

Études et Résultats

drees



N° 825 • décembre 2012

Les professionnels des établissements d'accueil du jeune enfant en 2011

Au début de l'année 2011, les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) emploient en moyenne onze salariés, correspondant à un taux d'encadrement d'un équivalent temps plein (ETP) pour 3,6 places.

Les salariés d'EAJE ont globalement le même profil que les salariés de l'ensemble du secteur sanitaire et social : huit sur dix sont en CDI ou fonctionnaires, environ un tiers travaillent à temps partiel et leur ancienneté dans la structure qui les emploie est relativement faible, corroborant l'hypothèse d'un *turn-over* assez important dans ce secteur.

Trois catégories de salariés qualifiés sont majoritairement présentes dans les EAJE : 90 % emploient au moins un éducateur de jeunes enfants (EJE), 87 % au moins un auxiliaire de puériculture et 71 % au moins un titulaire du CAP petite enfance. La moitié des directeurs sont des EJE, et un quart des EAJE ont un directeur occupant le poste par dérogation.

Peu d'EAJE déclarent des postes vacants (9 %), le plus souvent dans les établissements de taille importante. Ces postes vacants ne représentent que 1 % des postes occupés, et concernent principalement des éducateurs de jeunes enfants et des agents de crèche.

Élodie ALBÉROLA et Pauline JAUNEAU

Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC)

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

Ministère de l'Économie et des Finances

Ministère des Affaires sociales et de la Santé

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social



Le Plan métiers de la petite enfance a été lancé en 2008 par le secrétariat d'État à la famille après qu'un groupe de travail, réuni dès 2003, a mis en évidence les difficultés rencontrées par les structures collectives pour trouver des personnels qualifiés, notamment des puéricultrices (Petit *et al.*, 2003). Il prévoyait en particulier la signature d'une convention entre l'État et Pôle emploi pour promouvoir ces métiers de la petite enfance, le développement des perspectives de carrières, notamment en mettant en œuvre des passerelles avec le secteur social et, enfin, l'accroissement de l'offre de formation initiale et continue.

La présente enquête, dont la réalisation a été confiée au CRÉDOC en 2011 (encadré 1) s'inscrit dans le cadre de la préparation d'un nouveau Plan métiers afin de :

- comprendre les comportements des établissements d'accueil collectif du jeune enfant (EAJE) en termes de recrutement de personnels : qualifications et diplômes recrutés, types de contrat, respect du cadre réglementaire, éventuels liens entre tensions de recrutement et taux d'occupation ;
- décrire les professionnels des EAJE : niveau de formation, utilisation des possibilités de formation continue et de la validation des acquis de l'expérience (VAE), ancienneté, âge ;
- quantifier les postes manquants et les absences de qualifications et anticiper les besoins à venir de qualification et de formation.

De fortes disparités dans les effectifs de salariés

Début 2011, les EAJE comptent en moyenne onze salariés correspondant à 8,9 équivalents temps plein (ETP) soit environ 1 ETP pour 3,6 places¹ (encadré 2). Les crèches collectives multi-accueil disposent en moyenne de 9,2 ETP et emploient 63 % des salariés des EAJE. Leur taux d'encadrement ne diffère pas de la moyenne : 1 ETP pour 3,5 places. Les haltes-garderies ont le taux d'encadrement le plus faible avec 1 ETP pour 4,2 places. Ces structures ayant une capacité d'accueil assez faible (87 % d'entre elles ont moins de 20 places), elles comptent en moyenne 4,3 ETP (graphique 1) et regroupent 8 % des

salariés des EAJE (tableau 1). Quant aux crèches collectives mono-accueil, 13 % des salariés travaillent dans ces structures qui comptent en moyenne 10,8 ETP par établissement. Les crèches familiales, pouvant règlementairement accueillir plus de cent enfants, déclarent en moyenne 18,5 ETP. Ce sont les structures présentant le taux d'encadrement le plus élevé avec un ETP pour 2,9 places.

Sept salariés sur dix travaillent dans des structures gérées par des collectivités locales (tableau 1). Les autres salariés travaillent pour 8 % d'entre eux pour une association de parents, 15 % pour une autre association. Près d'un tiers des salariés travaillent en agglomération parisienne contre 17 % seulement dans des

communes rurales ou des agglomérations de moins de 10 000 habitants.

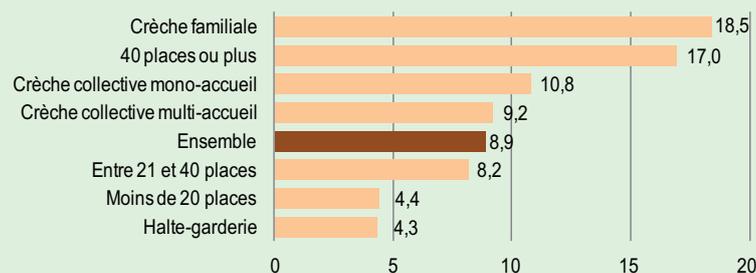
Des caractéristiques proches des salariés du secteur sanitaire et social

La quasi-totalité des salariés des EAJE sont des femmes (99 %). La répartition par âge des salariés des EAJE est proche de celle de l'ensemble des salariés métropolitains². Ainsi, 7 % des salariés des établissements d'accueil du jeune enfant ont moins de 25 ans et 10 % ont 55 ans ou plus. La moyenne d'âge est de 40 ans, comme pour l'ensemble des salariés.

Comme dans l'ensemble du secteur sanitaire et social, plus de huit salariés sur dix sont en CDI ou sont fonction-

GRAPHIQUE 1

Nombre d'ETP par établissement selon le type et la taille de l'établissement



Champ • France entière.

Sources • Enquête auprès des directeurs d'EAJE - CRÉDOC/DGCS, 2011.

ENCADRÉ 1

L'enquête auprès des directeurs d'établissement d'accueil du jeune enfant

L'enquête, réalisée à la demande de la Direction générale de la cohésion sociale qui a souhaité procéder à un état des lieux des professionnels dans les établissements d'accueil collectif du jeune enfant (EAJE)¹, a consisté en l'interrogation de directeurs d'établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) par questionnaire auto-administré. Le questionnaire abordait un rapide descriptif de la structure, puis détaillait le profil de chaque salarié de la structure (sexe, âge, diplôme, poste occupé, ancienneté...). Quelques questions permettaient de repérer les postes vacants, ainsi que les propositions des directeurs d'EAJE pour faciliter le recrutement des personnels.

Environ 2 500 EAJE ont été sélectionnés aléatoirement parmi les 10 333 structures répertoriées par la CNAF au 31 décembre 2010. L'étude a porté sur les réponses de 727 EAJE et les 7 500 salariés décrits par les directeurs. L'échantillon d'EAJE a été redressé pour être représentatif des 10 333 structures du fichier initial. Les variables de redressement utilisées sont les suivantes : nombre d'EAJE par taille d'agglomération (rurale, moins de 10 000 habitants, de 10 000 à 50 000 habitants, de 50 000 à 200 000 habitants, plus de 200 000 habitants, agglomération parisienne) ; par région regroupée en ZEAT (région parisienne, Bassin parisien, Nord, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Méditerranée) ; par type de structure (crèche collective mono-accueil, crèche familiale, halte-garderie, crèche collective multi-accueil, autre) ; par gestionnaire (association, collectivité locale, autre) ; par nombre de places d'accueil (1 à 15 places, 16 à 20 places, 21 à 30 places, 31 à 50 places, plus de 50 places).

1. Voir les différents modes d'accueil collectif et familial des jeunes enfants sur le site Internet <http://www.drees.sante.gouv.fr/article7401.html> ou <http://www.drees.sante.gouv.fr/article6274.html>

1. Les taux d'encadrement indiqués dans cette étude ne peuvent pas être comparés à la réglementation, le questionnaire d'enquête ne posant pas la question du nombre d'enfants accueillis suivant la distinction marchand / non marchand. En effet, d'après l'article R2324-43 du code de la santé publique, l'effectif réglementaire de personnel encadrant directement les enfants est d'un professionnel pour cinq enfants qui ne marchent pas, et d'un professionnel pour huit enfants qui marchent. Ces règles sur l'effectif encadrant et le nombre d'enfants accueillis peuvent, par ailleurs, varier en fonction de la taille de l'établissement ou du type d'accueil.

2. Sources : INSEE, enquête Emploi 2009.

naires (fonction publique territoriale, d'État ou hospitalière). En lien avec la part importante de gestionnaires publics, le personnel des EAJE est toutefois plus souvent fonctionnaire (42 %) que l'ensemble des actifs (21 %) ou que ceux du secteur sanitaire et social (15 %).

Par ailleurs, la proportion de salariés à temps partiel dans les EAJE diffère peu de celle observée chez l'ensemble des salariés du secteur sanitaire et social : un tiers sont à temps partiel (34 %). Cette part est supérieure à celle observée chez l'ensemble des salariés (18 %) en lien avec la féminisation extrêmement forte des EAJE. Ainsi, la proportion de temps partiel est comparable à celle observée pour l'ensemble des femmes salariées : 30 %.

Une faible ancienneté qui confirme un important *turn-over*

Les salariés des EAJE se caractérisent par une ancienneté dans l'établissement relativement faible. Au moment de l'interrogation, 18 % avaient moins d'un an d'ancienneté dans leur structure. Seul un quart est depuis au moins dix ans dans la même structure. L'ancienneté de ces salariés est inférieure à celle observée chez l'ensemble des salariés en France. Elle

est cependant comparable à celle des salariés du secteur sanitaire et social. Cette faible ancienneté confirme un *turn-over* plutôt élevé pointé par plusieurs rapports (Petit *et al.*, 2003 ; CPNEF, 2006).

Éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture et CAP petite enfance présents dans la majorité des EAJE

Les EAJE emploient principalement trois catégories de personnels qualifiés : les éducateurs de jeunes enfants (EJE), les auxiliaires de puériculture et les titulaires du CAP petite enfance. Les EJE et les auxiliaires de puériculture sont chacun présents dans neuf établissements sur dix (graphique 2). Parmi les EAJE, 68 % emploient plusieurs auxiliaires de puériculture. De plus, 71 % ont au moins un salarié titulaire d'un CAP petite enfance. On compte en moyenne 1,6 EJE, 3,7 auxiliaires de puériculture et 1,8 titulaire d'un CAP petite enfance par structure. Plus d'un tiers des établissements emploient au moins une puéricultrice et 23 % au moins une infirmière diplômée d'État (IDE). Enfin, 10 % des EAJE emploient des personnes sans qualification et ayant une faible expérience professionnelle (inférieure à trois ans dans la structure).

Les autres diplômés (titulaires de certaines licences, DUT, BTS, bac professionnel, médecin, sage-femme, éducateur spécialisé, par exemple) ne sont présents que dans moins de 5 % des structures.

Les salariés des EAJE sont pour 14 % d'entre eux en cours de formation. Seule la moitié prépare un diplôme ou une qualification, le plus souvent un diplôme d'auxiliaire de puériculture (45 %), un CAP petite enfance (20 %) ou un diplôme d'EJE (18 %).

Des diplômes qui donnent accès à des fonctions variées

Dans l'ensemble, 14 % des salariés des EAJE occupent un poste de direction (directeur ou directeur adjoint), 21 % ont une fonction d'éducation de jeunes enfants³, 50 % sont agent de crèche et 10 % sont assistante maternelle. Par ailleurs, 57 % des infirmiers, puéricultrices, EJE et autres diplômés d'au moins bac +2 occupent des postes de direction. Les éducateurs de jeunes enfants constituent un cas particulier, ils exercent principalement trois types de fonction : responsable d'établissement (28 % des EJE, principalement dans les structures de 20 places ou moins), adjoint ou encadrement d'un groupe de professionnels (20 %) et éducation de jeunes

3. Mais ne sont pas forcément titulaires du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants.

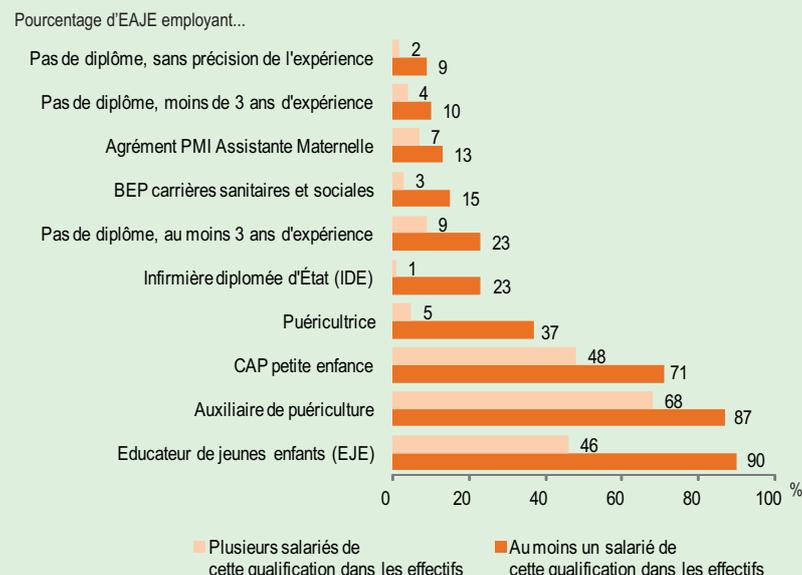
TABLEAU 1
Répartition des salariés selon les caractéristiques des établissements

	En %
	Salariés des EAJE
Type de structure	
Crèche collective multi-accueil	63
Crèche collective mono-accueil	13
Crèche familiale	11
Halte-garderie	8
Autres	5
Gestionnaire	
Collectivité locale, y compris CCAS	70
Association de parents	8
Autres associations	15
Autres gestionnaires	7
Nombre de places d'accueil	
Au plus 20 places	24
21 à 40 places	32
41 à 60 places	26
Plus de 60 places	18
Total	100

Champ • France entière.

Sources • Enquête auprès des directeurs d'EAJE - CRÉDOC/DGCS, 2011.

GRAPHIQUE 2
Proportion d'EAJE selon les principaux diplômes détenus et l'expérience de leurs salariés



Champ • France entière ; diplômes présents dans plus de 5 % des EAJE.

Sources • Enquête auprès des directeurs d'EAJE - CRÉDOC/DGCS, 2011.

enfants ou responsabilités pédagogiques (46 %). Les autres salariés (auxiliaires de puériculture, CAP petite enfance) sont 17 % à avoir une fonction d'éducation de jeunes enfants telle que la responsabilité pédagogique d'un groupe d'enfants, 65 % sont des agents de crèche et 13 % sont assistantes maternelles.

Un tiers des EAJE emploient au moins un salarié exerçant une fonction à niveau de responsabilité élevé au regard de sa qualification, c'est-à-dire que des auxiliaires de puériculture ou des diplômés du CAP petite enfance ont une fonction de responsable adjoint ou d'éducation de jeunes enfants. Les salariés concernés sont pour 82 % d'entre eux des auxiliaires de puériculture ou pour 11 % des titulaires de CAP-BEP. Ils travaillent plus souvent dans des crèches collectives multi-accueil (38 % de celles-ci sont concernées contre 32 % en moyenne, tous types de structures confondus), des structures à gestion parentale (43 % sont dans ce cas) ou des structures situées en zones rurales ou dans des petites agglomérations (39 %).

Un manque de personnel formé pour travailler avec des enfants handicapés

La quasi-totalité des établissements interrogés déclarent que l'accueil d'enfants handicapés est prévu⁴, mais seuls 23 % emploient des salariés avec des qualifications permettant de s'occuper de ces enfants. Les qualifications des personnes spécialisées sont diverses : 42 % sont des formations initiales d'aide médico-psychologique, d'éducateur spécialisé ou de psychomotricien, 34 % sont des modules traitant de l'enfance handicapée lors de formations généralistes et 22 % ont été acquises par la formation continue.

Dans les faits, près d'un tiers des structures accueillent des enfants han-

dicapés au moment de l'enquête. La majorité en accueillent un ou deux, 1 % en accueille cinq ou plus. Ces dernières sont des structures expérimentales prévoyant l'accueil d'enfants handicapés pour la moitié ou la totalité de leurs places.

Finalement, près des trois quarts (73 %) des EAJE accueillant des enfants handicapés déclarent ne pas

avoir de personnel formé pour cet accueil. C'est encore plus fréquent dans les grands établissements.

La réglementation sur le personnel qualifié respectée

En général, les EAJE atteignent le ratio des personnels qualifiés à titre principal⁵ requis par la législation (encadré 2). En moyenne, 61 % des

ENCADRÉ 2

La réglementation relative au personnel des établissements d'accueil du jeune enfant

1 - Les diplômes et certifications requis pour diriger un EAJE

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

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

- une personne titulaire d'un diplôme d'État de docteur en médecine ;
- une personne titulaire d'un diplôme d'État de puéricultrice, justifiant de trois années d'expérience professionnelle.

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

- un éducateur de jeunes enfants,
- une sage-femme ou une infirmière diplômée d'État.

Pour les établissements ayant un nombre de places compris entre 21 et 40, la direction peut aussi être confiée soit à un éducateur de jeunes enfants, s'il possède au moins trois ans d'expérience professionnelle, et à condition que dans les effectifs de personnel soit présente au moins une puéricultrice, ou une infirmière avec au moins un an d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.

Par dérogation, les EAJE de 21 à 40 places peuvent être dirigés, sous réserve de certification de niveau II par l'Éducation nationale et d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans comme directeur, adjoint ou responsable technique d'un EAJE par :

- un diplômé d'État d'assistant de service social ;
- un conseiller en économie sociale familiale ;
- un psychomotricien ;
- un titulaire d'un DESS ou d'un master II de psychologie ;

Pour les établissements de moins de 20 places, la direction peut être confiée à un éducateur de jeunes enfants, s'il possède au moins trois ans d'expérience professionnelle.

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

Par ailleurs, les **Jardins d'enfants**, quelle que soit leur taille, peuvent être dirigés par un EJE avec expérience professionnelle d'au moins trois ans et sont dispensés de compter dans les effectifs une infirmière ou une puéricultrice diplômée d'État.

Par dérogation leur direction peut aussi être confiée à un professeur des écoles avec au moins trois ans d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.

2 - Les règles concernant les qualifications des personnels des EAJE

Le code de la santé publique prévoit un certain nombre de règles concernant les qualifications des personnels des EAJE intervenant auprès des enfants :

- l'article R2324-41 prévoit que les établissements d'une capacité d'accueil d'au moins 25 places comptent au moins un demi-poste d'EJE dans leurs effectifs, abondé d'un demi-poste par tranche complète de 20 places ;
- l'article R2324-42 stipule que 40 % au moins des effectifs des personnels encadrant les enfants soit constitué de professionnels qualifiés à titre principal, c'est-à-dire :
 - de puéricultrices diplômées d'État ;
 - d'éducateurs de jeunes enfants diplômés d'État ;
 - d'auxiliaires de puériculture diplômés d'État ;
 - de psychomotriciens.

Remarque : Par ailleurs, pour la vérification de ces règles, le directeur peut être pris en compte dans les effectifs encadrants pour les structures de moins de 30 places, dans la limite d'un demi-poste. Dans les structures de plus de 60 places, le directeur adjoint peut être pris en compte dans le calcul des effectifs encadrant dans la limite de 25 % de son poste.

3 - Obligation de recrutement d'un adjoint

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

4. Si la loi n'oblige pas les établissements à prévoir l'accueil d'enfants handicapés, elle l'encourage néanmoins : l'article R180-1 du code de la santé publique préconise que les établissements et les services d'accueil « concourent à l'intégration sociale de ceux de ces enfants ayant un handicap ou atteints de maladie chronique ».

5. Le code de la santé publique prévoit que 40 % au moins des effectifs encadrant les enfants soit qualifiés à titre principal, c'est-à-dire que les effectifs soient constitués de 40 % de puéricultrices diplômées d'État, éducateurs de jeunes enfants diplômés d'État, auxiliaires de puériculture diplômés d'État ou psychomotriciens.

effectifs encadrants sont des puéricultrices diplômées d'État, des éducateurs de jeunes enfants, des auxiliaires de puériculture diplômés d'État ou des psychomotriciens. Dans 13 % des structures, la part des salariés qualifiés à titre principal est inférieure à 40 %. Les petits établissements connaissent plus souvent que les autres un déficit de cette part de personnel qualifié à titre principal (15 % d'entre eux) tandis que seuls 7 % des plus grandes structures n'atteignent pas cette part de 40 % (graphique 3).

Un tiers des structures comptent au moins un salarié en congé de longue durée et quelques-unes en comptent plusieurs. Parmi les établissements ayant au moins un salarié en congé de longue durée, 41 % ont au moins un salarié en congé maternité, 37 % au moins un salarié en congé parental et 35 % au moins un salarié en congé pour longue maladie. Il s'agit plus rarement de congés de formation (4 %).

Ces congés concernent rarement la direction. Ils concernent logiquement davantage les grandes structures puisqu'elles ont aussi davantage de salariés : 41 % des EAJE de 21 à 40 places et 46 % des établissements de plus de 40 places ont au moins un salarié en congé longue durée. C'est près de deux fois plus que dans les EAJE de moins de 20 places.

La moitié des directeurs sont des éducateurs de jeunes enfants

La moitié des directeurs sont des EJE, plus du tiers sont des infirmières puéricultrices, 10 % des infirmières diplômées d'État et 1 % des médecins. Du fait de la réglementation, la qualification du directeur varie en fonction de la taille d'établissement : les EAJE ayant plus de 40 places sont à 73 % dirigés par une puéricultrice ou un médecin. Ceux de 21 à 40 places sont dirigés à 38 % par une puéricultrice ou un médecin et à 46 % par un EJE. Les petites structures sont quant à elles majoritairement dirigées par un EJE (72 %), 12 % étant dirigées par une puéricultrice ou un médecin.

Les crèches collectives mono-accueil sont plus souvent dirigées par une puéricultrice ou un médecin (52 %). Les haltes-garderies sont pour

75 % d'entre elles dirigées par un EJE. Dans une moindre mesure les crèches multi-accueil sont souvent dirigées par un EJE (44 %). Les puéricultrices et médecins dirigent 44 % des établissements gérés par des collectivités territoriales, tandis que les EJE sont présents en tant que directeurs dans 82 % des EAJE gérés par des associations de parents.

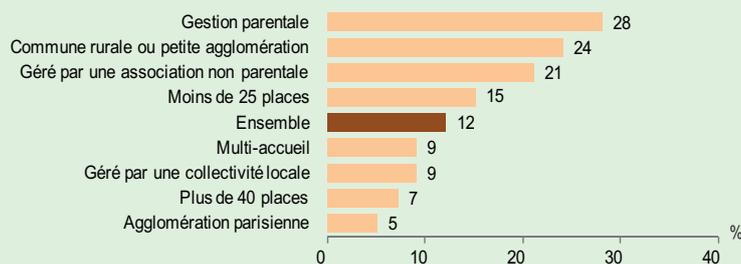
Les établissements ruraux ou d'agglomération de moins de 10 000 habitants sont souvent de petite taille et sont par conséquent très majoritairement dirigés par des EJE. Les structures localisées dans des agglomérations de taille moyenne (de 10 000 à 200 000 habitants), souvent gérées par des collectivités locales, sont plus souvent que les autres dirigées par une puéricultrice ou un médecin (44 %).

Des dérogations fréquentes pour les postes de direction

Le quart des EAJE ont un directeur ayant obtenu une dérogation (26 %), ces derniers n'ayant pas le diplôme requis par la réglementation. Les directeurs ayant obtenu une dérogation sont pour 39 % des EJE, et des sages-femmes ou infirmières diplômées d'État dans les mêmes proportions. Ces dérogations concernent 16 % des structures de moins de 20 places, 38 % des établissements ayant entre 21 et 40 places (22 % ont pour directeur un EJE sans présence d'infirmière diplômée d'État ou de puéricultrice dans l'établissement et 10 % ont pour directeur une infirmière diplômée d'État) et 27 % des établissements de plus de 40 places (14 % ont un directeur sage-femme ou infir-

■ GRAPHIQUE 3

Proportion d'établissements ayant un déficit de personnel qualifié à titre principal



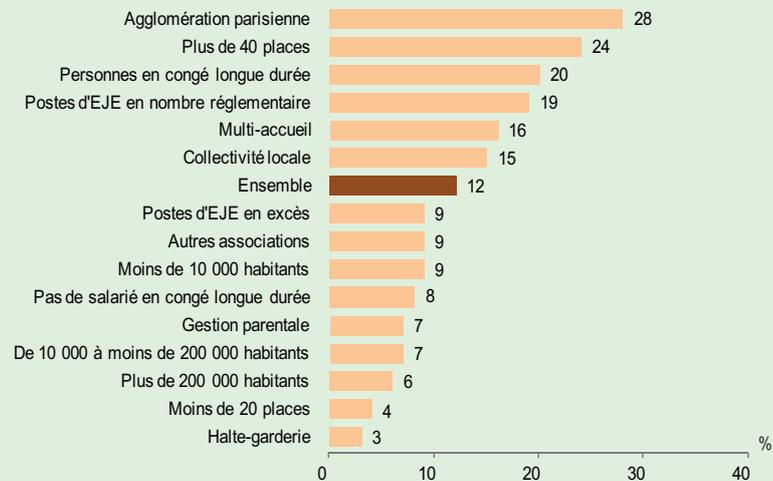
Lecture • 28% des structures à gestion parentale ont un déficit de personnel qualifié à titre principal.

Champ • France entière.

Sources • Enquête auprès des directeurs d'EAJE - CRÉDOC/DGCS, 2011.

■ GRAPHIQUE 4

Proportion d'EAJE ayant au moins un poste vacant



Lecture • 28% des EAJE d'agglomération parisienne et 20 % des EAJE qui ont des personnes en congé de longue durée ont au moins un poste vacant.

Champ • France entière.

Sources • Enquête auprès des directeurs d'EAJE - CRÉDOC/DGCS, 2011.

mière diplômée d'État et 12 % un EJE). Les EAJE de l'agglomération parisienne sont ceux qui ont le plus souvent recours aux dérogations : 38 % d'entre eux ont un directeur en bénéficiant.

Bien qu'elles soient dans l'obligation de recruter un adjoint à la direction, 29 % des structures de plus de 60 places n'en ont pas. La présence d'un directeur adjoint augmente néanmoins avec la capacité d'accueil des établissements. Dans 35 % des EAJE de moins de 20 places, le directeur est secondé d'un adjoint. C'est le cas de 48 % des EAJE de 21 à 40 places et de 59 % de ceux ayant entre 41 et 60 places.

Deux tiers des directeurs adjoints qui exercent dans un EAJE de plus de 60 places ont une qualification qui correspond à une dérogation. Pour les établissements ayant entre 41 et 60 places, 73 % des adjoints ont une qualification qui ne correspond pas à une qualification requise pour un poste de direction. Cette part est de 55 % pour ceux de 21 à 40 places et de 30 % pour les établissements ayant moins de 20 places.

Dans plus de quatre EAJE sur dix ayant un directeur adjoint, la formation de celui-ci est complémentaire à celle du directeur. La présence d'un adjoint permet généralement d'avoir dans l'équipe de direction à la fois les compétences relatives aux formations d'infirmières ou de puéricultrices et celles correspondant aux EJE.

Peu de postes vacants

Seuls 9 % des EAJE déclarent un poste vacant, 3 % en déclarent deux ou

plus. La part d'EAJE ayant un poste vacant augmente avec leur taille, un quart des structures de plus de 40 places en déclarant au moins un (graphique 4).

Le volume de postes vacants est toutefois à relativiser puisqu'il ne représente que 1 % des postes occupés. Ce sont principalement des postes d'éducateur de jeunes enfants (37 % des postes vacants) et d'agent de crèche (38 %). Les qualifications recherchées pour ces postes sont pour 48 % des auxiliaires de puériculture, 22 % des EJE et 9 % des CAP petite enfance.

Interrogés sur les possibles difficultés de recrutement sur ces postes qui peuvent notamment affecter la rentrée scolaire (encadré 3), les directeurs évoquent principalement le manque de personnel qualifié et le faible niveau de rémunération au regard du profil du poste (voir aussi encadré 2).

De façon plus générale, pour faciliter le recrutement dans leur structure, 19 % des directeurs d'EAJE proposent d'en améliorer l'organisation en créant des partenariats avec Pôle emploi, la Protection maternelle et infantile (PMI) ou les centres de formations, entre autres, ou en mettant en place des solutions pour répondre aux difficultés à trouver un remplaçant. Il pourrait s'agir de centraliser les offres et les demandes de postes dans le secteur de la petite enfance. Ces listings pourraient être consultables sur un site Internet, en mairie, à Pôle emploi ou encore à la PMI. La valorisation de la profession est mentionnée par 17 % des directeurs. Ils estiment qu'il faudrait alors favoriser les temps pleins,

les CDI ou encore la formation, mais aussi rendre les rémunérations plus attractives. Enfin, 9 % souhaiteraient voir le nombre de professionnels formés augmenter et proposent d'accroître le nombre de places dans les écoles ou les centres de formation.

6. Question ouverte de l'enquête.

ENCADRÉ 3

L'enquête Rentrée de la CNAF

En septembre 2011, la Caisse nationale d'allocations familiales a interrogé, via les caisses d'allocations familiales, 3 272 établissements d'accueil du jeune enfant (environ un tiers de l'ensemble des EAJE) pour évaluer les conditions de la rentrée scolaire et en particulier les difficultés rencontrées. Un tiers des établissements n'évoque, à propos de la rentrée, aucune difficulté, et la moitié en évoque une ou deux. La première source de difficulté est liée aux questions de personnel : 29 % des établissements évoquent ce type de problème.

Parmi ceux-là, la principale difficulté est, pour 56 % des établissements ayant une difficulté avec leur personnel (soit 16 % de l'ensemble des établissements répondants), l'absence de personnel, suivie pour 39 % d'un manque de personnel qualifié. Dans la plupart des cas (80 %), ces manques en personnel n'ont pas limité le nombre de places offertes. D'autres problèmes de même type sont relatés dans les questions ouvertes : mouvements de personnels, congés maternité fréquents dans ce secteur fortement féminisé, congés maladie, problèmes de plannings, conflits. Ces difficultés, pour partie habituelles dans les entreprises, sont rendues aiguës par la tension existante sur l'accueil : trop d'absentéisme peut limiter la capacité d'accueil.

En plus de ces difficultés de gestion quotidienne, les établissements font très souvent état de difficultés avec les contrats aidés, leur gestion, leur non-reconduction qui peuvent mettre en péril l'équilibre financier de la structure. Les propos d'un établissement soulignent la contrainte que ces contrats font peser sur la qualité de l'accueil : nécessité de faire appel pour l'équilibre budgétaire de la structure à des contrats aidés de type CUI-CAE, limités dans la durée à six mois-un an, ce qui impose une rotation trop importante des personnels et donc des problèmes du point de vue de la qualité de l'accueil des enfants ainsi que pour l'équilibre de l'équipe de travail. La structure doit faire appel à deux ou trois contrats de ce type, donc chaque semestre ou chaque année, et intégrer deux à trois nouvelles personnes.

Pour en savoir plus

- Petit M-C., Machard L., Delalande F., 2003, *Les métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif*, ministère délégué à la Famille, ministère de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées, la Documentation française.
- CPNEF, Observatoire emploi formation, 2006, « Les salariés de la petite enfance dans les centres sociaux, les établissements d'accueil petite enfance et les associations de développement social local ».
- Centre d'analyse stratégique, 2008, « Droit d'accueil du jeune enfant, une double exigence qualitative et quantitative », *Note de Veille*, n° 107, juillet.
- Tabarot M., 2008, *Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance*, mission confiée par le Premier ministre, juillet.
- Papon M., Martin P., 2008, « Accueil des jeunes enfants : pour un nouveau service public », rapport du Sénat, novembre.
- Voisin J., 2009, « Développement de la garde des enfants », rapport IGAS, n° RM2009-033P, mars.
- Michaud J., Molière E., Ohnheiser S., Chazal J., 2010, « Les modes d'organisation des crèches collectives et les métiers de la petite enfance », *Études et Résultats*, n° 732, DREES, juillet.
- Alberola E., Olm C., 2011, « Les professionnels dans les établissements et services d'accueil collectif de jeunes enfants » Étude pour la DGCS, novembre.

ÉTUDES et RÉSULTATS • n° 825 - décembre 2012

Les professionnels des établissements d'accueil du jeune enfant en 2011