Diagnostic Territorial sur l'évolution des métiers de la petite enfance en pays de Fougères

2024

Avec le soutien de :

1 rue de la Moussais – 35300 Fougères

Contact@ecosolidaires.org

http://www.ecosolidaires.org

Contexte et enjeux

A l'origine du projet

En 2020, un diagnostic territorial sur le secteur sanitaire et social a été réalisé par le Pôle ESS avec le soutien de la Région Bretagne. Cette étude a mis en évidence le fait que certaines structures du pays de Fougères ont besoin d'être accompagnées pour faire face aux évolutions du marché de l'emploi, notamment au sein de petites structures où la gestion des ressources humaines n'est pas structurée. Des difficultés de recrutements existent sur le territoire. Certains métiers souffrent également d'un manque d'attractivité.

Pour dépasser ces difficultés, des actions ont été mises en place entre 2020 et 2024. Les structures concernées par ces actions sont majoritairement celles qui accompagnent des publics en situation de précarité, âgés ou en situation de handicap. En effet, le secteur de la petite enfance a longtemps paru moins affecté par le déficit d'attractivité observé dans le sanitaire et le social. Néanmoins, des difficultés de recrutement sont rapportées par des structures, alors même que les formations du territoire vers la petite enfance sont attractives.

Par ailleurs, les difficultés d'accès aux modes de garde constituent un frein périphérique à l'emploi majeur sur le territoire. De nombreuses structures employeuses, les acteurs de l'insertion et de l'emploi confirment que des demandeur·euses d'emploi, majoritairement des femmes, renoncent à des opportunités professionnelles car les contraintes horaires et de temps de travail ne sont pas compatibles avec les modes des garde disponibles.

Une démarche soutenue par la Région Bretagne et la DREETS

Cette démarche s'inscrit dans la volonté de la Région Bretagne de favoriser la mobilisation et l'animation des acteurs locaux dans l'identification des problématiques territoriales « emploi-insertion-formation », dans l'élaboration de réponses adaptées à ces enjeux et leur mise en œuvre.

La démarche portée par le Pôle ESS s'inscrit également dans les priorités de la DREETS en matière d'articulation des moyens d'accompagnement des entreprises afin d'assurer leur développement économique tout en sécurisant l'emploi. Ainsi, le Pôle ESS a été lauréat de l'appel à projets « Mutations économiques », qui vise à répondre aux évolutions majeures en matière d'organisation du travail, de besoins de compétences et de qualification des actifs en emploi, notamment face aux enjeux de la transition écologique.

Des enjeux sur le secteur de la petite enfance

Les structures de la petite enfance du territoire auront à relever de nombreux défis dans les années à venir, notamment avec le départ à la retraite de nombreux·ses assistant·es maternel·les. Le secteur doit prendre en compte les dynamiques sociétales, économiques, et est concerné par des évolutions règlementaires et législatives.

L'emploi et les compétences représentent un enjeu fort. Seulement le secteur est identifié comme traversant une crise (de reconnaissance, d'effectifs, etc.). Ces enjeux ont été d'autant plus mis en avant par la parution de plusieurs livres-enquêtes qui ont révélés des cas de maltraitance et un manque de personnel dans les crèches privées. C'est pourquoi ce projet fait sens, au regard des différents enjeux que traversent les établissements et les professionnel·les.

Objectifs de l'action

Qu'est-ce-que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territorialisées (GPECT) ?

La GPECT est une démarche coordonnée d'acteurs locaux pour aborder collectivement les questions d'emplois et de compétences dans l'objectif de construire des solutions transversales qui

répondent aux enjeux de tous les acteurs concernés :

- Territoire : renforcer sa capacité à anticiper les mutations socio-économiques,
- Structures : identifier les écarts entre les ressources disponibles et les besoins en ressources humaines à venir au regard de l'évolution économique,
- Actif·ves : renforcer et sécuriser leurs parcours professionnels.

Une démarche innovante sur le pays de Fougères

Sur le pays de Fougères, l'objectif de cette démarche est de permettre aux structures du secteur de la petite enfance d'anticiper les mutations socio-économiques pour maintenir, améliorer, sécuriser et développer l'emploi, tout en intégrant les salarié·es dans la démarche afin de répondre au mieux à leurs attentes.

Plusieurs objectifs opérationnels ont également été identifiés :

- Coopérer localement avec les acteurs du territoire
- Définir des tendances qui se dessinent sur le territoire (situation économique, besoins en ressources humaines)
- Identifier des besoins des établissements et des salarié·es
- Émettre des préconisations à destination des acteurs de l'emploi-formation
- Co-construire des actions qui répondent aux enjeux identifiés

Une action partenariale

L'action s'appuie sur un réseau riche de partenaires présent·es sur le territoire (employeurs, organismes de formation, réseau des acteurs de l'emploi). Chaque partenaire a pu apporter son expertise, et ses connaissances sur divers sujets : les enjeux liés à l'emploi, à la formation, son expertise sur les publics, les secteurs d'activités, ainsi que sur le tissu économique local.

Les membres du groupe projet

Région Bretagne

DREETS / DDETS 35

Fougères Agglomération

Couesnon Marches de Bretagne

EcoSolidaireS, pôle ESS du pays de Fougères (opérateur de l'action)

Le groupe projet est un espace de gouvernance permettant la mise en œuvre stratégique et opérationnelle de l'action. Il s'agit également d'un lieu de décision et de construction collective.

Les membres du comité de pilotage

Le comité de pilotage regroupe à la fois des acteurs de l'emploi (France Travail, Mission Locale, partenaires sociaux, collectivités territoriales), de la formation (organismes de formations locaux et en proximité, OCPO), de l'insertion (structures de l'insertion présentes localement), et les structures de la petite enfance volontaires pour participer à la démarche.

Le comité de pilotage est un groupe de suivi du projet, un lieu de restitution et de bilan, un groupe de travail collectif.

Publics visés

Le projet s'inscrit dans une démarche plus large ne se limitant pas aux structures de l'ESS (structures publiques, entreprises de l'économie « classique ») afin de permettre d'assurer une cohérence territoriale. L'action concerne ainsi les

structures volontaires exprimant des difficultés en termes de formations, recrutements, sécurisation de l'emploi s'inscrivant au cœur des enjeux du territoire.

Étapes de la démarche

- Mobilisation des parties prenantes et co-construction des axes prioritaires du diagnostic
- Réalisation du diagnostic
- Construction concertée du plan d'action
- Mise en œuvre du plan d'action

Synthèse du diagnostic territorial partagé

Le diagnostic réalisé a pris la forme d'une étude « emploi-compétences » à la fois auprès des employeurs, des assistant·es maternel·les, des étudiant·es et des parents.

En amont de la réalisation de l'étude, un premier travail de documentation sur le secteur d'activité a été réalisé, qui a permis de cadrer les enjeux sectoriels. Nous avons étudié les caractéristiques du territoire en nous appuyant sur les données transmises par l'Observatoire du pays de Fougères et les partenaires.

Le schéma ci-dessous synthétise les tendances identifiés sur le territoire et sur le champ d'activité. Il met en évidence les quatre grands enjeux identifiés sur le champ de la petite enfance sur le pays de Fougères. Ces enjeux s'appuient sur les réponses d'une dizaine d'établissements du territoire, d'une cinquantaine d'assistant·es maternel·les, d'une quinzaine d'étudiant·es et d'une trentaine de parents qui ont exprimés leurs besoins. De ces enjeux découlent des pistes d'actions.

DIAGNOSTIC TERRITORIAL

- Un faible taux de chômage
- Des emplois à créer
- Une offre locale de formation
- Un secteur en mutation
- Une demande forte des parents

ENJEUX ET OBJECTIFS

- Répondre au manque d'attractivité dans les structures concernées et pour le métier d'assistant·e maternel·le
- Agir sur le recrutement, l'intégration et le maintien en poste
- Anticiper l'évolution des compétences et des métiers
- Faire réseau au niveau du pays de Fougères pour diffuser l'information

PRÉCONISATIONS

- Informer sur les métiers et formations
- Accueil des stagiaires
- Développer la communication entre employeurs, OF, SPE
- Intégrer la petite enfance au Rallye des Métiers
- Développer l'apprentissage
- Diffuser les bonnes pratiques QVCT
- Favoriser la mutualisation des formations
- Mieux accueillir les nouveaux·elles salarié·es, stagiaires, apprenti·es
- Développer des formations pour répondre aux nouveaux besoins identifiés
- Faire connaître l'écosystème ESS aux porteur·euses de projets de MAM
- Imaginer des outils territorialisés pour répondre aux demandes des parents

LES ÉTUDIANT·ES

18 répondant·es en formation CAP AEPE, DEAP et DEAES au lycée Jean-Baptiste Le Taillandier

UNE APPÉTENCE POUR LE SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE DÈS LE POST-BAC

La majorité des étudiant·es souhaitent à terme devenir auxiliaire de puériculture.

50% des étudiant·es de la petite enfance ont moins de 20 ans et 11% ont entre 31 et 40 ans.

DES EXPÉRIENCES POSITIVES À L'ORIGINE DU CHOIX D'ÉTUDES

- Arrivée du premier enfant
- Travail (y compris informel) auprès d'enfants
- Désir de reconversion professionnelle pour être au plus proche de ses valeurs et intérêts personnels

des étudiantes ont une 1ère expérience dans le médico-social ou auprès d'enfants

94% des diplômées sont intéressés par une carrière à long terme dans le domaine de la petite enfance

- Des opportunités professionnelles vers des postes stables et gratifiants
- La qualité de vie (accès aux services de santé, aux loisirs, etc).
- La proximité de la famille.

DES FACTEURS DE STABILISATION OU DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

des diplômé·es sont disposé·es à déménager pour trouver un emploi en dehors du pays de Fougères

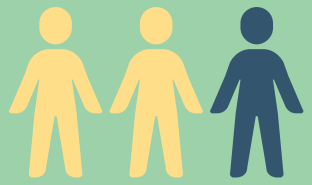
LA RECHERCHE D'UN ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

- Séparation physique entre le lieu de travail et le domicile
- Horaires flexibles
- Sens du travail auprès des enfants

LES ASSISTANT·ES MATERNEL·LES

70 répondant·es réparties sur l'ensemble du pays de Fougères

UN VIEILLISSEMENT DE LA PROFESSION

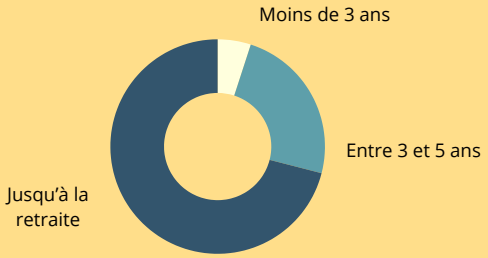


Deux tiers des assistant·es maternel·les ont plus de 41 ans. 28% ont plus de 51 ans.

des AM ont un niveau bac ou infra-bac. Les AM qui ne sont pas issues du secteur médico-social sont en moyenne un peu plus diplômées que les autres.s.

UN MÉTIER DE RECONVERSION DEPUIS DIVERS SECTEURS

- Médico-social
- Commerce
- Industrie

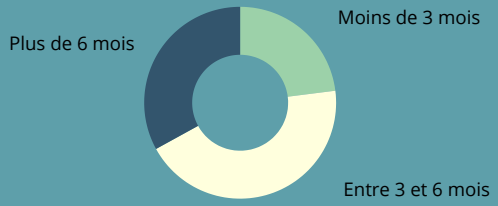


71% des AM envisagent d'exercer ce métier jusqu'à leur retraite. 24% se voient exercer durant 3 et 5 ans.

des AM travaillent plus de 40 heures par semaine, avec des horaires très étendus

69% des AM ont suivi des formations dans les dernières années pour améliorer leurs pratiques. 92% d'entre estiment avoir besoin de formations complémentaires.

27% des AM ont une liste d'attente. 73% refusent d'en mettre en place pour éviter que les parents attendent plus d'un mois pour trouver une place.



44% des attentes sont entre 3 et 6 mois. 33% des attentes durent plus de 6 mois.

UN DIFFICILE ÉQUILIBRE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

- Absence de frontières claires liées au travail à domicile
- Des tâches chronophages non rémunérées (ménage, administration, maintien de bonnes relations avec les parents)

LES MAISONS D'ASSISTANT·ES MATERNEL·LES

4 structures répondantes réparties sur l'ensemble du pays de Fougères

UNE CAPACITÉ D'ACCUEIL LIMITÉE

- Généralement de 15 à 16 places
- Des listes d'atttente qui peuvent être longues

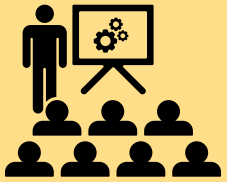
Un cadre bienveillant, rassurant et adapté aux besoins des enfants de 0 à 4 ans
Un soutien aux parents dans leur rôle parental
Une sensibilisation à la nature (création de potagers, construction de mangeoires, promenades en plein air...)
Promotion de la motricité libre

DES CONDITIONS DE TRAVAIL PERÇUES COMME DIFFICILES

Le bruit
Des horaires de travail étendus (disponibilité)
Des attentes élevées des familles.
Des relations avec les parents parfois complexes à gérer
Des besoins matériels non satisfaits (locaux, équipements)

UN BESOIN DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE ET DE FORMATION

- Certaines MAM organisent le départ en formation des AM, mais cela reste souvent insuffisant
- Une fois installées en MAM, les AM se déplacent moins souvent aux ateliers d'éveil, qui sont des temps d'échanges sur les pratiques et permettent de se tenir au courant de l'offre de formation



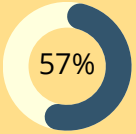
UN FONCTIONNEMENT AFFINITAIRE QUI PEUT FRAGILISER

- Un mode d'exercice du métier enrichissant
- Mais un départ peut entraîner une difficulté de recrutement pour trouver une personne partageant les mêmes valeurs et pratiques professionnelles

LES STRUCTURES D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

8 structures répondantes réparties sur l'ensemble du pays de Fougères

UN STATUT MAJORITAIREMENT PUBLIC



28% des structures relèvent du secteur privé non-lucratif, 15% sont privées et lucratives

UNE OFFRE DE SERVICES "CLASSIQUE"

- Des axes d'intervention centrés sur le bien-être et le développement de l'enfant (individualisation, accompagnement familial et intégration sociale et environnementale)
- Une large plage horaire allant de 4h45 à 22h15, avec des créneaux principaux de 7h30 à 18h30
- Pas de service le week-end

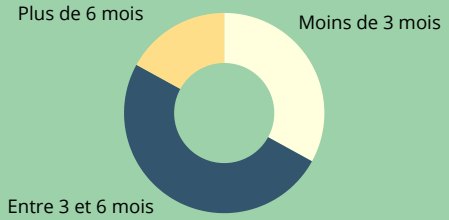
DES PROFESSIONNELS EN BESOIN DE FORMATION

Les métiers d'éducateur·rice de jeunes enfants, d'accompagnant·e éducatif·ve petite enfance et d'auxiliaire de puériculture dominent

Les professionnel·les soulignent l'importance de renforcer les formations (soin, développement de l'enfant, accompagnement parental)

UN DÉLAI D'ATTENTE CORRÉLÉ AU NOMBRE DE PLACES

Les structures disposant d'une capacité d'accueil plus élevée parviennent généralement à maintenir des délais d'attente plus courts, souvent inférieurs à 3 mois.



50% des attentes durent entre 3 et 6 mois. 17% des attentes durent plus de 6 mois.

DES DÉFIS À RELEVER EN MATIÈRE D'ATTRACTIVITÉ

- manque de valorisation (financière et symbolique)
- méconnaissance des métiers
- manque de formation
- sentiment de stagnation pour les salarié·es.

UN PERSONNEL PLUTOT STABLE, MAIS DIFFICILE À RECRUTER

- Pas de problématique d'absentéisme dans 2/3 des établissements
- Un turnover inférieur à 10% dans la majorité des structures, plus élevé parfois
- Des difficultés à recruter dans la moitié des structures

LE NIVEAU DE SATISFACTION VIS-À-VIS DES MODES DE GARDE DISPONIBLES VARIE EN FONCTION DE LA CSP

100%

des ouvrier·ères interrogé·es se sentent peu satisfaits, ce qui n'est le cas que pour 27% des cadres

DES DIFFICULTÉS DIVERSES

- Saturation des EAJE et des AM
- Indisponibilité de places dans les délais souhaités
- Horaires non compatibles
- Indisponibilité de places en vacances scolaires
- Difficultés à obtenir des réponses des AM
- Coût élevé

DES IMPACTS SUR LA VIE PROFFESSIONNELLE

La flexibilité des horaires de travail se révèle être une clé pour certains parents afin de gérer les contraintes liées au manque de modes de garde.

58%

des parents ont dû modifier leurs horaires de travail pendant quelques jours pour s'adapter aux besoins de garde d'enfants

LES PARENTS

34 répondant·es du pays de Fougères, majoritairement des femmes avec un ou deux enfants de moins de 6 ans

des parents affirment que la garde d'enfant a un impact important ou très important sur leur budget.

des parents interrogés ont été sur une liste d'attente chez des AM. Cela les amène à anticiper fortement, en cherchant dès que la grossesse est connue.

34%

des parents estiment que la garde de leurs enfants a un impact sur leurs possibilités d'avancement professionnel

Cela conduit :

- à refuser des opportunités professionnelles et des missions spécifiques
- à prendre des congés de manière imprévue pour pallier l'absence de solutions
- à démissionner

ISOLEMENT ET MANQUE DE RESSOURCES DANS LA RECHERCHE D'UN MODE DE GARDE

Certains parents regrettent le manque de soutien et d'orientation des assistant·es maternel·les et des MAM pour les diriger vers les RPE.
Ils et elles soulignent que les informations sur Internet ne sont pas à jour.

Pour plus d'informations sur cette démarche, nous vous invitons à contacter le Pôle ESS du pays de Fougères, ÉcoSolidaireS aux coordonnées suivantes :

Pôle ESS du pays de Fougères, ÉcoSolidaireS

Pôle de développement de l'Économie Sociale et Solidaire du pays de Fougères

contact@ecosolidaires.org

Le FIL - 1 rue de la Moussais - 35300 Fougères

www.ecosolidaires.org