



# LES MÉTIERS EN TENSION

## PANORAMA THÉMATIQUE

2021



Etat des lieux dans  
la branche des acteurs  
du lien social et familial

# LES MÉTIERS EN TENSION

## qu'est-ce que c'est ?

Un métier en tension est un métier pour lequel il existe un déséquilibre entre les offres et les demandes d'emploi. Ce déséquilibre se matérialise par des difficultés de recrutement pour l'entreprise.

Il s'agit d'un phénomène global qui touche de multiples secteurs d'activités en France et qui a trouvé un écho particulier depuis la reprise de l'activité économique en 2021. Néanmoins, avant même le début de la crise sanitaire, la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) mesurait déjà une tendance à la hausse de cette problématique au fil des ans. Ainsi, la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles était passée de 32% en 2015 à 50% en 2019.

33%

des structures de la branche évoquent spontanément les difficultés de recrutement lorsqu'on les interroge sur leurs principales préoccupations

Au sein des structures de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa), la difficulté à recruter semble également être de plus en plus importante au fil des ans.

Depuis 2018, l'Observatoire de branche a intégré à son questionnaire annuel une question ouverte par laquelle les structures peuvent faire remonter spontanément leurs préoccupations principales pour l'année à venir. Les réponses à cette question ont pu offrir une première mesure qualitative de l'importance que prenait cette problématique dans la branche.

Ainsi, malgré les nombreux sujets de préoccupation largement exprimés par les structures (réforme de la formation professionnelle, révision des contrats aidés, crise sanitaire), les problématiques de recrutement ont été spontanément évoquées par 33% des répondants en 2021 (contre 26% en 2020 et 23% en 2019).



## LE CONTENU DES RÉPONSES APPORTÉES DONNE UN PREMIER PANORAMA DES MÉTIERS CONCERNÉS ET DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES :

« Nous rencontrons des difficultés à recruter des agents de service, peut-être dues aux horaires (1 agent 6h/9h45 et un autre agent 16h45/20h45) »

« La difficulté de recruter du personnel diplômé Auxiliaire de Puériculture et EJE. »

« Difficulté de recrutement dans le secteur de la Petite Enfance au niveau du poste de responsable EAJE en raison d'un poste à pourvoir qui n'est pour l'instant qu'un temps partiel. »

« Nous remarquons d'énormes difficultés pour recruter des personnes dans notre branche, en particulier des cadres. Les candidatures existent mais les personnes postulant n'ont pas le niveau de l'emploi. C'est une inquiétude pour le réseau des Centres sociaux. »

« L'embauche d'une auxiliaire de puériculture suite au départ à la retraite d'une de nos animatrices. Notre territoire est pauvre en personnel qualifié »

« Au cours de l'année, nous avons cherché une personne «réfèrent familles» pour gérer le secteur familles, ainsi qu'un animateur pour le secteur jeunesse et nous avons connu les mêmes soucis de recrutement tout en proposant des temps pleins. »

« Recrutement animateurs ALSH difficile, réflexion sur la question du type de contrat proposé »



# QUELS MÉTIERS en tension dans la branche ?

**55%**

des structures  
de la branche  
déclaraient rencontrer  
des difficultés  
pour recruter.



**25%**

déclaraient avoir  
déjà renoncé à  
lancer des projets  
de recrutement

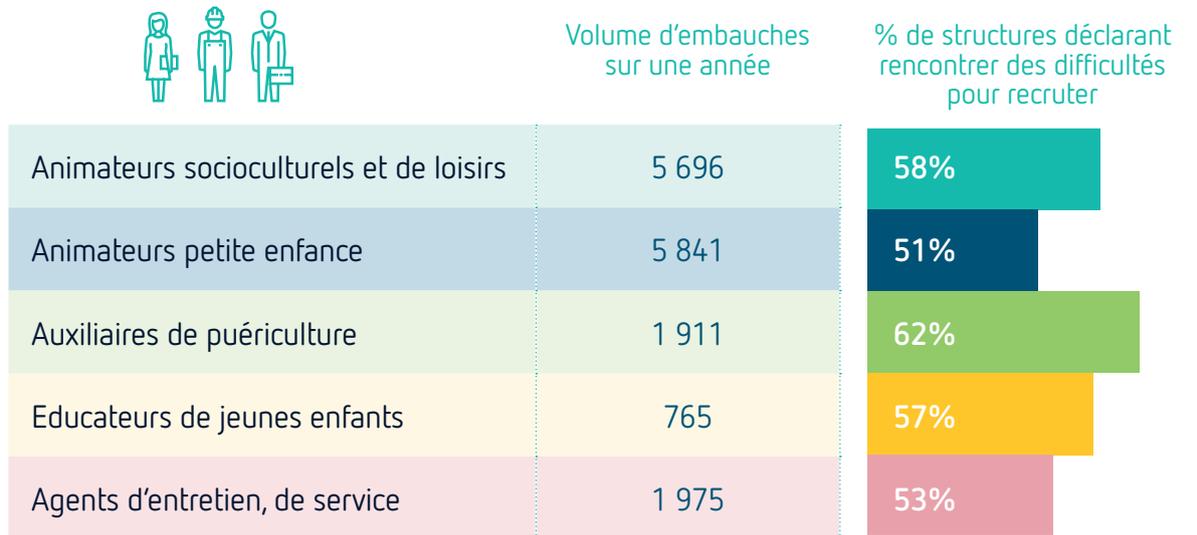
Ces constats d'ordre qualitatif sont confirmés par le Baromètre Emploi Formation d'Unifformation. En effet, l'édition 2020 de cette étude a mesuré que 55% des structures de la branche Alisfa déclaraient rencontrer des difficultés pour recruter.

Pire, 25% déclaraient avoir déjà renoncé à lancer des projets de recrutement par anticipation de freins trop importants.



Afin de définir les métiers les plus en tension dans la branche, nous allons considérer à la fois la part de recrutements difficiles mais aussi le volume de recrutements effectués sur une année.

Ainsi, trois familles de métiers ressortent particulièrement : les métiers de la petite enfance, les métiers de l'animation ainsi que le métier d'agent d'entretien.



Sources : Baromètre Emploi – Formation 2020, Uniformation et Questionnaire Statistiques sur le personnel Alisfa 2018.  
Lecture : Sur une année, le nombre d'embauches sur le métier d'auxiliaire de puériculture est de 1 911 alors que 62% des employeurs déclarent rencontrer des difficultés pour recruter sur ce métier.

Par ailleurs, il est à noter que les métiers les plus en tension sont aussi les plus impactés par l'abandon de projets de recrutements (27% des employeurs disent par exemple avoir déjà renoncé à recruter un animateur socioculturel).

Enfin, il convient de signaler la situation sensible des postes de direction pour lesquels les recrutements

peuvent s'avérer particulièrement difficiles. Ainsi, en 2019, parmi les structures qui projetaient un recrutement, 88% anticipaient des difficultés. Cette situation est d'autant plus problématique qu'une vacance du poste de direction peut être déstabilisateur pour l'organisation interne des structures. Néanmoins, en raison d'un turn-over moins important, le volume de recrutement reste limité (375 sur l'année).

## Focus sur les besoins futurs en embauches

En consultant la pyramide des âges des salariés de la branche, nous pouvons anticiper des difficultés qui vont s'accroître dans les années à venir avec des volumes de départs à la retraite importants pour les métiers déjà en tension.

Ce sont les agents d'entretien qui sont le plus concernés par ce phénomène que l'on peut anticiper : 1 salarié sur 3 en CDI a plus de 55 ans. En volume, nous dénombrons 835 salariés en CDI de plus de 55 ans dont 335 qui ont plus de 60 ans.



Agents d'entretien

1 salarié sur 3 en CDI a plus de 55 ans

Pour les métiers de direction, nous constatons des volumes similaires alors que l'on sait que leur recrutement peut conduire à de fortes difficultés.

# COMMENT EXPLIQUER ces difficultés de recrutement ?

**La DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) recense six facteurs pouvant être à l'origine de tensions sur le recrutement.**

La première d'entre elle en est pleinement constitutive puisqu'il s'agit de l'intensité d'embauches que nous venons d'étudier.

Les autres facteurs sont : la non-durabilité des emplois proposés et les conditions de travail contraignantes qui peuvent avoir un impact négatif sur leur attractivité, la main d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi, les désajustements géographiques entre offre et demande d'emploi et enfin le décalage entre les compétences

requis par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi.

Si l'on s'intéresse aux réponses apportées au Baromètre Emploi-Formation d'Uniformation par les structures de la branche mais également aux données de l'enquête « Besoins en main d'œuvre » de Pôle Emploi, deux motifs ressortent particulièrement pour expliquer la tension qui pèsent sur les métiers de la branche :

- Les problématiques liées à l'attractivité des métiers
- Les problématiques liées à un manque de main d'œuvre disponible en raison du manque de diplômés, et ce, plus particulièrement pour les métiers de la petite enfance.



## L'attractivité des emplois : non durabilité des emplois et conditions de travail contraignantes

### Sur les métiers en tension, un nombre important de CDD à temps partiel

La difficulté à recruter s'explique en premier lieu par les contrats qui sont offerts.

Ainsi, la majorité des recrutements sur une année se font en CDD, souvent des CDD de remplacement. Cela s'explique notamment pour les emplois cœurs de métiers par la nécessité de remplacer les salariés pouvant être absents afin de respecter les normes d'encadrement en vigueur. Ces contrats sont très souvent de courte durée. Ainsi, nous avons pu estimer dans le cadre de l'étude « Contrat courts<sup>1</sup> » en 2018 à plus de 12.000 le nombre de CDD de remplacement de moins de 1 mois signés au cours

de l'année dans la branche Alisfa. Parmi ceux-ci, 61% étaient des contrats de moins de 7 jours.

La part d'embauches à temps plein est également minoritaire, sauf pour les métiers de la petite enfance où 1 embauche sur 2 se fait à temps plein.

Enfin, les rémunérations moyennes sur ces emplois restent peu attractives notamment pour le métier d'agent d'entretien pour lequel le salaire horaire moyen n'est que légèrement supérieur au niveau du SMIC. Nous remarquons d'ailleurs que cet emploi est celui sur lequel les embauches en CDI et à temps plein sont les plus rares.



#### Métiers Animation

% embauche en CDI 24%

% embauche en temps plein 26%

Salaire horaire brut moyen des emplois 13,9€



#### Métiers Petite enfance

% embauche en CDI 27%

% embauche en temps plein 50%

Salaire horaire brut moyen des emplois 12€



#### Agents d'entretien, de service

% embauche en CDI 16%

% embauche en temps plein 9%

Salaire horaire brut moyen des emplois 11,2€

Source : Questionnaire Statistiques sur le personnel Alisfa 2018

Lecture : Sur une année, 27% des salariés embauchés sur un métier de la petite enfance l'ont été en CDI.

<sup>1</sup> « Etude sur les contrats courts dans la branche Alisfa » réalisée en 2019 par l'Observatoire de branche, disponible sur le site de la CPNEF, rubrique Observatoire

## Des conditions de travail pouvant être contraignantes

Le deuxième facteur pouvant impacter l'attractivité des métiers et donc générer des tensions sur les recrutements concerne les conditions de travail contraignantes.

Comme nous l'avons vu dans le cadre du Panorama consacré à la santé des salariés<sup>2</sup>, les métiers en tension sont également marqués par des taux d'absence importants. Ainsi, sur les métiers de la petite enfance, le taux d'absence sur une année s'élève à 4%. Cela signifie qu'un salarié sera absent en moyenne 4% des jours

travaillés en raison d'un arrêt maladie (hors maladie professionnelle ou accident de travail). Sur ces métiers, nous avons pu voir qu'ils étaient touchés par une forme d'usure professionnelle avec des taux d'absence qui augmentaient sensiblement au fil des carrières. Les métiers de l'animation pour lesquels les salariés sont plus jeunes présentent, eux, des taux d'absence inférieurs au taux moyen constaté dans la branche (3,6%).

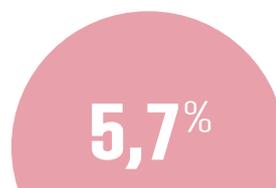
### Taux d'absence sur une année



Métiers  
Animation



Métiers  
Petite  
enfance



Agents  
d'entretien,  
de service

Source : Questionnaire Statistiques  
sur le personnel Alisfa 2018

Une nouvelle fois, le métier d'agent d'entretien se distingue par un taux d'absence particulièrement important. Cela s'explique par une exposition importante aux risques de troubles musculo-squelettiques mais également par leurs caractéristiques socio démographiques, les salariés plus âgés étant davantage confrontés à des arrêts de travail plus longs.

<sup>2</sup> Panorama thématique 2019, « La santé des salariés » disponible sur le site de la CPNEF, rubrique Observatoire



## La problématique du manque de diplômés sur les métiers de la petite enfance

Dans les métiers de la petite enfance, les normes d'encadrement en vigueur imposent la détention de diplômes spécifiques. Cela implique donc que les établissements d'accueil de jeunes enfants peuvent être fortement impactés par le risque de manque de personnels diplômés qui est un des facteurs explicatifs de tension sur les recrutements.

Depuis quelques années, nous mesurons **une hausse importante du nombre d'établissements d'accueil de jeunes enfants et de places d'accueil en France.**

Ainsi, entre 2011 et 2019, le nombre d'établissements a augmenté de 40% (de 11 310 à 16 020). Le nombre de places en accueil collectif a, lui, connu une hausse moins importante de 27% (de 331 130 à 421 300)<sup>3</sup> en raison de la part importante de structures de petite taille (micro-crèches) parmi les nouvelles ouvertures.

Par ailleurs, il est à noter qu'en plus de la hausse du nombre de structures d'accueil collectifs, les maisons d'assistantes maternelles se développent très fortement (leur nombre a été multiplié par 10 entre 2011 et 2019) et semblent attirer un nombre croissant de diplômés de la petite enfance.

« DEPUIS QUELQUES ANNÉES, NOUS MESURONS UNE HAUSSE IMPORTANTE DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DE JEUNES ENFANTS ET DE PLACES D'ACCUEIL EN FRANCE. »



**40%**

d'augmentation du nombre d'établissements entre 2011 et 2019

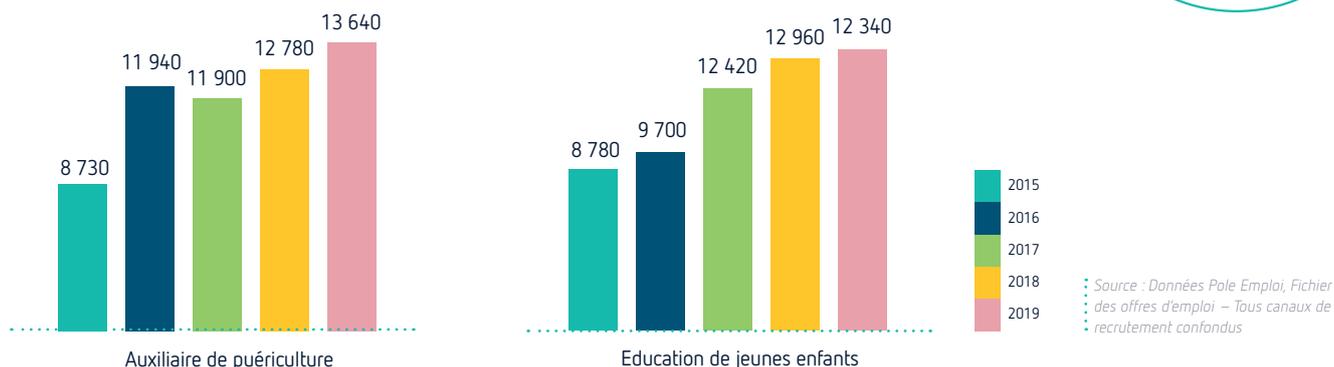
<sup>3</sup> Source : Enquête Aide sociale, volet PMI, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (services statistiques du Ministère des Solidarités et de la Santé)

Cette hausse du nombre de structures génère logiquement une **augmentation du nombre d'offres d'emplois publiées** : + 56% entre 2015 et 2019 pour les Auxiliaires de Puériculture et +41% pour les Educateurs de Jeunes Enfants.

**+56%**  
du nombre  
d'offres d'emplois  
publiées pour les  
Auxiliaires de  
Puériculture

**+41%**  
du nombre d'offres  
d'emplois publiées  
pour les Educateurs  
de Jeunes  
Enfants

## Nombre d'offres d'emplois diffusées



En parallèle, le **nombre de nouveaux diplômés, lui, augmente** également mais à un rythme moins soutenu. Entre 2011 et 2019, le nombre de nouveaux diplômés par an est ainsi passé de 4 226 en 2011 à 4 883 en 2019 (soit une hausse de 16%) pour le Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture et de 1 406 à 1 556 (soit une hausse de 11%) pour le Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants<sup>4</sup>.

Au final, si on met en relation l'évolution moyenne du nombre d'établissements d'accueil de jeunes enfants, de places d'accueil et de nouveaux diplômés, nous constatons qu'un **décrochage s'est opéré depuis cinq ans**. Le nombre d'EAJE continue d'augmenter entre 2015 et 2019 à un rythme soutenu alors que l'évolution moyenne du nombre de nouveaux diplômés est nettement plus faible pour le DE Auxiliaire de Puériculture et est même négative pour le DE Educateur de Jeunes Enfants.

Enfin pour les années à venir, nous pouvons craindre un **manque de diplômés concernant le CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance**. En effet, après une hausse continue de nouveaux diplômés entre 2011 et 2018 (de 21 808 à 28 073, +29%), nous avons constaté une baisse très importante en 2019 (16 410 diplômés) et en 2020 (17 373)<sup>5</sup>.

EVOLUTION  
MOYENNE PAR AN  
ENTRE 2010  
ET 2014

EVOLUTION  
MOYENNE PAR AN  
ENTRE 2015  
ET 2019

Nombre d'EAJE	+5%	+4%
Nombre de places d'accueil	+4%	+3%
Nombre de nouveaux diplômés DE Auxiliaire de puériculture	+5%	+1%
Nombre de nouveaux diplômés DE Educateur de jeunes enfants	+6%	-1%

<sup>4</sup> Source : Enquête Écoles, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (services statistiques du Ministère des Solidarités et de la Santé)

<sup>5</sup> Source : Repères et références statistiques, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (services statistiques du Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports)



# QUELS LEVIERS d'action ?



## L'ACCUEIL D'ALTERNANTS POUR PALLIER LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ

L'apprentissage a connu une hausse très significative en 2020 dans la branche Alisfa. Ainsi, le nombre de contrats d'apprentissage signés est passé de 438 en 2019 à 1 197 en 2020, soit une hausse de 173% (contre +42% au niveau national).

Or, le plus souvent satisfaites de l'expérience, 35% des structures de la branche déclaraient avoir pérennisé un ou plusieurs alternants dans leur équipe salariée (Baromètre Emploi-Formation 2021, Uniformation).

L'apprentissage constitue donc un bon moyen d'attirer de jeunes diplômés vers les structures de la branche.



## LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE POUR PALLIER LE MANQUE DE DIPLÔMÉS

La formation est un outil central dans un contexte de difficultés pour trouver des personnels possédant un diplôme de la petite enfance. Cela peut passer notamment par la validation des acquis de l'expérience (VAE). On constate ces dernières années une hausse importante et linéaire de nouveaux diplômés via ce dispositif pour le DE Educateur de Jeunes Enfants (de 309 en 2011 à 581 en 2019). Pour le DE Auxiliaire de Puériculture, après une baisse de 2011 à 2016, le nombre de diplômés par la VAE est reparti à la hausse pour s'établir à 540 en 2019.



## LA MUTUALISATION DE L'EMPLOI POUR PALLIER LA NON-DURABILITÉ

C'est encore une pratique peu répandue dans la branche en raison des limites inhérentes aux activités (on aura par exemple besoin d'un animateur périscolaire aux mêmes moments dans la semaine) mais qui existe quand même. Ainsi, 19% des structures de la branche déclarent partager un ou plusieurs postes salariés avec d'autres employeurs.

C'est le poste d'agents d'entretien qui est le plus concerné par cette pratique. Or, on l'a vu cet emploi est celui le plus concerné par les embauches en CDD à temps partiel. Le fait de mutualiser l'emploi permet alors d'offrir un contrat durable et à temps plein à ces salariés.



## LE TRAVAIL SUR LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le décret du 5 novembre 2001 a posé l'obligation pour l'employeur d'établir un document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Celui-ci répertorie l'ensemble des risques identifiés dans la structure et les mesures de prévention mises en place ou à mettre en place. Il s'agit donc d'un outil central pour améliorer les conditions de travail des équipes salariées et donc l'attractivité de ces métiers. Or, à ce jour, 65% des structures de la branche déclarent l'avoir mis en place et 41% l'ont mis en place et le mettent à jour tous les ans.



#### POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA BRANCHE...

Le Panorama complet présentant de façon détaillée la branche est disponible sur le site [www.cpnef.com](http://www.cpnef.com) dans la rubrique Observatoire.

Vous y retrouverez également toutes les études menées par l'Observatoire de la branche ALISFA.