

### Dossier de presse

# LA PETITE ENFANCE un secteur à bout de souffle en mal d'attractivité



## Introduction

Convaincu que l'égalité des chances se joue dès le plus jeune âge et que l'investissement social dans la petite enfance est un levier essentiel dans la lutte contre les inégalités sociales et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Terra Nova plaide depuis de nombreuses années pour le renforcement des politiques publiques en faveur de la petite enfance et a fait plusieurs recommandations en ce sens.

Aujourd'hui environ 1,3 millions d'enfants sont pris en charge par des professionnels de la petite enfance, jusqu'à leur entrée à l'école. Les solutions d'accueil du jeune enfant sont variées pour répondre aux besoins des familles. Les modes d'accueil formels peuvent être individuels ou collectifs. Pourtant, plus de 160.000 parents sont empêchés de prendre ou reprendre un emploi faute de mode d'accueil adapté à leurs besoins et à leurs moyens. Malgré la baisse de la natalité quasi continue depuis 2010, le départ à la retraite d'ici 2030 de près de la moitié des assistantes maternelles en activité aura de fortes répercussions sur la demande de places en crèche.

Depuis les travaux de la Commission des 1000 premiers jours, l'objectif de socialiser les enfants avant leur scolarisation est désormais affiché comme aussi important que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Des travaux en sciences cognitives, en économie et en sciences sociales, ont en effet souligné le rôle crucial de la petite enfance dans le développement des individus et l'importance de la qualité de l'accueil des jeunes enfants. L'ambition éducative et pédagogique des EAJE mérite d'être revalorisée et les pratiques professionnelles et le socle de compétences demandées doivent être enrichis et homogénéisés pour mieux prendre en compte ces nouvelles dimensions.

Pour « garantir l'accueil de chaque jeune enfant », il faut créer 100 000 places supplémentaires d'ici 2027, et 200 000 à l'horizon 2030. Or, pour parvenir à ouvrir 200 000 places de crèches, il faudra former 70 000 professionnels, qui viendront s'ajouter aux 400 000 qui travaillent actuellement dans le secteur de la petite enfance. Ces objectifs sont, en l'état, inatteignables. Quel que soit le statut juridique ou le type d'établissement considérés, le secteur est aujourd'hui en sous-effectif constant : il peine non seulement à recruter mais aussi à garder ses professionnels. Une spirale négative est ainsi enclenchée: moins les personnels sont nombreux, plus leurs conditions de travail se dégradent, moins les métiers sont attractifs et plus la pénurie s'aggrave, ce qui entraîne des démissions, des arrêts maladie et fragilise la qualité de l'accueil.

Il est important de noter que nous nous concentrons ici sur les professionnels des modes d'accueil collectifs. Les enjeux liés aux autres types d'accueil, notamment les assistantes maternelles qui, d'après l'enquête « Mode de garde » de la Drees de 2020, restent le principal mode d'accueil formel pour les 0–3 ans après les parents, y sont évidemment évoqués mais sans être analysés en profondeur.

Ce rapport a été rédigé par Suzanne Gorge, directrice générale adjointe de Terra Nova en collaboration avec un groupe de travail.

Terra Nova est une association loi 1901 reconnue d'intérêt général. À travers nos publications (www.tnova.fr), et nos événements, nous promouvons des propositions innovantes et opérationnelles dans tous les domaines de politiques publiques.



#### La faiblesse des rémunérations

Alors que les professionnels des crèches n'ont pas bénéficié du Ségur, les rémunérations dans le secteur restent encore trop peu attractives.

Le « bonus attractivité » qui doit permettre d'augmenter les salaires et qui représentera à terme un budget annuel de près de 240 millions € (M€) est d'ores et déjà une bonne nouvelle pour le secteur même si, à ce jour, il ne concerne pas l'ensemble des professionnels.

Une réelle amélioration des conditions de travail et une augmentation des rémunérations sont en effet deux leviers indispensables pour redynamiser le secteur et répondre au déficit d'attractivité.

Le « bonus attractivité » couvre deuxtiers des coûts pour une augmentation moyenne de 150€ nets par mois pour les salariés, applicable dès le 1er janvier 2024. Ce bonus concerne les employés des crèches publiques et privées financées par la PSU, dont les conventions collectives ont été renégociées pour rejoindre la plus protectrice. Actuellement, il existe 9 conventions collectives avec des niveaux de protection variables, et près de 70 000 salariés ne sont rattachés à aucune convention.

#### Les conditions de travail

Les professionnels de la petite enfance sont sujets à des **risques physiques** parmi lesquels arrivent au premier rang les maux de dos. S'ajoutent à ces risques physiques, des **risques d'ordre psychologique et psychosociaux** ainsi que des risques dus au contact régulier avec des enfants potentiellement malades. Ces risques se traduisent par des taux relativement élevés d'accidents de travail. On note une augmentation récente des accidents de travail (+1.8% entre 2018 et 2019) et des maladies professionnelles (+12% entre 2018 et 2019).

La grande majorité (93%) des maladies professionnelles sont dues à des affections périarticulaires. 41% des accidents de travail sont dus à des chutes dans l'exercice des fonctions.

L'amplitude horaire importante a également un impact sur les conditions de travail et la fatigue des professionnels : les jeunes enfants sont accueillis très tôt le matin et tard le soir. Cela a notamment des conséquences importantes sur l'équilibre vie professionnelle/personnelle de ces agents, qui sont en très grande majorité des femmes (à plus de 95%).



## Des représentations sociales de ces métiers qui n'évoluent pas

Les établissements d'accueil du jeune enfant restent considérés aujourd'hui, notamment par les parents, prioritairement comme un service de garde. A cet égard, une mission de l'IGAS de 2023 souligne par exemple combien « le « amusez-vous bien! » prononcé par nombre de parents déposant leur enfant est quasi unanimement relaté par les professionnels rencontrés comme significatif de cette perception réductrice de leur métier, plus proche du baby-sitting que de l'accompagnement au développement harmonieux de l'enfant. Cela a un impact sur la quête de sens dans l'exercice de ces métiers.



#### Un secteur en pénurie

La CNAF a conduit en 2022, une enquête auprès de l'ensemble des crèches à la demande du Comité de filière « Petite enfance ». L'enquête portait sur 15.986 crèches collectives.

48,6% des crèches collectives ont déclaré un manque de personnel auprès d'enfants. 8.908 postes auprès d'enfants sont déclarés durablement vacants ou non remplacés à la date du 1er avril 2022, soit entre 6,5% et 8,6% de l'effectif total de professionnels auprès d'enfants.

Ce constat alarmant s'explique pour l'essentiel par un déficit majeur d'attractivité pour les métiers qualifiés de la petite enfance.

Une crèche sur deux souffre d'un poste non pourvu dans son équipe. Deux métiers sont particulièrement touchés par cette pénurie : les Auxiliaires de Puériculture (AP) et les Éducateurs de Jeunes Enfants (EJE).

La vacance du poste a des conséquences sur le personnel qui demeure : risque de burn-out, sollicitations trop importantes car plus d'enfants à charge par personne.



## Investir dans le secteur de la petite enfance, bénéfique à tout niveau

Selon le prix Nobel d'économie James Heckman, qui a mené une analyse coûts-bénéfices détaillée de ces programmes, il s'agirait de l'investissement éducatif le plus « rentable » pour la société : les montants considérables investis dans la requalification professionnelle, la lutte contre le décrochage ou la prévention de l'échec scolaire au collège, bénéficieraient davantage aux individus s'ils étaient investis 10, 15 ou 20 ans en amont, dans des initiatives de haute qualité à destination de la petite enfance.

Cette vision selon laquelle les inégalités peuvent être corrigées dès le plus jeune âge se fonde en particulier sur les évaluations du dispositif Perry Preschool, et, plus tard, du Carolina Abecedarian qui reprend et approfondit cette démarche pour des enfants de 0 à 5 ans, en commençant dès la crèche.

Les enfants ont été suivis jusqu'à l'âge de 40 ans et les résultats sont saisissants : meilleure réussite scolaire, accès à l'enseignement supérieur plus large, chômage plus faible, meilleurs revenus, meilleure santé, moindre risque de délinquance.

## Accompagner le développement cognitif des enfants

La précocité et l'intensité des capacités cérébrales et sensorielles du tout-petit prouvent que beaucoup se joue pendant les premiers mois qui suivent la naissance et que le secteur de la petite enfance doit s'organiser pour répondre au mieux à ces enjeux.

Cette période des 1 000 jours est centrale dans le développement de l'enfant et déterminante pour sa vie et sa santé futures : c'est au cours de ces premières années que se construisent les bases psychiques et cérébrales de l'individu, dans cette période, le cerveau est en chantier et l'adulte en devenir se construit.





## Rendre les formations plus attractives

- Création de bourses pour inciter les étudiants à se diriger vers ces formations.
- Une formation obligatoire à l'entrée en EAJE, pour le personnel « qualifié ».
- Créer un diplôme de niveau bac dans la filière éducative dédié à l'accueil de jeunes enfants entre le CAP AEPE et le diplôme d'EJE.
- Faciliter l'accès à la VAE en simplifiant les démarches et en augmentant la fréquence des sessions, aider les gestionnaires de crèches à valoriser et accompagner la VAE.

### Valoriser et mieux rémunérer les métiers de la petite enfance

- Afin d'accélérer la mise en œuvre des revalorisations pour tous, autoriser la mise en œuvre des revalorisations salariales grâce à des accords d'entreprise et non des accords de branche.
- Imposer à toutes les branches professionnelles un socle social commun en faveur des professionnels de l'accueil du jeune enfant (rémunération minimale, temps de travail, formation, prévoyance).
- Définir les emplois-repères du secteur de la petite enfance (intitulés, descriptifs, compétences associées, règles communes relatives aux passerelles entre ces emplois), les intégrer dans les classifications de branches et aider à la définition des salaires d'entrée de grille associés aux emplois-repères.

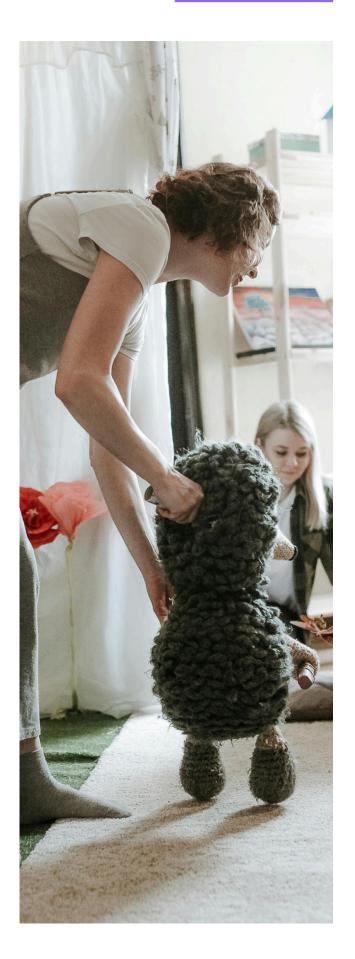


### Améliorer la qualité du temps de travail

- Augmenter le temps d'équipe et la préparation pédagogique. Formaliser le temps hors enfant ; imposer à minima une fermeture anticipée hebdomadaire, mettre en place une journée pédagogique à intervalle régulier, et un minimum d'une séance mensuelle d'analyse de la pratique par professionnel;
- Prendre davantage en compte dans les appels d'offres des critères qualitatifs, le projet pédagogiques, les niveaux de diplômes des personnels, le respect de la charte nationale de l'accueil du jeune enfant;
- Créer dans chaque crèche des temps réguliers d'échanges parents/professionnels autour du projet d'établissement.

#### Le contrôle et la transparence

 Intégrer dans le schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant des obligations d'évaluation de la qualité d'accueil dans les établissements a minima tous les deux ans. Aujourd'hui, Les EAJE doivent, selon l'article L.2324-2-4 du code de la santé publique, faire l'objet d'une évaluation a minima tous les 5 ans sur le fondement des principes mentionnés au sein de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant.



## RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS TRAVAUX SUR LA PETITE ENFANCE SUR WWW.TNOVA.FR

22.10.2021

Petite enfance : que devrait faire le prochain président de la République ? Par Florent de Bodman

31.05.2017

Investissons dans la petite enfance — L'égalité des chances se joue avant la maternelle

Par Florent de Bodman, Clément de Chaisemartin, Romain Dugravier et Marc Gurgand

13.01.2014

#### La lutte contre les inégalités commence dans les crèches

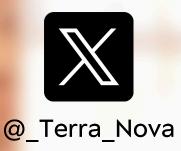
Par Olivier Noblecourt, Suzanne de Bellescize, Laurent Evenos, Liem Binh Luong Nguyen et Arthur Muller

#### L'AUTRICE

Suzanne Gorge, directrice générale adjointe de Terra Nova suzanne.gorge @tnova.fr









Terra Nova - think tank



www.tnova.fr

### **CONTACT PRESSE**

Annalivia Lacoste, responsable de la communication de Terra Nova l'annalivia.lacoste@tnova.fr