

Note de synthèse des besoins – Auxiliaire de puériculture – Région PDL

BRANCHE ALISFA – RR CPNEF ALISFA – Région PDL

21 juin 2022

Ls EAJE relevant de la branche en Pays De la Loire : 870 ETP environ.

Le constat général est que le besoin de main d'œuvre est bien supérieur aux personnes qui proposent leurs services. Nous ne sommes pas sur un contexte de plein emploi mais sur celui de métier en tension..

Cela s'impacte au niveau des équipes de professionnels, de l'accueil des enfants et des familles.

A Nantes, à la rentrée 2022, plus d'une centaine de places d'accueil bébés sera fermée à défaut de professionnels en nombre suffisant.

⇒ Voici comment cela peut se traduire dans le quotidien :

Extrait d'un courrier adressé à l' élu de la Région PDL, M. Martin, le 11/12/20

« [...]

Le nombre d'établissements d'accueil de jeunes enfants a augmenté ces dernières années avec l'ouverture de crèches privées, de micro crèches et l'extension de crèches associatives. En 2018 on comptait [sur Nantes] 43 crèches associatives , 33 crèches municipales, 15 microcrèches et 5 crèches interentreprises.

Les auxiliaires de puériculture représentent environ 40 % de nos salariés auprès des enfants et sont essentielles dans nos fonctionnements pour assurer la sécurité , les soins aux enfants et respecter nos obligations de fonctionnement .

Pour pallier à ce déficit certain(es) directeur(rices) de crèches recrutent des apprentis auxiliaires du CFA de Rennes car il n'y en a pas sur Nantes. Mais ces futures professionnelles ne constituent pas réellement un vivier car la plupart viennent de Bretagne et Normandie et ne restent pas majoritairement travailler sur Nantes une fois leur formation terminée. [...] »

Témoignages de direction d'EAJE associatifs, collectés et présenté en annexe de ce courrier.

1/ " [...] nous avons, nous aussi, beaucoup de mal à recruter:

- pour des courts remplacements : c'est devenu impossible de trouver des professionnels pour quelques jours. Nous recevons très peu de candidatures, toutes formations confondues.

Quand nous avons une absence non prévue du jour au lendemain, nous passons beaucoup de temps à contacter les quelques candidatures reçues ou partagées avec le réseau: c'est le parcours du combattant qui commence!

Souvent, cela se termine par une réorganisation en interne : une professionnelle en moins et la Direction qui va sur les sections, une professionnelle qui revient travailler et récupère ultérieurement.

Ou nous contactons l'Appel médical pour un remplacement ponctuel le plus court possible...

- pour les longs remplacements longs: nous nous y prenons longtemps à l'avance et nous déposons une annonce Pole Emploi. Les candidatures bien ciblées sont peu nombreuses et il faut toujours s'attendre à des refus voir des désistements de dernières minutes car elles sont très sollicitées...

C'est vraiment difficile de faire un travail de qualité!

Les équipes sont fatiguées car il faut s'adapter, compenser; les enfants sont perturbés car beaucoup de turn-over (plusieurs pro sur le même remplacement) et la Direction est stressée.

La crise sanitaire n'arrange rien bien sûr...

Cette année, nous avons fait le choix d'embaucher une personne à temps plein pour tous les remplacements anticipés ou non.

Malgré cela, nous avons toujours besoin de remplaçantes car il peut y avoir plusieurs arrêts en même temps.

Nous avons donc recruté une auxiliaire de puériculture en alternance qui devrait arriver en janvier.

Directrice jour 2 crèches

2/ " [...] Des CV auxiliaire et CAP AEPE de plus en plus rares

Epluchage des CV (souvent anciens, mais on tente quand même, rareté de nouveaux envois de CV),

Phoning,

Messages laissés sur portable sans retour,

Activation des réseaux réguliers

Désistement de rendez-vous programmés,

Arrêt maladie pour une après 2 jours de remplacement,

Refus de remplacement (pour place de parking payant, pas de déplacement en transport en commun lié au covid)

Remplacement négocié sur les disponibilités (sans le mercredi)

Remplacement EJE (sur des postes d'Auxiliaire)

Candidatures des professionnelles dont le domicile est éloignés de Nantes (exemple Cholet, Vendée)

Je pense aussi au temps et à l'énergie consacrés à la recherche des remplacements, aux réajustements continuellement le planning (parfois limite au niveau règlementaire), aux demandes faites auprès des professionnelles pour modifier leurs horaires (impact sur leur organisation personnelle et familiale), au soutien les équipes investies mais fatiguées par ses changements perpétuels (dans cette période générant pour certaines beaucoup d'anxiété,) et aux risques psychosociaux que tout cela peut entraîner.

Du côté de l'accueil :

De l'insatisfaction exprimée par les professionnelles sur la qualité, sur la disponibilité et le suivi de l'enfant

Une capacité d'adaptation toujours activée, notamment lors de l'intégration de remplaçantes (accueillir, montrer, expliquer, accepter une efficacité différée)

Des projets spécifiques parfois à l'arrêt

Pour certaines familles, elles relèvent aussi le turn over de l'équipe (sur 2019, 39 contrats sur 15 CDI), pas facile aussi pour elle et pour les enfants pour tisser la relation de confiance.

Les leviers actionnés :

Devant le manque de personnel, nous avons dû solliciter les familles 2 jours en octobre pour réduire le temps de présence de leur enfant ou de le garder si possible à la maison. (validé par le bureau de l'association, très à l'écoute)

Les heures supplémentaires ont été payés en septembre et octobre.

Nous venons de nous engager auprès d'une agence d'intérim (Vitalis Médical). Un recrutement (CAP PE) en place (démarche exceptionnelle car le coût important,) A noter que les candidates viennent souvent d'une autre région, déménagement, et qu'elles ne connaissent pas le réseau local."

Directrice crèche Crèche Mickey Minnie

3/ "[...] Je suis directrice de 2 établissements associatifs sur Orvault [...]

Une salariée est partie en début d'été: n'ayant pas de candidature d'auxiliaire de puériculture, j'ai recruté un CAP AEPE mais je n'ai eu que 2 candidatures.

Une autre a été arrêtée en congé maternité de façon précoce fin août: j'ai eu 2 candidates, dont une avec des soucis de santé qui ne pouvait pas travailler [...]

4/ " [...] nous sommes en quête d'une AP pour un CDI pour une prise de poste le 19

Octobre... je finis par échanger avec des AP de la France entière qui sont mobiles. Une postulante parisienne m'a clairement dit qu'elle préférerait bénéficier de l'allocation chômage qui serait plus élevée que le salaire que nous proposons. Une AP nantaise préfère faire de l'intérim pour 1400 euros net par mois.

Un lundi du mois d'octobre, 4 professionnelles manquaient à l'appel et nous avons été contraintes de réduire nos accueils : les familles qui avaient un autre moyen de garde pour leur enfant ont joué le jeu contre de la gratuité.

Le contexte est complexe, niveau RH "

Directrice " accueil petit oranger Nantes

5/ « Je partage les memes difficultés de recrutements :

-problèmes de recrutements d'AP et de CAP PE, à La Maison des Poupies nous avons choisi de recruter une EJE et une Infirmière (tellement les candidates sont rares et parfois inexpérimentées...), [...]"

Crèche chanson des poupies

6/ " Nous avons trouvé une infirmière et un eje plus facilement, pour cap et auxiliaire , plus compliqué, nous avons finalement pris une stagiaire qui attendait les résultats de son cap et comme son stage s'était très bien passé...Nous l'avons embauché une fois qu'elle a eu les résultats. De plus, nous avons eu très peu de candidatures. Et là pour le poste d'auxiliaire,

seulement 3 cv dont une ergothérapeute et une cap, donc seulement une AP en fait...nous attendons, c'est un peu désespérant..."

Multi-Accueil Bilingue Fluffy

7/ Pour ma part j'ai été en recrutement sur un poste d'auxiliaire de puériculture à temps plein CDI fin juillet et un poste à temps partiel CDI en aout.

Je n'ai pas eu de candidatures d'auxiliaire et j'ai recruté deux CAP PE. Ces deux personnes n'avaient pas d'expérience en crèche car elles ont obtenu ce diplôme en le préparant par correspondance et n'ont fait que des stages en école et centre de loisirs.

Nous avons dû mettre fin à la période d'essai de l'une d'entre elles [...]les compétences n'étaient pas là avec mise en danger des enfants et l'autre personne a dû bénéficier d'un accompagnement très important.

Par conséquent j'ai posté une nouvelle annonce pour recruter une auxiliaire de puériculture en CDI 35h seulement deux candidatures dont une ne convenait pas et l'autre a été recrutée [ailleurs].

Par conséquent j'ai recruté une éducatrice de jeunes enfants sur ce poste,(plus coûteux et pas les mêmes compétences sanitaires !)

Directrice crèche " la lanterne magique"

⇒ Quelques données :

En avril 2021, lors d'une enquête auprès de nos adhérents, sur 33 réponses reçues (24 du 44 / 6 du 49 / 1 du 53 / 1 du 72 / 1 du 85) :

Représentent :

932 places d'accueil de jeunes enfants

341 salariés / 254,83 ETP

AP en poste au sein des structures au moment de l'enquête : 106

Postes AP non pourvus au moment de l'enquête : 29

Soit 27,4 %

A la question : Quels sont les raisons de vos besoins de recrutement d'AP ?

68% pour remplacement de courte durée

40,6% Recrutement CDI en temps plein

37,5% pour remplacement longue durée

Et une remarque sur la formation AP :

Dans la formation d'AP, je trouve que l'accueil en collectivité n'est pas suffisamment mis en avant. La plupart des candidates qui sortent de l'école veulent se tourner vers l'hôpital, la maternité (ce qui fut le cas pour nous, recrutement d'une AP en CDI 21h/sem en Novembre 2020, contrat interrompu pendant la période d'essai car le collectif ne répondait aux attentes de la personne qui s'est tournée vers la maternité) Difficulté de recrutement car que 21h/sem à proposer. Cette formation mériterait d'être rallongée pour approfondir ce point (accueil collectif) mais aussi accentuer le développement du jeune enfant, la place de l'observation, le travail d'équipe... Pour évoluer professionnellement dans le domaine de la petite enfance, les AP n'ont quasiment que la VAE d'EJE, mais le fossé est énorme entre les 2 formations et décourage certaines pro (3 AP au sein du multi accueil ont eu l'envie mais ont stoppés leurs démarches). En rallongeant cette formation d'AP, cela ferait un véritable parcours possible pour les métiers de la petite enfance, et permettrait aussi de valoriser les salaires des AP qui ne sont pas très reconnues. Peu d'écart entre un CAP petite enfance et une AP. à peine 80€ brut de différence sur un salaire. Pas très encourageant.

⇒ Et en 2022 ?

Les difficultés perdurent. Lors d'une enquête de début d'année, les directions citent tous les recrutements comme difficiles (pas de candidatures, pas de CV que ce soit pour AP, CAP AEPE, EJE, agent de service et cuisinier))

Il n'y a plus suffisamment de personnels formés pour pallier toutes les ouvertures de structures récentes.