Les métiers de la Petite enfance : une situation de pénurie
Branche Acteurs du LIen Social et Familial (ALISFA)

22/10/2021

Une Pénurie de diplômés dans la Petite enfance

Force est de constater qu'il est très difficile pour les acteurs de l'accueil de la petite enfance de trouver sur la Région Auvergne Rhône-Alpes et probablement toute la France :

- des **Auxiliaires de puériculture** diplômées,
- des **Educateur.rice.s de Jeunes Enfants** et
- des **infirmières puéricultrices**.

Le phénomène tend à s'aggraver ces deux ou trois dernières années, y compris pour le recrutement de personnes titulaires d'un **CAP Petite enfance** qui ne posait aucun problème il y a encore deux ans.

Sur le diplôme d'Auxiliaire de Puériculture, des postes **ne reçoivent pas de candidatures** et restent vacants. Lorsqu'un poste est à pourvoir, les structures doivent réaliser **un nombre important d'entretiens** avant de concrétiser une embauche et voient souvent cette dernière ne pas se réaliser. Les candidats négocient financièrement leur embauche.

Le déficit de candidatures est également problématique pour faire face aux **besoins de remplacement** liés aux départs en congés maternité, parental, maladie ou encore en formation.

La socio-démographie et les conditions de travail et d'emploi des professionnel.le.s de la petite enfance font que les 4 motifs d'absence suivants sont plus fréquents qu'en moyenne :

- Professions très fortement féminisées,
- Rémunérations faibles,
- Forte exposition à la maladie,
- Départs en formation nécessaires ne serait-ce que pour former les professionnels diplômés manquants.

Le **recours à l'intérim** devient **incontournable**, entrainant des coûts supplémentaires quand il est possible. Toutefois, cette modalité d'embauche n'existe que sur les grandes agglomérations et très peu possible sur la plupart des territoires ruraux ou semi-urbains du territoire.

Cette tension permanente sur les effectifs accroit les Risques Psycho-Sociaux, ce qui entraine de nouvelles **difficultés et une augmentation du travail sur les Ressources Humaines.**

Les raisons du problème

La problématique de recrutement est **multifactorielle** :

- **Une augmentation des places en EAJE**

Des places ont depuis 10 ans été créées pour répondre aux besoins de la prise en charge des jeunes enfants. Entre **2010 et 2018**, le nombre d'EAJE a augmenté de **4% par an** (pour 3% d'augmentation en nombre de places).

Cette augmentation reste un enjeu. La CNAF dans sa dernière Convention d'Objectifs et de Gestion prévoyait une **augmentation de 30000 places** entre 2018 et 2022 au plan national.

« Aux côtés de leurs partenaires, les Caf favorisent la création de 30 000 nouvelles places en crèche à horizon 2022, en priorité sur les territoires en déficit d'offres d'accueil et dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville » 1

- **Une augmentation du nombre de place en formation mais qui ne suit pas la création du nombre de places**

Un effort d'ouvertures de places en formation a été réalisé en région. Malgré tout, cette augmentation ne suit pas la création des places.

→ L'hypothèse 4 est validée par les chiffres. Dans la région, le nombre d'EAJE a augmenté en moyenne de +4% par an entre 2011 et 2018. Dans le même temps le nombre d'Auxiliaires et de Puéricultrices diplômés augmente de seulement 1% par an. Le nombre d'EJE diplômés augmente lui plus fortement principalement en raison d'une hausse importante du nombre de VAE (ce qui induit également une baisse du nombre d'auxiliaires). Cependant sur la période, la hausse moyenne annuelle reste modérée au regard de la hausse importante de créations de structures.

Données pour la région Auvergne Rhône Alpes												Evolution totale de 2011 à 2018		Evolution moyenne par an entre 2011 et 2018	
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	En volume	En %	En volume	En %
Nombre EAJE (tous mode de gestion) *		1 549	1 632	1 702	1 789	1 863	1 963	2 053	2 121	2 185	-	+553	+ 34%	+ 79 /an	+ 4% /an
Nombre places (tous mode de gestion) *		38 219	39 120	40 638	42 288	43 890	45 420	46 916	49 919	48 679	-	+ 8 559	+ 24%	+ 1 366	+ 3%
Auxiliaire de puériculture **	Nombre diplômés	-	666	701	711	732	796	740	724	695	656	+ 29	+ 4%	+ 4	+ 1%
	Nombre inscrits	-	773	807	764	813	817	827	791	776	781	+ 3	+ 0%	0	0%
	Nombre centres de formation	-	14	14	15	15	14	15	15	13	13				
Puéricultrice s **	Nombre diplômés	-	125	133	135	135	126	132	133	130	131	+ 5	+ 4%	+ 1	+ 1%
	Nombre inscrits	-	132	141	148	226	140	161	144	139	136	+ 7	+ 5%	+ 1	+ 4%
	Nombre centres de formation	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
Educateur de jeunes enfants **	Nombre diplômés (dont validation totale via VAE)	-	165 (38)	203 (44)	170 (43)	195 (47)	192 (53)	243 (91)	226 (78)	251 (81)	239 (89)	+ 86	+ 52%	+ 12	+ 7%
	Nombre inscrits (total)	-	453	426	451	457	490	502	530	534	563	+ 81	+ 19%	+ 12	+ 2%

* Source : Enquête Aide Sociale, volet MNI, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, Ministère des solidarités et de la santé
** Source : Enquête Écoles, Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, Ministère des solidarités et de la santé

OBSERVATOIRE EMPLOI FORMATION

[1] Fascicule CAF, « financement de l'accueil du jeune enfant », Mars 2019

D'après l'enquête Employeurs réalisé par Pôle Emploi sur le territoire du Rhône, la plus grande difficulté serait le manque de personnels formées se trouvant sur le marché du travail.

	très fréquent
• Trop de compétition entre les recruteurs	31
• Fort besoin de recrutement pour pallier au turn-over	47
• Fort besoin de recrutement pour pallier aux absences inférieures à un mois	81
• Fort besoin de recrutement pour pallier aux absences supérieures à un mois	50
• Trop de distance entre le domicile et le travail	16
• Temps de travail proposé pas assez attractif	19
• Manque de candidats/demandeurs d'emploi à proximité	94
• Manque de personnes compétentes	74
• Manque de personnes expérimentées	68
• Manque de personnes qualifiées/diplômées	110
• Attentes des candidats relatives à la rémunération	36
• Attentes des candidats relatives au temps de travail	19
• Attentes des candidats relatives au projet, aux valeurs	6
• Attentes de l'employeur, relatives au type de contrat proposé, en inadéquation avec les aspirations des candidats (en référence à une demande croissante de contrats types CDD/contrat saisonniers) ?	23
• Perte d'attractivité des métiers de la petite enfance	47
• Autres difficultés	19

- **Le niveau des diplômes et des salaires bas**

Les DEAP est **un diplôme de niveau 3**. La différence de **salaires** entre un professionnel formé et non formé est très faible, ce qui n'encourage pas des professionnels non diplômés à s'inscrire dans un parcours de formation.

De plus, même si les organismes de formation nous disent qu'un certain nombre de candidats, malgré la réussite des épreuves concours, ne rentrent pas en formation faute de places, le niveau DEAP de **niveau 3** peut poser problème. En effet, actuellement, près de **79% d'une classe d'âge** atteint ce niveau, les jeunes souhaitent lors d'une professionnalisation atteinte un niveau supérieur.

Il se tourne alors vers d'autres diplômes (Educateur de Jeunes Enfants ou Infirmière).

Enfin, les diplômés après une expérience en crèche partent souvent vers d'autres métiers : notamment vers **assistant maternel**, **garde à domicile** ou d'autres secteurs, plus rémunérateurs comme le **milieu hospitalier**.

- **Un modèle économique des structures qui laisse peu de marge de manœuvre**

Le Code de la Santé Public et la nouvelle Loi Norma définissent le cadre réglementaire du secteur. Chaque structure doit compter **40% minimum** de personnels diplômés.

Les modèles économiques sont contraints : les crèches (hors modèle microcrèches secteur lucratif) sont financées par la prestation de service unique (PSU) de la CAF complétant la participation des parents plafonnées selon les revenus, et par des subventions des collectivités territoriales.

Dernièrement, l'augmentation des salaires (qui a eu court pour les Educateurs de Jeunes Enfants dès septembre 2021 et à prévoir en 2022 pour les AP) et donc des charges salariales conduit à une fragilisation des structures, les recettes n'augmentant pas.

- **Une problématique d'attractivité des territoires**

Notre région Auvergne Rhône-Alpes est diversifiée et des problématiques différentes liées à chaque territoire apparaissent comme un frein au recrutement.
La cherté du logement est frein aux recrutements, mais aussi conduit des professionnels à quitter leur poste. Cette situation est d'autant plus prégnante en milieu urbain, notamment sur le territoire lyonnais et dans les territoires du pays de Gex et de Haute –Savoie :
La mobilité est aussi une problématique dans les milieux ruraux ou en milieu urbain si le professionnel doit habiter en banlieue.
En milieu rural, **l'éloignement des centres de formation** conduit à ce que les personnes formées sur ces territoires sont moins nombreuses.

- **Des emplois occupés principalement par des femmes**

La branche en région compte **86% d'emplois féminins**, toutes structures confondues. Ce taux est encore plus élevé dans les structures de la petite enfance.
De plus la moyenne d'âge est plutôt jeune (**38 ans** pour les Auxiliaires et **39** pour les Educatrices de jeunes enfants).
Cette particularité du secteur amène à de nombreuses absences sur le terrain (gestion des enfants pour les mamans, grossesse, covid). Ceci implique pour les crèches employeuses de penser une organisation autour du remplacement des professionnel.le.s et des renforcement d'encadrement de manière structurelle.

- **Une réalité des métiers en dissonance avec les idées reçues des étudiants**

Cette réalité est surtout existante sur le métier d'Educateur de Jeunes enfants où les professionnels se voient attribuer des missions de coordination voire de direction de structures. La relation avec le jeune enfant et les parents faisant partie intégrante de leur cœur de métier est sur ces postes beaucoup moins présente, remplacée par une grande charge de gestion RH et administrative imposée par les partenariats.

Les professionnel.le.s témoignent d'une perte de sens, ou d'un sentiment de ne pas mettre en œuvre leur « vrai » métier.

Un repérage du problème récent pour les partenaires de l'emploi

Ce repérage de la problématique est assez récent de la part des partenaires de l'emploi ou de l'orientation professionnelle. En effet, suite au peu de succès dans le recrutement, les structures ne déposaient que rarement des offres d'emploi sur Pôle emploi. Jusqu'à encore récemment, le secteur de la Petite enfance et ses métiers n'étaient pas repérés comme faisant l'objet d'une tension de plus en plus forte.

Cette situation **évolue et les partenaires sont unanimes actuellement sur le problème que connait le secteur.**

Des actions en cours :

	La **mise en place d'une campagne sur les métiers de la Petite Enfance** et notamment en l'accentuant sur les métiers au masculin, pour inciter les professionnels masculins à choisir ces métiers http://www.metiers-petite-enfance.fr/decouvrir-les-metiers-de-la-petite-enfance/
Gestion prévisionnel des emplois et compétences de Branche	**La mise en place du Gestion prévisionnel des emplois et compétences de Branche** Cette GPEC est en cours de réalisation et travaille notamment autour des mobilités professionnelles.
Partage de la problématique sur le Rhône	**Mise en place d'un groupe de travail avec le syndicat employeur (ELISFA) , des employeurs de la branche, des fédérations, la référente régionale et Uniformation** Ce groupe s'est réuni pour analyser la problématique. A la suite de cet échange, le premier pas a été de mettre en place une PCRH pour aller plus loin
Prestation de Conseil en Ressources Humaines	**Un groupe de 8 crèches de la Branche démarre un accompagnement pour trouver des leviers autour de la pénurie.** L'idée est de regarder en interne des structures la question de l'emploi et d'imaginer des leviers pour rendre attractif les structures
Rencontre des partenaires pour sensibiliser aux problèmes	Rencontre des centres de formation (Ocellia, Ifir, IFAP Auvergne…) Rencontre de Pôle emploi régional, Transitions pro, Animation régionales des Missions locales Participation dans le cadre du schéma aux familles animé par la CAF 69 à un groupe autour des problématiques de recrutement Envoi d'un courrier de la CPNEF du 21 Juillet 2021 au président de région

Des pistes pour améliorer la situation à travailler en partenariat

Information sur les métiers

- Faire connaitre les différents types de métiers et les évolutions possibles
- Informer les professionnels de l'emploi et de l'orientation professionnel
- Développer la communication auprès des jeunes et des personnes sans emplois

+

Former d'avantages de stagiaires sur les différents métiers

- en formation initiale en voie classique
- en formation en apprentissage
- en formation continue
- renforcer le travail avec les centres de formation
- étudier la mise en place de parcours spécifiques (CARED, POE, autres...)
- Malgré tout, une attention est à considérer: problématiques des stages hospitaliers pour DEAP)

+

Travailler sur les conditions de travail au sein des structures - Qualité de vie au Travail

- Travailler les circuits de recrutement
- Accompagner les structures vers des projets pédagogiques attirants
- Accompagner la mobilité professionnelle
- Agir sur la question de la rémunération et de l'environnement du salarié : logement, transport
- Agir autour du rythme/ de l'encadrement
- Travailler des GPEC de territoire et interne