANNEXE 13 : Questionnaire auprès des collectivités (enquête).....	56
ANNEXE 14 : Résultats de l'enquête auprès des collectivités	58
ANNEXE 15 : Enquête 2010 / Situation de l'emploi et besoins en recrutement des 17 collectivités répondantes.....	60
ANNEXE 16 : Connaître la mobilité résidentielle inter-régionale.....	61
ANNEXE 17 : Fiches métiers (validées par la DRJSCS)	62
L'auxiliaire de puériculture	62
L'éducateur de jeunes enfants	64
La puéricultrice.....	66
Bibliographie	68

Synthèse

Le schéma des formations sanitaires et sociales 2007-2013 a identifié le secteur de la petite enfance comme l'une de ses priorités. Dans le cadre de son animation, le conseil régional a choisi de s'engager dans une démarche partenariale sur l'observation régionale de l'emploi et de la formation. Ciblée dans un premier temps sur le secteur de la petite enfance, cette démarche concerne trois métiers : **les auxiliaires de puériculture, les éducateurs de jeunes enfants et les puéricultrices**. L'objectif a consisté à élaborer un diagnostic partagé pour permettre d'ajuster, qualitativement et quantitativement, l'appareil de formation en réponse aux besoins des employeurs et des usagers.

Ce diagnostic pose les bases de la connaissance de la formation et de l'emploi dans le champ de la petite enfance en Ile-de-France. Il s'inscrit toutefois dans un contexte de réformes (nouvelle organisation des diplômes, développement des modes de garde, transposition de la directive européenne sur les services et marchandisation des services) qui rend incertains les futurs besoins en professionnels et les réponses à y apporter en nombre de diplômés.

Le domaine de la formation a été étudié à l'aide de sources variées, en particulier l'enquête-écoles de la DREES, les données administratives (diplômes, VAE) et du conseil régional.

L'offre francilienne de formation est particulièrement importante et attractive : plus d'un tiers des étudiants auxiliaires de puériculture et éducateurs de jeunes enfants et près d'un quart des étudiants en puériculture font leurs études dans la région.

Les étudiants de première année sont essentiellement des femmes. L'année précédant leur entrée en formation, neuf sur dix étudiaient (ou étaient en formation) ou exerçaient une activité professionnelle. Toutefois, 15 % des étudiants auxiliaires de puériculture étaient au chômage ou inactifs.

On retient également qu'une fois diplômés, les formés s'insèrent rapidement et durablement dans l'emploi. Deux raisons peuvent être avancées. La première relève de la robustesse du lien entre la formation et l'emploi : la formation prépare à l'exercice d'une profession réglementée, surtout dans le champ sanitaire. Une insertion rapide et stable dans l'emploi est également un révélateur des tensions qui affectent le marché du travail dans le domaine de la petite enfance.

L'offre de formation se heurte à des difficultés. Le recours à l'apprentissage est difficile et coûteux, notamment pour les employeurs publics, particulièrement nombreux. L'offre de formation est inégalement répartie sur le territoire régional. La saturation des lieux de stage en limite fortement l'offre. Si l'Ile-de-France attire les étudiants issus des autres régions, la part des diplômés en Ile-de-France s'installant en province reste difficile à mesurer : la mobilité résidentielle étant méconnue, l'ajustement de l'appareil de formation aux besoins des employeurs s'avère délicat.

L'emploi dans le champ de la petite enfance a été examiné à l'appui de plusieurs sources de données.

D'après le recensement, environ 29.000 salariés de la petite enfance travaillent en Ile-de-France. Ils se répartissent en 20.000 auxiliaires de puériculture, 3.600 puéricultrices et près de 5.000 éducateurs de jeunes enfants.

Parmi eux, 90 % exercent dans trois secteurs d'activités. La santé emploie moins qu'en province (23 % contre 38 %) à l'inverse de l'administration publique (22 % contre 14 %). Surtout, près d'un actif sur deux exerce dans l'action sociale (46 % contre 40 % en province) : il s'agit, pour l'essentiel, de l'accueil collectif des jeunes enfants, fortement développé en Ile-de-France en particulier à Paris et en petite couronne.

Située à la conjonction de l'action sociale et de l'administration publique, la fonction publique territoriale est le premier employeur francilien de la petite enfance (19.000 professionnels) : par rapport au territoire

français, les professionnels de la petite enfance y sont sur-représentés dans les activités d'accueil collectif et, dans une moindre mesure, de protection de l'enfance.

Les établissements de santé emploient environ 4.600 auxiliaires de puériculture et 1.200 puéricultrices.

Quels que soient l'employeur et l'activité, les professionnels sont inégalement répartis sur le territoire francilien : c'est à Paris, dans le Val-de-Marne et les Hauts-de-Seine que sont enregistrées les plus fortes densités (pour 100 enfants) de professionnels exerçant dans l'accueil collectif ou dans les établissements de santé. La Seine-et-Marne est le département le plus dépourvu.

Enfin, un développement particulier a été consacré aux besoins en recrutement des collectivités territoriales. Une enquête spécifique, à laquelle 18 collectivités ont participé (elles représentent 51 % de l'emploi territorial), a souligné un marché du travail de la petite enfance fortement tendu générant une gestion des ressources humaines contrainte par le turn-over et des recrutements difficiles. Plusieurs types de solutions sont avancés par les employeurs territoriaux comme le recours aux faisant-fonction, le développement de l'attractivité des territoires et l'appui aux parcours de formation notamment, par la voie de l'apprentissage.

Tableau 1 : démographie, emploi et formation

	Ile-de-France		Autres régions	
Population (2009, p)*	11 746 000	19 %	50 723 000	81 %
Naissances (2009)*	181 557	23 %	611 863	77 %
Enfants de moins de 3 ans (2007)*	485 142	21 %	1 773 334	79 %
Taux d'activité féminine (2004-2005)*	72 %	-	66 %	-
Part de l'emploi total, tous métiers confondus (2006)****		21 %		79 %
Auxiliaires de puériculture				
<i>diplômés en 2009</i>	2 313	-	-	-
<i>diplômés en 2008***</i>	-	38 %	-	62 %
<i>en emploi (2006)****</i>	20 030	35 %	37 200	65 %
Educateurs de jeunes enfants				
<i>diplômés en 2009</i>	519	-	-	-
<i>diplômés en 2006***</i>	-	34 %	-	66 %
<i>en emploi (2006)****</i>	4 933	32 %	10 482	68 %
Puéricultrices				
<i>diplômés en 2009</i>	286	-	-	-
<i>diplômés en 2008***</i>	-	23 %	-	77 %
<i>en emploi (2006)****</i>	3 624	23 %	12 133	77 %
	Ile-de-France		National	
Indicateur conjoncturel de fécondité (enfants par femme, 2006)	2,02**	-	1,98*	-
Places d'accueil collectif et familial pour 100 enfants (hors haltes-garderies, 2007)**	20	-	14,6	-

p : résultat provisoire

* : source INSEE

** : source INSEE, traitement IAU

*** : source DREES, traitement OREF

**** : source INSEE, recensement ; traitement OREF

Introduction

Dans le cadre de l'animation du schéma des formations sanitaires et sociales 2007-2013, le conseil régional a choisi de s'engager dans une démarche partenariale d'observation régionale de l'emploi et de la formation (annexe 1). La petite enfance étant l'un des secteurs prioritaires du schéma, la démarche a concerné trois métiers : **les auxiliaires de puériculture, les éducateurs de jeunes enfants et les puéricultrices**. Les principaux acteurs de l'emploi et de la formation de la petite enfance ont été réunis pour élaborer un diagnostic régional partagé. Sa finalité est d'ajuster, qualitativement et quantitativement, l'appareil de formation pour l'adapter aux besoins des employeurs et des usagers.

Le champ de la petite enfance est traversé par des enjeux importants de société dans un contexte d'évolution des politiques publiques le concernant.

L'Ile-de-France connaît, par rapport au territoire national, un niveau de fécondité plus élevé et offre des capacités d'accueil des jeunes enfants en établissement particulièrement importantes (annexe 2). Si les femmes franciliennes sont plus actives qu'en province (72 % contre 66 %), leur activité demeure dépendante du nombre de leurs enfants et est limitée s'ils ne peuvent être accueillis. Car l'offre d'accueil collectif est inégalement répartie sur le territoire régional (elle varie de 12 à 33 places pour 100 enfants selon les départements). Les disparités sont accrues au niveau communal où l'offre d'accueil moyenne ne dépasse pas 2 places pour 100 enfants (IAU, 2009) : en l'absence d'accueil en établissement et selon les revenus de la famille et l'organisation familiale, l'arrêt de l'activité pour l'un des deux parents peut concerner jusqu'à 20 % des familles (annexe 2). En fait, les choix des familles franciliennes sont souvent le fruit d'arbitrages entre une offre existante insuffisante, les contraintes financières et organisationnelles, et la prise en compte de l'épanouissement de l'enfant. Les enjeux de la garde non familiale des enfants de moins de six ans, qu'ils soient économiques ou de justice sociale, peuvent être accentués par les insuffisances de l'accueil des enfants en bas âge, en particulier lorsqu'ils sont issus de familles démunies et monoparentales (annexe 3).

En second lieu, le programme gouvernemental de développement des modes de garde, annoncé en 2009, préconise plusieurs orientations. Pour augmenter le nombre de places dans les établissements d'accueil collectif, le programme prévoit de relever dans les établissements d'accueil le taux d'encadrement par les personnels diplômés d'Etat (qui intéressent précisément ce diagnostic régional), de favoriser l'accueil en surnombre des jeunes enfants et d'augmenter la proportion de professionnels d'encadrement, tels que les titulaires du CAP petite enfance (annexe 4). Si ces orientations sont susceptibles de contribuer à développer l'offre d'accueil collectif public, le programme gouvernemental vise également à développer l'offre privée (dans les crèches d'entreprises et par les assistantes maternelles salariées du particulier employeur) dans une dynamique que la transposition de la directive européenne sur les services pourrait conforter (annexe 5).

Enfin, le paysage de l'offre de formation est amené à évoluer en raison de la nouvelle organisation des diplômes. Les formations de niveau V sont concernées à plus d'un titre. La réforme du bac professionnel devrait conduire à la disparition du BEP carrières sanitaires et sociales (l'un des diplômes menant à la formation d'auxiliaire de puériculture). Un travail est également en cours sur l'articulation des compétences entre les référentiels des diplômes CAP petite enfance et d'auxiliaire de puériculture. Cette démarche illustre la complexité de l'offre de certification de niveau V dans le champ de l'aide aux personnes : face à la diversité des certificateurs, les passerelles entre certifications sont peu réciproques voire inexistantes. Ce foisonnement complique le pilotage de l'offre de formation et les parcours de professionnalisation (ASSERAF, 2009).

Ce diagnostic régional contribue à poser le socle d'une connaissance partagée de l'emploi et de la formation dans le champ de la petite enfance.

Il vise à apporter des réponses aux questions des acteurs. Quelles sont les spécificités de l'offre de formation francilienne ? A quelles difficultés se heurte-t-elle ? Qui sont les étudiants ? Combien de professionnels de la petite enfance travaillent en Ile-de-France ? Dans quels secteurs et pour quels employeurs exercent-ils ? Quels sont les besoins des employeurs ? Quelles sont leurs difficultés ? Comment piloter l'appareil de formation ?

Constitué autour des principaux acteurs de l'emploi et de la formation en région, le groupe Métiers de la petite enfance s'est réuni entre septembre 2009 et juin 2010. Il a étudié les sources diverses sur l'emploi (recensement, enquête Colter, statistique des établissements de santé) et la formation (enquêtes-écoles, diplômés selon les voies de formation). A l'appui de ces informations, complétées par une enquête ad hoc menée auprès des employeurs franciliens, le groupe Métiers été mobilisé pour échanger sur les tensions du marché du travail, les besoins en emploi et les difficultés pour recruter les diplômés.

Trois parties composent ce rapport.

La première intéresse le champ de la formation et plus particulièrement son offre, les étudiants et les difficultés rencontrées. L'insertion des diplômés en constitue le dernier volet.

La deuxième partie concerne l'emploi : la répartition des professionnels de la petite enfance est tout à tour examinée selon les secteurs d'activité, au sein de la fonction publique territoriale et des établissements de santé.

Enfin, un zoom sur les besoins en recrutement dans les collectivités territoriales est proposé en dernière partie. S'appuyant notamment sur les résultats d'une enquête ad hoc et les échanges en séances de travail, il met en évidence les contraintes et les solutions des employeurs confrontés aux tensions du marché du travail ainsi que leurs besoins en recrutement à l'horizon 2013.

Par commodité, ce rapport a souvent adopté les termes suivants :

- « CAP PE » désigne les titulaires du diplôme ou le diplôme CAP petite enfance,
- « AP » désigne les étudiants ou le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture,
- « P » désigne les étudiants ou le diplôme d'Etat de puériculture,
- « EJE » désigne les étudiants ou le diplôme d'Etat d'éducateurs de jeunes enfants.

1) Formation

1.1 - L'offre francilienne de formation²

Sa place dans l'offre nationale

La part de l'offre francilienne varie fortement d'une formation à l'autre.

La proportion des diplômés délivrés en Ile-de-France par rapport aux diplômés délivrés sur le territoire national en fournit une indication : ainsi 38 % des diplômés d'Etat d'auxiliaires de puériculture et 23 % des diplômés d'Etat de puériculture ont été délivrés en Ile-de-France en 2008 (JAKOUBOVITCH, 2009). En 2006, cette part concernait 33 % des éducateurs de jeunes enfants (GRENAT, MARQUIER ; 2009). L'attractivité de la région, en particulier pour son offre de formation, est une spécificité francilienne par rapport au territoire national.

Sa répartition selon les établissements et les diplômes

En 2009, l'offre totale de formation francilienne aux diplômés d'AP, P et EJE est proposée par 71 établissements et se répartit en 3 188 places autorisées. Plus des deux tiers des places (2 313) concernent le diplôme d'AP, suivi par EJE (519 places avec financement) et P (286). A cette offre s'ajoutent 36 établissements délivrant le CAP petite enfance avec 1.402 places (tableau 2).

Tableau 2 : offre de formation par département selon le nombre de places autorisées en 2009

Diplôme	Département	75	77	78	91	92	93	94	95	Total
CAP PE	Capacité ³	414	92	250	115	272	58	70	131	1402
	% / IDF	30%	7%	18%	8%	19%	4%	5%	9%	100%
AP	Capacité	691	157	170	79	427	480	225	84	2313
	% / IDF	30%	7%	7%	3%	18%	21%	10%	4%	100%
EJE	Capacité	253	0	0	0	136	130	0	0	519
	% / IDF	49%	0%	0%	0%	26%	25%	0%	0%	100%
P	Capacité	211	0	20	0	0	30	25	0	286
	% / IDF	74%	0%	7%	0%	0%	10%	9%	0%	100%
Totaux	Capacité	1569	249	440	194	835	698	320	215	4520
	% / IDF	35%	6%	10%	4%	18%	15%	7%	5%	100%

Source : Conseil régional d'Ile-de-France, 2009

Lecture : la capacité maximale (c'est-à-dire le nombre de places autorisées) de l'offre de formation du CAP petite enfance est de 414 places à Paris, soit 30% de la capacité régionale relative à ce diplôme.

Une offre inégalement répartie sur le territoire

L'offre globale de formation, caractérisée par une inégale répartition sur le territoire francilien, est favorable à Paris qui accueille 35 % des places (graphique 1).

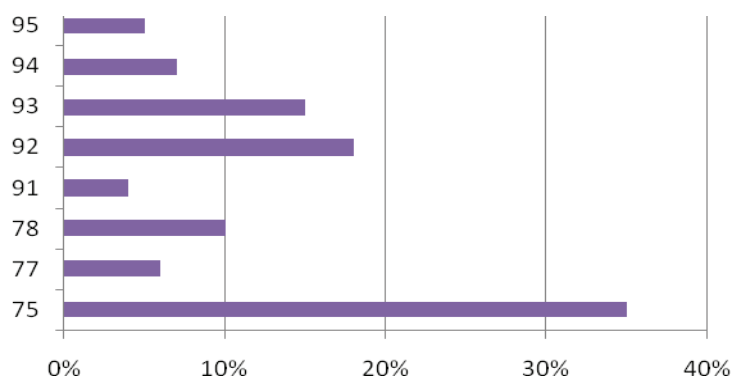
² Sauf mention contraire, les données sont fournies par le Conseil régional d'Ile-de-France pour l'année 2009.

³ Il s'agit de la capacité autorisée à l'entrée en formation, quelle que soit la voie de formation (formation initiale, dont apprentissage, ou formation continue). Il s'agit d'une **mesure du flux d'entrée maximal potentiel** en Ile-de-France. La durée de la formation varie d'un diplôme à l'autre et pour un même diplôme : CAP (de 1 à 2 ans), AP (12 à 18 mois), EJE (3 ans), P (1 an).

Si l'on s'intéresse à la localisation de l'offre de formation selon les diplômes, les inégalités sont particulièrement accentuées pour les formations d'éducateurs de jeunes enfants et de puéricultrice (graphiques 2 et 3) au détriment du Val-d'Oise, de l'Essonne et de la Seine-et-Marne qui sont dépourvus de tout établissement de formation et en faveur de Paris qui concentre la majorité des places.

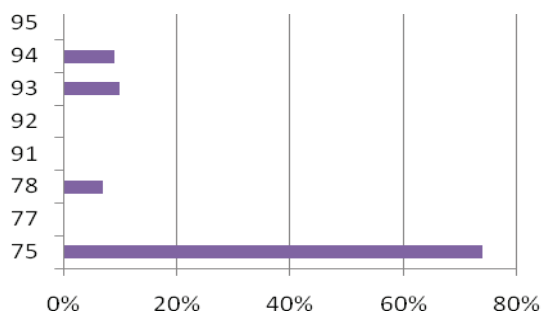
L'offre de formation au diplôme d'auxiliaire de puériculture et au CAP petite enfance est inégalement répartie dans les départements (graphiques 4 et 5). Elle demeure toutefois nettement polarisée sur Paris (30 % des places).

Graphique 1 : offre globale de formation (%)



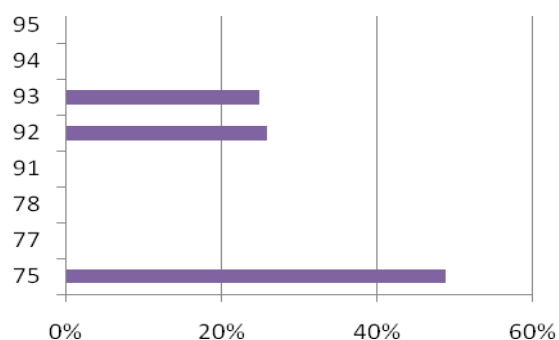
Source : Enquêtes-écoles, DRASSIF, 2007 ; traitement OREF

Graphique 2 : offre de formation au diplôme de puéricultrice



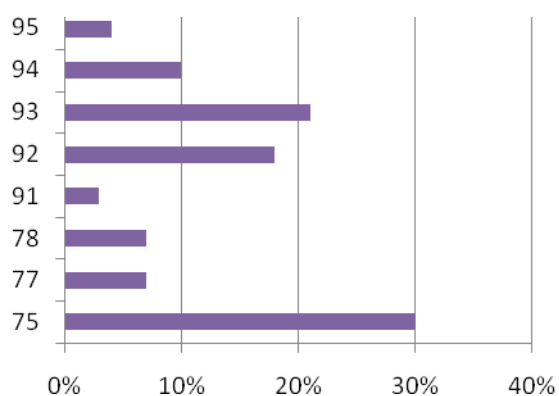
Source : Enquêtes-écoles, DRASSIF, 2007 ; traitement OREF

Graphique 3 : offre de formation au diplôme d'éducateur de jeunes enfants (%)



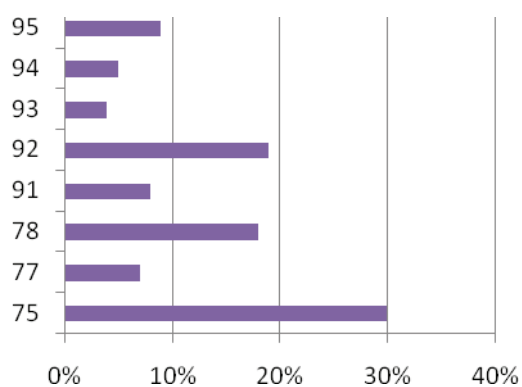
Source : Enquêtes-écoles, DRASSIF, 2007 ; traitement OREF

Graphique 4 : offre de formation au diplôme d'auxiliaire de puériculture (%)



Source : Enquêtes-écoles, DRASSIF, 2007 ; traitement OREF

Graphique 5 : offre de formation au CAP petite enfance (%)



Source : Enquêtes-écoles, DRASSIF, 2007 ; traitement OREF

Evolution de l'offre de formation depuis 2005⁴

Pour la formation d'auxiliaire de puériculture

La capacité est de 2 313 places en formation début 2010, contre 1 371 fin 2004. Le conseil régional a autorisé l'ouverture de 942 places de formation depuis la décentralisation, principalement dans la voie scolaire et l'apprentissage.

70% de cette offre est aujourd'hui concentrée dans les 3 départements : 75, 92 et 93.

Début 2010, la structure de l'appareil de formation, par statut et type d'organisme de formation (64 en tout), est organisée approximativement de la manière suivante :

- 650 places destinées à des élèves en formation initiale dans les écoles paramédicales régionalisées par la loi du 13 août 2004 ;
- 500 places destinées à des élèves en voie scolaire dans les lycées publics et privés ;
- 600 places destinées à des apprentis dans tous les types de centre de formation (écoles, lycées, instituts privés) ;
- 560 places se partagent entre la formation initiale dans des centres privés et la formation continue (demandeurs d'emploi et salariés), dans tous les types de centres.

Au total, 2 027 diplômés sont sortis en 2009 (VAE comprise). Le taux de réussite à l'examen pour les formés hors VAE est de 96 %. Le taux de réussite total par la voie de la VAE est de 27 %⁵.

Pour la formation d'éducateur de jeunes enfants

La capacité est de 519 places début 2010. Elle n'a pas évolué depuis la décentralisation.

La totalité de l'offre est proposée dans 3 départements : Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis.

Elle se caractérise par un appareil de formation dédié et une faible diversification par voie de formation : exclusivement dispensée dans des centres de formation en travail social décentralisés (au nombre de 6), sa structure par voie de formation est organisée ainsi :

- étudiants en formation initiale : 60 %
- apprentis : 8 %
- environ 32 % de formation continue (8 % pour les salariés, 24 % pour les demandeurs d'emploi).

Au total, 592 diplômés sont sortis en 2009 (VAE comprise). Le taux de réussite à l'examen est de 95 % (les 5 % restant, soit 25 personnes, ayant obtenu une validation partielle). Le taux de réussite total par la voie de la VAE est de 31,8 % (et 161 personnes ont obtenu une validation partielle du diplôme en 2009).

Pour la formation de puéricultrice

La capacité autorisée est de 286 places en formation début 2010, contre 276 fin 2004. Le conseil régional a autorisé l'ouverture de 10 places de formation.

Paris concentre 74% de l'offre. Elle est proposée dans les centres de formation paramédicaux à 30 % en formation initiale et 70 % en formation continue.

Au total, 241 diplômés sont sortis en 2009 (VAE comprise). Le taux de réussite à l'examen est de 96 % (parmi les 4 % restants, soit 10 personnes, 7 ont obtenu une validation partielle).

⁴ Ces informations ont été transmises par le conseil régional. L'annexe 6 complète ces éléments.

⁵ 189 personnes ont obtenu une validation partielle du diplôme en 2009.

1.2 - Qui sont les étudiants en première année ?

L'enquête-écoles permet de connaître la population en formation (AP, EJE, P)⁶ à partir des déclarations remplies individuellement par les étudiants (annexe 7). Les résultats de l'exploitation des données individuelles concernent les étudiants de première année en 2007 (annexe 8).

Des jeunes femmes

Les femmes sont très largement majoritaires dans ces formations : elles représentent plus de 97 % des effectifs. L'âge à l'entrée en formation varie selon les diplômes préparés : il se situe en moyenne à 24 ans (EJE), 25 ans (AP) et 29 ans (P).

Des disparités sociales apparaissent selon les niveaux de formation et les filières. Les étudiants AP viennent en premier lieu d'un milieu dont le parent référent est employé (34 %) ou ouvrier (22 %). Seuls 10 % d'entre eux ont un parent cadre. Inversement, les parents des étudiants EJE et P (formations de niveaux III et II) sont plus fréquemment cadres (> 32 %) ou exercent, dans une moindre mesure, une profession intermédiaire (> 16 %).

L'entrée dans un établissement de formation s'inscrit dans la poursuite des études ou d'une formation

Près de la moitié des étudiants AP et EJE et près d'un quart des étudiants P étudiaient ou étaient en formation l'année précédente. Quelles sont leurs caractéristiques ?

Parmi les EJE, trois-quarts des étudiants poursuivaient des études supérieures et un quart leur scolarité dans le secondaire. Les travaux menés sur les étudiants se préparant aux diplômes de travail social confirment cette particularité des étudiants EJE, qui à l'instar des étudiants assistants de service social, sont plus souvent jeunes et en situation de formation initiale que les autres étudiants préparant un diplôme de niveau III en travail social (GRENAT et al., 2009). Le niveau d'études des étudiants EJE franciliens confirme cette tendance puisque 66 % sont titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et 29 % ont un niveau d'études supérieur à bac+2.

Les étudiants P sont obligatoirement titulaires d'un diplôme de niveau III (niveau équivalent au diplôme d'infirmiers). Ils étaient 22 % à poursuivre une autre formation paramédicale ou, dans une moindre mesure, à préparer le concours d'entrée l'année précédente.

Comparativement aux deux précédentes catégories d'étudiants de niveau III, le niveau d'études des étudiants AP est plus varié⁷.

Environ 45 % ont un niveau inférieur au baccalauréat : 9,3 % sont « sans qualification » et 36 % déclarent être titulaire d'un CAP ou d'un BEP.

Un étudiant AP sur deux (51 %) déclare avoir un niveau équivalent au moins au baccalauréat. Un tel niveau d'études, égal ou supérieur au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture qui est de niveau V, n'est pas exigé pour concourir aux épreuves d'entrée à la formation d'AP. Permet-il d'optimiser les chances d'admission au concours ? L'échec à l'issue du cursus universitaire ou une situation de chômage après un bac général peuvent également expliquer leur entrée en école de formation : l'année

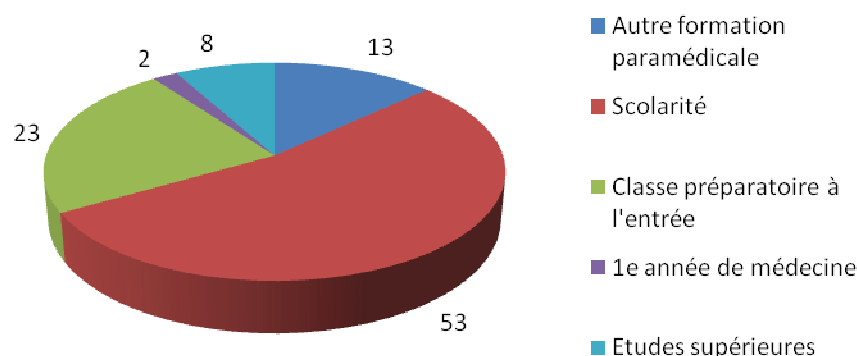
⁶ Les élèves en CAP PE sont formés par l'éducation nationale et sont donc exclus de ce développement. Une étude publiée en juillet 2010 par le CIO de Gonesse renseigne la poursuite d'études et l'insertion professionnelle des élèves de deux lycées franciliens (www.ac-versailles.fr/public/cio-gonesse, rubrique « insertion professionnelle »).

⁷ 4 % ont déclaré être titulaires d'un diplôme d'une formation sanitaire ou sociale, sans précision sur le niveau de formation.

précédant leur entrée dans l'établissement de formation actuelle, 45 % des étudiants AP poursuivaient leurs études ou étaient déjà en formation (figure 1).

On peut également s'interroger, pour les futurs étudiants AP déjà titulaires d'un niveau égal ou supérieur au baccalauréat (niveau IV), sur leur inscription durable dans l'exercice d'une profession de niveau V. Le diplôme d'AP pourrait-il n'être qu'une étape préalable à un parcours professionnel appelé à évoluer ? Si elle était vérifiée, cette hypothèse contribuerait, en partie, à expliquer le fort turn-over des auxiliaires de puériculture.

Figure 1 : AP poursuivant leurs études ou une formation l'année précédente (%)



Source : Enquêtes-écoles, DRASSIF, 2007 ; traitement OREF

... ou succède à l'exercice d'une activité professionnelle

Trois-quarts des étudiants P, 50 % des étudiants EJE et 39 % des étudiants AP travaillaient avant d'entrer en formation⁸.

Sans surprise, la puériculture étant une spécialisation en infirmerie, les étudiants P ont une expérience professionnelle en étroite relation avec la formation paramédicale en cours, puisque 71 % travaillaient dans le secteur hospitalier.

Dans leur majorité (53 %), les étudiants EJE qui travaillaient exerçaient une profession dans le secteur social ou médico-social.

En revanche, 88 % des étudiants AP qui étaient en emploi travaillaient dans un autre secteur. Cette situation professionnelle, éloignée du secteur de formation en cours, pourrait évoquer un parcours de réorientation des étudiants AP (cf. leur âge moyen).

Une perspective de réorientation professionnelle pour les étudiants AP ?

La part élevée d'étudiants AP sans emploi (10 % étaient au chômage et 5 % inactifs l'année avant leur entrée en formation) est également rencontrée chez d'autres étudiants en formation paramédicale de niveau V⁹.

On le voit, la situation de ces étudiants est spécifique. L'accès à cette formation de niveau V, après un emploi éloigné du secteur paramédical ou une période sans emploi, rendrait possible une « réorientation professionnelle » (DANTAN, MARQUIER, 2006).

⁸ L'expérience professionnelle antérieure à la formation actuelle est déclarée par les étudiants selon une grille prédéfinie limitant à deux le nombre de réponses possibles. Il s'agit de « secteur médico-social ou autre » pour les formations en travail social et de « secteur hospitalier ou autre » pour les formations paramédicales.

⁹ En particulier parmi les étudiants aides-soignants (DREES, 2006)

La mobilité vers l'Ile-de-France : 1 étudiant sur 6 a quitté sa région

En 2007, pour l'ensemble des étudiants de première année des trois formations (AP, EJE et P), un étudiant de première année sur six (18 %) a quitté sa région de résidence pour étudier en Ile-de-France. L'année précédant leur entrée dans la formation, 22 % des étudiants en puériculture, 19 % des étudiants éducateurs de jeunes enfants et 16 % des étudiants auxiliaires de puériculture résidaient dans une autre région.

Ce résultat conforte la tendance observée au niveau national pour la promotion 2006 des étudiants en première année de travail social et la promotion 2004 des étudiants en première année des formations paramédicales : l'Ile-de-France était la principale bénéficiaire de ces migrations en raison de son offre de formation plus nombreuse (GRENAT, 2009 ; DANTAN, 2006).

1.3 - Difficultés et enjeux

Le recours à l'apprentissage est contraint

L'apprentissage est diversement utilisé par les collectivités territoriales. Les collectivités qui ont choisi cette voie de formation pour faciliter l'accès à des candidats potentiels au recrutement évoquent les contraintes dans sa mise en œuvre. Les principales difficultés rencontrées résident dans le fait de trouver des maîtres d'apprentissage, des employeurs et des lieux de stage à proximité du domicile. Les réponses apportées varient pour pallier la rareté des maîtres d'apprentissage : favoriser leur recrutement en interne, par exemple en identifiant des tuteurs dans les crèches pour les faire évoluer vers un statut de maître d'apprentissage ou en accordant une prime.

La diversité territoriale de l'Ile-de-France influence les modalités et les contraintes de mise en œuvre de la formation

Les défauts d'offre de formation (absence d'école), d'organisation (insuffisance des lieux de stage en grande couronne ou leur saturation) et d'aménagement du territoire (moyens de transport en Seine-et-Marne) constituent autant de sources de difficultés. Des solutions peuvent être trouvées, comme dans le Val-de-Marne, où le conseil général propose des lieux de stage à des auxiliaires de puériculture formées par le CNFPT et contribue à la formation de puéricultrices résidant hors du département (un quart des puéricultrices formées dans le Val-de-Marne sont originaires de l'Essonne).

Des freins au développement des formations peuvent influencer la programmation des besoins

La formation d'AP en fournit une illustration : elle est, en volume, la plus nombreuse et contribue, logiquement, aux besoins en recrutement les plus importants du secteur de la petite enfance. Toutefois le développement de cette formation se heurte à des difficultés : le coût de la formation pour les individus (hors voie scolaire et apprentissage), la difficulté pour obtenir un stage en raison du faible nombre de structures et de la saturation des lieux d'accueil dans les hôpitaux, ainsi que le défaut d'accompagnement des candidats à la VAE qui n'ont pas validé la totalité des modules.

L'évolution de la réglementation, en matière d'offre de garde / d'accueil de la petite enfance et de formation, peut influencer le paysage de la formation et de l'emploi dans le domaine de la petite enfance

Avec l'annonce de la formation de 60.000 professionnels d'ici à 2012, les nouvelles orientations gouvernementales visent à favoriser l'augmentation en volume de l'offre de garde via la diversification des modes d'accueil (dont la création de jardins d'éveil et de micro-crèches), le développement de l'offre privée de garde à domicile (en particulier via les assistantes maternelles agréées salariées du

particulier-employeur) et l'assouplissement des normes en matière d'encadrement par des professionnels qualifiés (le recours plus fréquent aux titulaires du CAP petite enfance, annexe 4).

D'autre part, la nouvelle organisation des diplômes, des passerelles et des filières va probablement modifier le paysage de la formation.

La réforme du baccalauréat professionnel (3 ans) devrait conduire à la disparition du BEP carrières sanitaires et sociales, l'un des diplômes conduisant à la formation d'auxiliaire de puériculture. Si une certification intermédiaire est envisagée (elle vise les jeunes qui n'obtiendront pas le baccalauréat ou ne poursuivront pas leur scolarité jusqu'à son terme), la question reste entière pour les titulaires du baccalauréat qui représentent plus d'un étudiant sur quatre.

Par ailleurs, les ministères travaillent sur l'articulation des compétences entre les référentiels des diplômes CAP PE et AP. La suite de parcours pourra donc se faire dans le cadre de formations modulaires complémentaires (donc plus courtes).

1.4 - Une insertion rapide des diplômés

La connaissance de l'insertion des jeunes diplômés franciliens dans les métiers de la petite enfance étudiés dans ce diagnostic est délicate : seule l'extension de l'étude génération 2004 pour les métiers du travail social renseigne l'insertion des éducateurs de jeunes enfants. Les informations fournies ci-après concernent, sauf mention contraire, des tendances au niveau national pour les jeunes sortants du secondaire en 2004 (ARRIGHI J-J. et al., 2009).

Globalement, l'insertion des jeunes titulaires d'un diplôme dans les spécialités de formation sanitaire et action sociale est bonne et ils intègrent principalement un emploi correspondant à leur spécialité de formation (COUPPIE, 2010). L'explication réside dans le fait que les diplômés préparent prioritairement à l'exercice d'une activité professionnelle réglementée.

Sept mois après leur sortie du CAP Petite enfance, les jeunes ont un taux d'emploi plus élevé que la moyenne des sortants de CAP toutes spécialités confondues (57 % contre 38 %). Ils sont moins souvent au chômage (32 % contre 47 %) et s'insèrent prioritairement dans des secteurs d'activité en lien étroit avec leur spécialité de formation (éducation, santé et action sociale, administration)¹⁰.

Trois années après leur sortie du secondaire, ces tendances demeurent favorables. Les jeunes formés dans le travail social connaissent l'accès à l'emploi le plus important : 62 % d'entre eux ont passé au moins deux années et demie en emploi durant les trois premières années de leur vie active. Cette proportion est légèrement inférieure pour les jeunes issus d'une formation de la santé (57 %) mais demeure nettement plus importante que celle observée au niveau global (47 %).

Les jeunes formés en santé travaillent plus souvent à durée indéterminée (63 %, contre 56 % toutes spécialités de formation confondues et 53 % pour le travail social). Inversement, l'emploi à temps partiel concerne plus fréquemment les jeunes du travail social (30 %, contre 17 % pour la formation en santé et 16 % en travail social).

Logiquement, le taux de chômage des jeunes issus des spécialités de formation dans la santé et le travail social est plus faible (11 % en 2007, contre 20 % toutes spécialités de formation confondues).

¹⁰ L'enquête insertion dans la vie active (IVA) renseigne l'insertion des jeunes lycéens sept mois après leur sortie d'une formation professionnelle ou technologique achevée entre 2006 et 2008. Un rapport spécifique à l'Île-de-France a été publié en décembre 2009 sur le site de l'OREF (www.oref-idf.org).

L'insertion des jeunes diplômés peut également être associée à une mobilité résidentielle (annexe 16). Ainsi l'enquête Génération a montré, pour les éducateurs de jeunes enfants diplômés en 2004 en emploi trois années après la remise de leur diplôme, que 26 % étaient originaires d'Ile-de-France. A contrario, seuls 9 % des jeunes éducateurs exerçant en Ile-de-France sont originaires de province¹¹.

En conclusion, le lien entre la formation initiale et le premier emploi dans le domaine de la santé et du travail social est particulièrement robuste. Il peut également s'avérer contraignant si le nombre de diplômés pourvoit à peine aux besoins en emploi : une insertion bonne et rapide des jeunes diplômés est aussi un révélateur des tensions du marché de l'emploi dans le domaine de la petite enfance.

¹¹ Traitement OREF.

2) L'emploi

Combien de professionnels travaillent en Ile-de-France ? Dans quels secteurs ? Dans quels territoires ? Existe-t-il des spécificités franciliennes ?

Trois sources d'information ont été exploitées¹² : le recensement, l'enquête auprès des collectivités territoriales (Colter) et la statistique annuelle auprès des établissements de santé (SAE).

2.1 - Les professionnels de la petite enfance : enseignements du recensement¹³

Près de 29.000 emplois en Ile-de-France

Le recensement estime à 28.600 le nombre d'emplois d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants ou de puéricultrices en Ile-de-France en 2006. Ils se répartissent en 20.000 auxiliaires de puériculture, 3.600 puéricultrices et près de 5.000 éducateurs de jeunes enfants.

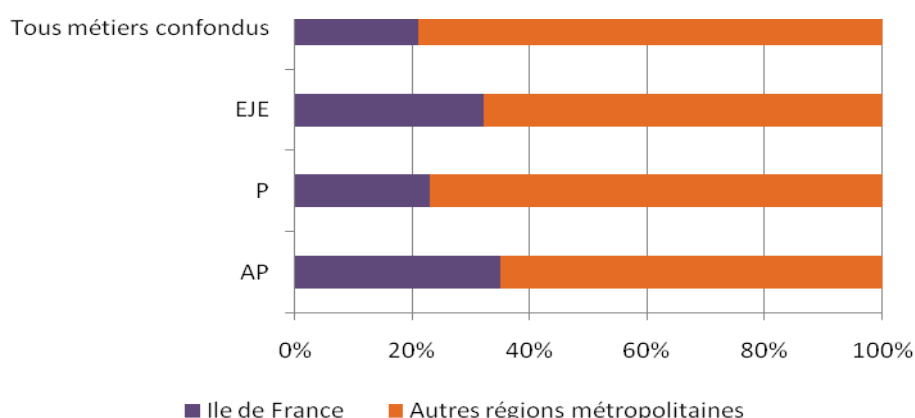
Que représente ce nombre ?

L'emploi francilien, tous métiers confondus, représente 21 % de l'emploi sur le territoire national : cette valeur peut être considérée comme le « poids moyen » de l'emploi francilien. Par comparaison, 32 % des emplois de la petite enfance se situent en Ile-de-France : ce pourcentage traduit une sur-représentation de ces emplois en Ile-de-France par rapport au niveau national.

Cette sur-représentation est plus ou moins marquée selon le métier exercé (graphique 6).

35 % des auxiliaires de puériculture et 32 % des éducateurs de jeunes enfants en emploi résident en Ile-de-France. Inversement, les puéricultrices franciliennes représentent 23 % de l'ensemble des puéricultrices.

Graphique 6 : poids des métiers en Ile-de-France et dans les autres régions en 2006 (%)



Source : recensement, INSEE, 2006 ; traitement OREF

Lecture : Les éducateurs de jeunes enfants représentent 32 % des emplois en Ile-de-France contre 68 % dans les autres régions.

¹² L'annexe 9 présente les effectifs selon ces sources.

¹³ Les données du recensement concernent l'emploi au lieu de résidence, c'est-à-dire le nombre d'actifs résidant en Ile-de-France. Une partie d'entre eux travaillent en province.

L'Ile-de-France est favorablement dotée en personnels de la petite enfance, particulièrement en ce qui concerne les auxiliaires de puériculture et les éducateurs de jeunes enfants.

Trois secteurs d'activité emploient 91 % des professionnels

En Ile-de-France, 91 % de l'emploi des professionnels de la petite enfance est concentré dans trois secteurs, la santé, l'action sociale et l'administration publique (tableau 3). Chaque secteur étant décliné en activités, l'analyse qui suit intéresse l'emploi des professionnels à la fois selon le secteur et selon l'activité réunissant les professionnels les plus nombreux (annexe 10).

Tableau 3 : répartition sectorielle des professionnels en 2006

	Puéricultrices		Auxiliaires de puériculture		Educateurs de jeunes enfants	
	Ile-de-France	Province	Ile-de-France	Province	Ile-de-France	Province
Activités relatives à la santé <i>dont activités hospitalières</i>	46 (36)	61 (53)	23 (19)	39 (38)		
Action sociale <i>dont crèches et garderies d'enfants</i>	26 (21)	20 (8)	47 (43)	40 (30)	57 (44)	64 (39)
Administration publique <i>dont administration publique générale</i>	17 (16)	12 (11)	23 (22)	14 (13)	22 (20)	19 (18)
Autres secteurs	11	7	7	7	21	14
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : recensement INSEE ; traitement OREF (seuls les effectifs supérieurs à 200 ont été pris en compte)

Le poids important du secteur de l'action sociale en Ile-de-France

L'action sociale emploie près d'un professionnel de la petite enfance sur deux en Ile-de-France dans des proportions supérieures à celles observées dans les autres régions. Au total, 46 % (soit 13.100) des professionnels franciliens travaillent dans ce secteur contre 40 % (soit 24.000) des professionnels employés en province.

Cette prédominance s'explique par la part importante de l'activité relative à l'accueil collectif des jeunes enfants en Ile-de-France, dont le développement est une spécificité régionale : cette activité rassemble la presque totalité des professionnels du secteur de l'action sociale.

Les métiers sont diversement représentés dans l'accueil collectif des jeunes enfants en Ile-de-France.

Cette activité rassemble 44 % des éducateurs de jeunes enfants, 43 % des auxiliaires de puériculture et 21 % des puéricultrices (leur proportion est notablement faible en province, 8 %).

Les professionnels de la petite enfance exerçant d'autres activités du secteur de l'action sociale interviennent, en particulier, dans l'accueil et l'hébergement des enfants handicapés et en difficulté.

Le secteur de la santé moins représenté qu'en province

En Ile-de-France, les activités relatives à la santé emploient 6.655 personnes, soit 23 % des professionnels franciliens de la petite enfance¹⁴.

Dans ce secteur, les activités hospitalières recrutent la grande majorité des professionnels. Comparativement aux autres régions, les puéricultrices et les auxiliaires de puériculture exerçant une

¹⁴ Ces données excluent les éducateurs de jeunes enfants, trop peu nombreux pour être comptabilisés (effectifs < 200).

activité hospitalière sont sous-représentées en Ile-de-France : 36 % des puéricultrices (contre 53 % en province) et 19 % des auxiliaires de puériculture (contre 38 % en province) y travaillent.

L'administration publique, un secteur attractif de l'Ile-de-France

L'administration publique emploie 6.315 professionnels franciliens, soit 22 % des personnels de la petite enfance. Ce secteur est particulièrement développé en Ile-de-France (INSEE, 2005) : en province, 14 % des personnels y travaillent.

L'administration publique générale, pour l'essentiel les services administratifs en charge de la petite enfance et de sa protection dans les collectivités territoriales, constitue la principale activité exercée par ces professionnels.

L'exploitation du recensement a permis de dresser un panorama des actifs en emploi en 2006 selon le secteur d'activité¹⁵. Les analyses qui sont proposées dans les chapitres qui suivent apportent deux autres éclairages complémentaires à l'approche sectorielle fournie par le recensement. En effet, l'emploi dans la fonction publique territoriale comprend une partie importante du secteur de l'action sociale pour les activités de crèches et de garderies d'enfants (à l'exclusion du secteur privé marchand et d'une partie du secteur associatif) ainsi que du secteur de l'administration publique (à l'exclusion de l'emploi dans la fonction publique d'Etat). L'emploi dans les établissements de santé se situe quant à lui, pour l'essentiel, dans le secteur des activités hospitalières du secteur de la santé bien qu'il comprenne également des activités d'accueil de jeunes enfants (crèches hospitalières, par exemple).

2.2 - La fonction publique territoriale, premier employeur francilien ¹⁶

Près de 19.000 agents territoriaux de la petite enfance

L'enquête Colter dénombre 18.900 agents territoriaux franciliens relevant des cadres d'emploi d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants et de puéricultrices en 2008.

Les auxiliaires de puériculture constituent le cadre d'emploi le plus représenté (12.662 agents en Ile-de-France). Les éducateurs de jeunes enfants (3.814 agents en Ile-de-France) et les puéricultrices franciliennes¹⁷ (2.426 agents) constituent au total le tiers des effectifs.

Quelle part représentent les agents franciliens de la petite enfance dans le total des agents de la petite enfance dans l'ensemble des régions ? Près de quatre sur dix (38 %) étaient employés dans une collectivité francilienne, soulignant ainsi leur sur-représentation en Ile-de-France.

Les auxiliaires de puériculture sont les plus nombreux

L'approche selon le cadre d'emploi nuance cette tendance. Les auxiliaires de puériculture représentent 43 % des agents auxiliaires de puériculture du territoire métropolitain. Un éducateur de jeunes enfants sur trois (35 %) est un agent francilien. Les puéricultrices franciliennes (2.426 agents) représentent 28 % des puéricultrices territoriales du territoire métropolitain. Ces résultats confortent la configuration de ces métiers dans le recensement

¹⁵ Il n'a pas été complété par l'enquête-emploi, à défaut d'une taille suffisante de l'échantillon en région pour ces trois métiers. Cette autre source aurait permis d'affiner l'analyse de l'emploi, notamment l'appartenance au secteur public ou privé et le changement de situation par rapport à l'emploi (ancienneté dans le poste, mobilité sectorielle, ...).

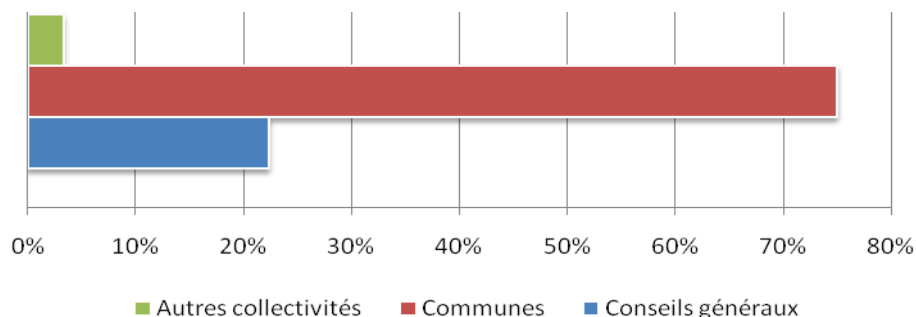
¹⁶ Cf. annexe 11 pour une présentation méthodologique de l'enquête Colter (source INSEE).

¹⁷ Dans cette catégorie ont été regroupés les cadres d'emploi de puéricultrices et de puéricultrices-cadres.

L'emploi territorial est essentiellement communal

Les agents employés par les collectivités travaillent en grande majorité dans les communes (75 % des agents) face aux conseils généraux (22 %) et aux autres collectivités (3 %) (graphique 7).

Graphique 7 : agents de la petite enfance selon l'organisme employeur en Ile-de-France en 2008 (%)



Source : Enquête Colter, INSEE, 2008 ; traitement OREF

... et plutôt localisé à Paris et en petite couronne

Comment sont répartis les agents de la petite enfance sur le territoire régional ? Existe-t-il des différences entre les départements ?

Si on retient la densité des professionnels en fonction de la population des territoires départementaux, la localisation des agents de la petite enfance met en évidence la forte diversité du territoire régional.

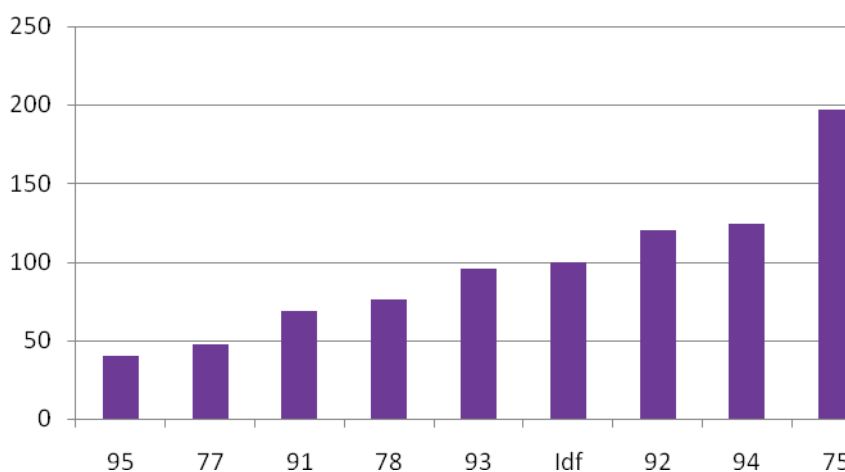
Un indice « d'encadrement » des enfants de moins de six ans par agent territorial a été calculé pour chaque département puis ajusté, en référence à la moyenne régionale (qui vaut 100) ¹⁸.

La dispersion est importante sur le territoire régional puisque la valeur de l'indice varie de 197 (Paris) à 40 (Val d'Oise) (graphique 8).

Elle met en évidence l'opposition des départements de la grande couronne, dont l'indice est systématiquement inférieur à la moyenne régionale, et les départements de la petite couronne dont l'indice est équivalent ou supérieur à la moyenne régionale.

¹⁸ Il rapporte, pour un département donné, le nombre des agents territoriaux de la petite enfance à la population des enfants de moins de six ans.

**Graphique 8 : indice « d'encadrement » des enfants de moins de 6 ans par agent territorial en 2008
(moyenne régionale = 100)**



Sources : Enquête Colter, INSEE, 2008 ; estimation locale de population, INSEE, au 1/1/2007 ; traitement OREF

Lecture : en Seine-et-Marne, « l'indice d'encadrement » des enfants de moins de 6 ans par agent territorial est deux fois inférieur à la moyenne régionale qui vaut 100. Inversement, le taux d'encadrement est deux fois plus élevé à Paris qu'en région.

Cette répartition se superpose avec la localisation départementale de l'offre d'accueil collectif et familial de jeunes enfants (annexe 2) : elle est favorable aux départements de la petite couronne et à Paris, et insuffisante voire inexistante dans les territoires de la grande couronne où le recours aux assistantes maternelles et la suspension d'activité professionnelle sont les principales solutions de conciliation de la vie familiale et professionnelle identifiées par les familles (IAU, 2009).

2.3 - L'emploi des auxiliaires de puériculture et des puéricultrices dans les établissements de santé¹⁹

Près de 6.000 professionnels

Les effectifs des éducateurs de jeunes enfants travaillant dans des établissements de santé n'ont pu être isolés puisqu'ils sont comptabilisés par la statistique annuelle des établissements de soins dans une large catégorie qui regroupe l'ensemble des éducateurs. C'est pourquoi ce chapitre n'est consacré qu'aux seuls auxiliaires de puéricultures et puéricultrices.

En 2008, la statistique annuelle des établissements dénombre près de 5.800 professionnels employés dans les établissements publics et privés d'Ile-de-France, soit 1.196 puéricultrices et 4.589 auxiliaires de puériculture²⁰.

... diversement répartis sur le territoire francilien

Si l'Ile-de-France est globalement bien dotée en équipements sanitaires, l'offre de soins est inégalement répartie sur le territoire régional. L'offre hospitalière de court séjour (médecine, chirurgie et obstétrique) en fournit une illustration : en 2004, Paris concentrait un tiers des lits et places pour 19 %

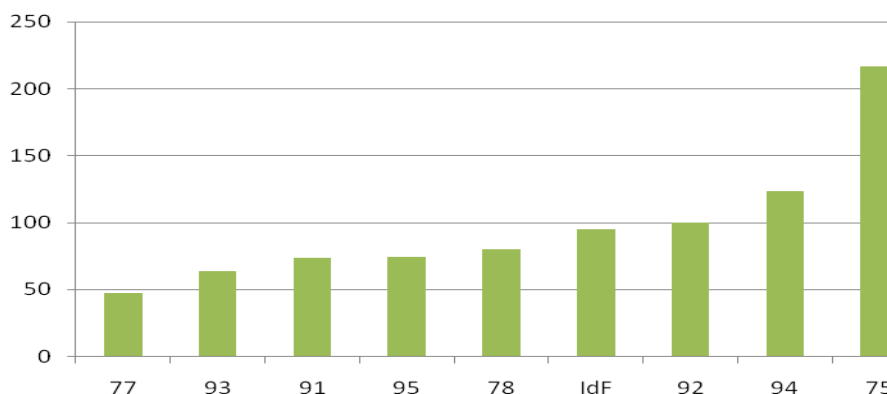
¹⁹ Cf. annexe 12 pour une présentation méthodologique de la Statistique annuelle des établissements (DRASS et CRAM).

²⁰ Les personnels employés dans les crèches hospitalières sont inclus dans ces effectifs

de la population régionale, tandis que la grande couronne en proposait 30 % pour 44 % de la population régionale (MANGENEY, 2007).

L'indice « d'encadrement »²¹ des enfants de moins de six ans par les personnels de la petite enfance des établissements de soins met en évidence une inégale répartition des auxiliaires de puériculture et des puéricultrices employées dans les établissements de santé (graphique 9).

Graphique 9 : indice « d'encadrement » des enfants de moins de 6 ans par personnel de la petite enfance en établissement de santé (moyenne régionale = 100)



Source : Statistique annuelle des établissements, DRASSIF, CRAMIF, 2008 ; estimation locale de population, INSEE, au 1/1/2007 ; traitement OREF

Lecture : en Seine-et-Marne, l'indice d'encadrement des enfants de moins de 6 ans vaut 45 : il est deux fois moindre qu'en moyenne régionale (la moyenne vaut 100).

²¹ Il rapporte, pour un département donné, le nombre des auxiliaires de puériculture et de puéricultrice en établissement de santé à la population des enfants de moins de six ans.

3) Zoom sur les besoins en recrutement des collectivités territoriales

Premier employeur francilien des professionnels de la petite enfance, les collectivités territoriales et plus particulièrement leur besoins en recrutement ont fait l'objet d'un examen approfondi²².

Dans le cadre de l'élaboration de ce premier diagnostic régional, de nombreuses réunions se sont tenues tant pour identifier et valider les informations quantitatives destinées à être exploitées que pour échanger sur la gestion des ressources humaines, fortement contrainte en raison du turn-over, et les besoins en recrutement. Des thèmes sont apparus avec récurrence, au rang desquels la difficulté de recruter, qui se pose avec acuité quelle que soit la taille de la collectivité concernée.

Une enquête à vocation prospective

Outre ces réunions de travail et pour mieux saisir et anticiper ces besoins, une enquête par questionnaire a été menée en mai 2010 auprès des employeurs de professionnels de la petite enfance (annexe 13). Ce chapitre repose sur l'exploitation des informations transmises par les collectivités territoriales, qui représentent le premier employeur des professionnels de la petite enfance en région, augmentée des échanges régulièrement entretenus depuis novembre 2009 dans le cadre du groupe Métiers de la petite enfance (annexe 14).

Dix-huit collectivités territoriales ont répondu sur leurs effectifs en 2010 et leurs besoins en recrutement d'ici 2013²³. Au total, ces collectivités ont déclaré employer 10.581 agents de la petite enfance en 2010. Parmi ces agents, 9.785 appartiennent aux cadres d'emplois d'auxiliaires de puériculture, de puéricultrices et d'éducateurs de jeunes enfants²⁴.

Quelle part de l'emploi territorial représentent ces collectivités participantes ?

A défaut de connaître l'emploi territorial en 2010, une réponse peut être apportée par l'exploitation de l'enquête Colter pour estimer l'évolution récente des effectifs des agents territoriaux de la petite enfance.

Entre le 31 décembre 2005 (soit 18.426 agents) et le 31 décembre 2008 (soit 18.902 agents), les effectifs ont crû de 0,9 % par an en moyenne. En faisant l'hypothèse que le taux de croissance mesuré entre 2005 et 2008 est prolongé entre 2008 et 2009, les effectifs théoriques au 31 décembre 2009 seraient de 19.072 agents.

Selon cette hypothèse de maintien de la croissance en 2009, l'emploi des agents des cadres d'emploi d'auxiliaires de puériculture, de puéricultrices et d'éducateurs de jeunes enfants déclaré, pour l'année 2010, par les collectivités répondantes à l'enquête représenterait la moitié de l'emploi territorial (51 %).

Le questionnaire a été rempli par les collectivités sur leurs besoins en recrutement pour chacun des trois métiers et des diplômes considérés (puéricultrice : P ; auxiliaire de puériculture : AP ; éducateur de jeunes enfants : EJE ; CAP Petite enfance : CAP-PE)²⁵. Trois thématiques ont été abordées : les causes des besoins en recrutement, les difficultés rencontrées pour recruter ainsi que les solutions

²² A défaut d'un nombre suffisant de réponses des employeurs des établissements de soins, l'exploitation des résultats a été écartée pour cette catégorie d'employeurs.

²³ La Ville de Paris, six conseils généraux (Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne et Val-d'Oise) et onze communes (Argenteuil, Cergy, Champigny, Evry, Les Ulis, Pantin, Rueil, Saint-Ouen, Sarcelles, Suresnes, Villiers le Bel).

²⁴ Les titulaires du CAP PE et ceux appartenant à la catégorie « autres » (soit 663 agents) ont été écartés.

²⁵ Cf. annexe 13.

identifiées par les collectivités pour remédier aux difficultés. Les commentaires des résultats sont enrichis des échanges qui se sont tenus avec les collectivités lors des différentes réunions de travail.

3.1 - Une contrainte forte, la gestion du turn-over

Les employeurs citent majoritairement le turn-over comme principale contrainte de recrutement puis, mais dans une moindre mesure, la création ou l'augmentation de la capacité d'accueil.

Le marché du travail de la petite enfance en Ile-de-France est fortement influencé par la Ville de Paris, premier employeur territorial de la région. Ses besoins importants en recrutement impactent fortement le vivier des jeunes diplômés et des professionnels²⁶. Le dynamisme de la politique de création de places d'accueil collectif l'explique pour partie. La municipalité contribue, de ce fait, à alimenter les tensions du marché du travail francilien de la petite enfance.

Le turnover peut concerner jusqu'à 30 % des effectifs permanents dans les communes et les conseils généraux : cette proportion, très élevée, indique que 30 % des effectifs doivent être remplacés chaque année.

Concrètement, les employeurs doivent faire face aux congés (maladie, maternité...), à la mobilité des agents (mutations, mises en disponibilité et congés parentaux, détachements, reclassements) et aux départs en fin de carrière.

Essentiellement composée de femmes plutôt jeunes, la population des agents est particulièrement confrontée à la nécessité de concilier vie familiale et vie professionnelle. Elle travaille plus souvent à temps partiel. Le coût élevé de la vie en Ile-de-France (logement, par exemple) et les contraintes d'aménagement du territoire (desserte et accès aux transports en commun) favorisent la mobilité des agents. Au final, les caractéristiques socio-démographiques et économiques de ces agents constituent des facteurs du turn-over.

D'autres explications ont été avancées par les employeurs territoriaux.

L'usure des personnels alimente également le turnover. Elle résulte du vieillissement du personnel qui induit une charge de travail plus importante pour les personnels plus jeunes et, d'autre part, des conditions de travail difficiles et méconnues (les gestes et postures à adopter pour éviter les difficultés techniques et psychiques de ce travail ne sont pas abordés dans le cadre de la formation initiale).

Le lieu de travail agirait sur le comportement des professionnels : des conditions de travail « moins difficiles » dans les centres de PMI expliqueraient la moindre fréquence des arrêts de travail que dans les crèches.

Enfin, le turn-over résulte, pour une moindre part, des départs en fin de carrière²⁷. L'âge des agents étant connu, ces départs peuvent être anticipés par l'employeur mais ils demeurent contraignants car ils supposent de remplacer les agents retraités dans un contexte de fortes tensions, également alimentées par les difficultés de recrutement des diplômés.

²⁶ Par exemple, en 2010, les besoins de la Ville correspondent à 62 % des besoins en recrutement exprimés dans l'enquête ad hoc. Voir notamment l'annexe 15.

²⁷ Le Centre interdépartemental de la petite couronne évalue à 11 % la part des éducateurs de jeunes enfants et d'auxiliaires de puériculture et à 13 % celle des puéricultrices non cadres qui partiront en retraite entre 2010 et 2013. Cet organisme développe la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les collectivités affiliées.

3.2 - Territoires en concurrence et recherche du profil adapté : des diplômés difficiles à recruter

Les difficultés de recrutement ont été évoquées par la majorité des collectivités. Les employeurs distinguent deux causes : l'absence de candidature est la plus fréquente, l'inadéquation de la candidature avec le profil du poste est citée dans une moindre mesure.

Le défaut de candidatures rapporté par les employeurs territoriaux est évoqué sous l'angle d'une insuffisance du nombre de formés, voire de début de pénurie pour les puéricultrices. La concurrence entre employeurs met en relief les inégalités territoriales (entre communes d'un même département, par exemple). L'offre de formation, notamment entre la petite et la grande couronne, influence le nombre de candidatures potentielles. Dans les territoires dépourvus de centres de formation, les employeurs territoriaux sont plus exposés que les autres à l'absence ou la rareté des candidatures. Les collectivités moins attractives (dépourvues d'accès aisé par les transports en commun, par exemple) peuvent être amenées à recruter par défaut des candidats au profil moins satisfaisant. Pour ces raisons, les professionnels apparaissent en position de force et de négociation, notamment en matière de rémunération.

L'écart entre le profil du candidat et le poste proposé concerne surtout les titulaires du CAP petite enfance, ce diplôme n'ayant pas vocation à alimenter le marché du travail dans les établissements d'accueil de la petite enfance mais à former les futurs candidats au concours d'agent territorial spécialisé en école maternelle (ATSEM).

L'inadaptation des candidatures est également évoquée par certains employeurs à propos des postes de direction d'établissement d'accueil de jeunes enfants : le parcours professionnel des candidats ne garantit pas de pouvoir occuper efficacement un poste de direction.

La réglementation permet aux puéricultrices et éducateurs de jeunes enfants, selon des modalités différenciées, d'exercer la fonction de direction d'un établissement d'accueil de jeunes enfants. Néanmoins, plusieurs employeurs évoquent le défaut de compétences, en matière de gestion et de management, de candidats à ces postes.

Le problème serait accentué parmi les éducateurs de jeunes enfants. Ces diplômés du travail social occupent un positionnement difficile et complexe au sein d'équipes composées « pour près de moitié par des auxiliaires de puériculture et une puéricultrice et, pour l'autre moitié, de personnes non diplômées » (ODENA, 2009). Certains employeurs privilégient le recrutement d'éducateurs titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (le CAFERUIS est de niveau II), dont la combinaison avec l'expérience professionnelle acquise semble produire des résultats satisfaisants.

Le recrutement des puéricultrices²⁸ peut également être difficile si les candidates ne disposent pas de la formation de cadre de santé. D'autant que les compétences en matière de management peuvent différer selon l'expérience professionnelle acquise (par exemple dans la fonction publique hospitalière ou dans la fonction publique territoriale, en crèche ou en centre de PMI).

²⁸ Plusieurs catégories de puéricultrices sont susceptibles de prétendre exercer la fonction de directeur d'établissement : les puéricultrices, les puéricultrices-cadres (par promotion interne, dans le cadre d'emploi territorial) et les puéricultrices-cadres de santé (formées spécifiquement dans l'unique école d'Ile-de-France).

3.3 - Des solutions

Les employeurs ont évoqué deux catégories de solutions : recourir aux faisant-fonction et développer l'attractivité de leur collectivité.

Un pis-aller : le recours aux faisant fonction

Dans un contexte de raréfaction des candidatures adaptées aux profils attendus, les employeurs sont amenés à recourir à des choix particuliers de recrutement et de gestion des ressources humaines.

Le recours aux faisant fonction est une réponse fréquente pour les trois métiers. Les substitutions déclarées par les employeurs concernent : les infirmiers pour les puéricultrices (l'enquête auprès des collectivités montre que 8 % des puéricultrices sont en fait des infirmiers), les AP pour les EJE (aucun cas n'a été déclaré par les collectivités enquêtées bien que cette substitution soit pratiquée, comme les échanges l'ont souligné), les titulaires du CAP petite enfance pour les AP (l'enquête révèle que 35 % des titulaires de CAP PE font fonction d'AP).

Ces substitutions peuvent être réglementairement contraintes : par exemple, par demande de dérogation auprès du conseil général pour la direction d'un établissement de jeunes enfants.

Les substitutions peuvent également être informelles : ainsi, le recrutement d'un AP et d'un titulaire du CAP PE peut être envisagé pour un poste identique sans que le diplôme constitue un critère de sélection. Cette pratique de substitution de qualification par une autre interroge dès lors que le principe de polyvalence des professionnels prévaut sur les référentiels et la certification des formations.

Développer l'attractivité des collectivités

Deux types de réponses sont apportés par les collectivités pour tempérer ou remédier aux difficultés de recrutement.

Communiquer et rendre visible la culture territoriale

La participation aux forums et aux salons de l'emploi permet à la collectivité de se faire connaître comme un acteur participant au développement du tissu économique du territoire. Cette communication passe aussi par le développement de partenariats avec les écoles afin de « capter » les candidatures en se plaçant en tant que débouché naturel après la formation.

Fidéliser les futurs professionnels

La formation de professionnels ne s'accompagne pas d'un engagement de leur part à travailler pour un territoire donné. En réponse à cette contrainte, des employeurs territoriaux ont développé des politiques de pré-recrutement, d'information et de sensibilisation des stagiaires à l'emploi territorial.

Le développement de la formation, via les dispositifs de l'apprentissage et de l'alternance, est une autre réponse possible. Toutefois, les coûts engendrés par les politiques de pré-recrutement et d'apprentissage sont élevés. Dans un contexte de tensions du marché du travail, qui peuvent s'avérer très favorables aux diplômés qui présentent leur candidature pour un recrutement dans une autre collectivité que celle ayant contribué à leur formation, la problématique du « retour sur investissement » se pose pour les collectivités qui ont fait le choix d'anticiper les recrutements par une politique de soutien à la formation des futurs professionnels.

L'emploi territorial peut également faire l'objet d'une promotion à destination des professionnels travaillant dans les structures privées. L'emploi territorial, l'exemple est donné pour les puéricultrices,

offrirait aux professionnelles la latitude nécessaire pour construire un projet d'établissement selon leurs propres critères.

3.4 - Quels besoins en recrutement à l'horizon 2013 ?

De quels éléments de connaissance dispose t-on à propos des besoins en recrutement de personnels de la petite enfance par les collectivités franciliennes ?

Le baromètre des tendances de l'emploi territorial publié par le CNFPT estime à près de 920 les besoins en recrutement dans le champ de la petite enfance en Ile-de-France : il s'agit du principal secteur de recrutements envisagés au cours de l'année 2010 par les moyennes et grandes collectivités franciliennes (elles représentent 87 % de l'emploi territorial).

Par ailleurs, les centres de gestion interdépartementaux d'Ile-de-France (CIG petite couronne et CIG grande couronne) et départemental (Seine-et-Marne) sont amenés à réunir des éléments d'information sur les besoins en recrutement afin d'organiser les concours des futurs agents territoriaux. Néanmoins, leur périmètre d'activité ne couvre pas l'intégralité du territoire régional pour être limité aux seules collectivités affiliées²⁹.

Une étude a été menée en 2009 par le CIG grande couronne auprès des 194 collectivités affiliées : il s'agit, pour plus de 90 % d'entre elles, de communes situées dans les départements des Yvelines, de l'Essonne et du Val-d'Oise. L'objectif de cette étude est de renseigner leurs besoins et leurs difficultés de recrutement d'auxiliaires de puériculture. Au total, 55 % des collectivités affiliées ont répondu. Parmi elles, seule une collectivité sur quatre a déclaré avoir estimé ses besoins en recrutement d'ici 5 ans. L'estimation chiffrée est approximative : elle indique entre 140 et 200 recrutements d'auxiliaires de puériculture sur la période.

Que retenir de ces travaux ? La connaissance des besoins en recrutement s'avère délicate. Si les intentions de recruter mettent globalement en évidence des besoins importants dans le champ de la petite enfance à court terme, les collectivités semblent manquer d'anticipation pour les définir à moyen terme.

L'enquête menée avec le conseil régional en 2010 auprès de collectivités territoriales s'est intéressée aux besoins en recrutement d'ici 2013. Dix-huit collectivités ont participé ³⁰ : elles représentent 51 % des agents franciliens de la petite enfance, hors CAP PE (annexe 15).

D'ici 2013, les collectivités répondantes envisagent de recruter 4 752 professionnels en quatre ans. Les besoins en recrutement sont diversement répartis : la Ville de Paris concentre 62 % des besoins et les cinq conseils généraux 31 %, soit 96 % au total. Les besoins en recrutement sont, globalement, conformes à la structure de l'emploi territorial francilien en 2010 (tableau 4).

Les auxiliaires de puériculture demeurent le corps le plus nombreux : ils correspondent à 67 % des besoins (3 178). Les besoins de la Ville de Paris sont les plus importants (68 %) devant ceux des conseils généraux (26 %). Les besoins des communes, celles-ci sont sous-représentées dans cette étude, correspondent à 214 auxiliaires de puériculture (6 %).

²⁹ A titre d'exemple, la Ville de Paris, des conseils généraux et des communes d'importance d'Ile-de-France ne sont pas affiliées.

³⁰ Pour mémoire, il s'agit de La Ville de Paris, de six conseils généraux (Essonne, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne et Val-d'Oise) et onze communes (Argenteuil, Cergy, Champigny, Evry, Les Ulis, Pantin, Rueil, Saint-Ouen, Sarcelles, Suresnes, Villiers le Bel).

Les puéricultrices se placent en deuxième position, avec 19 % (885). Bien qu'elles soient, en volume d'emploi, aussi nombreuses que les éducateurs de jeunes enfants, des besoins plus importants en recrutement se dégagent : les conseils généraux sont les plus demandeurs (59 %) devant la Ville de Paris (38 %). Les communes souhaitent recruter 28 puéricultrices (3 %).

Les éducateurs de jeunes enfants correspondent à 13 % des besoins (634). Les besoins de la Ville de Paris sont les plus nombreux (69 %) devant ceux des conseils généraux (22 %). Les communes souhaitent recruter 54 éducateurs (9 %).

Enfin les titulaires du CAP petite enfance occupent une position marginale : 1 % des besoins en recrutement (55 emplois pour les seules communes).

Tableau 4 : diplômés en emploi et à recruter dans les collectivités répondantes

	En emploi en 2010	A recruter entre 2010 et 2013	
	(%)	(%)	Volume
Auxiliaires de puériculture	69	67	3 178
Puéricultrices	14	19	885
Educateurs de jeunes enfants	14	13	634
Titulaires du CAP petite enfance	3	1	55
Total	100 %	100 %	4 752

Source : enquête 2010 auprès de 17 collectivités franciliennes, Conseil régional d'Ile-de-France ; traitement OREF

Quelles informations tirer de cette enquête ?

Elle a permis de connaître les besoins de la Ville de Paris et d'approcher de façon satisfaisante ceux des conseils généraux.

En revanche, l'enquête sous-estime les besoins des communes alors qu'elles constituent les premiers employeurs sur le territoire. En volume leurs besoins concernent : majoritairement les auxiliaires de puériculture, dans des proportions identiques les éducateurs de jeunes enfants et les titulaires du CAP et, dans une moindre mesure, les puéricultrices.

Cependant, l'enquête ne permet pas de connaître l'ensemble des besoins en recrutement sur le territoire francilien. On l'a vu, les collectivités répondantes représentent 51 % des emplois de la petite enfance en Ile-de-France. Comment estimer les besoins en recrutement des collectivités qui n'ont pas participé à l'enquête ? Il convient de distinguer deux approches.

En volume, peut-on déduire que les besoins en recrutement des collectivités participantes à l'enquête correspondent à la moitié des besoins en recrutement des collectivités franciliennes ? Cette hypothèse conduirait à estimer à 9 500 le nombre de recrutements d'ici 2013. Ceci constituerait assurément un maximum.

En structure de diplôme, peut-on déduire que les besoins en catégorie de diplômés sont identiques sur l'ensemble du territoire quel que soit le type de collectivité ?

Les compétences des conseils généraux en matière de petite enfance sont spécifiques : ils ont en charge la protection maternelle et infantile et l'aide sociale à l'enfance. En revanche, la Ville de Paris, qui dispose d'un statut à la fois départemental et municipal, contribue massivement à l'accueil des jeunes enfants parisiens. L'hypothèse que la structure par diplôme du personnel de la Ville de Paris est globalement proche de la structure par diplôme de celui des autres communes pourrait être posée, à l'exception notable de l'absence de besoins de recrutement en CAP petite enfance exprimée par la Ville de Paris.

Conclusion

Réalisé pour la première fois sur les métiers de la petite enfance, ce diagnostic repose sur l'observation de l'emploi et de la formation. Son objectif est d'ajuster, qualitativement et quantitativement, l'appareil de formation afin de répondre aux besoins des employeurs et des usagers.

Quels sont les apports de ce diagnostic ?

Il a permis de réunir des données et des statistiques relatives aux trois métiers, d'en valider la pertinence et de disposer d'éléments essentiels de connaissance de l'emploi et de la formation dans le champ de la petite enfance. Les enseignements sont nombreux.

L'offre de formation est riche et attractive : plus d'un tiers des étudiants auxiliaires de puériculture et éducateurs de jeunes enfants et près d'un quart des puéricultrices sont formés en Ile-de-France. Néanmoins, l'offre de formation est inégalement répartie sur le territoire régional.

L'Ile-de-France emploie ces professionnels dans des proportions plus élevées que sur le territoire national. Située à la conjonction du secteur de l'action sociale et de l'administration publique, la fonction publique territoriale concentre l'essentiel de l'emploi des professionnels franciliens. La Ville de Paris exerce une forte influence sur l'emploi et la formation dans le territoire régional. Le marché du travail est affecté par de fortes tensions, alimentées par un turn-over élevé, qui grèvent la gestion des ressources humaines, mettent en concurrence les collectivités et rendent les recrutements de diplômés difficiles.

Quels freins lever pour accroître la capacité de formation ?

Comme l'ont montré les échanges avec les employeurs publics, le développement de l'apprentissage est apparu problématique pour les collectivités territoriales. Son coût est un facteur de blocage important, davantage encore pour les collectivités peu dotées budgétairement. En effet, les employeurs publics et les associations n'acquittant pas la taxe d'apprentissage, se voient contraints de financer la totalité du coût de l'apprenti (le coût pédagogique de la formation, et dans une moindre mesure le salaire de l'apprenti et la gratification du maître de stage). Il existe un dispositif d'aide du conseil régional aux employeurs n'acquittant pas la taxe d'apprentissage et qui prévoit une prise en charge partielle du coût de la formation restant à leur charge. Ce dispositif est-il connu des employeurs ? Suffit-il pour atténuer les difficultés soulevées par les employeurs territoriaux ?

La saturation des lieux de stage constitue un autre frein à l'augmentation de l'offre de formation. L'extension des lieux d'accueil des stagiaires au sein des hôpitaux apparaît peu probable compte tenu de la tendance au regroupement des pôles hospitaliers et le faible potentiel de croissance de leurs personnels, qui alimentent le vivier des tuteurs. Etendre les lieux de stages à d'autres secteurs que l'hôpital, en conformité avec les référentiels de formation, constituerait sans doute une alternative.

Enfin, des incertitudes pèsent sur le pilotage de l'offre de formation.

Les effets des politiques publiques sur les besoins en formation sont incertains.

Le programme de développement des modes de garde pourrait contribuer à accroître l'offre d'accueil collectif public : cependant l'augmentation du taux d'encadrement (davantage d'enfants par personnel), l'accueil en surnombre des jeunes enfants dans les crèches et l'augmentation de l'encadrement par d'autres diplômés de niveau V (les CAP petite enfance par exemple) ne s'accompagneront pas nécessairement d'un accroissement du nombre d'emplois et de besoins en formation supplémentaires d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants et de puéricultrices. Les effets du soutien du programme gouvernemental au développement de l'offre d'accueil privée (crèches d'entreprises ou assistants maternels) seront probablement discrets sur les besoins en formation pour les métiers qui

intéressent ce diagnostic. De plus, les conséquences de la transposition de la directive européenne sur les services restent à identifier.

La réforme de la formation prévoit la création d'un baccalauréat professionnel dans le champ sanitaire et/ou social. La disparition du BEP carrières sanitaires et sociales remettrait en question le parcours de formation vers le diplôme d'auxiliaire de puériculture. La complexité de l'offre de certification de niveau V, fortement cloisonnée, limite le pilotage de l'offre de formation. Néanmoins les réflexions en cours sur l'amélioration de l'articulation du CAP petite enfance et du diplôme d'auxiliaire de puériculture laissent présager des perspectives de simplification, notamment avec la mise en place de passerelles entre les diplômes.

Ce diagnostic s'est heurté à l'impossibilité de mesurer précisément la mobilité des diplômés et des professionnels. Les sources utilisées n'ont pu renseigner la mobilité résidentielle des diplômés et des professionnels qui ont quitté l'Île-de-France. On ne connaît pas non plus la part des interruptions de carrière (par exemple, l'abandon du métier, phénomène bien décrit chez les infirmiers), ni la mobilité professionnelle (par exemple, les auxiliaires de puériculture qui deviennent éducateurs de jeunes enfants) et sectorielle (par exemple, une puéricultrice directrice d'un établissement public qui le devient dans une structure d'accueil privé). Or ajuster l'appareil de formation aux besoins suppose de disposer d'éléments de connaissance fiables de « l'évaporation professionnelle » qui appauvrit le marché du travail de ses ressources potentielles.

Table des illustrations

Figure 1 : AP poursuivant leurs études ou une formation l'année précédente (%).....	16
Graphique 1 : offre globale de formation (%)	12
Graphique 2 : offre de formation au diplôme de puéricultrice	12
Graphique 3 : offre de formation au diplôme d'éducateur de jeunes enfants (%).....	13
Graphique 4 : offre de formation au diplôme d'auxiliaire de puériculture (%).....	13
Graphique 5 : offre de formation au CAP petite enfance (%)	13
Graphique 6 : poids des métiers en Ile-de-France et dans les autres régions en 2006 (%).....	20
Graphique 7 : agents de la petite enfance selon l'organisme employeur en Ile-de-France en 2008 (%).....	23
Graphique 8 : indice « d'encadrement » des enfants de moins de 6 ans par agent territorial en 2008 (moyenne régionale = 100).....	24
Graphique 9 : indice « d'encadrement » des enfants de moins de 6 ans par personnel de la petite enfance en établissement de santé (moyenne régionale = 100)	25
Graphique 10 : répartition des places d'accueil collectif et familial de jeunes enfants	39
Graphique 11 : nombre de places d'accueil pour 100 enfants	39
Tableau 1 : démographie, emploi et formation.....	8
Tableau 2 : offre de formation par département selon le nombre de places autorisées en 2009 .	11
Tableau 3 : répartition sectorielle des professionnels en 2006	21
Tableau 4 : diplômés en emploi et à recruter dans les collectivités répondantes	31

ANNEXES

ANNEXE 1 : Méthode utilisée pour le diagnostic régional

Le groupe Métiers de la petite enfance, coordonné par l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (GIP CARIF Ile-de-France), a été constitué à la demande du service des formations sanitaires et sociales du Conseil régional d'Ile-de-France pour élaborer un diagnostic partagé sur l'emploi et la formation.

Relatif à trois métiers de la petite enfance (auxiliaires de puériculture, éducateurs jeunes enfants, puéricultrices), ce diagnostic a pour finalité d'adapter, dans une dimension prospective (d'ici 2013), l'appareil de formation aux besoins en emploi dans les territoires et de doter les instances de pilotage du schéma des formations sanitaires et sociales d'éléments de connaissance sur l'emploi, les besoins en recrutement, le fonctionnement du marché du travail et l'offre de formation.

Les travaux du Groupe Métiers de la petite enfance ont réuni, entre novembre 2009 et mars 2010, les principaux acteurs de l'emploi et de la formation dans le champ sanitaire et social. Leurs travaux ont permis de réunir, analyser et valider les données sur l'emploi, l'appareil de formation et les formés puis de dégager des pistes de réflexion pour les travaux de synthèse et les besoins en emploi.

En mai et juin, le Conseil régional a réuni des employeurs franciliens (collectivités territoriales, employeurs hospitaliers et employeurs privés) pour échanger autour de leurs besoins en emploi d'ici 2013.

Calendrier des activités

Phase 1 / Préparation

(septembre à octobre 2009)

- identification des personnes, institutions et organismes ressources
- commande des données : Formation (enquêtes-écoles), Emploi (INSEE : Colter, DRASS : SAE)
- analyse des principaux travaux et données de cadrage

Phase 2 / Travaux des groupes Emploi et Formation

(novembre 2009 à mars 2010)

- réunion plénière de lancement
- travaux des groupes Emploi et Formation

Phase 3 / Analyse des travaux et rédaction

(avril à juin 2010)

- synthèse des travaux des groupes
- analyse approfondie des données quantitatives (écoles, Colter, SAE, recensement)
- élaboration, exploitation et analyse de l'enquête auprès des collectivités territoriales
- examens complémentaires (réglementation, offre d'accueil, ...)
- rédaction du rapport et d'une synthèse

Phase 4 / Réunions sur les besoins en emploi

(mai et juin 2010)

- emploi territorial (7 mai)
- emploi dans les hôpitaux (21 mai)
- emploi dans le secteur privé (11 juin)

ANNEXE 2 : L'offre d'accueil des jeunes enfants en Ile-de-France

Bien que des réponses soient apportées par les pouvoirs publics pour favoriser le développement de l'offre d'accueil et de garde individuelle des jeunes enfants, les choix des familles franciliennes sont souvent le fruit d'arbitrages entre une offre existante insuffisante, les contraintes financières et organisationnelles et, la prise en compte de l'épanouissement de l'enfant. Ce constat met en exergue les enjeux de la garde non familiale des enfants de moins de six ans, qu'ils soient économiques ou de justice sociale, que les insuffisances de l'accueil des enfants en bas âge sont susceptibles d'accentuer (annexe 3).

En Ile-de-France, les possibilités d'accueil des enfants de moins de trois ans chez les assistants maternels salariés des particuliers sont parmi les plus faibles du territoire métropolitain : en 2008, le taux d'accueil varie de 6 places pour 100 enfants (Paris) à 27 (Essonne), alors qu'il est en moyenne de 34 places au niveau national (BAILLEAU, 2010).

A contrario, la région est fortement dotée en matière d'établissements d'accueil collectif et familial (EAJE) : le taux d'accueil y est de 20 pour 100 enfants de moins de 3 ans (22 % en comptant les places de haltes-garderies) contre 14,6 sur le territoire national. L'offre collective et familiale (98.000 places en 2007, graphique 10), fortement associée au niveau d'urbanisation, est inégalement répartie sur le territoire : elle varie de 12 à 33 places selon les départements (graphique 11).

Une typologie des communes franciliennes, réalisée par l'IAU à partir des données des CAF et de données économiques, distingue cinq catégories de modes d'accueil en Ile-de-France. Les trois premiers groupes (principalement des communes du centre de l'agglomération) rassemblent 99 % des places en EAJE, ce qui représente en moyenne 21 places pour 100 enfants. Les familles qui n'ont pas recours à ce mode d'accueil se tournent vers l'emploi d'un assistant maternel agréé (12 %) ou d'une personne qui garde leur(s) enfant(s) à leur domicile, pour les plus aisées (5 %). Dans 14 % des cas, un des parents s'arrête momentanément de travailler afin de garder lui-même son enfant. Les communes des groupes 4 et 5 comptent en moyenne 2 places en EAJE pour 100 enfants. En l'absence d'accueil en établissement, en fonction des revenus de la famille et de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle, les parents décident d'employer un assistant maternel (39 %), ou d'interrompre, pour l'un des deux, son activité professionnelle (20 %).

L'accueil collectif et familial

L'accueil familial (ou crèche familiale) concerne les enfants de moins de trois ans. Il est effectué au domicile des assistants maternels salariés des municipalités ou des associations. La crèche familiale met à leur disposition et de façon régulière ses locaux (espaces de jeu, d'échanges et de conseils).

L'accueil collectif est effectué dans des structures variées.

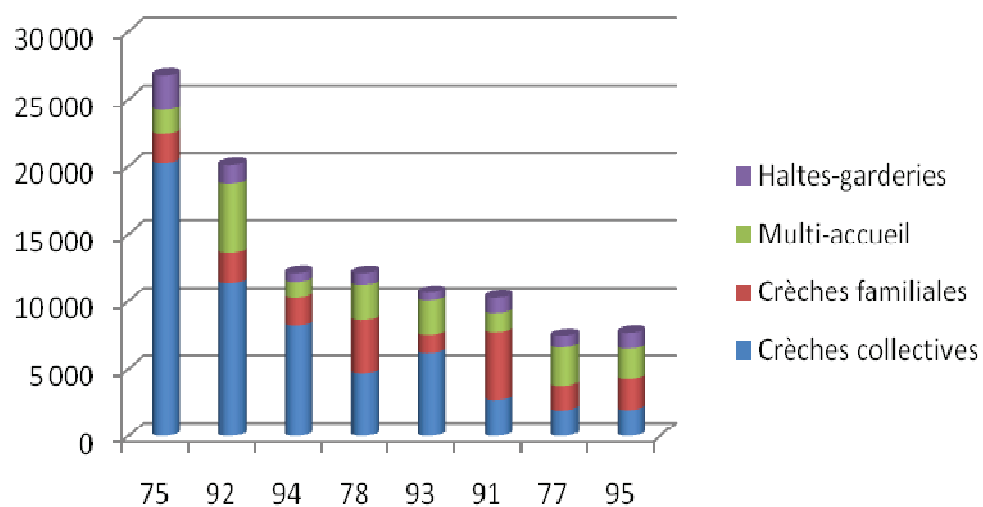
Les **crèches** dites « collectives » accueillent des enfants de moins de 3 ans de façon régulière et sont réparties en 3 catégories : les crèches dites « traditionnelles » (accueil limité à 60 places), les crèches d'entreprise (max. 60 places) et les parentales (max. 25 places).

Les **haltes-garderies** accueillent les enfants de moins de 6 ans occasionnellement. Elles se répartissent entre haltes-garderies à gestion parentale (max. 20 places) et haltes-garderies « traditionnelles » (max. 60 places).

Les **jardins d'enfants** accueillent régulièrement les enfants de 2 à 6 ans (max. 80 places).

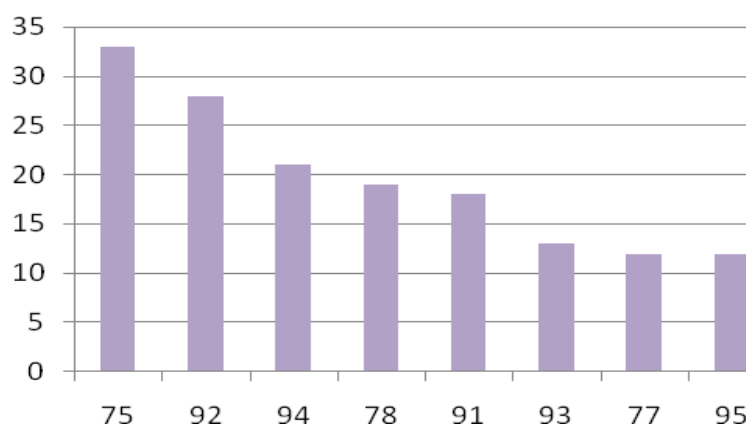
Les **établissements « multi-accueil »**, dont le fonctionnement est autorisé depuis 2000, proposent différents modes d'accueil d'enfants de moins de 6 ans au sein d'une même structure. L'accueil est généralement collectif et propose une combinaison de places d'accueil régulier et occasionnel. La gestion peut être « traditionnelle » (max. 60 places) ou « parentale » (max. 25 places). Des établissements proposent à la fois l'accueil collectif et l'accueil familial (max. 100 places).

Graphique 10 : répartition des places d'accueil collectif et familial de jeunes enfants



Sources : CNAF et IAU (2009), 2006 ; traitement OREF

Graphique 11 : nombre de places d'accueil pour 100 enfants



Sources : CNAF et IAU (2009), 2006 ; traitement OREF

ANNEXE 3 : Enjeux de la garde non familiale des jeunes enfants

La garde non familiale des enfants de moins de six ans répond à des enjeux économiques dans un contexte de stagnation et de baisse prévisible de la population active. Elle comporte également des enjeux de justice sociale que les insuffisances de l'accueil des enfants en bas âge sont susceptibles d'accentuer.

En permettant de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des femmes, l'offre d'accueil des enfants en bas âge a contribué à augmenter l'activité féminine. Ainsi depuis le début des années 1970, l'offre d'accueil des jeunes enfants a poursuivi son développement notamment par le soutien apporté aux femmes actives sous forme d'aides publiques plutôt que vers les femmes au foyer (Haut conseil à la population, 2003). Dans le même temps, la forte croissance de l'activité féminine en France a permis une progression du taux d'activité de 25 points en une trentaine d'années. En 2002, trois femmes sur quatre sont actives contre 50 % en 1970.

Malgré cette évolution favorable, le lien des femmes à l'emploi sur cette période s'est distendu : le taux de chômage (de 3 % à 12 %) et la part des emplois qu'elles occupent à temps partiel (de 13 % à 30 %) ont augmenté quel que soit le niveau de qualification (AFSA ESSAFI C., BUFFERTEAU S., 2006). Ainsi dans ce contexte de fragilité globale de l'activité féminine, les femmes nées en 1970 devraient en moyenne connaître le même déroulement de carrière que les femmes nées au milieu des années 1950. En effet, la garde des enfants par la mère demeure un comportement majoritaire³¹ et reste un élément déterminant du renoncement des femmes à l'activité³².

Pour faire face à ces contraintes qui pèsent sur le développement contraint de l'activité féminine, des analyses récentes ont souligné l'intérêt de définir et de mesurer les besoins à satisfaire en matière d'accueil de la petite enfance. Par exemple, l'écart entre le mode de garde souhaité et celui obtenu fournit une approche qualitative de ces besoins : 30 % des parents ont déclaré ne pas avoir eu accès au mode de garde désiré. D'un point de vue quantitatif, les besoins non couverts peuvent être mesurés avec la part des enfants de moins de trois ans qui ne bénéficient pas d'aides publiques : celle-ci est estimée à 20 %³³ (DAMON J., 2006).

La satisfaction des besoins en accueil de la petite enfance, qui sont socialement différenciés, est également une réponse à des enjeux de justice sociale. L'accessibilité financière et géographique est moindre pour les familles les plus démunies et peut contribuer au maintien des femmes à l'écart du marché du travail. Ce frein à l'accès ou au maintien dans l'emploi est d'autant plus fort que la taille de la famille augmente et que la famille est défavorisée et/ou monoparentale (Délégation interministérielle à la famille, 2007). Un autre enjeu, récemment analysé en termes de « droit d'accueil du jeune enfant » réside dans le rôle d'un accueil collectif de qualité pour la prévention des inégalités sociales (BOISSON M., 2008).

Si globalement une offre supplémentaire de 500.000 nouvelles prises en charge serait nécessaire (CAS, 2007), d'autres voies sont explorées : la diversification des modes de garde, notamment la garde des enfants en dehors des plages horaires standard (BRESSE, 2007), est un exemple d'adaptation aux contraintes liées à l'activité professionnelle des parents, en particulier lorsque la famille est monoparentale.

³¹ 70% des enfants de moins de 3 ans sont gardés par la famille, leur mère pour l'essentiel.

³² Le complément de libre choix d'activité, anciennement l'allocation parentale d'éducation, est une prestation accompagnant l'interruption totale ou partielle d'activité. En 2007, il a été versé à près de 430.000 bénéficiaires (CNAF, 2008).

³³ Telles que la rémunération du congé parental, les aides financières pour l'accueil chez une assistante maternelle, l'accueil en équipements collectifs, etc.

ANNEXE 4 : Décret du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans

Les principaux changements

Par comparaison avec le décret n°2007-230 du 20 février 2007, le décret n°2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil d'enfants de moins de six ans et modifiant le code de la santé publique, comporte trois modifications majeures :

- l'article R.2324-27 relatif à l'accueil en surnombre ;
- l'article R.2324-42 relatif à la répartition des effectifs selon le niveau de qualification ;
- l'article R.2324-47 relatif à la création de jardins d'éveil

L'accueil en surnombre

	Décret 2007	Décret 2010
Taux d'accueil en surnombre autorisé	10 %	10% pour les crèches de capacité inférieure ou égale à 20 places 15% pour les crèches de capacité supérieure à 20 et inférieure ou égale à 40 places 20% pour les crèches de capacité supérieure à 40 places

Une nouvelle répartition des effectifs

L'article R.2324-42 dispose :

« Les personnels chargés de l'encadrement des enfants doivent être :

1) Pour **quarante pour cent** au moins de l'effectif, des puéricultrices diplômées d'Etat, des éducateurs de jeunes enfants diplômés d'Etat, des auxiliaires de puériculture diplômés, des infirmiers diplômés d'Etat ou des psychomotriciens diplômés d'Etat.

2) Pour **soixante pour cent** au plus de l'effectif, des titulaires ayant une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille, qui doivent justifier d'une expérience ou bénéficier d'un accompagnement définis par le même arrêté. »

	Décret 2007	Décret 2010
Puéricultrice, éducateur de jeunes enfants, auxiliaire de puériculture, infirmier, psychomotricien	50 % minimum	40 % minimum
Autres qualifications	50 % maximum	60 % maximum

La création de jardins d'éveil

L'article R.2324-47-1 dispose :

« ...il peut être créé un établissement relevant du 1° de l'article R. 2324-17 dit "**jardin d'éveil**". Cet établissement accueille simultanément entre douze et quatre-vingts enfants de deux ans ou plus... »

En réponse au recul progressif de la scolarisation à 2 ans, le décret de 2010 a officialisé la création d'un nouveau type de structure à destination des 2 ans et plus. Les proportions d'encadrement des jardins d'éveil se divisent de la façon suivante : 50 % pour le personnel diplômé et 50 % pour le personnel non diplômé.

Visite du personnel médical de la PMI

Article R.2324-23

L'autorisation de la création, l'extension ou la transformation d'un établissement ou d'un service est, en principe, conditionné par la visite d'un médecin responsable de la PMI ou « *par un médecin du même service qu'il délègue* ». Le décret du 7 juin 2010 a modifié cet article en étendant cette compétence à d'autres professionnels en ajoutant que la visite peut être assurée : « *par un médecin **ou une puéricultrice appartenant à ce service ou, à défaut, par un professionnel qualifié dans le domaine de la petite enfance, appartenant à ce service, qu'il délègue*** ».

	2007	2010
Personnel habilité	<ul style="list-style-type: none"> - Médecin responsable de la PMI - ou un médecin du service qu'il délègue 	<ul style="list-style-type: none"> - Médecin responsable de la PMI - un médecin délégué - une P déléguée - un professionnel qualifié du service délégué

L'accès à la fonction de direction par dérogation

Article R.2324-46

Le décret du 7 Juin 2010 a réduit le nombre d'année d'expérience professionnelle nécessaire pour accéder à la fonction de direction par dérogation (c'est-à-dire en l'absence de candidats visés par la réglementation).

Ainsi, pour l'établissement d'une capacité d'accueil supérieure à 40 places, l'article 2324-46 du code de la santé publique apporte les modifications suivantes :

« La direction de l'établissement ou du service peut être confiée :

- ➔ soit à une personne titulaire du diplôme d'Etat d'EJE justifiant de **trois** ans d'expérience professionnelle, dont deux au moins comme directeur, directeur adjoint ou responsable technique {...}
- ➔ soit à une personne titulaire du diplôme d'Etat de sage-femme ou d'infirmier justifiant: de **trois** ans d'expérience comme directeur ou directeur adjoint ; ou d'une certification au moins de niveau II {...} et d'une expérience de **trois** ans auprès d'enfants de moins de trois ans. »

S'agissant des établissements d'une capacité comprise entre 21 et 40 places le décret apporte les modifications suivantes :

« ...la direction de l'établissement ou du service peut être confiée à une personne titulaire du diplôme d'Etat d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, de conseillère en économie sociale et familiale, de psychomotricien, ou d'un DESS ou d'un master II de psychologie justifiant :

- ➔ de **trois** ans d'expérience comme directeur, directeur adjoint ou responsable technique {...}
- ➔ ou d'une certification au moins de niveau II {...} et d'une expérience de **trois** ans auprès d'enfants de moins de trois ans. »

Le nombre d'années d'expérience professionnelle requis pour exercer la fonction de direction par dérogation est donc **passé de 5 ans à 3 ans**.

La nomination d'un référent technique

L'article R.2324-36-1 dispose que le gestionnaire d'une micro-crèche est « tenu de désigner une personne physique, dénommée **référént technique**, pouvant être distincte des personnes chargées de l'encadrement des enfants accueillis, **pour assurer le suivi technique de l'établissement ainsi que l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre du projet d'accueil** ».

ANNEXE 5 : Le développement de l'offre privée d'accueil des jeunes enfants

Les crèches d'entreprises

Dans le cadre de la politique de développement de l'accueil de jeunes enfants, le gouvernement a annoncé, d'ici à 2012, la création de 10 000 places de crèches d'entreprise. Deux catégories de mesures d'accompagnement ont été annoncées³⁴ :

Trois types d'aide :

- l'aide à l'investissement : de 6 000 € à 12 000 € dans la limite de 80 % ;
- les subventions d'exploitation : la CAF verse une subvention plafonnée à 3,52€/heure soit en moyenne 60 % du prix de revient ;
- le contrat "enfance entreprise" : permet de couvrir au moins 50 % des dépenses de fonctionnement.

Des avantages fiscaux :

- l'imputation des charges dans le compte d'exploitation de l'entreprise, soit une déduction fiscale de 35% ;
- la restitution sous la forme d'un crédit d'impôt de 50% des charges engagées.

L'assistante maternelle salariée du particulier-employeur

Sur les 200.000 places supplémentaires prévues d'ici 2012, environ 100.000 devraient concerner l'accueil chez les assistantes maternelles. Les conditions d'exercices des assistantes maternelles avaient déjà évolué en 2009, sous l'impulsion de deux mesures majeures :

- Le passage de 3 à 4 enfants gardés simultanément : il permet de créer théoriquement une place de garde supplémentaire pour chacune des assistantes maternelles agréées ;
- La création de regroupements d'assistantes maternelles : elle vise à remédier à l'isolement des assistantes maternelles et à favoriser la socialisation des enfants par des activités de groupe³⁵.

Selon les données de la Caisse Nationale de Allocations Familiales, le recours à une assistante maternelle est le mode de garde le moins onéreux pour la collectivité (en tenant compte de la participation financière de la CAF et des dépenses fiscales inhérentes à chacun des modes de garde)³⁶.

La transposition de la directive européenne sur les services

La transposition prochaine de la directive services en droit interne interroge l'organisation actuelle du secteur. Cette directive ayant pour effet de soumettre les établissements privés aux mêmes conditions d'accès à l'activité que les services sociaux d'intérêt général (SSIG) financés par fonds publics, les crèches privées seront donc soumises aux mêmes régimes d'autorisation et d'agrément que les SSIG.

La transposition ne prévoyant pas le mandatement des prestataires par les collectivités territoriales, ces dernières se verraient obligées de recourir à la procédure de l'appel d'offre à laquelle pourront concourir les prestataires privés lucratifs. L'application de cette directive conduirait donc à une mise en concurrence des prestataires privés avec les prestataires « traditionnels » (crèches associatives, municipales...) et à remettre en cause le financement de ces derniers, jusque-là majoritairement public.

³⁴ Annonce du ministre du Travail, le 16 février 2010

³⁵ Les assistant(e)s maternel(le)s (4 au maximum) ont la possibilité d'exercer dans un local à l'extérieur de leur domicile et peuvent ainsi garder jusqu'à 16 enfants.

³⁶ CNAF, Données statistiques, l'Accueil du jeune enfant en 2008

ANNEXE 6 : Diplômés et validation partielle en 2009

	Suite à formation (initiale ou continue)			Suite à VAE			Total	
	Inscrits	Diplômés	Validation partielle	Inscrits	Diplômés	Validation partielle	Diplômés	Validation partielle
AP	2014	1935	0	333	92	189	2027	189
EJE	500	475	25	367	117	161	592	186

Source : DRASS

ANNEXE 7 : Présentation des enquêtes-écoles

Enquête annuelle sur la formation aux professions de santé (mis à jour le 22 octobre 2008)

1- Désignation de la source

1.1 Nom détaillé : Enquête annuelle sur la formation aux professions de santé

1.2 Sigle : néant

2- Entité responsable

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees)

Sous-direction de l'observation de la santé et de l'assurance maladie

Bureau des professions de santé

8, avenue de Ségur 75350 Paris 07 SP

3- Champ de la source

Il recouvre l'ensemble des instituts de formation aux professions de santé (**France entière**) suivants: sages-femmes, infirmiers diplômés d'État, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, techniciens en analyses biomédicales, manipulateurs d'électroradiologie médicale, auxiliaires de puériculture, aides-soignants, infirmiers-anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire, puéricultrices, cadres sages-femmes et cadres de santé.

Représentativité géographique : les résultats sont nationaux mais peuvent être déclinés aux niveaux régional ou départemental.

4- Objectifs

L'enquête a pour but :

- d'établir la liste et de dénombrer les centres en fonctionnement à la rentrée chaque année ;
- de mettre à jour le Fichier national des établissements sanitaires et sociaux (FINESS) à partir duquel le lancement de l'enquête est effectué ;
- de comptabiliser les étudiants ou élèves en formation et d'étudier certaines caractéristiques de cette population : sexe, âge, niveau de formation générale, modes de prise en charge financière, redoublements, etc... ;
- d'établir la statistique des diplômés délivrés chaque année ;

5-°Caractéristiques de la collecte

5.1 Principes de recueil des données

L'ensemble des établissements de France métropolitaine et des départements d'outre-mer est sollicité pour répondre à l'enquête. Depuis 2003, l'enquête est réalisée sous support informatique. La collecte et les contrôles des questionnaires sont réalisés par les directions régionales des affaires sanitaires et sociales.

5.2 Exhaustivité ou échantillonnage

L'enquête est exhaustive.

5.3 Ancienneté du recueil

L'enquête est réalisée annuellement depuis 1980. Elle n'a pas eu lieu en 2001, et a fait l'objet d'un important travail de refonte depuis.

5.4 Durée de conservation des données collectées.

Les données des différentes enquêtes sont conservées sous support informatique depuis 1996.

6- Variables et nomenclatures

Les variables décrites ci-dessous sont celles demandées pour l'année 2007.

6.1 Données agrégées sur l'établissement et son fonctionnement

Fiche 1 : Établissement

Identification de l'école :

N° Finess de l'établissement

Nom ou raison sociale

Adresse

Catégorie

Statut

Présence d'un support hospitalier

Formation recensée

Identification de la personne ayant rempli le questionnaire :

Nom, Téléphone, Télécopie, Adresse mail

Fiche 2 : Diplômes délivrés

Le nombre de présentés aux épreuves du diplôme (hommes – femmes) par semestre ainsi que le nombre d'admis à ces épreuves (hommes – femmes) par semestre

Fiche 3 : Questions complémentaires sur l'école

Quotas 2006-2007 et 2007-2008 pour :

les sages-femmes,

les IFSI,

les masseurs-kinés,

les psychomotriciens,

ou sur les capacités agréées pour ces deux années.

6.2 Données individuelles sur les étudiants (depuis l'enquête 2003)

Pour les diplômés l'année de l'enquête

Le sexe

La nationalité

L'année de naissance

Le mois d'obtention du diplôme

Pour tous les inscrits en formation à la rentrée 2007

L'année d'étude : lors de sa rentrée en 2007

Le sexe

La nationalité

L'année de naissance

Le fait d'être ou non redoublant

Le mode de prise en charge financière

Le fait d'avoir eu son diplôme ou non en 2004 et si oui, le mois d'obtention du diplôme en 2007

Le mois et l'année de la première rentrée dans l'école

Pour les étudiants qui ont effectué leur première rentrée dans l'école en 2007 sont en outre demandés

La catégorie socio-professionnelle (CSP) du parent « chef de famille »

Le code du département dans lequel l'étudiant habitait lors des douze mois précédant son entrée en formation

Le code du département dans lequel l'étudiant a terminé ses études secondaires

La situation principale dans laquelle se trouvait l'étudiant l'année précédant son entrée en formation

Le fait d'avoir été ou non sélectionné par un jury de validation des acquis de l'expérience

Le fait de bénéficier ou non d'une scolarité alléguée ou réduite (passage direct en 2^e ou 3^e année par exemple)

Le niveau d'études ou le diplôme le plus élevé lors de l'accès à la formation

Pour les étudiants dont le diplôme le plus élevé est le baccalauréat, la série de leur bac, et pour les étudiants cadres de santé, leur formation de base

Pour les étudiants en formation de spécialisation (puéricultrices, infirmiers-anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire, cadres de santé et cadres sages-femmes), leur nombre d'années d'expérience professionnelle

7- Disponibilité des résultats

7.1 Disponibilité systématique

7.1.1 Publications

Les résultats des différentes enquêtes ont fait l'objet de documents de travail.

7.1.2 Mise à disposition des fichiers

Les résultats des enquêtes menées depuis 1996 sont conservés sous support informatique (tables SAS).

7.2 Disponibilité sur demande

Les données régionales doivent être demandées aux statisticiens régionaux. Les fichiers des résultats doivent être demandés au responsable et peuvent être transmis par mail.

Enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions sociales (Document mis à jour le 6 octobre 2008)

1° Désignation de la source

1.1 – Nom détaillé : Enquête annuelle sur les écoles de formation aux professions sociales

1.2 – Sigle : néant

2° Entité responsable

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees)

Sous-direction de l'observation de la solidarité

Bureau des établissements sociaux, de l'action sociale locale et des professions

14 avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP

3° Champ de la source

Il regroupe l'ensemble des établissements de formation aux professions sociales (France entière) suivants : conseillers en économie sociale familiale, assistants de service social, éducateurs spécialisés, techniciens de l'intervention sociale et familiale, éducateurs de jeunes enfants, éducateurs techniques spécialisés, moniteurs-éducateurs, aides médico-psychologiques, médiateurs familiaux, fonction d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale, fonction de directeur d'établissement et de service d'intervention sociale, formation supérieure en travail social, auxiliaires de vie sociale, assistants familiaux et ingénieurs sociaux.

Représentativité géographique : les résultats sont nationaux mais peuvent être déclinés au niveau régional.

4° Objectifs

L'enquête a pour but :

- d'établir la liste et de dénombrer les centres de formation en fonctionnement ;
- de mettre à jour le répertoire FINSS ;
- de comptabiliser les étudiants ou élèves en formation et d'étudier certaines caractéristiques de cette population : sexe, âge, niveau de formation générale, modes de prise en charge financière, profession des parents, redoublements, etc. ;
- d'établir la statistique des diplômes délivrés ;
- de dénombrer le personnel d'encadrement.

5° Caractéristiques de la collecte

5.1 – Principes de recueil des données

L'enquête est réalisée chaque année ; l'ensemble des établissements, et leurs étudiants, de France métropolitaine et des départements d'outre-mer est sollicité pour y répondre. Les établissements fournissent d'une part des données agrégées et d'autre part, depuis 2005, des données individuelles recueillies auprès de chacun de leurs étudiants. La collecte et les contrôles des questionnaires sont réalisés par les directions régionales des affaires sanitaires et sociales. L'enquête est réalisée à l'aide d'un support informatique.

5.2 – Exhaustivité ou échantillonnage :

L'enquête est exhaustive.

5.3 – Ancienneté du recueil.

L'enquête est réalisée annuellement depuis 1983. Elle n'a pas eu lieu en 2001, et a fait l'objet d'un important travail de refonte en particulier depuis 2005 (le recueil de données agrégées a été complété par un recueil de données individuelles).

5.4 – Durée de conservation des données collectées.

Les données des différentes enquêtes sont conservées sous support informatique depuis 2002.

6° Variables et nomenclatures.

Les variables décrites ci-dessous sont celles demandées pour l'année 2007.

6.1 – Données agrégées sur l'établissement et son fonctionnement.

Identification de l'établissement

Région

Département
Établissement concerné
Statut
Contact : Identification de la personne ayant rempli le questionnaire
Nom
Téléphone
Fax
E-mail
Effectifs session 1 (1er janvier au 31 août) :
Effectif total par année d'étude et par sexe – précision du nombre d'élèves étrangers
Dont allègement de scolarité : par VAE et hors VAE
Dont nouveaux inscrits
Effectifs session 2 (1er septembre au 31 décembre) :
Effectif total par année d'étude et par sexe – précision du nombre d'élèves étrangers
Dont allègement de scolarité : par VAE et hors VAE
Dont nouveaux inscrits
Sélection à l'entrée
Nombre de candidats ayant passé les épreuves de sélection pour entrer en formation (hommes-femmes) par session.
Nombre de candidats ayant été admis en formation suite à cette sélection (hommes-femmes) par session.
Nombre de place qui étaient offertes aux candidats passant ces épreuves de sélection par session.
Encadrement
Effectif total, nombre d'heures rémunérées total annuel, répartition par niveau de diplômes d'études supérieures, diplômes professionnels de travail social et diplômes de formation supérieure du secteur sanitaire ou social (formateurs permanents à temps plein ou à temps partiel, intervenants ponctuels).
Diplômes
Nombre de présentés aux épreuves du diplôme (hommes-femmes) ainsi que le nombre de reçus à ces épreuves (hommes-femmes) par session, soit après un parcours de formation uniquement soit après VAE et parcours de formation.

6.2 – Données individuelles sur les étudiants (à partir de 2005)

Questions concernant tous les étudiants ayant effectué une rentrée scolaire en 2007
Mois de la rentrée l'année d'enquête
Année de formation
Redoublement éventuel l'année d'enquête
Année et le mois de la 1ère entrée dans l'école
Sexe
Nationalité (française, européenne, autre)
Année de naissance
Mode de prise en charge financière de la formation
Bénéfice éventuel d'une scolarité allégée ou réduite suite à VAE ou hors VAE
Questions ne concernant que les étudiants entrés pour la première fois en formation en 2007
Code du département d'habitation les 12 derniers mois avant la formation
Code du département d'habitation à la fin des études secondaires
Interruption éventuelle des études pendant plus d'un an pour travailler
Profession actuelle ou dernière profession du père, de la mère ou du tuteur
Situation principale l'année précédent l'entrée en formation
Niveau d'études (jusqu'au bac) ou diplôme le plus élevé (à partir du bac) lors de l'accès à la formation
Série de baccalauréat le cas échéant
Diplôme professionnel antérieur du secteur social le cas échéant
Question à faire remplir par l'établissement
Obtention éventuelle du diplôme par l'étudiant (uniquement pour les inscrits de l'année en cours).
Remarque : les données d'identification de la personne ayant rempli le questionnaire (nom et prénom) ne figurent pas dans les fichiers conservés sous support informatique.

7° Disponibilités des résultats.

7.1 – Disponibilité systématique

7.1.1. Publications

Les résultats des différentes enquêtes ont fait l'objet de la rédaction de documents de travail.

ANNEXE 8 : Caractéristiques des étudiants

	AP	P	EJE
Sexe			
	F : 98,8 M : 1,2	F : 99,1 M : 0,9	F : 97,0 M : 3,0
<i>Répondants</i>	1167/1167	212 / 212	473 / 473
Age moyen			
	24,9	29,1	23,9
<i>Répondants</i>	1066/1167	212/212	473 / 473
Niveau d'études			
Sans qualification	9,3	<i>nd</i>	3,2
CAP BEP	36,1	<i>nd</i>	1,9
Bac	41,2	<i>nd</i>	65,7
≥ Bac + 2	9,9	<i>nd</i>	29,2
Autre	3,5	<i>nd</i>	0,0
<i>Répondants</i>	1140/1167	<i>nd</i>	472/473
Situation avant l'entrée dans la formation actuelle			
Chômage	9,8	0,5	4,5
Emploi	39,2	76,5	49,5
Etudes ou formation	45,7	22,5	43,3
Inactif	5,3	0,5	2,7
<i>Répondants</i>	1128/1167	209/212	471/473
Domiciliation pendant la scolarité secondaire			
Ile-de-France	73,4	62,4	69,4
Province	26,6	37,6	30,6
<i>Répondants</i>	1131/1167	196/212	472/473
Domiciliation un an avant l'entrée en formation			
Ile-de-France	83,9	78,1	80,9
Province	16,1	21,9	19,1
<i>Répondants</i>	1131/1167	196/212	472/473

Source : enquêtes-écoles 2007, DRESS ; traitement OREF

ANNEXE 9 : Données emploi

Le recensement rénové (source : INSEE)

Les premiers résultats du recensement rénové renseignent l'emploi au lieu de résidence à l'échelle régionale pour chaque métier au 1^{er} janvier 2006.

Les effectifs fournis par le recensement sont logiquement supérieurs aux effectifs issus des autres enquêtes (cf. ci-dessous) car le recensement prend en compte d'autres champs qui ne sont pas couverts par ces dernières. Pour autant, on ne peut pas déduire exactement du recensement les effectifs qui ne sont pas collectés par ces autres enquêtes.

	Effectifs franciliens	Poids de l'Ile-de-France dans l'emploi national
Auxiliaires de puériculture	20 030	35 %
Puéricultrices	3 624	23 %
Educateurs de jeunes enfants	4 933	32 %

Source : recensement, INSEE (au 1^{er} janvier 2006) ; traitement OREF

La statistique annuelle des établissements (sources : DRASS et CRAM)

Cette enquête administrative, exhaustive et obligatoire, est réalisée chaque année auprès des établissements de santé publics et privés. Elle renseigne leur activité et leur équipement par grande discipline, les activités de soins soumises à autorisation ainsi que le personnel y travaillant.

	Effectifs des personnels franciliens	Poids de l'Ile-de-France dans l'emploi total des établissements
Auxiliaires de puériculture	4 589	28 %
Puéricultrices	1 196	14 %

Source : enquête Statistique annuelle des établissements (au 1^{er} janvier 2008) : traitement OREF

L'enquête annuelle collectivités territoriales (source : INSEE)

Cette enquête annuelle, à caractère obligatoire, permet de mesurer le niveau et les évolutions de l'emploi dans les collectivités territoriales et les services publics locaux. L'enquête renseigne les effectifs salariés employés, le sexe, le statut, la condition, le cadre et la filière d'emploi, ainsi que la collectivité employeur.

	Effectifs des agents territoriaux franciliens	Poids de l'Ile-de-France dans l'emploi territorial national
Auxiliaires de puériculture	12 662	43 %
Puéricultrices	2 426	28 %
Educateurs de jeunes enfants	3 814	35 %

Source : enquête Collectivités territoriales, INSEE, (données provisoires, au 31 décembre 2008) ; traitement OREF

Lecture : en 2008, 43 % des agents auxiliaires de puériculture sont employés par une collectivité territoriale francilienne

ANNEXE 10 : Secteurs d'activité employeurs (exploitation du recensement)

La nomenclature économique de synthèse (NES³⁷), adoptée par l'Insee en 1994, est une double nomenclature nationale - d'activités économiques (les NAF) et de produits - agrégée, pertinente pour l'analyse économique. Les regroupements constitués sont un dénominateur commun pour la présentation des statistiques économiques agrégées, valable pour tous les domaines.

Les professionnels de la petite enfance sont, pour l'essentiel, employés par les trois secteurs d'activités suivants :

Q21 Activités relatives à la santé

- **85.1A Activités hospitalières**
- 85.1C Pratique médicale
- 85.1E Pratique dentaire
- 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
- 85.1H Soins hors d'un cadre réglementé
- 85.1J Ambulances
- 85.1K Laboratoires d'analyses médicales
- 85.1L Centres de collecte et banques d'organes
- 85.2Z Activités vétérinaires

Q22 Action sociale

- 85.3A Accueil des enfants handicapés
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté
- 85.3C Accueil des adultes handicapés
- 85.3D Accueil des personnes âgées
- 85.3E Autres hébergements sociaux
- **85.3G Crèches et garderies d'enfants**
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés
- 85.3J Aide à domicile
- 85.3K Autres formes d'action sociale

R10 Administration publique

- **75.1A Administration publique générale**
- 75.1C Tutelle des activités sociales
- 75.1E Tutelle des activités économiques
- 75.1G Activités de soutien aux administrations
- 75.2A Affaires étrangères
- 75.2C Défense
- 75.2E Justice
- 75.2G Police
- 75.2J Protection civile
- 75.3A Activités générales de sécurité sociale
- 75.3B Gestion des retraites complémentaires
- 75.3C Distribution sociale de revenus

Pour des raisons de fiabilité, seuls les effectifs supérieurs à 200 ont été retenus pour l'exploitation des données du recensement. Les résultats ont été testés (Chi 2).

³⁷ http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/nes2003/liste_n3.htm#Q21

ANNEXE 11 : Présentation de l'enquête Colter

(Source : extrait de *Sources et méthodes*, INSEE, version du 19 décembre 2006)

L'enquête sur les personnels des collectivités locales et des établissements publics locaux (Colter) est annuelle. Les agents, relevant de la Fonction Publique Territoriale, sont dénombrés de manière collective par leurs organismes employeurs.

La méthodologie présentée ici concerne l'ensemble de ces enquêtes, quelle que soit l'année de réalisation, et précise les changements majeurs intervenus dans le type de données recueillies.

Objectifs, information collectée et mode de collecte

L'enquête permet d'étudier les relations entre population (des communes ou des départements) et nombre de salariés des collectivités territoriales. Le rapport de leurs employés (convertis en "équivalents temps complet") à la population est fréquemment utilisé comme mesure du "taux d'administration locale". La population des départements est actualisée par le biais des Estimations Localisées de Population (ELP) au 31 décembre de chaque année (sur la base du Recensement général de la population de 1999) ; en revanche, il n'existe pas d'estimation année par année de la population des communes : leur population est celle au Recensement général de la population qui date de mars 1999.

L'information récoltée auprès des collectivités locales et des établissements publics locaux est relative aux effectifs salariés au 31 décembre de l'année N, à la ventilation des effectifs selon le sexe le statut (titulaires, non titulaires...), la condition d'emploi (temps complet, temps partiel...) et le cadre d'emploi. La condition d'emploi précise la durée du travail alors que le cadre d'emploi fournit des informations sur la catégorie hiérarchique de l'agent et la filière de son emploi. Les ventilations suivant les cadres d'emploi ne sont disponibles que pour les effectifs titulaires et non-titulaires. Les informations équivalentes au 31 décembre de l'année précédente sont envoyées aux organismes enquêtés pour, le cas échéant, correction.

Ce rappel permet de confronter la réponse de chaque organisme avec celles des années antérieures. Toute évolution anormale des effectifs d'un organisme, de leur répartition par statut ou condition d'emploi donne lieu, en principe, à des contrôles pouvant aboutir à un redressement, le plus souvent sur l'année N-1, voire N-2, parfois sur l'année en cours (N). On traite de même les apparitions ou disparitions d'organismes dans le champ de l'enquête lorsqu'elles ne correspondent ni à des créations ou suppressions réelles, ni à des transformations fondamentales dans leur activité ou de leur mode de fonctionnement.

Les différentes modalités du statut tel qu'il est utilisé dans l'enquête qui nous intéresse incluent la notion d'emplois aidés : les emplois-jeunes (institués en 1997), les contrats emploi solidarité (CES - institués courant 1990), les contrats emploi consolidé (CEC - institués en 1992 et les apprentis. Les emplois jeunes sont des emplois à temps complet, alors que les CES sont des emplois à mi-temps. Pour ces statuts, la répartition en cadre d'emploi n'est pas disponible. En conséquence, pour un certain nombre de tableaux, les données existent dans une version hors CES et emplois jeunes et dans une version hors CES, emplois jeunes et apprentis pour être comparables avec les tableaux donnant la répartition par cadre d'emploi.

Entre l'année sur laquelle portent les effectifs au 31 décembre et leur publication deux ans environ se déroulent : les résultats publiés concernent alors les effectifs de l'année en question ainsi que ceux des deux années précédentes. Cela permet en effet de publier les données révisées, lorsque celles-ci l'ont été, compte tenu du mode de collecte exposé ci-dessus.

Le champ de l'enquête

L'enquête porte sur les organismes publics ou semi-publics locaux de la Métropole, des quatre départements d'Outre-mer (chaque DOM est à la fois un département et une région) et de Saint-Pierre-et-Miquelon (recensé depuis 1989). Les unités enquêtées sont les sièges ou établissements principaux des organismes qui répondent pour l'ensemble de leurs personnels.

L'appartenance au champ de l'enquête est déterminée par des critères juridiques et économiques : catégorie juridique de l'employeur "personne morale", statut juridique dominant des salariés, secteur d'activité, caractère marchand ou non de l'activité principale exercée ...

De manière plus précise, le champ de l'enquête comprend :

▣ *Les collectivités territoriales stricto sensu* : régions, départements et communes. Cette catégorie comprend également tous les établissements non dotés de l'autonomie comptable qui leur sont rattachés : dans ce cas, les effectifs déclarés par la commune doivent intégrer les effectifs de ces établissements non autonomes. En revanche, les effectifs des communes associées sont communiqués par la commune de rattachement ;

▣ *Les établissements publics de coopération intercommunale non spécialisés* (EPCI) : communautés urbaines, syndicats d'agglomération nouvelle, syndicats de communes à vocation multiple, communautés de communes et communautés d'agglomération (depuis 2000) ;

▣ *Les établissements publics de coopération intercommunale spécialisés* dont les compétences sont limitées à un domaine précis (traitement des ordures ménagères, alimentation en eau), tels les syndicats de communes à vocation unique et le cas échéant syndicats mixtes associant d'autres collectivités publiques ; certains d'entre eux ne font plus partie désormais du champ des administrations publiques locales ;

▣ *Les établissements publics administratifs communaux spécialisés* : les Centres communaux d'action sociale (CCAS) et les Caisses des écoles (CDE) à partir du moment où ils disposent d'une autonomie comptable vis-à-vis de la commune à laquelle ils sont rattachés. Il en est de même pour certains établissements publics locaux non marchands comme les syndicats inter-hospitaliers qui ne gèrent pas d'établissements de soin, mais des services de restauration ou de blanchisserie pour des établissements de soin ;

▣ *Les établissements publics administratifs départementaux ou régionaux* : les services départementaux de protection contre l'incendie et le secours (SDIS), les organismes à caractère social ou socio-médical (foyers de l'enfance, instituts médico-pédagogiques) ;

▣ *Des organismes plus diversifiés* : le siège parisien du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), les centres départementaux de gestion de la Fonction publique territoriale (CDG), les associations syndicales autorisées (ASA), les offices publics d'habitations à loyer modéré (OPHLM), les caisses de crédit municipal (CCM), les groupements d'intérêt public (GIP) et des établissements publics locaux à caractère industriel et commercial (EPIC) comme les offices publics d'aménagement et de construction (OPAC), les régies autonomes, ...

A contrario, sont exclus du champ de l'enquête :

▣ Les hôpitaux généraux et spécialisés, les agences régionales d'hospitalisation, les hospices et maisons de retraite autonomes et les organismes consulaires (chambres d'agriculture, de commerce et d'industrie, de métiers) ; bien qu'établissements publics locaux, ces organismes sont exclus parce qu'enquêtés par d'autres services statistiques ;

▣ Les organismes privés d'action locale (OPAL). Cette appellation désigne les organismes non marchands de droit privé placés sous le contrôle d'une collectivité locale. En effet, si au sens de la comptabilité nationale, ils dépendent des administrations publiques locales, seuls 3 % de leur effectif relèvent de la Fonction Publique Territoriale (personnes détachées sur des contrats de droit privé...) ;

▣ Les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) : les collèges et les lycées. Afin de mieux faire cadrer le champ de l'enquête avec les contours de la fonction publique territoriale (FPT), les personnels de ces établissements sont exclus du champ. En effet, une partie de ces personnels a été transféré aux collectivités territoriales par les lois de décentralisation et appartiennent désormais aux administrations publiques locales. C'est le Conseil général pour les collèges (ou le Conseil régional pour les lycées) qui va devenir responsable du recrutement et de la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS) de ces établissements, alors que les personnels enseignants relèvent toujours de la fonction publique d'Etat (FPE). Il en est de même pour l'enseignement scolaire privé sous contrat, mais leurs personnels demeurent soit agents de l'Etat (fonctionnaires, contractuels, auxiliaires), soit payés par l'Etat (maîtres du privé), et font donc toujours partie de la FPE. En revanche, les personnels non-enseignants des écoles primaires et maternelles, contrairement à leurs homologues de l'enseignement secondaire, sont des agents communaux (FPT).

Enfin, certains établissements (départementaux) d'action médico-sociale, en particulier pour l'enfance protégée, handicapée ou inadaptée, relèvent de la fonction publique hospitalière (FPH), qu'ils soient autonomes ou non.

ANNEXE 12 : Présentation de la déclaration administrative de statistique annuelle des établissements de santé (SAE)

1 Désignation de la source

1.1 Nom détaillé : Statistique annuelle des établissements de santé

1.2 Sigle : SAE

2 Entité responsable

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees)

Sous-direction de l'observation de la santé et de l'assurance maladie

Bureau des établissements de santé

14 avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP

3 Champ de la source

La Statistique annuelle des établissements de santé (SAE) est une enquête administrative exhaustive et obligatoire auprès des établissements de santé installés en France (métropole et DOM) y compris les structures qui ne réalisent qu'un seul type d'hospitalisation ou qui ont une autorisation pour une seule activité de soins.

Elle produit deux types de données :

Une base dite « administrative » restituant les déclarations des établissements,

Une base dite « statistique » destinée aux études traitant la non-réponse totale et partielle.

Résultats nationaux, régionaux, départementaux, communaux et par établissement.

4 Objectifs

Recueillir des informations sur les **établissements de santé** en France, sur :

- leur activité par grande discipline,
- leur équipement par grande discipline,
- les activités de soins soumises à autorisation,
- le personnel y travaillant.

Cette déclaration administrative couvre l'ensemble des établissements de santé définis au sens du code de la santé publique (articles R. 710-5-12 à R. 710-5-22).

Elle a fait l'objet d'un arrêté au bulletin officiel du ministère (Arrêté du 17 mars 2004 relatif à la collecte et à la transmission des informations nécessaires à l'établissement de la statistique annuelle des établissements de santé - NOR : SANG0430145A)

Le lancement de l'enquête est effectué à partir du Fichier national des établissements sanitaires et sociaux (Finess) et du fichier de l'enquête précédente, validation par les DRASS et les CRAM.

5 Caractéristiques de la collecte

5.1 Principes de recueil des données

L'ensemble des établissements de santé de France métropolitaine et des départements d'outre-mer est sollicité annuellement par voie postale pour répondre à l'enquête via un site Internet de collecte (principal support de collecte), via questionnaire papier ou via disquette informatique.

Le bureau des établissements de santé est responsable de l'enquête et de ses supports de collecte en collaboration avec le département des méthodes et systèmes d'information de la Drees.

Le site Internet de collecte est accessible par les Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (DRASS) et les Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) qui gèrent la collecte et contrôlent les réponses des établissements de leur ressort. Le site est également accessible par la CNAM, la DHOS et les ARH. Une société de service aide à l'animation de la collecte (routage des questionnaires, hot line, relances, reporting, gestion des réponses via disquette et via questionnaire papier, intégration des disquettes et de la saisie des questionnaires papier sur le site). Une deuxième société de service effectue la saisie des questionnaires papier ; une troisième maintient et met à jour le site Internet de collecte.

5.2 Exhaustivité ou échantillonnage

Cette enquête est exhaustive.

5.3 Ancienneté du recueil

L'enquête a été lancée pour la première fois en 1995 et a porté sur l'exercice 1994. Auparavant, il existait deux enquêtes (EHP et H80) qui concernaient respectivement les établissements publics et les établissements privés et n'étaient pas complètement uniformisées.

En 2001, sur l'exercice 2000, la SAE a subi une profonde refonte pour :

- mieux rendre compte des facteurs de production (comme les autres secteurs de l'économie) ;
- rendre compte de la mise en place des politiques nationales ;
- tenir compte du Programme de médicalisation du système d'information (PMSI) des établissements de santé ;
- harmoniser les données du public et du privé ;
- donner des informations utiles au public et aux tutelles dans un délai plus rapproché (grâce à la collecte via Internet).

6 Variables et nomenclatures

6.1 Variables observées

Les évolutions (juridique, financière, immobilière...) des structures ;

Les modes de coopération inter hospitalière, avec des médecins et autres professionnels de santé non hospitaliers, et avec des services sociaux et médico-sociaux ;

Les principales caractéristiques immobilières et logistiques des structures ;

Des indicateurs de suivi des politiques nationales ;

Les capacités d'accueil par type d'activité et par disciplines d'équipement regroupées ;

L'activité réalisée par type d'activité et par disciplines d'équipement regroupées ;

L'équipement, l'activité et le personnel du plateau technique ;

Les interruptions volontaires de grossesse ;

L'équipement, l'activité et le personnel de chaque activité de soins soumise à autorisation ;

Les effectifs :

- a) des personnels médicaux salariés rémunérés ou libéraux en activité, en décembre ;
- b) des internes, des faisant fonction d'internes et des étudiants en diplômes inter universitaires de spécialité, rémunérés en décembre ;
- c) des sages-femmes et des personnels non médicaux ;
- d) des emplois aidés en décembre.

Pour les établissements de santé privés relevant de l'article L.162-22-3 du code de la sécurité sociale quelques éléments sur les recettes (données réservées à l'usage de la CNAMTS, recueil supprimé à partir de la campagne SAE 2008).

6.2 Nomenclatures employées

La liste des nomenclatures utilisées est disponible dans le document « Nomenclatures de la SAE »

7 Disponibilités des résultats

7.1 Disponibilité systématique

7.1.1 Publications

Les résultats de l'enquête ont fait l'objet d'études et résultats, chaque année.

7.1.2 Mise à disposition sous forme de base de données

Les données administratives sont disponibles sur un site internet : www.sae-diffusion@sante.gouv.fr

7.2 Disponibilité sur demande

Les données de l'enquête sont publiques (sauf pour la partie des bordereaux financiers, supprimé à partir de la SAE 2008).

(Document mis à jour le 21 novembre 2008, http://www.sae-diffusion.sante.gouv.fr/Collecte_2009)

ANNEXE 13 : Questionnaire auprès des collectivités (enquête)



Le service des formations sanitaires et sociales de la Région conduit cette étude auprès des collectivités conviées à la réunion du 7 mai afin d'obtenir un premier aperçu de leurs besoins en emploi et de leurs difficultés de recrutement.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter Olivier LERAY, tél : 01-53-85-79-23, olivier.leray@iledefrance.fr.

Le retour (par mail si possible) est attendu pour le 4 mai.

1) Type de collectivité ou d'acteur dans l'emploi territorial (commune, intercommunalité, conseil général, CDG, CIG, CNFPT) :

2) Nom de la collectivité :

La population étudiée concerne les agents territoriaux (ou qui travaillent pour le compte d'une collectivité), occupants principaux de leurs postes, début 2010.

3) Situation actuelle des postes par qualification et fonction occupée
Si possible, plutôt par personne que par ETP

Catégorie de personnel par qualification	Effectif par fonction exercée Service des crèches	Effectif par fonction exercée Service de PMI (si conseil général)	Total
Auxiliaires de puériculture (AP)	- AP : - Autre :		
Educateurs de jeunes enfants (EJE)	- EJE : - Direction : - Autre :	- EJE : - Autre :	
Puéricultrices (P)	- Direction : - Puéricultrice :	- Direction de centre de PMI : Puéricultrice : - Autre :	
CAP petite enfance (CAP PE)	- AP : non renseigné - Autre :		
Autres			
Total			

4) Estimation de vos besoins en recrutement par qualification et fonction (nombre de personnes par diplôme et par an ; si pas d'estimation ni de besoin, réponse = 0) :

Diplômes	2010	2011	2012	2013
AP, dont :	AP :	AP :	AP :	AP :
- AP	-	-	-	-
- autre	-	-	-	-
EJE, dont :	EJE :	EJE :	EJE :	EJE :

- crèches - PMI	- -	- -	- -	- -
P, dont : - P - direction crèche - direction de centre PMI	P : - - -	P : - - -	P : - - -	P : - - -
CAP PE, dont : - AP - autre	CAP PE : - -	CAP PE : - -	CAP PE : - -	CAP PE : - -
Total				

5) Les causes du besoin de recrutement (création ou augmentation des capacités d'accueil, remplacements des départs en retraite, turn-over, absentéisme, besoin déjà existant, etc.) :

Diplômes	Pour quelle(s) raison(s) souhaitez-vous recruter ?
AP	- - -
EJE	- - -
P	- - -
CAP PE	- - -

6) Difficultés de recrutement :

Diplômes	Préciser les difficultés de recrutement pour chaque diplôme
AP	- - -
EJE	- - -
P	- - -
CAP PE	- - -

7) Quelle(s) solution(s), ou bonne(s) pratique(s), avez-vous pu expérimenter pour répondre à ces difficultés ?

8) Autres remarques et commentaires que vous jugerez utile dans le cadre de cette enquête sur les questions de formation et/ou d'emploi

ANNEXE 14 : Résultats de l'enquête ad hoc auprès des collectivités

Trois thèmes relatifs aux besoins en recrutement ont été enquêtés : leurs causes, les difficultés rencontrées et les solutions identifiées.

Les collectivités ont répondu selon les catégories de professionnels (AP, EJE, P) et le diplôme (CAP PE) concernés. Elles avaient à la fois la possibilité de ne pas renseigner (sans information) et de donner plusieurs réponses : ce sont ces totaux qui figurent dans les tableaux de résultats.

1) Les causes des besoins en recrutement

Une collectivité n'a pas répondu à cette thématique. Quatre catégories de réponses ont été identifiées :

Turn-over (hors départs en retraite)

Les réponses de cette catégorie évoquent la mobilité du personnel à laquelle l'employeur est confronté et qui justifie son besoin récurrent en recrutement.

- remplacement
- turn-over
- congés
- mutation professionnelle
- disponibilités
- faisant fonction

Départs en retraite

Accueil

- nouveau projet
- création ou augmentation des capacités d'accueil
- ouvertures de sections

Sans information

Résultats

Causes	AP	EJE	P	CAP PE	Total
Turn-over (hors, départs en fin de carrière)	13	7	11	6	37
Départ en retraite	6	4	7	2	19
Accueil	5	4	3	3	15
Sans information	3	5	4	8	-

2) Les difficultés en recrutement

Deux collectivités n'ont pas répondu à cette thématique. Cinq catégories de réponses ont été identifiées :

Pénurie

- manque de candidatures
- concurrence (rémunération, attractivité du territoire...)
- métier en tension

Raisonnement : cette catégorie regroupe la notion de concurrence entre collectivités, qui est induite par la pénurie de candidats, ainsi que les références à la notion de « métier en tension » qui sous-tend un décalage important entre l'offre et la demande.

Adéquation Poste / Profil

- profil trop administratif
- recrutement peu satisfaisant, pas de connaissance (enfants, terrain)
- niveau de compétence (pour les postes de direction, recrutement par défaut ...)

Raisonnement : cette catégorie regroupe les réponses qui désignent l'écart entre le profil du candidat et le profil attendu par l'employeur pour le poste ainsi que les réponses évoquant le « niveau de compétence » des candidats qui fait également référence à leur capacité à exercer les fonctions, par exemple de direction.

Pas de besoin en recrutement

Pas de difficultés de recrutement

Sans information

Résultats

Difficulté	AP	EJE	P	CA PE	Total
Pénurie	10	6	10	1	27
Adéquation	5	3	3	4	15
Pas de difficulté	1	3	3	3	10
Pas de besoin	-	1	1	1	3
Sans information	4	5	3	8	-

3) Les solutions identifiées pour remédier aux difficultés de recrutement

Quatre collectivités n'ont pas répondu à cette thématique. Trois catégories de réponses ont été identifiées.

Gestion des ressources humaines

Cette catégorie regroupe les solutions de substitution de qualification ou encore de promotion de certaines compétences :

- utilisation de faisant-fonction et dérogations
- mise en concurrence de diplômes différents pour un poste
- ouverture des postes de direction aux EJE+ CAFERUIS

Attractivité des territoires

Cette catégorie regroupe les solutions qui relèvent de la communication ou de la fidélisation du personnel.

- forums/salons
- communication
- partenariats avec les écoles
- pré-recrutement
- développement de l'apprentissage, de l'alternance, de la formation continue ou de la VAE
- valorisation du régime indemnitaire
- accueil de stagiaires

Sans information

Résultats

Solution	Nombre de réponses
Gestion	4
Attractivité	9
Sans information	4

ANNEXE 15 : Enquête 2010 / Situation de l'emploi et besoins en recrutement des 17 collectivités répondeantes

Situation de l'emploi

Personnel (par fonction)	En crèche	Service PMI	Total	Total (par fonction)
AP	6036	500	6536	6868
autres	332	0	332	
EJE	1073	102	1175	1420
EJE dir	245	0	245	
autres	0	0	0	
Puer	20	456	476	1497
Puer dir	579	213	792	
autres	11	218	229	
CAP petite enfance	189	0	189	320
autres	131	0	131	
Autres	470	6	476	476
Total	9 086	1 295	10 581	

Besoins en recrutement

Personnel (par diplôme)	2010	2011	2012	2013	Total	Total (par diplôme)
AP	218	268	255	267	1008	3178
autre	5	5	9	4	23	
AP Ville Paris	542	550	516	539	2147	
EJE crèches	61	45	42	38	186	634
EJE PMI	4	3	3	3	13	
EJE Ville Paris	106	130	102	97	435	
Puer	87	78	83	85	333	885
P direction crèche	34	29	27	28	118	
P direction PMI	24	23	24	25	96	
P Ville Paris	86	84	82	86	338	55
CAP PE	10	12	12	21	55	
CAP Ville Paris	0	0	0	0	0	
Total	1177	1227	1155	1193	4752	4752

ANNEXE 16 : Connaître la mobilité résidentielle inter-régionale

La connaissance de la mobilité résidentielle inter-régionale alimente la réflexion et fournit des pistes d'aide pour la décision. En effet, ajuster l'appareil de formation suppose de connaître à la fois les « entrants » et les « sortants » du territoire régional afin de répondre au mieux aux besoins du marché du travail en Ile-de-France. Ce solde n'est que partiellement connu.

Ce diagnostic régional n'a qu'imparfaitement rendu compte de la mobilité géographique des étudiants et des professionnels de la petite enfance. Les trois principales sources de données exploitées ont partiellement renseigné la mobilité géographique inter-régionale :

- la mobilité des étudiants AP, EJE, P avant leur entrée en formation est renseignée par l'enquêtes-écoles. Cette source permet de connaître la mobilité inter-régionale des entrants en formation.

Ses résultats ont montré, qu'en moyenne, un étudiant sur six (18 %) avait quitté sa région de résidence pour étudier en Ile-de-France.

L'année précédant leur entrée dans la formation, 22 % des étudiants en puériculture, 19 % des étudiants éducateurs de jeunes enfants et 16 % des étudiants auxiliaires de puériculture résidaient dans une autre région. L'importance de l'offre de formation francilienne explique l'attractivité régionale.

Cette enquête, très riche, ne permet pas de savoir combien de diplômés regagnent leur région d'origine ni combien des diplômés originaires de l'Ile-de-France la quittent pour exercer leur profession en province. La mobilité des sortants de formation ne peut donc être renseignée.

- le départ des jeunes professionnels de la petite enfance diplômés en Ile-de-France vers une autre région et, inversement, des jeunes provinciaux vers l'Ile-de-France, est partiellement connu à partir de l'exploitation de l'enquête Génération 2004 du Céreq.

L'extension régionale aux métiers du social pour la région Ile-de-France de l'enquête génération 2004 renseigne la mobilité des éducateurs de jeunes enfants : trois années après l'obtention de leur diplôme, 26 % de ceux qui exerçaient en province étaient originaires de l'Ile-de-France et 9 % des éducateurs de jeunes enfants qui exerçaient en Ile-de-France étaient originaires de province. Ces résultats permettent de définir un solde (déficitaire pour l'Ile-de-France) trois années après l'obtention du diplôme d'éducateur de jeunes enfants.

A défaut d'une extension régionale pour les métiers de la santé, la mobilité des puéricultrices et des auxiliaires de puériculture reste inconnue.

- le recensement de 2006 renseigne la mobilité résidentielle des actifs cinq années auparavant.

Les précautions méthodologiques (disposer d'effectifs > 200) limitent l'exploitation aux seuls auxiliaires de puériculture. Les résultats indiquent que 4 % des auxiliaires de puériculture en emploi en Ile-de-France vivaient en province cinq années auparavant, contre 7% des auxiliaires de puériculture travaillant en province et qui vivaient cinq ans auparavant dans une autre région³⁸.

Toutefois ces résultats sous-estiment la mobilité résidentielle et représentent un minimum, la mobilité résidentielle survenue dans les cinq années précédant le recensement restant méconnue.

Au-delà des limites des sources et de leur exploitation concernant la mobilité résidentielle, de nombreuses zones d'ombre subsistent quant à la connaissance et à la mesure des mouvements qui affectent le marché du travail des professionnels de la petite enfance. L'interruption et l'abandon de l'exercice professionnel sont des exemples de paramètres, encore non mesurables à ce jour.

³⁸ Deux autres résultats ont été fournis pour les autres régions : 12 % des éducateurs de jeunes enfants et 9 % des puéricultrices qui travaillaient en province en 2006 vivaient dans une autre région cinq ans auparavant.

ANNEXE 17 : Fiches métiers (validées par la DRJSCS)

L'auxiliaire de puériculture

Contenu de la fonction

L'auxiliaire de puériculture dispense aux enfants bien portants, malades ou handicapés des soins d'hygiène et de confort et organise des activités éducatives, d'éveil et de prévention. Il travaille en équipe pluridisciplinaire (éducateur de jeunes enfants, diététicien...) sous la responsabilité d'un infirmier spécialisé ou non en puériculture.

L'auxiliaire de puériculture participe à l'accueil et à l'intégration sociale d'enfants en situation de handicap, atteints de maladies chroniques ou en situation de risque d'exclusion. Son rôle prend en compte la communication avec la famille dans le cadre du soutien à la parentalité.

Exercice

Les activités concernent notamment :

- les soins d'hygiène, de sécurité et de confort à l'enfant et les conseils à sa mère ;
- l'aide et l'accompagnement dans les activités de la vie quotidienne (repas, toilette, jeux,...)
- la réalisation d'animations d'éveil et de loisirs ;
- l'aide de la puéricultrice, de l'infirmier ou de la sage-femme lors des soins ;
- l'observation et le recueil de données relatives à l'état de santé de l'enfant et de sa mère ;
- les transmissions des observations par écrit et par oral pour maintenir la continuité des soins ;
- l'accueil, l'information, l'accompagnement et l'éducation de l'enfant et de son entourage ;
- l'entretien de l'environnement immédiat de l'enfant et/ou de sa mère ;
- l'encadrement des stagiaires en formation.

Il peut exercer son activité dans le secteur sanitaire (maternité, pédiatrie, néonatalogie), en centre de protection maternelle et infantile, dans le secteur médico-social (établissements pour enfants handicapés).

Les soins étant assurés sans discontinuité, les équipes sont réparties sur le matin, l'après-midi et la nuit avec un roulement (sur la base de 35h/semaine). Selon son secteur d'exercice, l'auxiliaire de puériculture assure, en général, un week-end sur deux et des jours fériés.

L'auxiliaire de puériculture peut aussi exercer son activité dans les structures d'accueil de la petite enfance (crèches, haltes-garderies, ...). Ses horaires sont alors adaptés aux horaires des parents (généralement de 7h à 19h).

Salaire

Dans la fonction publique hospitalière, le salaire mensuel net est de :

- 1358 € en début de carrière
- 1860 € en fin de carrière

Dans le secteur privé (brut mensuel en 2010), selon la convention collective du 4 juin 1983³⁹ (Emploi repère « Auxiliaire petite enfance ») :

- 1 372,91 € en début de carrière
- 1 763,66 € en fin de carrière

Formation et accès au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (Ministère de la Santé)

La formation est réglementée par l'arrêté du 16 janvier 2006. Elle est accessible sans condition de diplôme aux candidats âgés de 17 ans au moins à la date de l'entrée en formation qui ont réussi les épreuves de sélection. Le diplôme d'auxiliaire de puériculture (enlever enfants) est accessible après un parcours de formation sous statut d'élève ou en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et, depuis 2007, par la validation des acquis de l'expérience.

³⁹ Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

La formation prévoit des périodes d'enseignement théorique et pratique en milieu professionnel, sur une durée totale de 10 mois, ou 18 mois dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Le cursus complet de formation comprend huit modules d'enseignement en institut et des stages cliniques.

Les candidats titulaires du diplôme d'Etat d'aide soignant, du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale ou de la mention complémentaire « aide à domicile », du diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique peuvent, (à enlever sous certaines conditions), bénéficier de dispenses partielles de formation.

L'accès au diplôme d'Etat est possible par la validation des acquis de l'expérience,

Le candidat souhaitant acquérir le diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture par la VAE doit justifier des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu de ce diplôme.

Le rapport direct avec le contenu du diplôme est établi lorsque le candidat justifie avoir réalisé, cumulativement, au moins deux activités dans chacun des domaines suivants en lien avec le référentiel d'activités du métier :

- accompagnement de l'enfant dans les activités de la vie quotidienne/aide à l'infirmier ou la puéricultrice pour la réalisation de soins ;
- observation de l'enfant et mesure des paramètres liés à son état de santé et à son développement ;
- entretien de l'environnement immédiat de l'enfant et des matériels de soin et ludiques ;
- recueil et transmission des informations/accueil de l'enfant/accompagnement des stagiaires ;
- et au moins une activité dans le domaine « réalisation d'activités d'éveil, de loisirs et d'éducation ».

La durée totale d'activité cumulée exigée est de trois ans (4 200 h). Ne sont prises en compte que les activités exercées au cours des douze dernières années, mesurées à compter de la date de dépôt du dossier de recevabilité.

Base légale

- Arrêté du 16 janvier 2006 modifié relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture
- Arrêté du 16 janvier 2006 modifié relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture

L'éducateur de jeunes enfants

Contenu de la fonction

L'éducateur de jeunes enfants est un travailleur social qui organise des actions de prévention et d'éducation vers un jeune public (0 à 6 ans). Son objectif est d'accompagner l'enfant afin qu'il acquière des apprentissages sensoriels et moteurs, une autonomie adaptée à ses compétences, mais aussi une socialisation.

Il conçoit et conduit l'action éducative au sein d'une équipe pluri-professionnelle (puéricultrice, auxiliaire de puériculture, assistante sociale...) ainsi qu'auprès des familles en leur apportant un soutien à la parentalité.

L'exercice⁴⁰

- Établir une relation, élaborer et mettre en œuvre le projet éducatif en direction du jeune enfant :
 - Favoriser le développement global de l'enfant et viser l'insertion sociale et scolaire de tous les enfants.
 - Développer des pratiques d'accueil et d'accompagnement.
 - Se positionner dans une démarche de prévention précoce.
- Établir une relation, élaborer et mettre en œuvre le projet éducatif en coopération avec les parents :
 - Accueillir les familles dans leurs singularités, travailler les liens et les relais avec les parents.
 - Reconnaître et faciliter au quotidien la place et la responsabilité des parents. Valoriser ou soutenir les compétences parentales.
- Concevoir et conduire l'action éducative au sein d'une équipe pluri-professionnelle :
 - Inscrire l'action éducative dans les réalités et contraintes de l'établissement ou du service.
 - Assurer avec l'équipe la cohérence de l'action éducative auprès des jeunes enfants en coopération avec les parents.
 - Concevoir et mettre en œuvre des actions de prévention sur les questions d'éducation et de santé.
- Elaborer l'action éducative et sociale en lien avec les cadres institutionnels, partenariaux et les politiques de la famille et de l'enfance :
 - Inscrire l'action éducative dans les réalités et exigences propres aux problématiques des structures et des services de l'enfance.
 - Participer à l'action sociale territorialisée et à la synergie des compétences des différents acteurs.
 - Exercer une fonction d'expertise socio-éducative "Petite Enfance" en tant qu'acteur des politiques sociales.

L'éducateur de jeunes enfants exerce dans les crèches, haltes-garderies, ludothèques, mais aussi dans les services pédiatriques des hôpitaux, structures pour enfants handicapés, foyers de l'enfance, pouponnières.

Salaires

Dans la fonction publique hospitalière (brut mensuel en 2010, hors régime indemnitaire):

- Educateur de jeunes enfants de classe normale : de 1 414,77 € à 2 296,70 €
- Educateur de jeunes enfants de classe supérieure : de 1 722,53 € à 2 452,88 €

Dans la fonction publique territoriale (brut mensuel au 1^{er} Octobre 2008, hors régime indemnitaire) :

- Educateur de jeunes enfants : de 1 407,74 € à 2 161,89 €
- Educateur principal de jeunes enfants : de 1 878,52 € à 2 285,30 €
- Educateur chef de jeunes enfants de 1 713,98 à 2 440,70

A ces traitements s'ajoutent la prime d'installation et les primes d'assiduité.

⁴⁰ Annexe 1 du référentiel professionnel

Dans le secteur privé (brut mensuel en 2010) selon la convention collective du 4 juin 1983⁴¹ (Emploi repères « Educateur petite enfance ») :

- 1 664 € en début de carrière
- 2 630,33 € en fin de carrière

Formation et accès au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants

La formation de ces professionnels est réglementée par l'arrêté du 16 Novembre 2005. Le diplôme d'éducateur de jeunes enfants est accessible: après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant, en contrat d'apprentissage, après un parcours de formation continue et, depuis 2006, par la validation des acquis de l'expérience

L'accès au concours est ouvert aux titulaires du baccalauréat ou de l'un des examens spéciaux d'entrée en université et l'examen de niveau DRJSCS. Le candidat peut aussi être titulaire soit d'un diplôme de niveau IV du secteur social ou paramédical ; soit d'un diplôme d'auxiliaire de puériculture, du certificat d'aptitude professionnelle « petite enfance », du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ou du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale et justifier de trois ans d'expérience dans le champ de la petite enfance.

La formation conduisant au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants comprend des périodes d'enseignement théorique (1 500 heures) et pratique (2 100 heures), sur une durée totale de 3 ans. Le cursus complet de formation comprend 4 domaines de formation et au minimum 4 stages d'une durée totale de 60 semaines.

Les candidats titulaires de diplômes des secteurs social, médico-social et sanitaire peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'allègements ou de dispense de formation selon le niveau de formation.

L'accès au diplôme d'Etat de jeunes enfants est possible par la validation des acquis de l'expérience, les candidats doivent justifier des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec le diplôme. La durée d'activité cumulée exigée est de trois ans.

Evolutions de carrière

L'éducateur de jeunes enfants bénéficie d'une réduction du temps de formation pour préparer le diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, le diplôme d'Etat aux fonctions d'animateur ou le diplôme d'Etat d'assistant de service social.

Il peut aussi, après trois ans d'expérience professionnelle, devenir responsable d'une structure d'accueil ou prendre la direction d'une crèche.

Base légale :

- Arrêté du 16 novembre 2005 relatif au diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants. L'article 14 fixe les conditions d'obtention du diplôme par la validation des acquis de l'expérience. L'article 8 fixe les conditions des allègements de formation
- Décret n 2007-1193 du 3 août 2007 relatif au classement indiciaire applicable aux éducateurs de jeunes enfants de la fonction publique hospitalière
- Décret n°2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans, l'article 13 relatif aux conditions d'accès à la fonction de direction des établissements d'accueil d'une capacité inférieure ou égale à quarante places

⁴¹ Convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

La puéricultrice

Contenu de la fonction

L'infirmière puéricultrice est une infirmière spécialisée qui a développé des compétences d'expertise clinique et dont les missions sont de promouvoir la santé de l'enfant de la naissance à l'adolescence, de le protéger et de contribuer à son développement optimal en favorisant son éveil, son autonomie et sa socialisation, en tenant compte de son environnement familial et social.

Les activités de l'infirmière puéricultrice telles que les soins de confort, la mise en œuvre de thérapeutiques, le dépistage, la prévention et l'éducation, sont adaptées à l'âge, au développement moteur, psycho affectif et cognitif, et à l'autonomie de l'enfant. Dans l'intérêt supérieur de l'enfant, l'infirmière puéricultrice agit en concertation avec celui-ci, ses parents et son entourage.

L'exercice

Les activités concernent :

- la réalisation de soins et d'activités à visée diagnostique, thérapeutique et préventive auprès de l'enfant et de son entourage,
- la conduite d'activités de promotion de la santé et d'évaluation des risques dans une approche de santé publique,
- le recueil d'informations concernant le développement et la santé de l'enfant de la naissance à l'adolescence,
- la conduite d'activités à visée éducative et de soutien à la parentalité
- la coordination des soins et des activités,
- la gestion des ressources humaines, administratives et financière dans les services et les établissements d'accueil,
- la formation et information des équipes professionnelles et des stagiaires dans les secteurs de l'enfance et de l'adolescence,
- la veille professionnelle et mise en place d'études et de recherches dans les secteurs de l'enfance et de l'adolescence.

La puéricultrice exerce auprès des jeunes enfants dans le secteur sanitaire (maternité, service de pédiatrie ou de néonatalogie, consultation en centres de protection maternelle et infantile) ou en structure d'accueil de la petite enfance (crèches, haltes-garderies, pouponnières, ...).

La puéricultrice travaille sur la base légale du temps de travail soit 35h/semaine. Néanmoins, elle peut être amenée à travailler la nuit notamment en milieu hospitalier car les soins y sont assurés 24h/24 et les week-ends. Dans le cadre de la Protection maternelle et infantile, elle est parfois amenée à se déplacer au domicile des familles.

Salaires

Dans la fonction publique territoriale (brut mensuel au début et en fin de carrière, hors régime indemnitaire, au 01/02/2007)

- puéricultrice territoriale (classe normale et supérieure) de 1 546,16 € à 2 584,5 €

Dans la fonction publique hospitalière (net mensuel au début et en fin de carrière, hors régime indemnitaire, au 3/09/09)

- puéricultrice de classe normale : de 1 558 € à 2 298 €
- puéricultrice de classe supérieure : de 1 900 € à 2 549 €

Formation et accès au diplôme de puéricultrice

La formation de ces professionnels est réglementée par l'arrêté du 12 décembre 1990.

Les puéricultrices sont titulaires du Diplôme d'Etat de puéricultrice qui se prépare en 12 mois dans des écoles de puériculture agréées par le Président du Conseil Régional.

La formation est ouverte aux personnes titulaires du diplôme d'Etat d'infirmier, de sage-femme qui ont réussi les épreuves d'admission.

La formation comprend 1 500 heures d'enseignement réparties en 650 heures d'enseignement théorique et pratique, 710 heures de stages clinique et 140 heures de travaux dirigés et d'évaluations.

Evolution de carrière

La puéricultrice peut également suivre une formation pour devenir « cadre de santé puéricultrice » à condition de justifier de 4 ans d'exercice effectif temps plein dans le métier et d'avoir réussi les épreuves de sélection.

Après trois années d'expérience professionnelle, la puéricultrice peut diriger une structure d'accueil de jeunes enfants (crèches, halte-garderie, pouponnière...).

Base légale :

- Décret n°90-1118 du 12 décembre 1990 instituant le diplôme d'Etat de puéricultrice
- L'arrêté du 12 décembre 1990 relatif à la scolarité, au diplôme d'Etat de puéricultrice et au fonctionnement des écoles.
- Arrêté du 18 août 1995 relatif au diplôme de cadre de santé
- Décret n°2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.

Bibliographie

AFSA ESSAFI C., BUFFERTEAU S. (2006), « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Economie et statistique* n°398-399

ALBE-TERSIGUEL S. (2009), « Modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans : l'hétérogénéité francilienne », *Note rapide*, n°482, juillet, Institut d'Aménagement et d'Urbanisme d'Ile-de-France (IAU).

ARRIGHI J.-J., GASQUET C. et JOSEPH O. (2009), « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire. Des résultats issus de l'enquête génération 2004 », *Note Emploi Formation*, n°42, CEREQ, juin.

ASSERAF George (2009), *Pour une « simplification de l'offre des certifications » dans le champ des services aux personnes fragiles*, Rapport.

Association française des organismes de formation et de recherche en travail social (AFORTS) (2008), *Enquêtes sur l'insertion professionnelles des éducateurs de jeunes enfants diplômés entre 2003 et 2007*, Commission Métiers Certification EJE

BAILLEAU G. (2010), « L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2008 », *Etudes et résultats*, n° 715, février, DREES.

BOISSON M. (2008), « Droit d'accueil du jeune enfant : une double exigence qualitative et quantitative », *La note de veille* n°107, Centre d'analyse stratégique

BOUCHER S, BRENOT-OULDALI A. (2005), « La fonction publique plus présente en Ile-de-France qu'en province », *A la page*, n°261, décembre, INSEE.

BRESSE S. et alii (2007), « La garde des enfants en dehors des plages horaires standard », *Etudes et résultats*, n°551, DREES

Centre d'analyse stratégique (2007), *Rapport sur le service public de la petite enfance*

CEREQ (2010), L'évolution des différentes voies de qualification et d'insertion des jeunes au niveau régional entre 1995 et 2005.

CHARRIER R. (2008) « Encore plus de bébés franciliens », *Regards sur l'activité économique et sociale 2007*, INSEE Ile-de-France

CNAF, Observatoire national de la petite enfance, L'accueil du jeune enfant en 2008, *Données statistiques*, 2009.

CNFPT (2010), « Tendances de l'emploi territorial des moyennes et grandes collectivités en Ile-de-France », *Note de conjoncture*, n°14, janvier.

COUPPIE T., GIRET J.-F., LOPEZ A. (2009), Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes, Formation et emploi, édition 2009, INSEE

DAMON J (2006), « Comment donner corps à un ' service public de la petite enfance ' ? », *La note de veille n°34*, Centre d'analyse stratégique

DANTAN S., MARQUIER R. (2006), « Les étudiants en formations paramédicales en 2004 », *Etudes et résultats*, n°540, novembre, DREES

Délégation interministérielle à la famille (2007), *Pour une pérennisation des modes de garde sur horaires décalés*, Rapport

GRENAT P., MARQUIER (2009), « La formation aux professions sociales en 2006 », *Séries statistiques, Document de travail*, n° 136, juillet, DREES

GRENAT P., MASSON L. et SIDIBÉ A. (2009), « Les étudiants se préparant aux diplômes de travail social en 2006 », *Etudes et résultats*, n° 696, juillet, DREES

Haut conseil de la population et de la famille (2003), *L'accueil des jeunes enfants en France : état des lieux et pistes d'amélioration*, F. Leprince

JAKOUBOVITCH S. (2009), « La formation aux professions de la santé en 2008 », *Séries statistiques*, n° 139, novembre, DREES

LOUCHART Ph. (2009), « Projections de la population francilienne à l'horizon 2030 », *Note rapide*, n°489, novembre, IAU

MANGENEY C. (2007), « Disparités spatiales de l'offre de soins en Ile-de-France », *Note rapide*, n°435, septembre, IAU

MAROUTEIX O. (2009), Besoins et difficultés de recrutement d'auxiliaires de puériculture en grande couronne, CIG Grande couronne

ODENA S. (2009), « Les professions et leur coordination dans les Établissements d'accueil collectifs du jeune enfant : une hétérogénéité source de tensions au sein des équipes », *Dossiers d'études*, n°121, octobre, CNAF

ROBERT-BOBEE I. (2006), « Projections de la population pour la France métropolitaine à l'horizon 2050 », *INSEE Première*, n°1089, juillet, INSEE