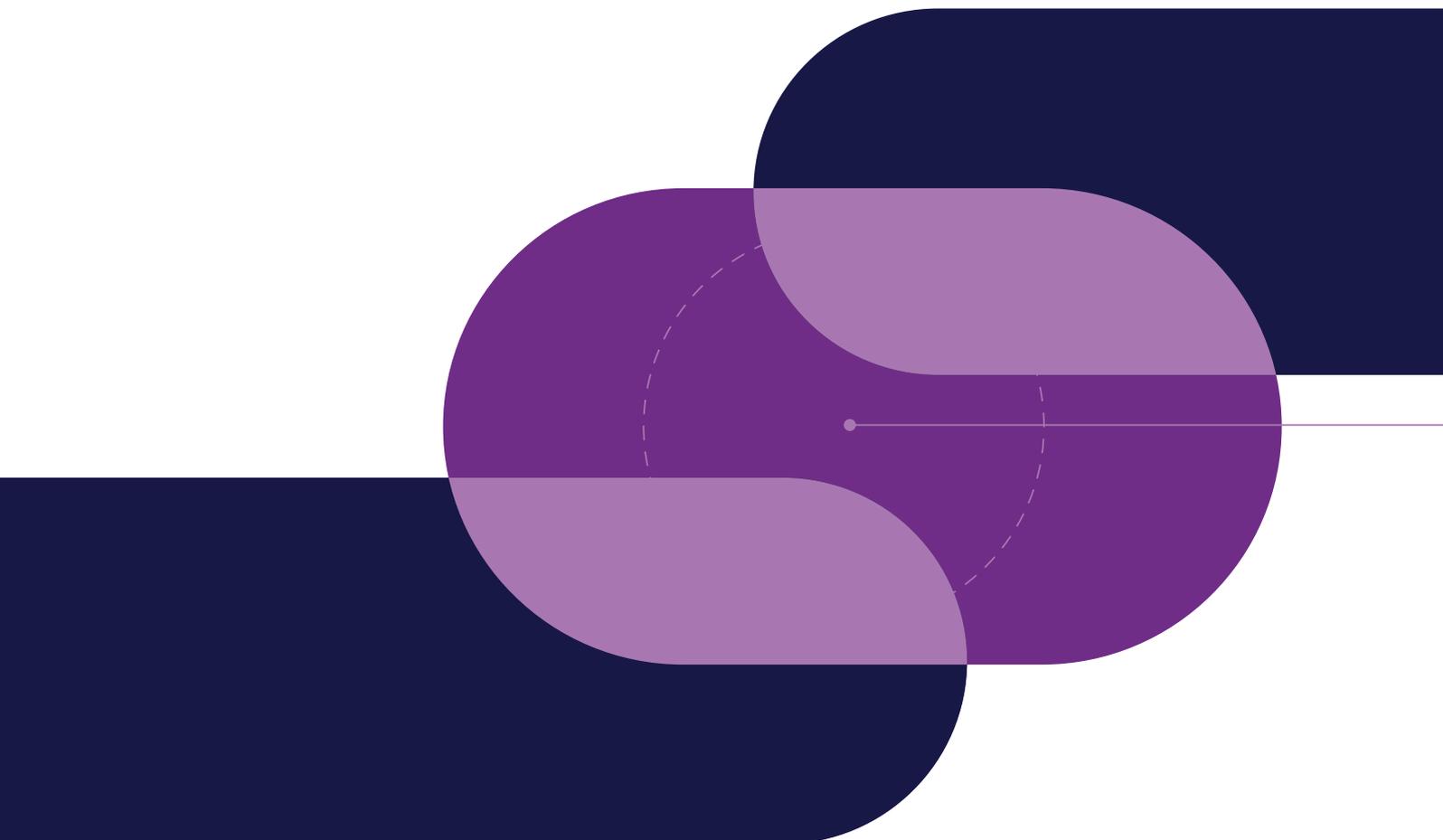


étude

attractivité
des métiers

de la petite
enfance.



sommaire.



04

le constat

06

rappel de la méthodologie

08

nos 5 enseignements-clés

11

une représentation ambivalente de la petite enfance qui joue à front renversé avec celle du grand-âge

15

une crise des ressources préoccupante, dominée par une vision utilitariste

21

des possibilités de garde jugées globalement satisfaisantes

27

des métiers propices à l'acquisition de compétences, mais qui restent à révéler

35

une attractivité dégradée où prime la question du salaire

45

nos recommandations d'actions

le constat.



Les métiers de la petite enfance constituent une forme de point aveugle au plan de la société et plus largement au sein des politiques publiques, restant la plupart du temps soumis à une représentation minorative, tirant du côté du nursing et des seules compétences affectives.

Cette filière demeure significativement moins renseignée que celle touchant aux métiers du grand-âge, alors même qu'elle connaît elle aussi des épisodes récurrents de désertion, sur fond de révélations publiques de pratiques insatisfaisantes, et peine à recruter à la hauteur de besoins considérables.

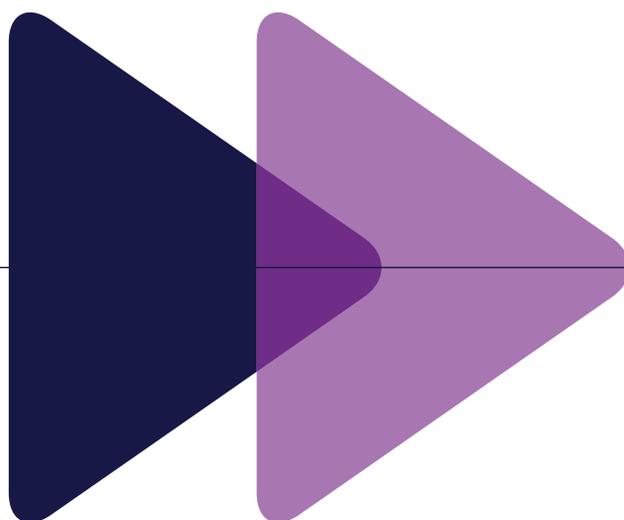
C'est pourquoi nous avons décidé de mener une investigation de nature à éclairer positivement le secteur de la petite enfance et faire évoluer la situation vers davantage de reconnaissance de la valeur ajoutée des métiers et des perspectives qu'ils peuvent offrir.

Les résultats permettent de mieux comprendre les attentes des familles et des professionnels ainsi que les raisons profondes de ce désengagement et devraient contribuer à faire bouger les lignes tant au plan de l'opinion publique qu'au plan des professionnels concernés.

Stéphane Jeugnet
directeur général Appel Médical et Jbm

rappel de la méthodologie.





Cette étude a eu lieu entre avril 2023 et juin 2024.

avril - oct.
2023

Un volet parents : collecte et remontée de l'expérience utilisateurs des métiers de la petite enfance

- organisation et analyse de 2 focus groups de parents de jeunes enfants (20 personnes) pour recueillir leur parole et élaborer un questionnaire d'enquête
- construction et réalisation d'une enquête quantitative portant sur les représentations, les attentes et les facteurs de satisfaction/insatisfaction de parents (panel : 202 personnes)

nov. 2023
mars 2024

Un volet professionnel(le)s : collecte et remontée de l'expérience vécue par la pratique professionnelle en vue de cartographier les capacités développées

- organisation et analyse de focus groups et entretiens individuels (16 professionnels) de la petite enfance pour recueillir leur parole et élaborer un questionnaire d'enquête
- entretiens téléphoniques de responsables d'établissements ou DRH pour identifier les représentations externes autour des compétences développées dans ces métiers

avril - juin
2024

Un volet opinion publique : recueil de la perception et des attentes de l'opinion publique sur les métiers et la place du secteur de la petite enfance

- construction et réalisation d'une enquête quantitative portant sur les représentations et les attentes du grand public (panel : 1003 personnes, 31 % de l'échantillon est directement concerné : jeunes enfants + projets/ expérience de garde)



nos 5
enseignements-clés.

Ces enseignements ont permis la formalisation de recommandations pour relancer l'attractivité des métiers de la petite enfance.

1

une représentation ambivalente de la petite enfance qui joue à front renversé avec celle du grand-âge

2

une crise des ressources préoccupante, dominée par une vision utilitariste

3

des possibilités de garde jugées globalement satisfaisantes

4

un contenu de métier propice à l'émergence de soft skills, mais qui restent à révéler

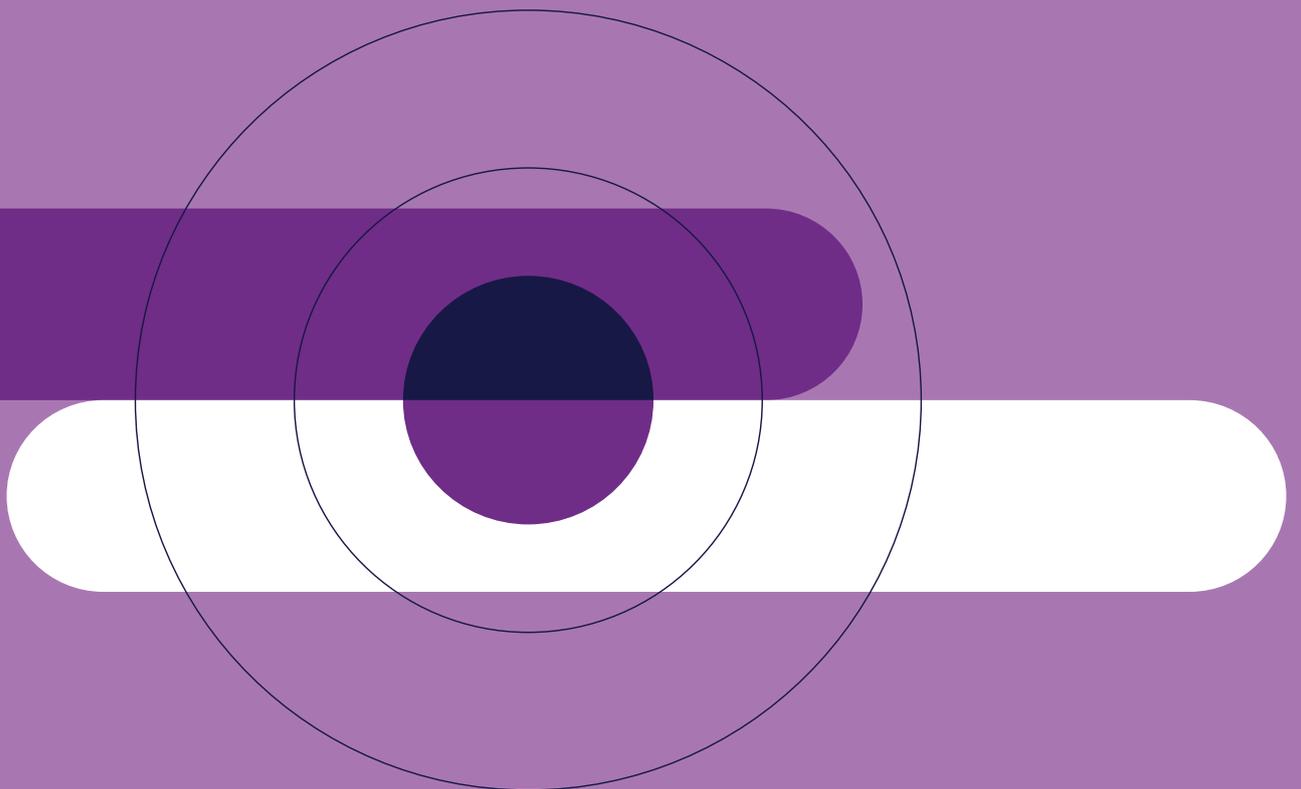
5

une attractivité dégradée où prime la question du salaire





une représentation
ambivalente de la
petite enfance qui joue
à front renversé avec
celle du grand-âge.



une perception de la petite enfance : entre apparences positives et réalités nuancées.

A la différence de ce que l'on peut constater sur le grand âge, la petite enfance (jusqu'à 3 ans) recueille un enthousiasme mesuré. Toutes générations confondues, son image se révèle en effet modérément positive et l'appréciation globale très moyenne (2,6/5). Cela reflète une réalité bien plus contrastée que ce que l'on pourrait imaginer.

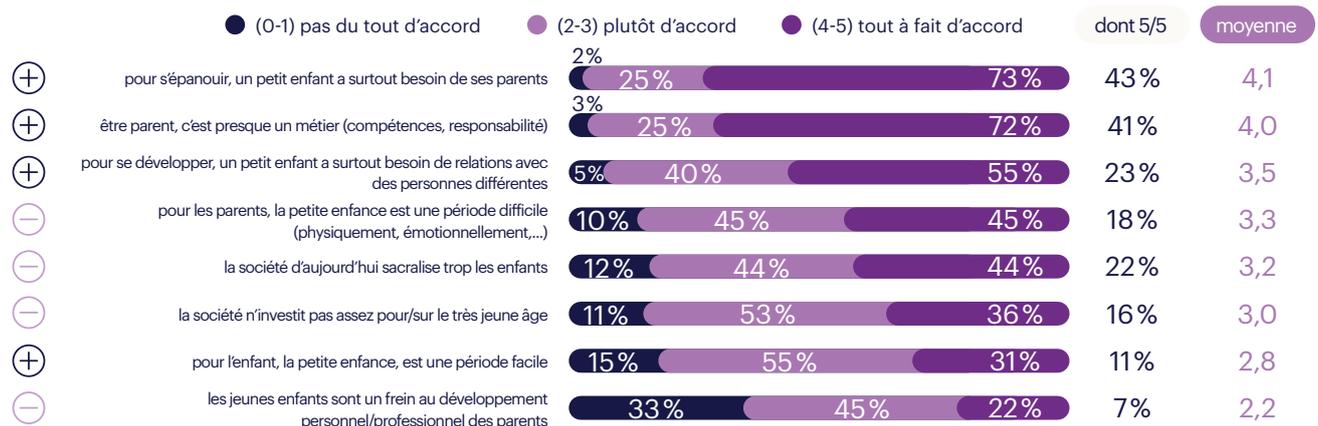
Parmi les appréciations positives, on note surtout la place et le rôle primordial des parents :
 → l'importance des parents dans l'épanouissement et la construction de l'enfant (73 %)
 → les compétences requises des parents sont de niveau quasi-professionnel (72 %)

Pour près d'un Français sur deux (45 %), la petite enfance est une période difficile pour les parents et presque autant (44 %) considèrent qu'on sacralise trop les enfants. Un tiers (50 % chez les jeunes adultes) ne considèrent cependant pas le jeune enfant comme un frein au développement personnel ou professionnel des parents. Une petite majorité souligne la nécessité pour un jeune enfant d'être exposé à des relations variées (55 %).

paroles de professionnels :

« C'est fou ! Tout le monde dit qu'il n'y a rien de plus précieux qu'un enfant. Les parents s'engagent peu et la société encore moins. On nous les délègue mais sans les moyens. »

→ quelle image avez-vous de la petite enfance ?



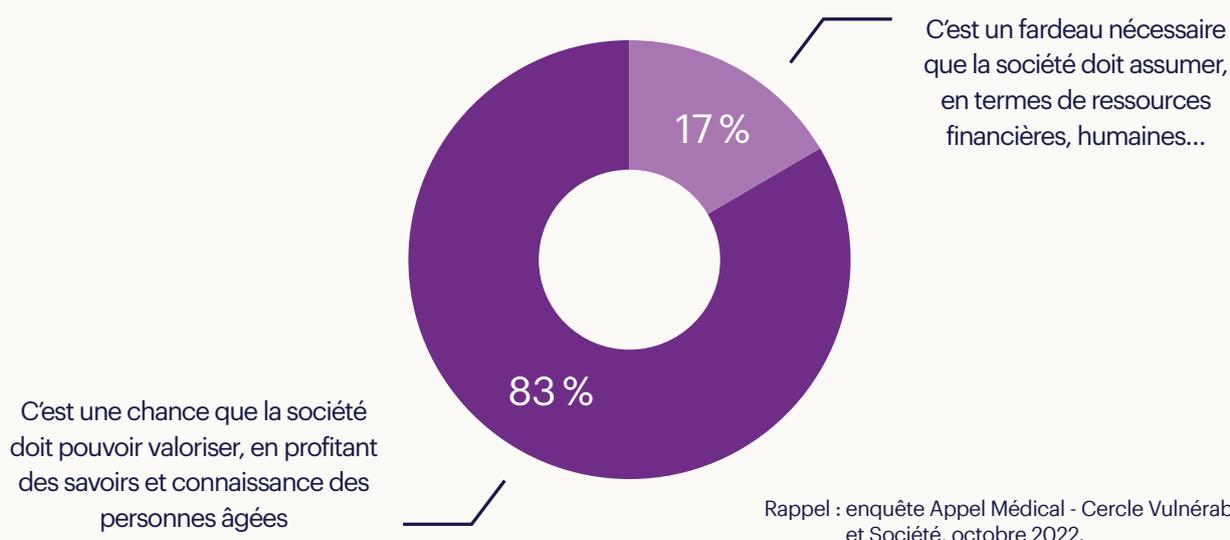
Cette ambivalence vis-à-vis de la petite enfance, à rebours de nombre d'idées reçues, explique en partie le recours massif à des situations de garde.

→ la petite enfance n'est pas l'image d'Épinal commune et idéalisée qu'on a souvent à l'esprit. Les parents reconnaissent que c'est une période difficile tant pour l'enfant que pour les parents. Ils sont conscients de la nécessité des ressources professionnelles en termes de garde, d'organisation et de compétences.

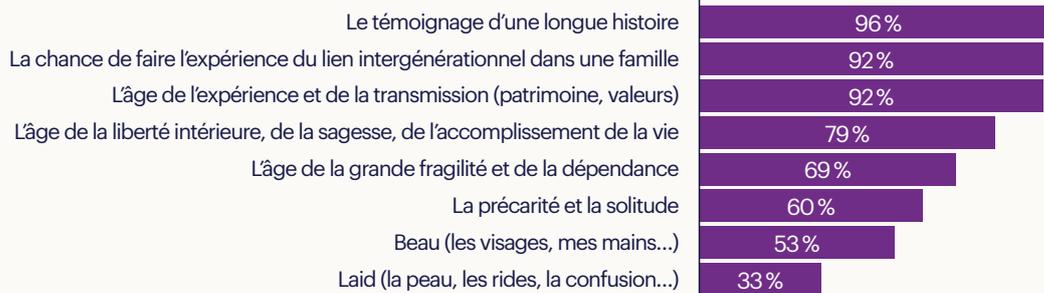
extrait de l'étude grand-âge.

Pour rappel : 4 français sur 5 valorisent positivement le grand-âge qui bénéficie d'une image très positive; l'âge de la petite enfance paradoxalement est nettement moins valorisé.

→ quelle perception avez-vous du grand-âge ?



→ en détail



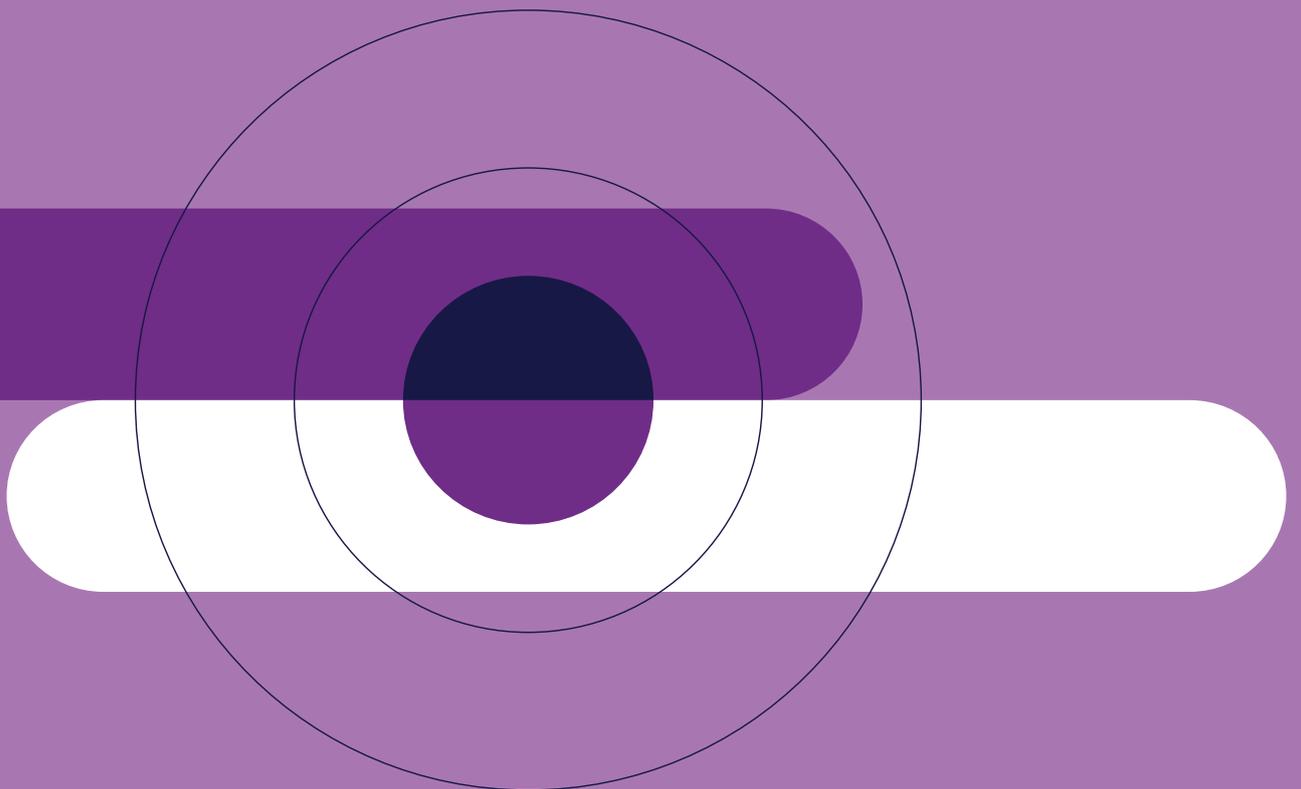
découvrez l'enquête grand-âge complète sur appelmedical.com







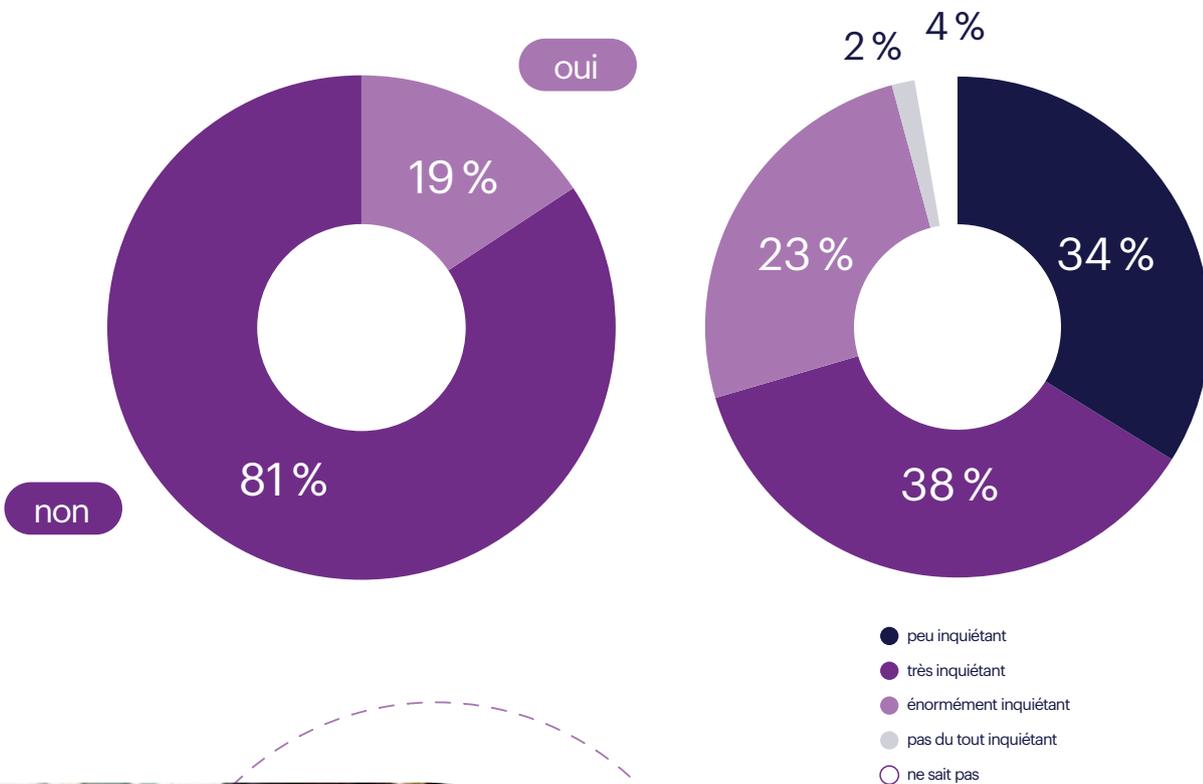
une crise des
ressources
préoccupante,
dominée par une
vision utilitariste.



une pénurie de professionnels jugée préoccupante.

Le manque de ressources humaines dans les métiers de la petite enfance est jugé préoccupant : 81 % des parents jugent insuffisant le nombre de personnels et 61 % d'entre eux trouvent cette pénurie réellement inquiétante.

→ les métiers de la petite enfance connaissent depuis quelques années une sévère perte d'attractivité qui se traduit par une pénurie de personnel. Êtes-vous d'accord, et cela vous semble-t-il ?



une attractivité faible et durable perçue comme grave.

L'attractivité de ces métiers est en soi jugée plutôt faible par les parents (5,6/10). D'ailleurs 71 % d'entre eux ne s'imaginent pas l'exercer, essentiellement par manque de compétences (63 %) et de patience (44 %).



paroles de parents :

« Les auxiliaires de puériculture, ce sont des super-héroïnes. Je serais totalement incapable de tenir le coup à leur place. »



15 %

très positive (8-10)
dont 6% (9-10)



59 %

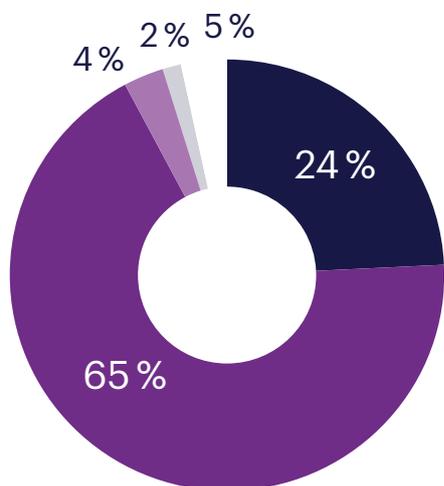
positive (5-7)



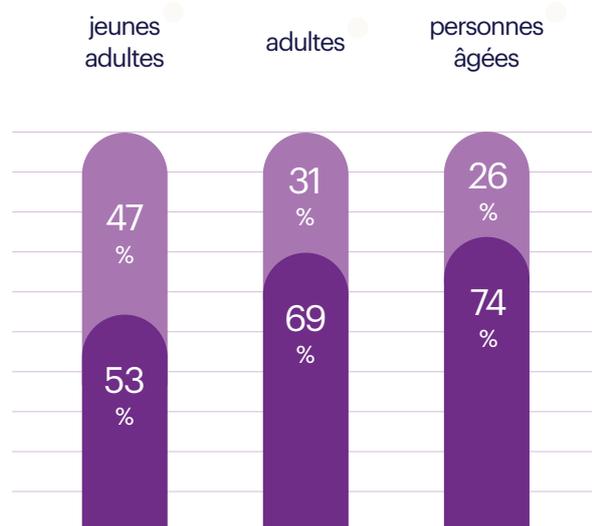
25 %

moyennement positive (0-4)

→ les métiers de la petite enfance connaissent depuis quelques années une sévère perte d'attractivité qui se traduit par une pénurie de personnel. Cela vous semble-t-il ?



- très grave
- plutôt grave
- plutôt pas grave
- pas du tout grave
- sans opinion



- passagère et devrait s'améliorer rapidement car le secteur offre beaucoup de postes/possibilités
- durable et c'est très inquiétant pour l'avenir, car les gens veulent de moins en moins exercer ces métiers

Au plan de l'opinion publique, la perte d'attractivité est jugée grave (89 %) et durable (70 % en moyenne) par toutes les tranches d'âge mais surtout chez les plus âgés, les plus jeunes se montrant plus confiants sur la possibilité de modèles alternatifs.

Selon les parents, la pénurie est inquiétante : elle aura des répercussions graves pour le bon fonctionnement du service de la petite enfance (85 %), la qualité de vie au travail des professionnels (81 %), l'avenir de la société (81 %), la qualité de vie et l'accompagnement des enfants (81 %), la santé physique et psychique des enfants (73 %) et l'implication des familles (65 %).

Ces chiffres peuvent être rapprochés du champ du grand-âge avec des taux d'inquiétude (grave/très grave) qui sont encore plus élevés : pour la qualité de vie des personnes âgées (95 %), la qualité des soins (94 %), la prise en charge de la dépendance (94 %), la qualité de vie au travail des professionnels (4 %), le bon fonctionnement du système de santé (93 %), l'implication des proches (86 %).



paroles de professionnels :

« Les meilleures professionnelles sont en train de quitter ce métier. »

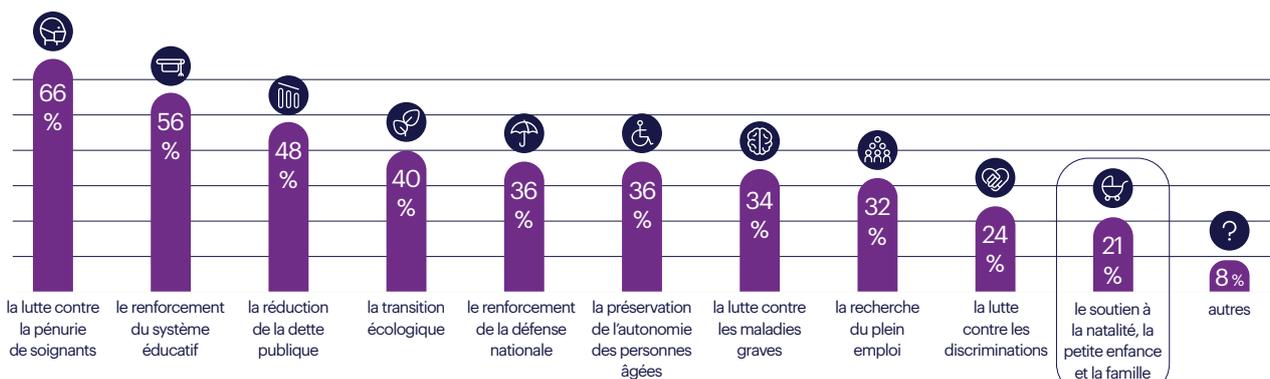
« Je suis au bout du rouleau. Il faut que je démissionne pour qu'ils comprennent qu'on travaille en permanence en mode dégradé ? »

« Beaucoup quittent le métier pour aller vers l'hôpital et les métiers du soin ou ceux du social jugés plus cool ou mieux payés. C'est dire... »

pas au point d'infléchir les priorités en matière de politiques publiques.

Le souci de la pénurie ne suffit cependant pas à hisser ce sujet au rang des priorités en matière de politiques publiques puisque la petite enfance est citée globalement en dernier sur chaque tranche d'âge.

Loin derrière d'autres sujets connexes comme la pénurie de soignants (66 %), la préservation de l'autonomie des personnes âgées (36 %) ou la lutte contre les maladies graves (34 %).



source : Stethos

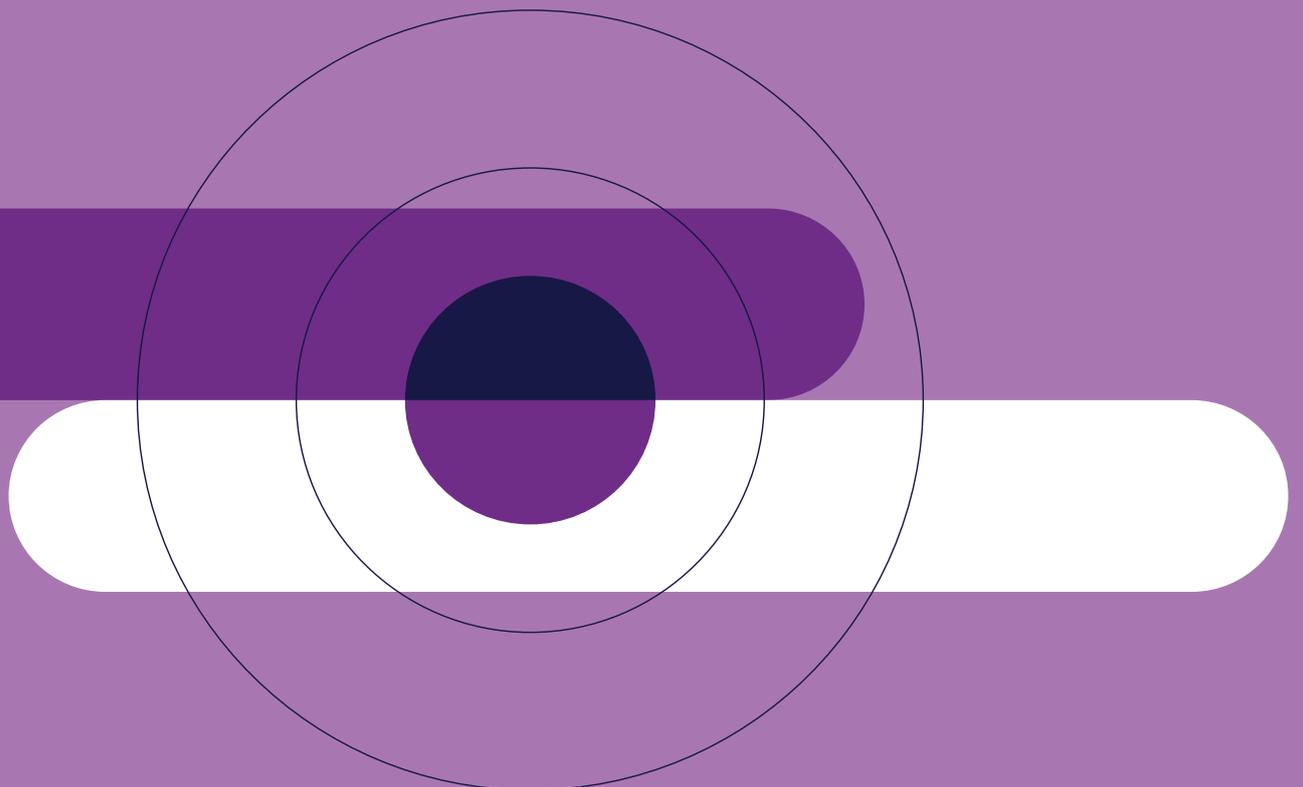
→ si la pénurie est jugée grave et durable, le secteur de la petite enfance, même en l'articulant à celui de la parentalité ou de la natalité qui sont des sujets plus englobants, est très loin d'être une priorité politique pour les Français.

→ de manière contre-intuitive, le secteur de la petite enfance inquiète beaucoup moins que le secteur du grand-âge.





des possibilités
de garde jugées
globalement
satisfaisantes.



des modes d'accueil jugés très satisfaisants par les parents.

Le niveau de satisfaction est très élevé. Il s'établit globalement à 8,1/10, sans descendre en dessous de 7 en moyenne selon les différents modes de garde.

Il y a une nette préférence (75 % ont donné une note supérieure à 8) pour les modes de garde accueillant peu d'enfants (micro-crèches, nounous à domicile, assistante maternelle) par différenciation avec les crèches parentales, les gardes ou les nounous partagées (qui recueillent 12 % d'insatisfaits).



paroles de parents :

« On m'a proposé une crèche qui accueille près de 100 enfants. J'ai dit non. »

→ êtes-vous satisfait du mode de accueil de votre enfant ?



71 %

très satisfait (8-10)



25 %

assez satisfait (5-7)



4 %

pas satisfait (0-4)



paroles de parents :

« C'est un métier où il faut savoir interpréter le non verbal des enfants et ensuite le communiquer aux parents. Pas simple. »

Les crèches publiques sont nettement préférées aux crèches privées.

Tous modes de garde confondus, la fréquence et la qualité des contacts est jugée très satisfaisante (8,4 en moyenne ; 55% donnent une note supérieure à 9), ce qui atteste que la relation avec les parents est pensée comme un aspect essentiel du métier et une compétence.

Parmi ceux qui choisissent de confier leur enfant en établissement, les raisons avancées sont la pluralité d'intervenants (51 %, probablement un besoin de fiabilité de la part des parents par rapport à une garde isolée), le maillage des établissements qui les rend plus accessibles géographiquement (51 % : « près de chez moi ») et les principes et valeurs de l'établissement (31 %).

Le coût n'est un facteur décisif que rarement (26 %). La recommandation par des amis ou les notations sur internet ne rentrent que très peu dans les critères de choix (<15%).



en revanche, une pénurie de places très critiquée.

Malgré une satisfaction générale élevée, les parents dénoncent une insuffisance de l'offre qui oriente le choix. La longueur des listes d'attente oblige parfois à choisir la première crèche disponible.



paroles de parents :

« On a préféré déménager pour être plus proches d'une super crèche qu'on nous avait recommandée »
« On a vraiment choisi cette crèche en fonction de son programme d'éveil. »

Plus rares sont ceux qui font un choix positif.



paroles de parents :

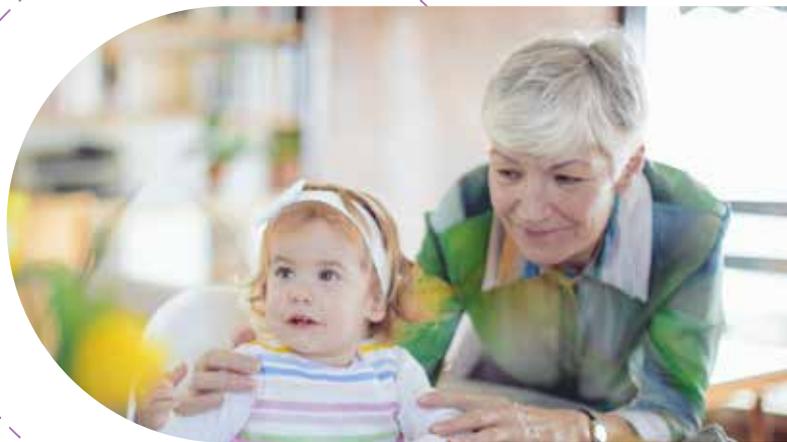
« Je ne suis pas très regardante. Déjà que j'ai une place... »

Nombre de parents soulignent que c'est une décision qu'il faut prendre sans tarder, dès la grossesse.



paroles de parents :

« C'est fou. Faute de places, on doit réserver dès qu'on sait qu'on est enceinte. A quelques semaines seulement. »



un besoin de placement de l'enfant motivé par la nécessité de travailler.

Les raisons pour lesquelles les parents recourent à un mode d'accueil sont essentiellement d'ordre professionnel (« je travaille » : 79%) et secondairement à des fins d'éveil et de socialisation (39 %), la sécurité n'étant qu'une motivation beaucoup plus lointaine (21 %).



paroles de parents :

« J'apprécie énormément d'avoir une crèche à proximité de mon lieu de travail. »

paroles de professionnels :

« Beaucoup de parents ne sont plus très regardants sur les conditions de garde. Ils prennent ce qu'ils trouvent, sous la nécessité. »

37 % pourraient changer leur mode de garde, essentiellement en gardant eux même l'enfant (s'ils pouvaient se le permettre financièrement : 48%)

des attentes essentiellement sécuritaires et sociales.

Les principales attentes des parents en matière de garde sont :

- que mon enfant soit en parfaite sécurité (70 %),
- que mon enfant apprenne à vivre en collectivité (57 %),
- que mon enfant soit géré par des personnes compétentes (56 %),
- que mon enfant soit éveillé et développe sa sociabilité (53 %),
- bien avant l'apprentissage de la propreté (12 %) qui reste anecdotique.



des points de satisfaction et d'insatisfaction divers.

La demande de sécurité apparaît comme un critère initial qui s'estompe quand la confiance est établie et que les fruits, notamment en matière de socialisation, sont avérés.



paroles de parents :

« Mon baromètre, c'est le sourire de mon fils. »

Les principaux facteurs de satisfaction dans le placement en crèche sont sur le registre social (apprentissage de la vie en collectivité) et sur le savoir-faire (compétences, formation), tempérés par le fait que les règles de la crèche manquent souvent de flexibilité (horaires).



paroles de parents :

« Ils proposent des choses que je ne sais pas faire à la maison. C'est ce que j'attends aussi. »

Par comparaison, les facteurs de satisfaction auprès des assistantes maternelles à domicile sont davantage sur le registre relationnel et la flexibilité (des horaires par exemple) en dépit d'un coût jugé plus élevé et des aléas (en cas de maladie de l'assistante par exemple).

La préférence de la crèche sur le domicile est donc, semble-t-il, le résultat d'un compromis.

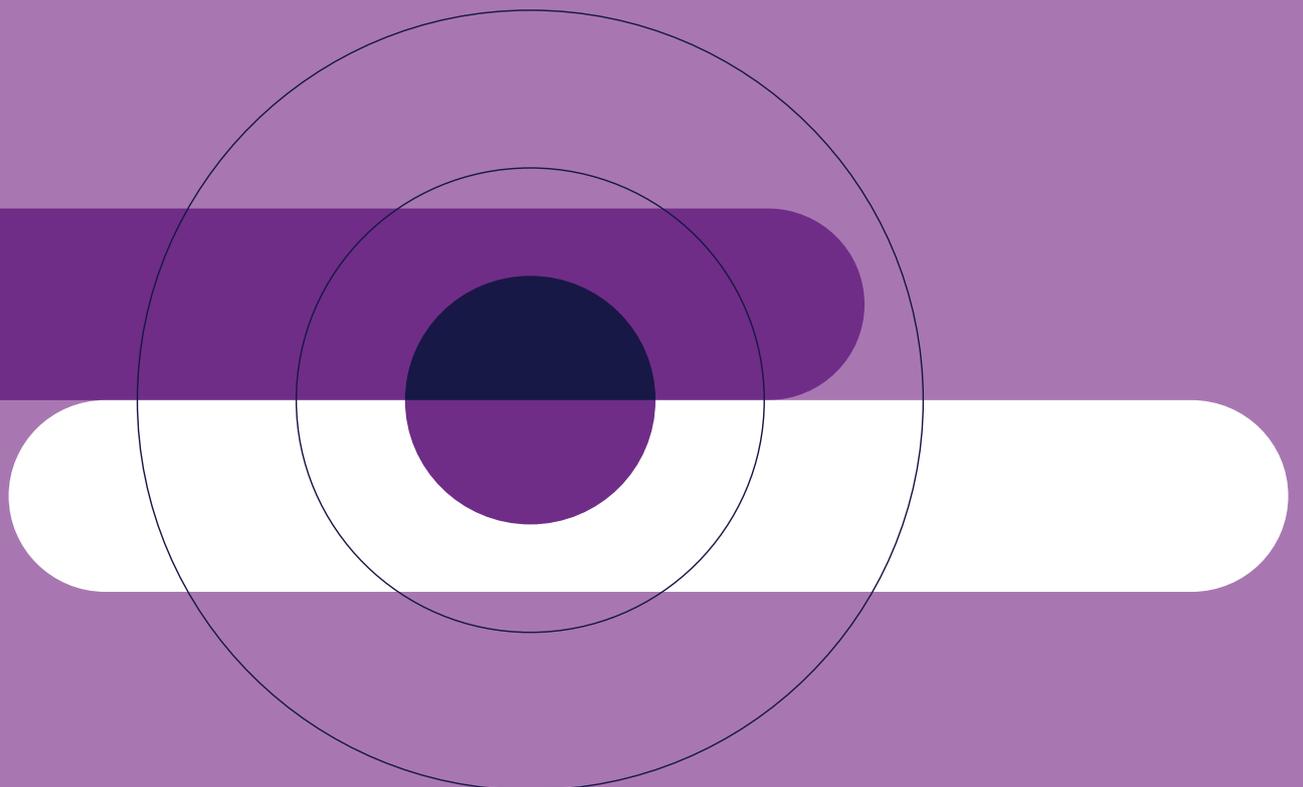
→ La préoccupation première des parents est de trouver une place à proximité, quel que soit le mode d'accueil ; la pénurie de places les contraint fortement. Pour autant, une fois une place obtenue, ils sont plutôt satisfaits des ressources et des modalités actuelles.





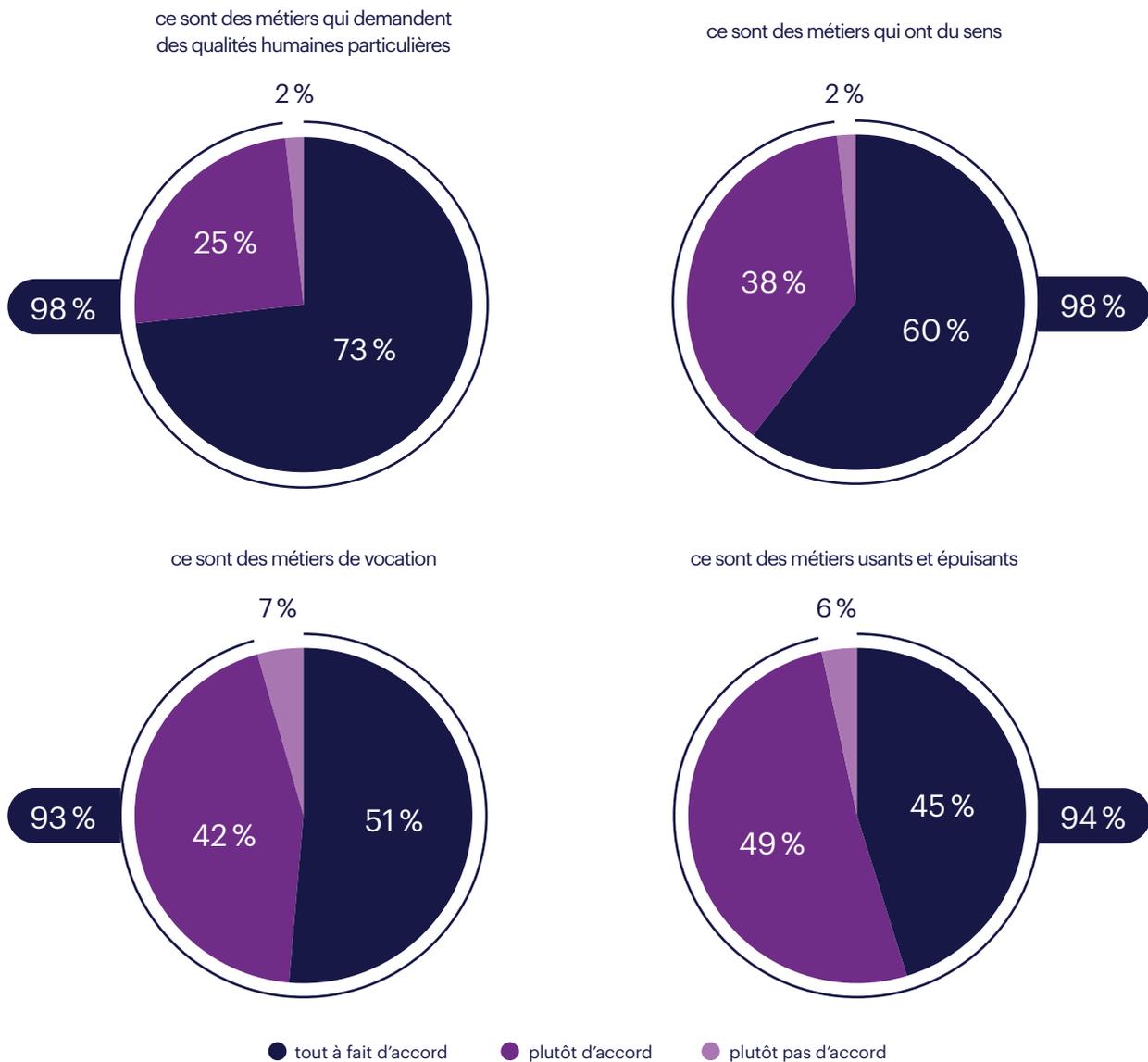


des métiers propices
à l'acquisition de
compétences, dont
le potentiel reste
à révéler.

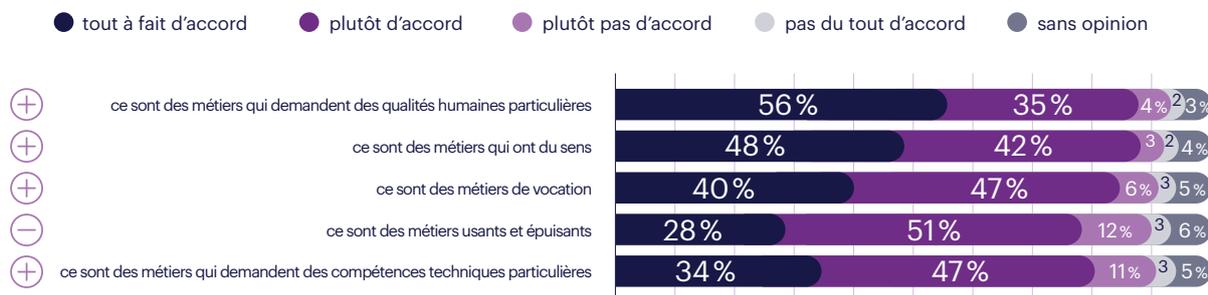


des métiers dont la spécificité est reconnue.

Les parents en soulignent unanimement les qualités mais aussi les risques.

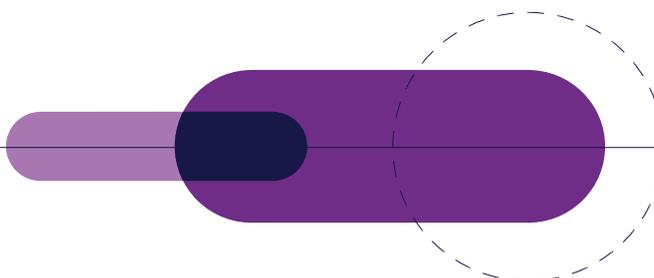
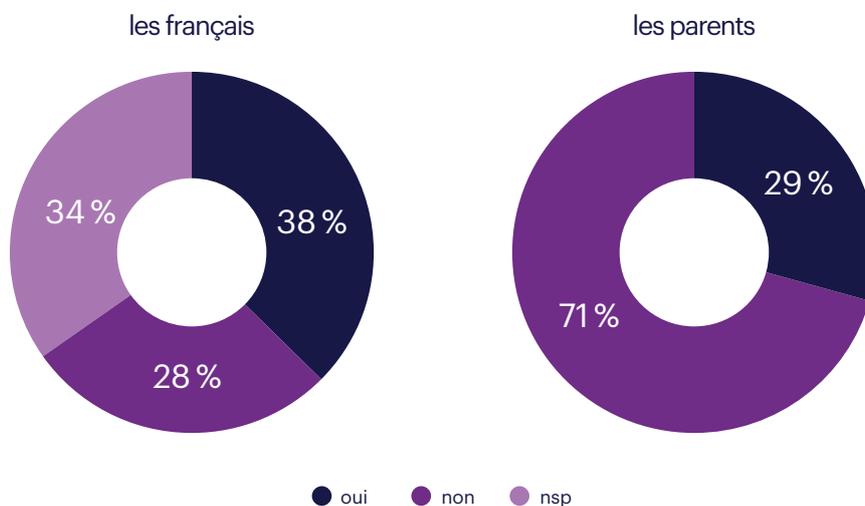


L'appréciation de l'opinion publique ne diffère pas significativement :



Seuls 38 % des Français (56 % de ceux qui ont l'intention d'avoir un enfant) et 29 % des parents recommandent l'exercice de ces métiers. Ceux qui se verraient bien les exercer mettent en avant leur amour pour les enfants et l'intérêt de travailler avec eux (48 %).

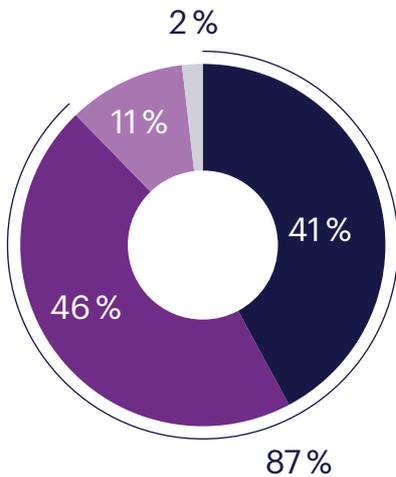
→ vous-même, est-ce que vous conseilleriez à vos enfants/proches de travailler dans la petite enfance ?



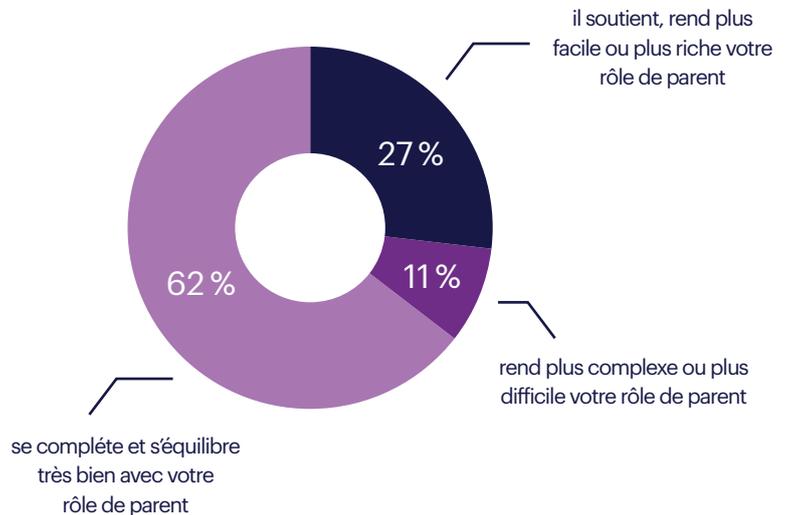
Ce ne sont pas des métiers de substitution aux parents, (du seul fait qu'ils travailleraient) mais des métiers dont la spécificité et la complémentarité est reconnue (reposant sur des compétences spécifiques).

→ ce sont des métiers qui demandent des compétences techniques particulières

→ le rôle des professionnels de la petite enfance.



● tout à fait d'accord ● plutôt d'accord
● plutôt pas d'accord ● pas du tout d'accord



Les professionnels soulignent cependant qu'ils doivent souvent suppléer les parents dans les tâches d'apprentissage civique (autorité, politesse...).

Si les parents font garder leurs enfants principalement pour pouvoir travailler, ils soulignent le rôle essentiel des professionnels en matière d'éveil et d'éducation personnalisée ainsi que leur rôle de formation aux gestes et attitudes auprès des parents.

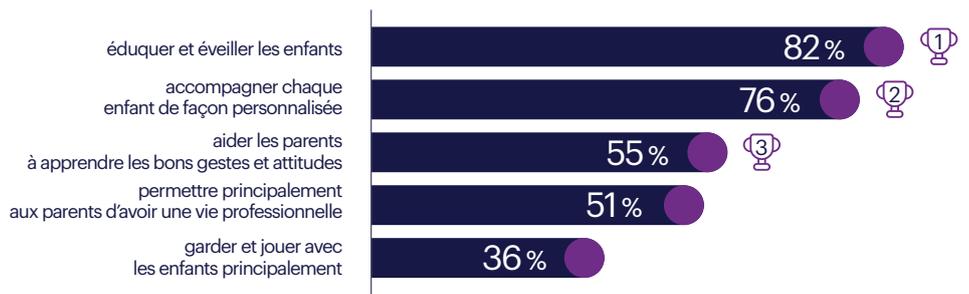
paroles de professionnels :

« Le bien-être des enfants, c'est le fruit d'une coopération entre les parents et les professionnels. Ça ne peut pas fonctionner si les parents se contentent de confier les enfants. »

paroles de professionnels :

« Nos métiers ne sont pas bien connus. Nous, ce qu'on cherche, c'est d'aider les enfants dans tous les domaines de leur vie : soins, éveil, apprentissages, socialité... Et ils croient qu'on ne fait que jouer et les surveiller pendant qu'ils dorment. »

→ les métiers de la petite enfance consiste à :

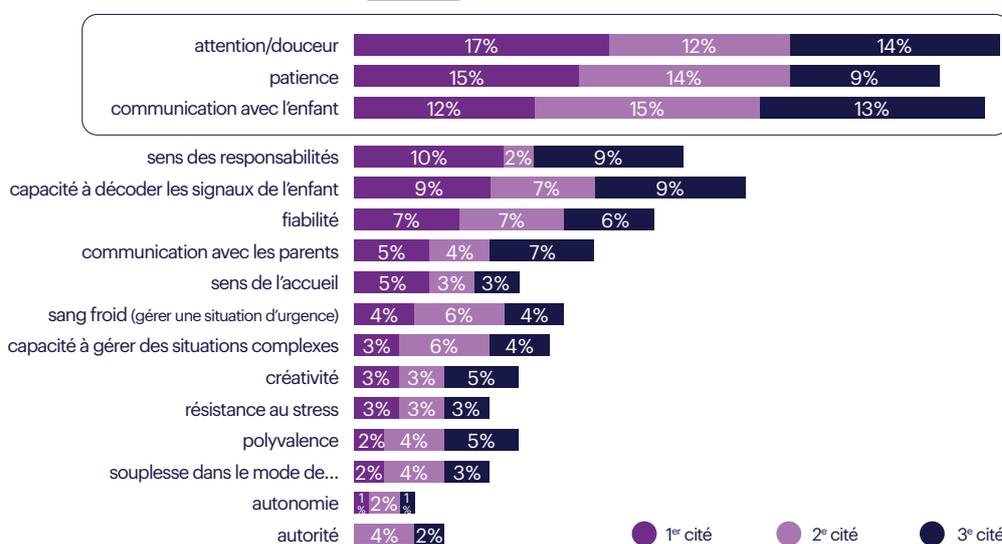


des métiers générateurs de talents et de compétences.

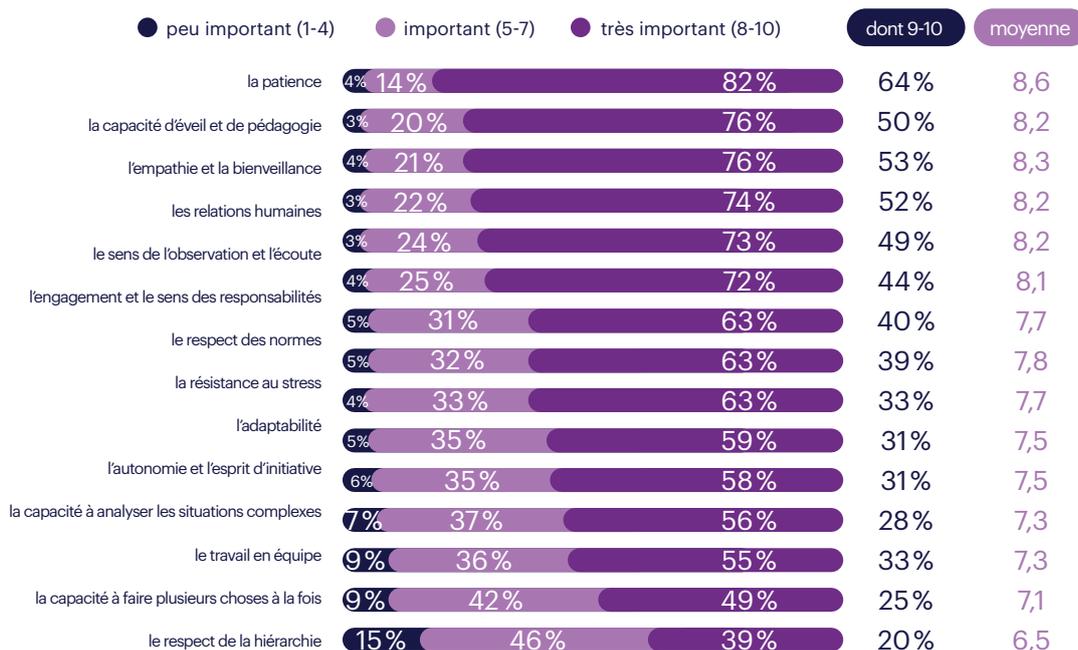
Les compétences attendues par les parents sont naturellement en lien immédiat avec les besoins et les spécificités de la petite enfance : elles se situent d'abord dans le champ relationnel.

→ quelles seraient selon vous les qualités que les professionnels de la petite enfance pourraient mettre en avant ?

parents



opinion publique



aucune des qualités n'est < 6,5

source : Stethos

Sont citées : l'attention, la douceur, la communication avec l'enfant, la capacité à décoder les signaux de l'enfant, la communication avec les parents, la capacité d'éveil et la pédagogie,...



paroles de parents :

« Ils sont formés à la psychologie infantile ? Et à celle des parents ? »

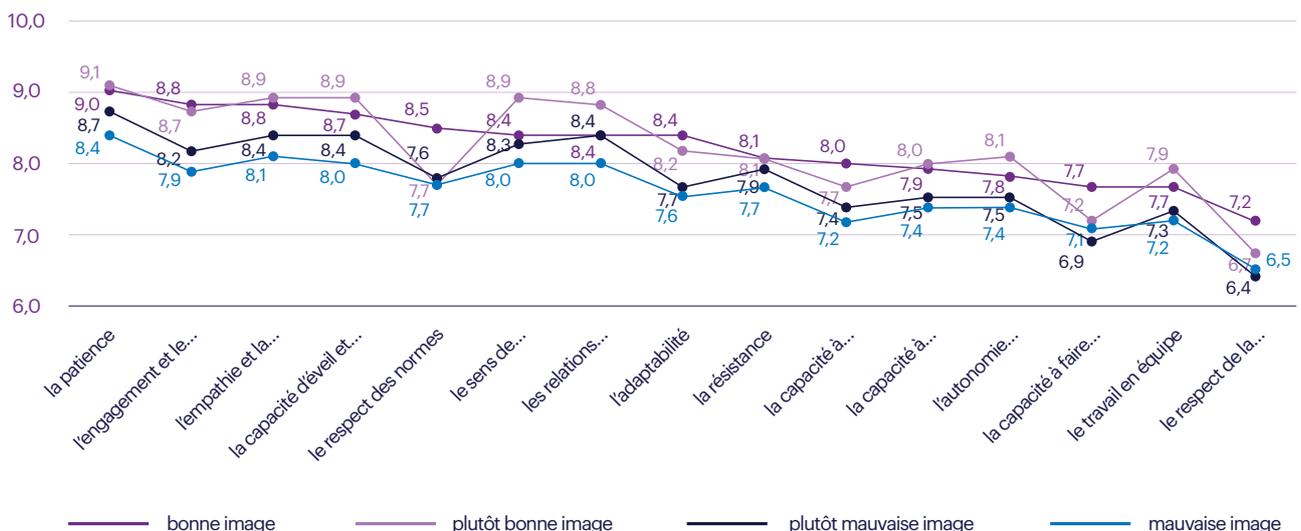


paroles de professionnels :

« Aimer les enfants ne suffit pas. C'est vraiment un métier. On veut que les gens reconnaissent nos aptitudes. On nous demande aussi de repérer les problèmes de psychomotricité, de TDA, d'alerter sur les troubles... »

D'autres aptitudes sont plus transversales et plus transposables : le sens des responsabilités, la fiabilité, le sens de l'accueil, la résistance au stress, la polyvalence, le travail en équipe, le sens de l'observation et l'écoute, la capacité à désamorcer des conflits, la gestion des émotions...

Ces qualités et compétences mises en avant reflètent une grande panoplie de soft-skills (compétences relationnelles) reconnues avec un haut niveau d'appréciation (>6,5/10). L'image de la petite enfance est déterminante dans l'appréciation du secteur et des qualités/compétences des professionnels.



Les français ayant une bonne image de la petite enfance valorisent plus les qualités pour la petite enfance que ceux qui ont une mauvaise image dans l'ensemble.

le regard des dirigeants et DRH.

- Ils déplorent une image dégradée du secteur et des métiers qui engendre des besoins non pourvus engendrant des tensions structurelles et durables.
- Ils ne constatent pas de problèmes de motivations initiales, mais pointent en revanche des problèmes de bien-être au travail qui détériorent la pratique et l'engagement.
- Ils dénoncent le fait que les formations sont inadaptées et pas valorisées, et que les métiers ne sont pas assez différenciés.
- Ils n'identifient pas immédiatement la panoplie de softs skills (en dehors de la patience)
- Ils identifient mal d'autres perspectives en dehors des plus évidentes (métiers du soin ou de l'enseignement), sauf éventuellement des services clients...



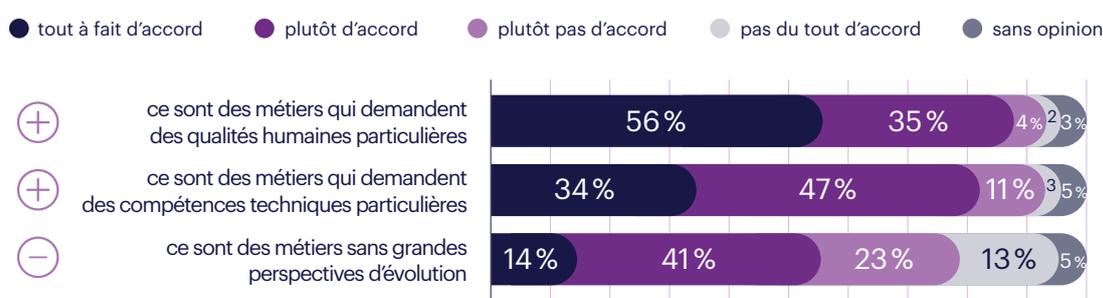
paroles de DRH :

« Il faut faire monter les personnes en compétence. Le CAP est devenu insuffisant par rapport aux exigences du métier. »

« Ce sont des métiers où les aptitudes, surtout les soft skills, comptent autant que les attitudes »

Finalement, les Français reconnaissent que ce ne sont pas des métiers de service comme les autres (55 %), qui demandent des qualités particulières (humaines et techniques) mais qui offrent des perspectives insuffisantes (55 % pour les Français, 67 % pour les parents).

→ opinion des Français sur les métiers de la petite enfance.



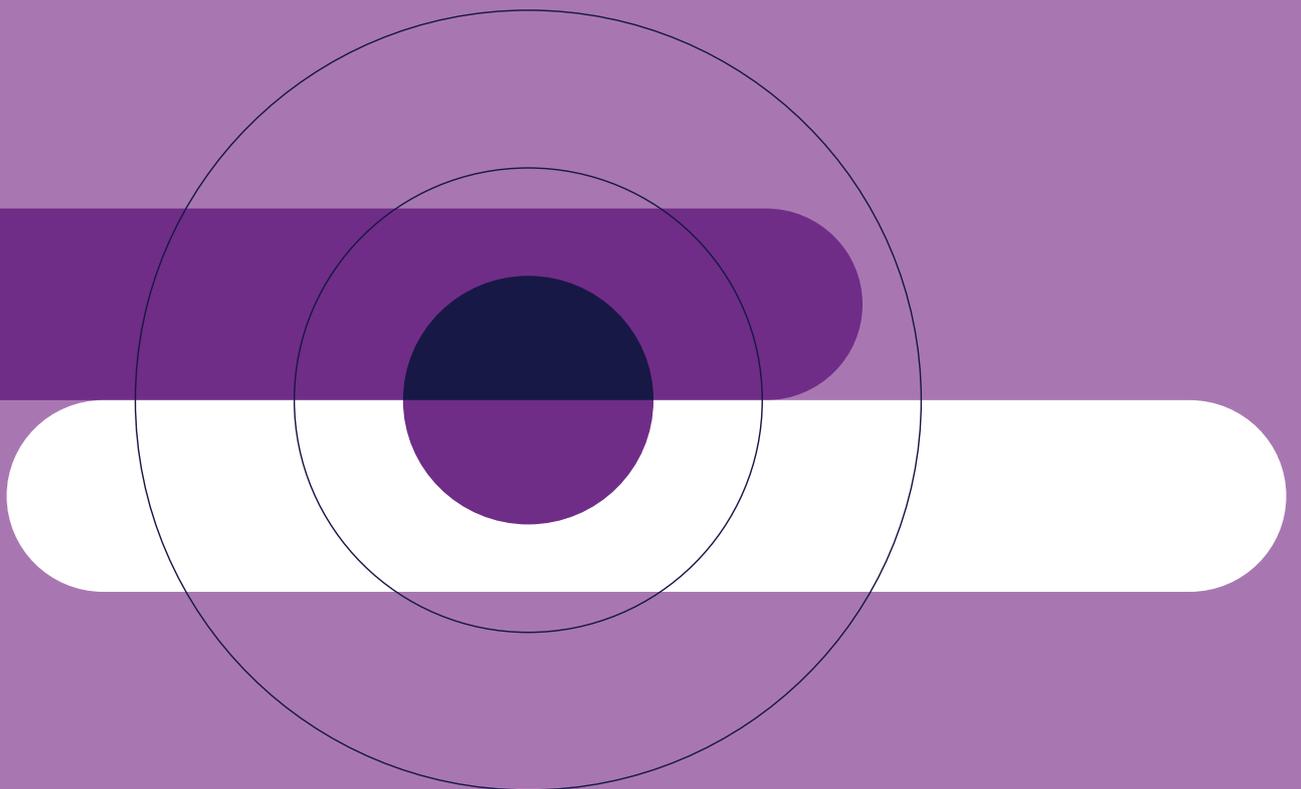
- l'appréciation des qualités des professionnels est fortement conditionnée par l'image qu'on a du secteur de la petite enfance.
- ce sont des métiers dont la spécificité est unanimement reconnue.
- les compétences immédiatement reconnues sont essentiellement relationnelles.
- mais d'autres compétences plus transposables sont abondamment soulignées, pouvant ouvrir la voie à d'autres perspectives professionnelles.



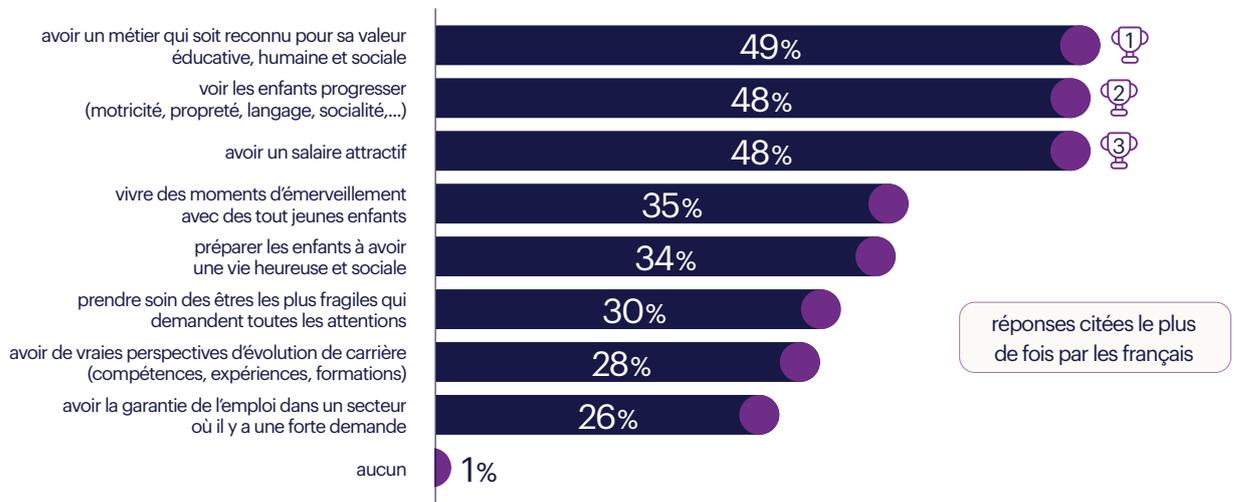




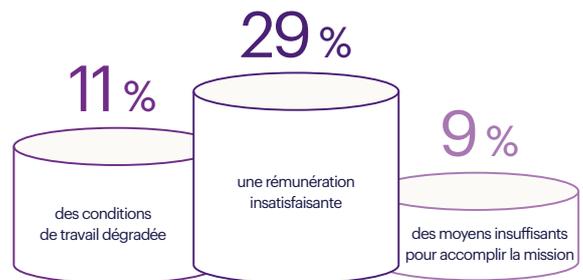
une attractivité
dégradée où prime
la question
du salaire.



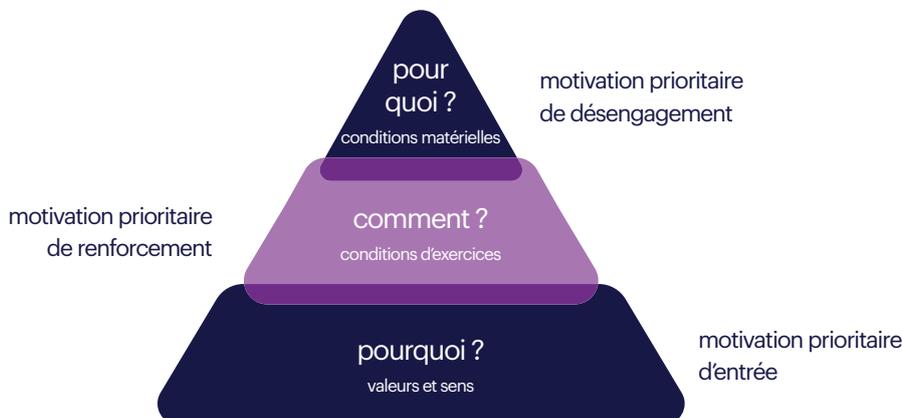
quels sont les 3 critères principaux qui pourrait expliquer l'attrait vers les métiers de la petite enfance et donner envie de les exercer ?



inversement, les principaux facteurs d'insatisfaction et de perte d'attractivité des professionnels sont les suivants.



On retrouve de manière inversée, la pyramide mise en évidence dans les travaux du Cercle Vulnérabilités et Société sur les métiers du care (où la question du salaire était moins un facteur d'attractivité qu'un facteur de désengagement). Il apparait toutefois que dans le champ de la petite enfance, la rémunération est une clé primordiale et pas une variable d'ajustement de métiers qui auraient perdu du sens et où les conditions de travail se seraient dégradées.

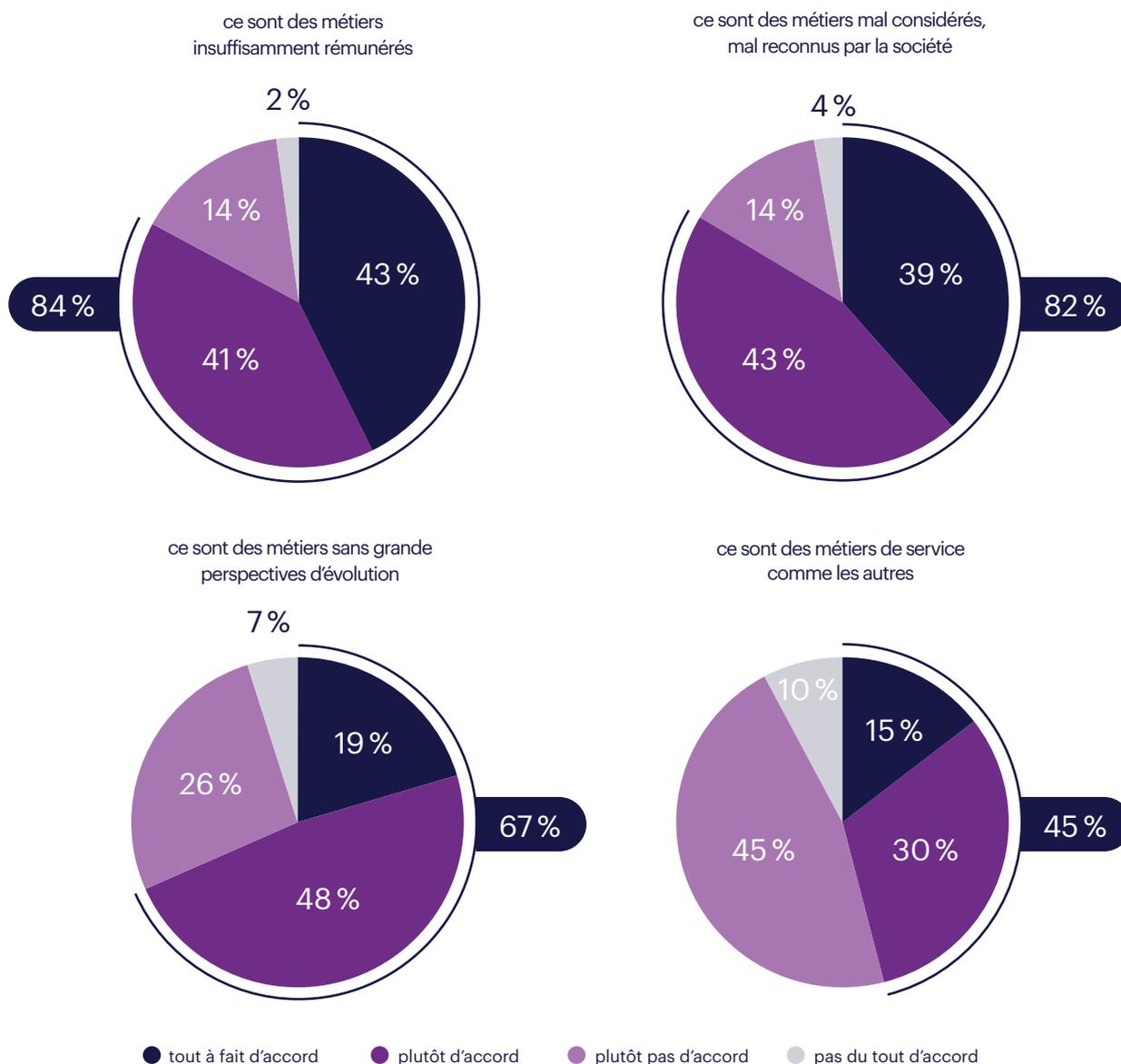


paroles de professionnels :

« Parmi les principaux facteurs de désengagement, je dirais le salaire, les plannings avec des vacances imposées, les conditions d'accueil de l'enfant, les conditions de travail des professionnels, le manque d'accès à la formation, et les plans de carrière inexistant. »

l'importance du salaire.

La faible rémunération est reconnue et mise en avant tant par les parents que par les professionnels. Elle reste faible quel que soit le niveau de diplôme.



Tous préconisent l'augmentation de la rémunération des professionnels comme première mesure pour améliorer l'attractivité des métiers de la petite enfance. Suivie de près par l'amélioration de la reconnaissance sociale.

Les autres réponses divergent un peu selon les parents ou le grand public.

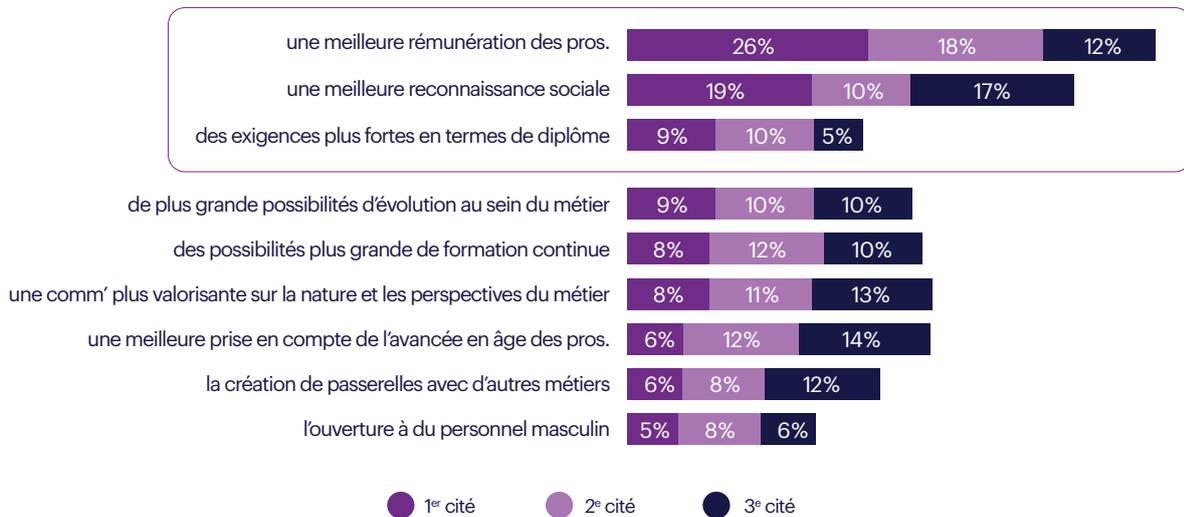
paroles de professionnels :

« La crèche est top, mes collègues en or. Tout est parfait sauf le salaire qui est misérable. »

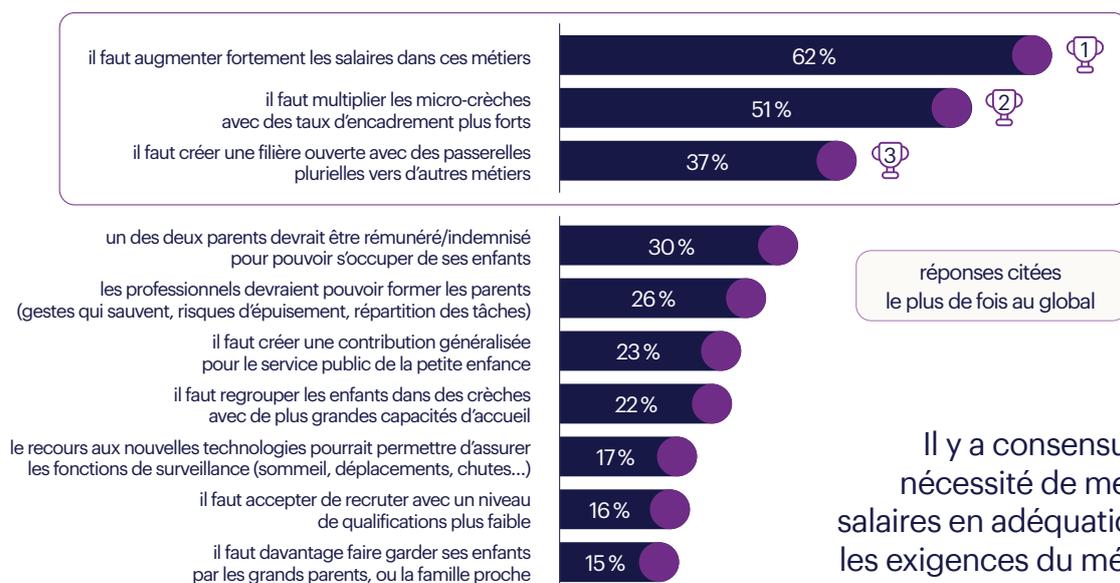
« Une auxiliaire de puériculture, ça devrait gagner au moins 2000 € net par mois. »

« Une EJE est mieux payée qu'une AP alors qu'elle fait les mêmes tâches. »

parents



grand public



réponses citées le plus de fois au global

Il y a consensus sur la nécessité de mettre les salaires en adéquation avec les exigences du métier, les compétences mobilisées et les responsabilités assumées.

des métiers usants, mal reconnus et mal différenciés.

Alors que les Français projettent que ce seraient des métiers usant du fait des qualités humaines pour faire face à l'énergie des enfants (patience), les professionnels dénoncent plutôt les relations soit avec les parents, soit avec l'employeur.



paroles de parents :

« On voit qu'elles font de leur mieux, qu'elles aiment les enfants. Mais elles ne doivent pas être loin de craquer tous les jours. »



paroles de professionnels :

« Ce ne sont pas vraiment les enfants qui nous usent. Ils sont une source de surprises et d'émerveillement tous les jours. Ce qui nous use, c'est la relation aux parents et plus encore la relation à l'établissement. »

Pour 82 % des Français, ce sont des métiers mal considérés, mal reconnus par la société.



paroles de professionnels :

« Concrètement, les auxiliaires de puériculture ou les éducateurs de jeunes enfants font maintenant à peu près le même travail. »

« On subit un triple défaut de reconnaissance : des parents, des directions et de l'État. Notre source essentielle de reconnaissance vient des enfants eux-mêmes. »

« Les gestionnaires ne connaissent pas la petite enfance. Ils ne nous demandent pas notre avis. »

des conditions d'exercice dégradées et des logiques gestionnaires délétères sur l'exercice des métiers.

Comme pour les métiers du care, le faible niveau de salaire est connu à l'avance. Il constitue un frein réel à l'embauche. Mais ce sont davantage les conditions d'exercice qui constituent le principal facteur de désengagement.



paroles de parents :

« On a l'impression que la gestion a pris le pas sur les tâches auprès des enfants. »

paroles de professionnels :

« La priorité n'est plus le bien-être des enfants. C'est le taux d'occupation. »

« Les normes sont systématiquement dépassées : je dois m'occuper de plus de 10 enfants... »

« On doit parfois acheter les équipements (jouets, crèmes...) avec notre argent. »

« Le nombre d'enfants ne cesse de croître, les effectifs ne cessent de diminuer. Les bâtiments sont vétustes. Je travaille à la chaîne. C'est en train de me gâcher ce métier. »



des attentes excessives liées à la détérioration de la fonction parentale.

Un certain désengagement parental (travail, crise de l'autorité...) et une fragilisation du tissu social reportent sur les professionnels de la petite enfance des tâches qui ne sont pas directement de leur ressort.



paroles de parents :

« La crèche aujourd'hui, c'est presque une pré-école. »

paroles de professionnels :

« On est souvent obligé de faire l'éducation des parents quand on voit comment les enfants se comportent. »

« Nous sommes la porte d'entrée pour repérer les problèmes entre les enfants et les parents et pour faire l'interface avec les services sociaux. »



un effet de ciseau générationnel ?

Il ressort que l'avenir de la profession serait compromis par une moindre exigence professionnelle des jeunes entrants sur ce marché de l'emploi. Réelle ou ressentie, cette différenciation entre des plus âgés mieux formés et plus consciencieux, et des plus jeunes, moins motivés et impliqués, constitue un point de ressentiment, voire de fracture dans l'exercice quotidien du métier et son appréciation.

paroles de professionnels :

« Il y a encore beaucoup de solidarité entre les anciennes. En revanche, très peu avec les nouvelles où c'est souvent chacune pour soi »

« Les plus jeunes professionnelles souvent, elles s'en foutent. Elles ont été mal orientées, elles n'aiment pas le contact avec les enfants, elles n'aiment pas discuter avec les parents. »

« La jeune génération, elle n'a pas ni les mêmes compétences ni la même vision du métier ni même notre éthique. »

« J'ai de moins en moins confiance dans mes jeunes collègues quand je vois la faiblesse de leur niveau de formation. Je dois vérifier tout le temps derrière elles. Ça double mon travail. »

des risques de maltraitance.

Les focus groups et les enquêtes n'ont pas révélé un accroissement significatif des situations de maltraitance qui semblent rester des situations de cas par cas.

Mais globalement, les enquêtes ne soulignent pas cette tendance, ce qui ne signifie pas l'absence de risque.

paroles de parents :

« J'observe de plus en plus de négligences : vomi, rougeurs, morsures... »



ce sont des métiers où les actes de négligence, voire de maltraitance, sont en augmentation



● tout à fait d'accord ● plutôt d'accord ● plutôt pas d'accord ● pas du tout d'accord ● sans opinion

Là où certaines publications ont dénoncé, comme pour le grand-âge, une forme de « maltraitance institutionnelle », celle-ci n'est pas ressortie des données recueillies, mais le poids croissant des logiques budgétaires en augmente cependant le risque.

De manière préventive, le premier sujet à traiter est donc celui du renforcement de l'attractivité des métiers, des conditions de travail et des perspectives professionnelles pour réduire le risque de dégradation des compétences et d'usure des professionnels, qui est le terreau de possibles actes de maltraitance.

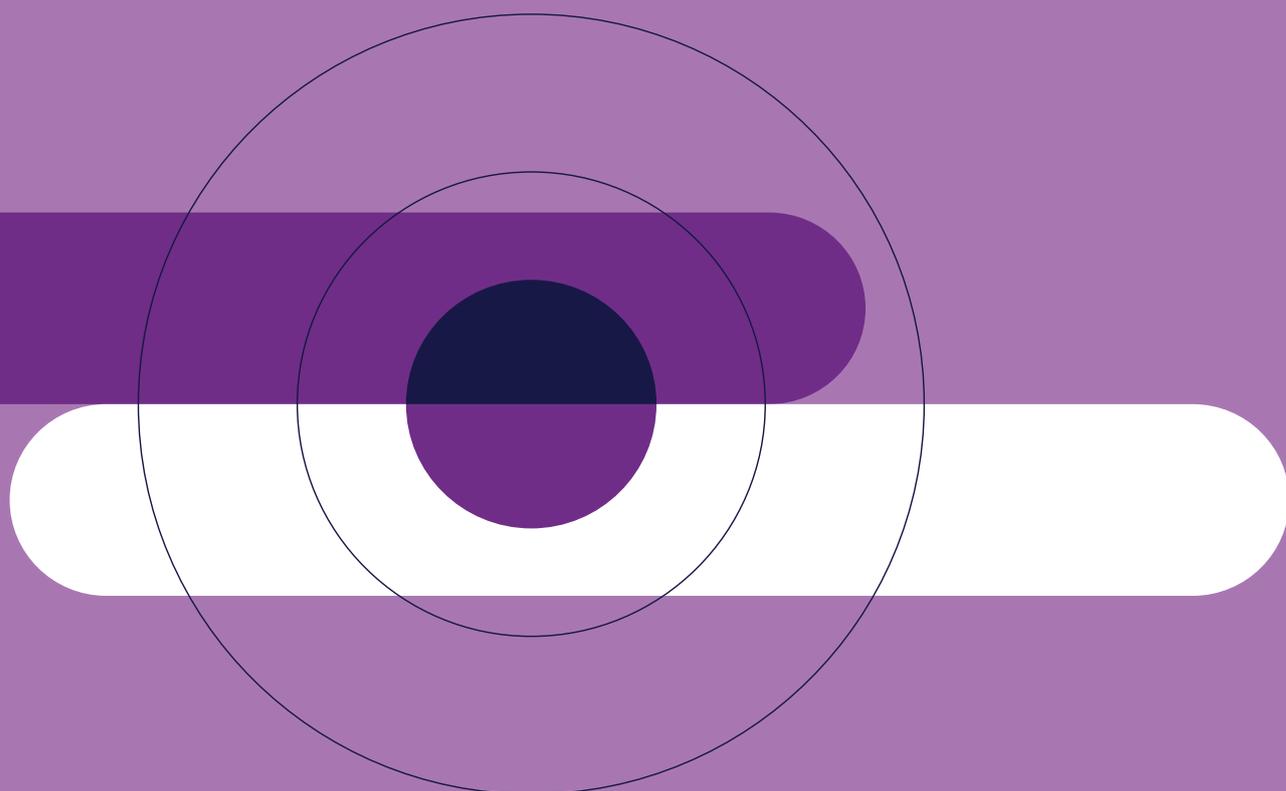
- 
- des métiers reconnus pour leurs spécificités mais insuffisamment reconnus socialement, d'où des salaires jugés notoirement insuffisants.
 - des métiers qui usent, soumis à des injonctions paradoxales et à des attentes excessives, entre les exigences des parents et les logiques gestionnaires des établissements.
 - un risque de fracture générationnelle entre professionnels.







recommandations d'actions.



Au regard des enseignements identifiés, plusieurs pistes de recommandations sont à envisager, de nature et de temporalités différentes, s'inscrivant toutefois toutes autour de 3 principes-clés :



un principe de plaisir,
en donnant à voir
différemment les métiers
de la petite enfance, les
inscrivant au sein de récits
transformateurs ;



un principe de réalité, en
évitant de jouer sur le seul
accroissement des moyens,
qui, au regard des contraintes
actuelles n'apparaît pas comme
une voie à l'échelle du problème ;



un principe d'interconnexion,
envisageant la petite enfance
et ses métiers non pas comme
un élément isolé, mais bien le
maillon d'une chaîne plus vaste
recouvrant l'éducation et la
parentalité.



recommandations à court et moyen terme

agir sur les conditions actuelles pour gérer la pénurie des ressources.

Chaque départ (ou non recrutement) de collaborateurs étant susceptible d'en entraîner d'autres (effet de déstabilisation du collectif), il faut limiter autant que possible l'effet de « fuite » en aval, en particulier chez les employés les plus âgés. Cela passe par la recherche d'incitations qui renforcent l'attractivité à court terme autant que solutions qui optimisent les ressources existantes, favorisant ainsi une économie durable.

- 1 Revaloriser les salaires, en jouant notamment sur une diminution des charges patronales pesant sur le secteur, voire en développant une fiscalité incitative spécifique (Prime Macron, crédit d'impôts...) ou d'exception transitoire.
- 2 Faire évoluer les conditions de travail (et leur acceptabilité) en favorisant une prise de décision davantage partagée au sein des établissements quant à la gestion de la pénurie : identification des actions prioritaires, arbitrages,...
- 3 Favoriser l'accès aux solutions d'intérim, durant cette période de tension, celles-ci pouvant constituer un ballon d'oxygène pour les personnes concernées (maintien dans le secteur) et une variable d'ajustement des organisations.
- 4 Soutenir la diffusion des bonnes pratiques menées dans certains établissements en termes de gestion des ressources et de qualité de vie au travail, de nature à en inspirer d'autres.
- 5 Valoriser les compétences et les savoir-faire de ces métiers : en favorisant des communications miroirs (ex-campagne de recrutement de talents) ; en faisant des personnels en place de véritables ambassadeurs de la cause (témoignages, prises de parole...), en menant des actions de sensibilisation et d'information (ex. PuerJob Day)
- 6 Favoriser plus fortement et soutenir financièrement les parents gardant leurs enfants, à travers des processus d'incitation fiscale ou sociale...

paroles de professionnels :

« Grâce à l'intérim, je découvre autre chose, ce n'est pas la routine. J'apprends d'autres pratiques. Ça m'aide à ne pas me désengager. »

paroles de professionnels :

« Qu'est-ce qu'on attend pour montrer la valeur ajoutée de notre métier, son utilité sociale ? »
« Il faudrait s'appuyer sur les professionnelles pour faire la promotion du métier. »

développer un meilleur maillage du territoire dans un esprit de smartgrid.

Les modes de choix d'accueil étant principalement dictés par des contraintes pratiques (proximité du lieu de travail, flexibilité de fonctionnement, etc.), il faut davantage ajuster les réponses aux spécificités du territoire. Dans cette perspective, il faudra optimiser la granularité du service rendu : apporter la solution adéquate, au bon moment et au bon endroit.

- 1
- 2
- 3
- 4

Faire évoluer le parc actuel d'établissements vers une offre de proximité et/ou flexible, c'est-à-dire plus diffuse sur l'ensemble du territoire (mode de garde du dernier kilomètre) et ajustée aux attentes des parents.

Favoriser les solutions de petites tailles (Micro-crèches...) ou extrêmement réactives (garde à domicile) de façon à coller aux impératifs de souplesse attendus.

Créer autour des lieux d'accueil de la petite enfance des bouquets de service de proximité, permettant aux parents de réaliser certaines tâches administratives ou personnelles (commerces, services postaux...)

Développer une politique et des supports d'anticipation de l'admission des enfants le plus en amont (pendant la grossesse) : site de centralisation des demandes, campagne de communication de prévention (pensez-y dès aujourd'hui...).



paroles de professionnels :

« L'organisation du travail doit évoluer pour s'adapter aux besoins des parents. Par exemple 24 heures/24 pour ceux qui ont des horaires flexibles. Ou tout au long de l'année pour les enfants dont les parents n'ont pas de vacances (entrepreneurs ou professions libérales). »

recommandations à plus long terme

améliorer l'image de la petite enfance et réduire les contraintes associées pour les parents.

Les métiers de la petite enfance sont encore souvent perçus comme porteur de contraintes fortes et demeurent très largement décorrélés de l'ensemble du parcours éducatif. Ainsi, malgré le fait que le grand public fixe le renforcement du système éducatif comme deuxième priorité du gouvernement, il n'accorde qu'une modeste 10^e place à la petite enfance. Il serait donc nécessaire, à l'avenir, de valoriser l'ensemble du secteur en mettant en avant ses aspects positifs et sa valeur ajoutée dans le développement de l'enfant.

- 1 Engager des campagnes de promotion sur la valeur ajoutée de la petite enfance au sein de la communauté, à travers une argumentation multifactorielle (pour la nation, pour les parents, pour l'économie...) et portée par l'ensemble des acteurs.
- 2 Revaloriser la place des métiers de la petite enfance dans la chaîne éducative, en soulignant son rôle essentiel dans la construction psychologique et sociale de l'enfant, à l'image de ce qui est fait par certains opérateurs (ex : les travaux sur les 1000 premiers jours des enfants menés par une commission d'experts, dont Boris Cyrulnik)
- 3 Réinscrire la question de la petite enfance au sein d'une approche politique globale du sujet (non tubulaire) de la parentalité (natalité, soutien, répit, travail, aides sociales, etc.), au-delà de la seule question de la garde ou de l'accueil.

paroles de professionnels :

« C'est devenu un cercle vicieux : les parents travaillent beaucoup. Ils ne peuvent pas faire garder les enfants par leur famille. Alors on nous les confie. Et nous aussi, on travaille de plus en plus. Et on s'épuise. C'est tout le système qu'il faut repenser entre le travail, les parents, les familles et les professionnels de la petite enfance. »

« On doit re-missionner les parents. C'est plus possible de tout nous déléguer comme ça. »

« Il faudrait inscrire les métiers de la petite enfance dans le champ de la parentalité. Ça va ensemble non ? Et ça éviterait de réduire le secteur à des métiers de garde. »

« Il faut penser les métiers de la petite enfance de façon plus large, dans le cadre des politiques territoriales de soutien à la parentalité. »

4

Faire évoluer, par la communication, la représentation des métiers de la Petite Enfance pour l'ouvrir à un public plus spécifiquement masculin dans le sillage de l'implication parentale croissante des hommes

5

Réfléchir aux possibilités d'autonomiser les parents dans le pilotage de leur gestion de la petite enfance : offre flexible, diversifiée et singularisée au sein de parcours (complémentarité avec les professionnels, temps partiel de garde...).

paroles
de professionnels :

« Avoir des professionnels hommes, ce serait un vrai plus. Mais est ce que les parents et la société y sont prêts ? »



faire des métiers de la petite enfance le lieu de trajectoires professionnelles motivantes.

Il existe au sein des métiers de la petite enfance un large réservoir de savoirs et de compétences qui demeurent à ce jour largement sous-exploités (et parfois sous valorisés), ce qui peut freiner d'une part le recrutement en entrée de carrière comme en reconversion professionnelle. L'avenir est sans doute à l'ouverture de perspectives offertes depuis la fin des études jusqu'à l'approche de la retraite.

1
2

Faire mieux connaître les métiers de la Petite Enfance en fin d'études, en permettant aux jeunes de mieux les connaître et de s'y familiariser : intervention dans les écoles, création de parcours découverte dans le cadre des stages scolaires obligatoires...

Renforcer les trajectoires professionnelles de filière en :

- Clarifiant des diplômes et des métiers encore mal connus et peu lisibles, avec des statuts plus différenciants (répartition des tâches).
- Raisonant sur le mode de GPEC, en mettant l'accent sur les évolutions potentielles de postes, y compris à travers la valorisation de témoignages de professionnels.
- Valorisant les possibilités de seconde partie de carrière pour les personnes évoluant dans des secteurs différents ou en recherche d'emploi : actions de communication, dispositif de recommandations de parents auprès de proches en recherche d'emploi...



paroles de parents :

« C'est plus des métiers qu'on doit pouvoir faire toute sa vie »



paroles de professionnels :

« En crèche, on ne tient pas longtemps. En maternité, on peut faire carrière »
 « En crèche, je ne gagnais pas assez. Je travaille maintenant en Lieu d'Accueil Parents Enfants (LAEP), c'est mieux payé et moins stressant. »
 « La filière n'ouvre pas assez vers d'autres métiers. C'est dingue ! »

3

Cultiver la promesse de potentielles trajectoires professionnelles à l'extérieur de la filière, de façon à ouvrir plutôt qu'à cornériser ces métiers dans l'esprit du public. Et pour cela :

- Formaliser des cartographies de compétences spécifiques aux métiers de la petite enfance, en vue de sensibiliser les DRH d'autres secteurs aux capacités (soft et hard skills) des professionnels.
- Soutenir les dispositifs de VAE pour lever les contraintes liées à leur obtention (réduction des démarches, simplification des prérequis...)
- Valoriser et communiquer sur les trajectoires personnelles de reconversion réussies



 | appel medical
par randstad.

 | jbm
par randstad.



En tant que parent, je vois chaque jour combien les professionnels de la petite enfance sont essentiels dans le développement de mes enfants. Leur dévouement est sans égal.

un parent engagé.

Le secteur de la petite enfance est à un tournant. Cette étude offre des solutions concrètes pour valoriser ces métiers indispensables.

un expert du secteur.

