

Communiqué de presse

Saint-Denis, le 16 septembre 2024

Etude sur le secteur de la Petite enfance menée par JBM et le Cercle Vulnérabilités et Société

Comment améliorer l'attractivité des métiers de la Petite enfance ?

- En France, selon l'étude, 79% des parents font garder leurs enfants pour aller travailler
- Les parents se disent satisfaits des modes d'accueil en collectivité auxquels ils attribuent la note de 8,1/10
- Les principales attentes des parents envers le mode de d'accueil choisi sont : la sécurité (70%), l'apprentissage de la vie en collectivité (57%), un personnel compétent (56%), l'éveil et la sociabilité de l'enfant (53%)
- Selon les parents, la pénurie de personnel dans les crèches a des répercussions graves sur la qualité de vie au travail des professionnels du secteur (81%), la santé physique et psychique des enfants (73%) et l'avenir de la société (81%)
- Avec une note de 5,6/10, les parents de jeunes enfants jugent les métiers de la petite enfance peu attractifs
- Le principal facteur de désengagement des professionnels de crèche est le salaire (29%), avant même les conditions de travail dégradées (11%) ou les moyens insuffisants pour accomplir les missions (9%)
- 9 Français sur 10 reconnaissent que les professions de la petite enfance (auxiliaires de puériculture, éducateurs jeunes enfants, infirmiers puériculteurs, etc.) demandent des qualités humaines spécifiques (91%) et des compétences techniques particulières (87%).

En 20 ans, le recours à l'accueil collectif a presque doublé en France : désormais, 18% des jeunes enfants de moins de 3 ans sont accueillis en crèche ou par une assistante maternelle¹. Par conséquent, l'activité et l'offre de places dans les établissements et services d'accueil de jeunes enfants ont nettement progressé. En parallèle, le secteur connaît depuis plusieurs années une crise des vocations sans précédent. Les structures d'accueil publiques et privées peinent à recruter des profils qualifiés. Cette tension a eu un effet délétère sur les conditions de travail des professionnels travaillant en établissement. Aujourd'hui, le nombre de postes non pourvus en crèches en France s'élèverait à 10 000 selon la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF). Dans le même temps, les crèches publiques font aussi face à une diminution progressive des financements des pouvoirs publics. Si les enfants en pâtissent, les professionnels, en première ligne, sont nombreux à quitter le métier, lassés des conditions qui ne cessent de se détériorer et d'une rémunération qui ne reflète pas leur investissement.

¹ [Etude de la DREES sur la petite enfance - 2023](#)

Cette étude menée par JBM, le spécialiste du travail temporaire et du recrutement dans les domaines du social, du médico-social et de l'enfance, filiale du groupe Randstad, et par le Cercle Vulnérabilités et Société, prend le pouls des professionnels, des parents et du grand public. Elle délivre également des enseignements et des pistes d'actions pour améliorer l'attractivité des métiers de ce secteur pas comme les autres.

La crèche, un mode d'accueil plébiscité par les parents et des places qui se raréfient

En France, 8 parents sur 10 font garder leurs enfants afin de pouvoir aller travailler (79%). 4 parents sur 10 le font également pour socialiser leurs enfants (39%).

Ce contexte maintient une pression constante sur l'offre en établissement qui est devenue insuffisante. La plupart des parents se voient donc contraints de choisir leur mode d'accueil (structures d'accueil collectif ou assistante maternelle) en fonction des seules places disponibles.

Pour autant, une fois qu'ils y accèdent, les parents se disent très satisfaits des modes d'accueil réservés aux tous petits, -tout type confondus- auxquels ils attribuent la note de 8,1 sur 10. Ils préfèrent les crèches du secteur public ainsi que les structures de petite taille (micro-crèches) où la fréquence et la qualité des contacts avec les équipes sont jugées très satisfaisantes (8,4/10 en moyenne).

Quand on questionne les parents sur les principales raisons qui ont motivé leur choix pour un établissement, seuls 26% évoquent le coût comme étant un facteur déterminant. 51% choisissent la crèche à cause de la pluralité des intervenants qui y travaillent, 51% se tournent vers ce mode d'accueil parce qu'il est souvent plus facilement accessible et 31% choisissent un établissement pour ses valeurs.

Les principales attentes des parents envers une crèche sont : la sécurité (70%), l'apprentissage de la vie en collectivité (57%), un personnel compétent pour leurs enfants (56%) et l'éveil et la sociabilité de ces derniers (53%).

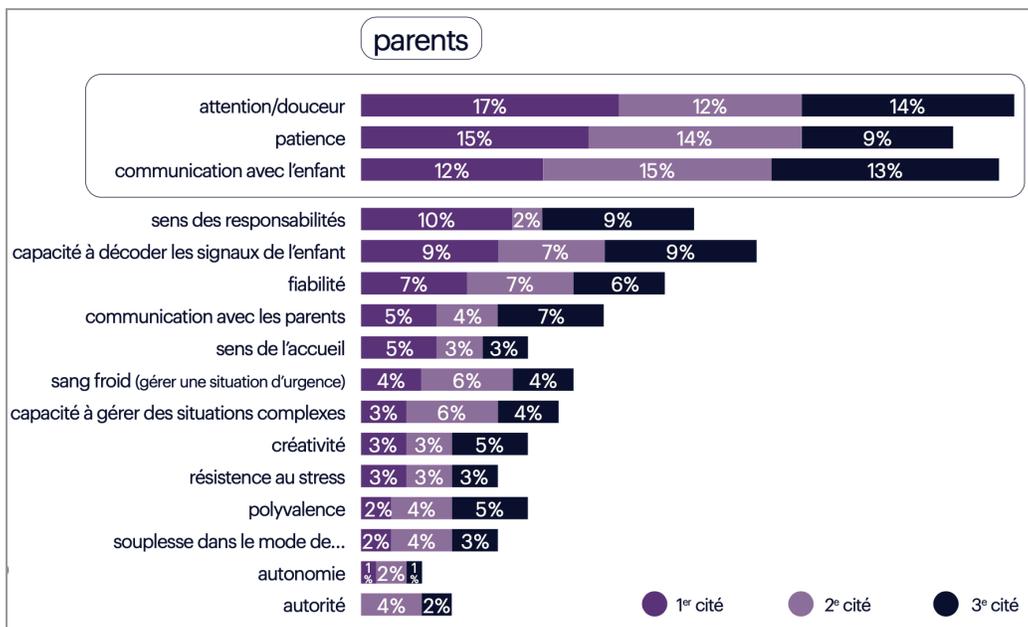
Bien que les parents jugent les crèches peu flexibles en termes d'horaires, ils apprécient que leurs enfants évoluent au sein d'une collectivité, auprès d'un personnel formé et qualifié.

Des métiers générateurs de talents et de compétences

Interrogés sur leur perception des professionnels de la petite enfance, les Français valorisent en premier lieu leurs compétences relationnelles. Plus d'un Français sur deux reconnaît que ce sont des métiers de service différents des autres (55%), qui demandent des qualités humaines (91%) et professionnelles (81%) spécifiques.

Pour les parents également, ce sont des métiers porteurs de sens (98%) qui exigent des compétences particulières (98%). Selon eux, ce sont aussi des métiers de vocation (93%) qui s'avèrent usants, voire épuisants (94%).

Les principales qualités des professionnels de la petite enfance selon les parents sont la douceur, la patience et la capacité à communiquer avec les enfants.



Principales compétences professionnelles attendues par les parents

D'autres aptitudes plus transversales sont également citées comme essentielles : 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, etc.

De leur côté, les professionnels estiment que leur rôle consiste principalement à suppléer les parents dans les tâches d'apprentissage civique (autorité, politesse, etc.).

Malgré un jugement unanimement positif à l'égard des professionnels de crèche et de leurs compétences, le contexte de crise du secteur amène 55% des Français à penser que la profession offre peu de perspectives d'avenir. Seuls 38% d'entre eux et moins d'un parent sur trois (29%) recommanderaient les métiers de la petite enfance.

Une crise des vocations qui a de nombreuses répercussions

Plus de 8 parents sur 10 jugent insuffisant le nombre de professionnels en crèche (81%) et plus de 6 sur 10 trouvent cette pénurie réellement inquiétante (61%).

Selon les parents, la pénurie de professionnels aura des répercussions graves sur le bon fonctionnement des crèches (85%), la qualité de vie au travail des professionnels (81%), la qualité de vie et l'accompagnement des enfants (81%), la santé physique et psychique des enfants (73%) et au final, l'avenir de la société (81%).

Pour 82% des Français, les professions de la petite enfance (auxiliaires de puériculture, éducateurs jeunes enfants, infirmiers puériculteurs, etc.) ne sont pas reconnues par la société. Réputés usants, mal rémunérés et souffrant d'un manque de considération, ces métiers ont vu leur côte de popularité baisser au fil des années.

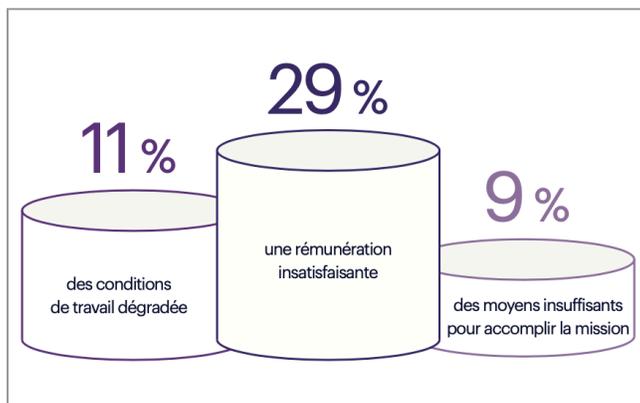
Pour les professionnels du secteur, les conditions d'exercice constituent un des principaux facteurs de démotivation. Ils dénoncent généralement des relations difficiles avec l'employeur, un environnement de travail dégradé ainsi qu'un certain désengagement parental (parents trop investis dans leur travail, manque d'autorité sur l'enfant, etc.) qui reportent sur eux des tâches qui ne devraient pas leur incomber.

Interrogés sur l'attractivité des métiers du secteur, les parents émettent un avis très mitigé avec une note de 5,6/10. Plus de 7 parents sur 10 (71%) ne s'imaginent pas exercer en crèche par manque de compétences (63%) ou de patience (44%). Pour le grand public, la perte d'attractivité est jugée grave (89%) et durable (70% en moyenne). Cela impacte fortement le fonctionnement des crèches. Un grand nombre d'entre elles sont contraintes de poursuivre leur activité en sous-effectif.

Une attractivité dégradée où prime la question du salaire

A la question "quels sont les principaux critères qui pourraient vous donner envie d'exercer les métiers de la petite enfance ?", les Français estiment que la reconnaissance des valeurs éducative, humaine et sociale de ces métiers est la première condition (49%). "Voir les enfants progresser (motricité, propreté, langage, sociabilité)" prend la deuxième place du classement (48%) et "avoir un salaire attractif" la 3ème place du classement.

A l'inverse, dans le top 3 des facteurs de désengagement au travail, les Français placent le salaire sur la première marche (29%), avant même les conditions de travail dégradées (11%) et les moyens insuffisants pour accomplir leurs missions (9%).



Principaux facteurs de perte d'attractivité des métiers de la petite enfance pour le public

La faible rémunération apparaît donc, quel que soit le niveau de diplôme, comme un sujet de préoccupation connu de tous les publics interrogés. Tous reconnaissent la nécessité de mettre les salaires en adéquation avec les exigences du métier, les compétences mobilisées et les responsabilités assumées.

Les parents et l'opinion publique désignent ainsi l'augmentation de la rémunération des professionnels comme la première mesure pour améliorer l'attractivité des métiers de la petite enfance. Suivie de près par l'amélioration de la reconnaissance sociale.

Réanimer le secteur de la petite enfance : les recommandations

En s'appuyant sur les enseignements tirés de l'étude, JBM et le Cercle délivrent des recommandations concrètes visant à améliorer l'attractivité des métiers et à réduire les risques de dégradation des compétences et d'usure des professionnels, principaux facteurs d'érosion du secteur.

- 1. La gestion de la pénurie de ressources humaines doit passer par des actions visant à limiter les départs et attirer de nouveaux collaborateurs**
 - Revaloriser des salaires, notamment en réduisant les charges patronales et en développant les incitations fiscales
 - Faire évoluer les conditions de travail et leur acceptabilité par une prise de décision plus collective
 - Favoriser les contrats flexibles pour soulager les équipes
- 2. Pour améliorer l'image des métiers de la petite enfance, il faut valoriser les parcours éducatifs**
 - Mener des campagnes de promotion soutenues par l'ensemble des acteurs du secteur et mettant en avant la valeur ajoutée de la petite enfance pour la société

- Revaloriser le rôle essentiel de ces métiers dans la chaîne éducative et le développement psychologique et social de l'enfant
 - Intégrer la question de la petite enfance dans une politique globale de parentalité (natalité, soutien, répit, travail, aides sociales, etc.), au-delà de la seule question de l'accueil
- 3. Les métiers de la petite enfance doivent devenir un tremplin pour des trajectoires professionnelles enrichissantes**
- Faire la promotion des métiers du secteur aux étudiants en fin d'année d'étude via des interventions dans les écoles, des parcours de découverte dans le cadre des stages scolaires obligatoires, etc.
 - Renforcer le parcours professionnel en clarifiant les diplômes et les métiers
 - Promouvoir les différentes possibilités de reconversion professionnelle
 - Élargir les perspectives en dehors de la filière en soutenant les dispositifs de validation des acquis (VAE) pour faciliter les transitions de carrière

La petite enfance est un pilier fondamental de notre société. Les professionnels de ce secteur jouent ainsi un rôle déterminant dans le développement global de l'enfant, tant sur le plan émotionnel, cognitif que social. Ils sont les premiers artisans de leur éducation et de leur éveil. De nombreuses études démontrent d'ailleurs que les premières années de la vie sont déterminantes pour la réussite future des enfants, tant sur le plan scolaire que personnel. Dès lors, il est essentiel qu'ils soient accueillis et encadrés dans des conditions optimales.

Il existe pourtant un profond décalage entre le discours affiché qui place les enfants au cœur des priorités et le manque de considération accordé au secteur par les gouvernements successifs. Il est grand temps de reconnaître la valeur de ces métiers, qui ne s'improvisent pas et nécessitent des compétences spécifiques et pointues. Ces compétences doivent être mieux enseignées, valorisées et continuellement développées pour faire face aux défis de demain. Lutter contre la pénurie de professionnels dans ce secteur passe donc nécessairement par une revalorisation de ces carrières, tant sur le plan salarial que sur celui des conditions de travail.

Cette transformation exige une prise de conscience collective. Elle doit mobiliser non seulement les pouvoirs publics, mais aussi l'ensemble des acteurs de la société civile. Car investir dans la petite enfance, c'est investir dans l'avenir de notre société. Une meilleure politique en faveur de l'enfance est non seulement une nécessité éducative, mais aussi une démarche sociétale de grande envergure. Elle constitue la base d'une société plus juste, plus solidaire et plus prospère.

À noter : ce communiqué ne présente qu'une partie des résultats de l'étude. Celle-ci est disponible en intégralité auprès du service presse du groupe Randstad France.

A propos du Cercle Vulnérabilités et Société

Créé en janvier 2018, le Cercle Vulnérabilités et Société est un think & do tank indépendant dédié aux vulnérabilités du champ social et de la santé. Il est composé de 45 organisations privées, publiques et associatives. En savoir plus : vulnerabilites-societe.fr

À propos de JBM

Créé en 1972, JBM est le spécialiste du travail temporaire et du recrutement dans les domaines du social, du médico-social et de l'enfance. Véritable acteur de proximité, JBM est reconnu pour la diversité de ses missions d'intérim et de ses offres d'emploi en CDI et CDD, grâce à de nombreux établissements de santé partenaires : cliniques privées, hôpitaux publics, crèches, établissements du médico-social... Aujourd'hui, JBM, c'est près de 4 350 intérimaires en mission chaque jour, 300 placements en CDI-CDD, 1 800 recrutements par an, 1 400 clients. En savoir plus : jbm-medical

Contacts presse :

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 06 58 70 91 25

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr