



**carif oref**  
OCCITANIE



# Les métiers de la petite enfance

Dynamique du secteur et enjeux  
emploi-formation en Occitanie

**SEPTEMBRE 2024**

## Sommaire

Des années 1980 à nos jours : des missions plurielles .....	2
Indicateurs démographiques relatifs aux jeunes enfants.....	2
Capacités d'accueil et modes de garde : souhaits et réalités.....	4
Emploi et conditions de travail dans les métiers de la petite enfance .....	7
Formations petite enfance : état des lieux régional et enjeux.....	12
Perspectives emploi-formation à horizon 2030 .....	16

## Des années 1980 à nos jours : des missions plurielles

L'accueil de la petite enfance a grandement évolué ces trois dernières décennies, passant d'une politique centrée sur le soutien à l'emploi féminin durant les années 1980 à une priorisation des missions sociales puis éducatives des accueils collectifs à partir des années 1990-2000<sup>1</sup>. Au fil des décennies, les injonctions se sont ainsi superposées pour les responsables de structures et leurs équipes. En termes d'offre d'accueil, depuis le début des années 2000, l'effort politique incarné par les « plans crèches » successifs s'est principalement caractérisé par un accroissement et une optimisation du nombre de places offertes au sein des Equipements d'accueil du jeune enfant (EAJE). En ce sens, la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) a soumis ses financements au respect de taux d'occupation minimum faisant état d'une utilisation suffisante des places en accueil. Pour autant, le taux d'encadrement formel des 0-3 ans reste aujourd'hui en deçà des besoins, malgré les efforts fournis et une diminution de 15 % du nombre d'enfants âgés de moins de 3 ans depuis 2011 en métropole<sup>2</sup>, notamment en lien avec le net recul de la préscolarisation à 2 ans depuis les années 2000.

La petite enfance est principalement composée par quatre métiers, où les femmes représentent plus de 90 % des effectifs : assistantes maternelles, auxiliaires du puériculture, éducatrices de jeunes enfants et puéricultrices. En termes de formation, CAP accompagnant éducatif petite enfance (CAP AEPE), Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP), Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE) et Diplôme d'Etat de puéricultrice (DEP) sont les quatre diplômes préparant directement aux métiers de la petite enfance. Le Titre professionnel assistant de vie aux familles (TP AVF) n'est pas spécifiquement centré sur la petite enfance, mais prépare cependant à la garde d'enfant à domicile, à l'instar du Titre professionnel assistant maternel / garde d'enfants, moins répandu cependant présent au sein de l'offre de formation régionale. A l'exception des trois diplômes d'Etat, ces formations font partie du dispositif Qualif Pro du Plan régional de formation (PRF).

## Indicateurs démographiques relatifs aux jeunes enfants

Selon l'Observatoire national de la petite enfance (ONAPE), la France compte 2,1 millions d'enfants de moins de 3 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2023, soit 360 000 de moins qu'en 2011 (- 15 %, hors Mayotte). 726 000 naissances ont été enregistrées en 2022, contre 742 000 en 2021 (- 2,2 % en un an). En Occitanie, malgré le vieillissement global de la population, la part des 0-3 ans a augmenté de 0,7 % entre 2016 et 2019.

Comme l'indique le graphique ci-après, des situations contrastées existent d'un département à l'autre de l'Occitanie ; on y distingue trois groupes principaux :

**Groupe 1** - Ariège, Aveyron, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées : des départements qui connaissent une stagnation démographique et où la population est vieillissante.

**Groupe 2** - Aude, Gard, Pyrénées-Orientales, Tarn-et-Garonne : des départements marqués par une croissance démographique solide malgré une part des plus de 80 ans toujours supérieure à la part des moins de 3 ans.

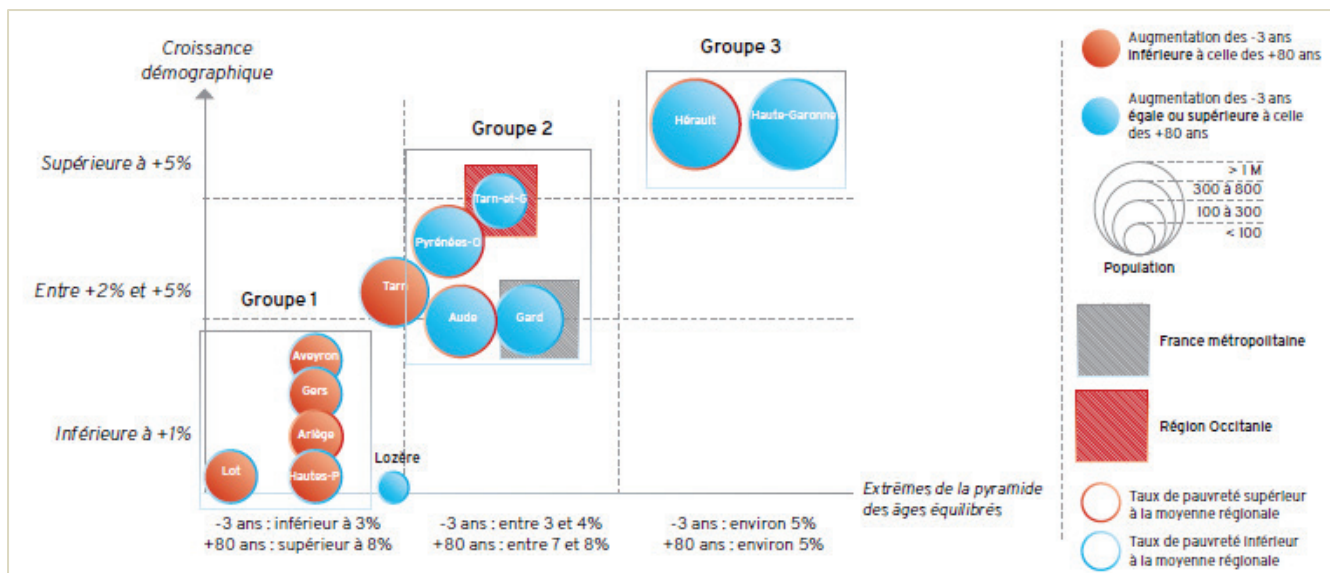
**Groupe 3** - Haute-Garonne et Hérault : deux départements ayant une croissance démographique importante, accompagnée d'un rajeunissement de la population et des extrêmes de la pyramide des âges équilibrés aux alentours de 5 % de la population.

<sup>1</sup> Pierre Moisset (2019) : « L'évolution de l'accueil collectif de la petite enfance ou la fonte des glaces ».

<sup>2</sup> Observatoire national de la petite enfance (2023) : « L'accueil des jeunes enfants ».

## Représentation de l'évolution démographique et de la pyramide des âges par département

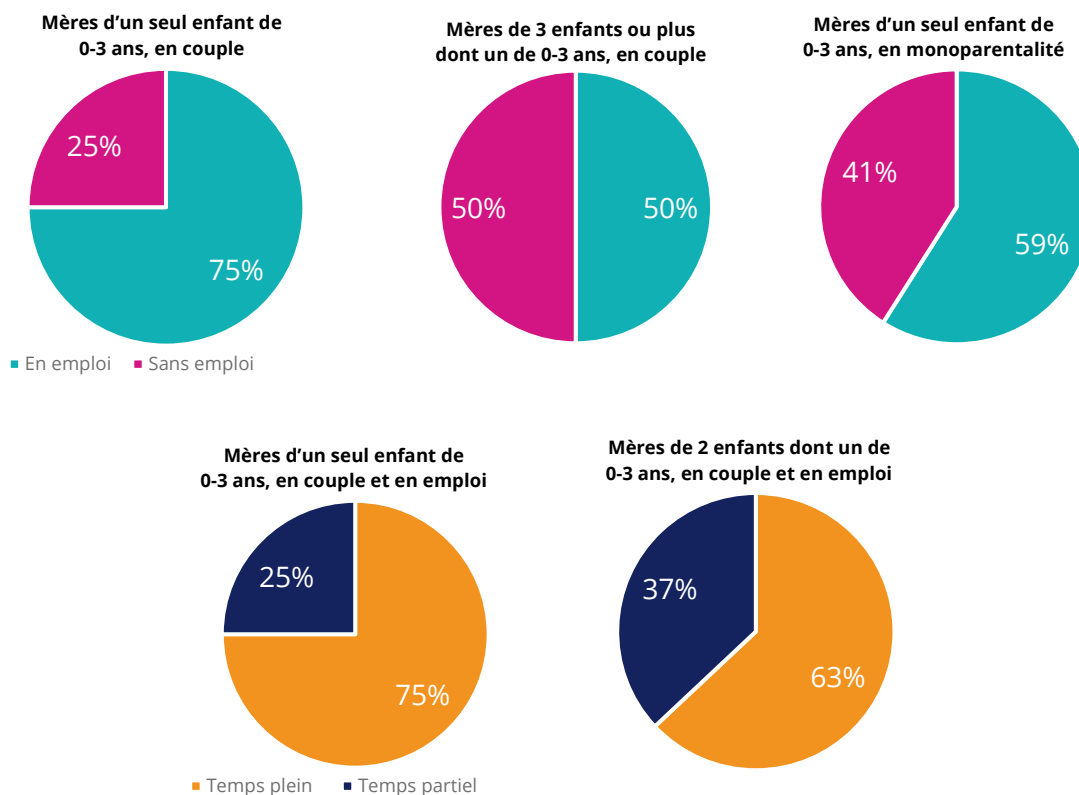
Sources : INSEE 2012-2018 ; Schéma régional des formations sanitaires et en travail social 2023-2028



Les configurations familiales impliquent des différences majeures en termes d'articulation entre emploi et garde du jeune enfant, comme l'illustrent les graphiques ci-dessous. Si historiquement, le développement des places en accueil de jeunes enfants avait pour vocation de favoriser l'accès des mères à l'emploi, on constate qu'elles restent en France métropolitaine les premières concernées lorsqu'il s'agit de réduire ou d'interrompre son activité professionnelle pour se consacrer aux jeunes enfants.

### Situations familiales et situation d'emploi, France métropolitaine

Source : CNAF-ONAPE, 2023 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie

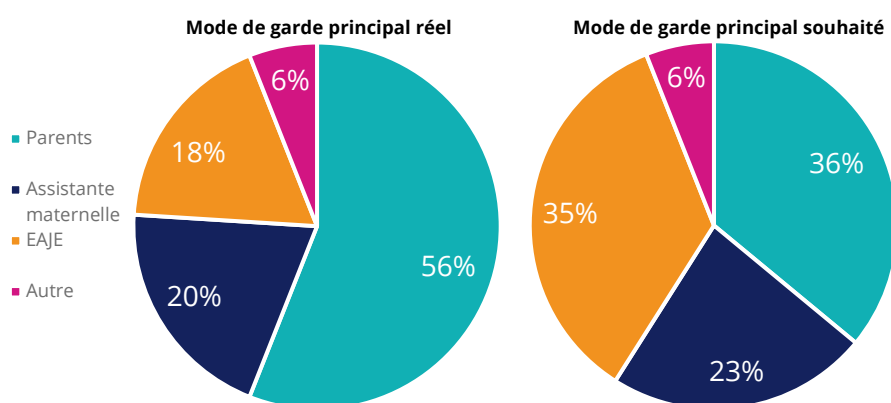


La comparaison femmes-hommes souligne à quel point la division du travail reste sexuée au sein des couples. D'une part, le taux d'emploi des pères reste très élevé, quel que soit le nombre et l'âge des enfants : il varie entre 85 % avec trois enfants ou plus, dont un de moins de 3 ans, et 93 % avec deux enfants âgés de 3 ans et plus. D'autre part, contrairement aux femmes, le travail à temps partiel est peu répandu chez les hommes, quel que soit le contexte familial : entre 3 % et 7 % au niveau national<sup>3</sup>. En 2022, 220 700 familles ont bénéficié de la Prestation partagée d'éducation (PreParE). Les mères représentent 94 % des bénéficiaires. 54 % d'entre elles arrêtent totalement leur activité professionnelle, contre 24 % des pères bénéficiaires, représentant ainsi seulement 6 % du total.

## Capacités d'accueil et modes de garde : souhaits et réalités

### Mode de garde principal réel et mode de garde principal souhaité, France métropolitaine

Source : DREES, 2023 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie



En 2021, en France métropolitaine, 56 % des enfants de moins de 3 ans sont gardés principalement par leurs parents en journée, en semaine. Pour autant, depuis 2002, cette modalité est en recul (- 14 %), en lien avec l'augmentation progressive du taux d'emploi des mères. Les parts des EAJE et des assistantes maternelles progressent respectivement de 9 % et 7 % sur la période. A l'échelle nationale, une part conséquente de la demande d'accueil en établissement de jeunes enfants n'est pas couverte par l'offre disponible. Près de 3 parents sur 10 souhaiteraient bénéficier d'une modalité de garde différente de celle dont ils disposent actuellement. L'écart principal se situe entre garde parentale et accueil des établissements de jeunes enfants, ce qui traduit un taux d'encadrement formel toujours en deçà des besoins, malgré une augmentation du nombre d'établissements et des places disponibles ces dernières années<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Observatoire national de la petite enfance (2023) : « L'accueil des jeunes enfants ».

<sup>4</sup> DREES (2023) : « Etudes et résultats : la part des enfants de moins de 3 ans confiés principalement à une assistante maternelle ou une crèche a presque doublé entre 2002 et 2021 ».



## Combinaisons des modes d'accueil principal et complémentaire, en 2021, France métropolitaine

Source : DREES, Etudes et résultats février 2023

Mode de garde ou d'accueil principal	Mode de garde ou d'accueil secondaire	Répartition des enfants de moins de 3 ans (%)	Temps moyen passé dans le mode de garde ou d'accueil principal	Temps moyen passé dans le mode de garde ou d'accueil secondaire
Parents	Aucun	34	55h00	-
	Assistante maternelle ou Mam	8	34h03	19h44
	EAJE	6	36h27	17h31
	Grands-parents ou autres membres de la famille	5	45h30	08h44
	Ecole	3	36h45	16h36
Assistante maternelle ou Mam	Parents	19	37h03	16h50
Crèche ou halte-garderie	Parents	16	38h35	15h30
Autres combinaisons		9	-	-
<b>Ensemble</b>		<b>100</b>	-	-

**Note :** la semaine est comptabilisée du lundi au vendredi, de 8 heures à 19 heures

Près de trois familles sur cinq combinent deux modes de garde différents. Selon la DREES, près de la moitié des enfants alternent durant la semaine entre garde parentale et un mode d'accueil formel, à titre secondaire. 18 % des 0-3 ans sont confiés au moins une fois par semaine aux grands-parents ou à un autre membre de la famille : huit fois sur dix, il s'agit là d'un mode de garde secondaire ou occasionnel. Les assistantes maternelles représentent 53 % de l'offre totale d'accueil formel en 2021 (- 2 % par rapport à 2020). Malgré la baisse régulière des effectifs, il s'agit du premier mode d'accueil formel pour les 0-3 ans en termes de places. Les EAJE représentent 38 % de l'offre (+ 2,5 % par rapport à 2020). Leur progression compense partiellement la diminution du nombre de places côté assistantes maternelles. Elle s'explique par la création de 11 900 places en micro-crèches financées par la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). 83 % des places disponibles en EAJE se concentrent dans les crèches financées par la Prestation de service unique (PSU) de la branche Famille, qui représentent 32 % de l'offre globale. La scolarisation à 2 ans et la garde à domicile représentent respectivement 6 % et 3 % de l'ensemble en 2021, soit une progression + 3,7 % en un an côté scolarisation à 2 ans et un recul de - 3,4 % pour la garde à domicile. D'après l'étude de la DREES, les équipements d'accueil collectif sont plus répandus dans les communes urbaines que dans les communes rurales, où les places d'accueil chez les assistantes maternelles sont privilégiées. De fait, les familles des communes rurales ont davantage recours à une assistante maternelle ou à une Maison d'assistante maternelle (MAM) comme mode de garde principal (28 % des enfants) que celles des moyennes et grandes agglomérations (16 % à 17 %). Enfin, toujours à l'échelle nationale, 70 % des 0-1 an sont principalement gardés par leurs parents, contre 46 % des 2-3 ans.

## Capacité d'accueil des 0-3 ans en Occitanie, par département

Sources : DREES, 2022 et Cafdata, 2021 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie

Départements	Nombre d'enfants de 0-3 ans	Nombre de places en accueil collectif	Taux d'équipement en accueil collectif des 0-3 ans	Nombre d'ass. maternelles employées	Taux d'encadrement des 0-3 ans par ass. maternelles	Taux de couverture global
Ariège	3 640	728	20%	379	10%	56%
Aude	9 596	1 675	17%	874	9%	48%
Aveyron	6 705	1 029	15%	976	15%	69%
Gard	21 739	4 567	21%	1 928	9%	51%
Haute-Garonne	46 161	12 237	27%	4 995	11%	59%
Gers	5 163	559	11%	625	12%	62%
Hérault	36 158	7 126	20%	3 353	9%	51%
Lot	4 199	719	17%	519	12%	61%
Lozère	1 709	361	21%	193	11%	63%
Hauts-Pyrénées	5 333	956	18%	565	11%	55%
Pyrénées-Orientales	12 724	2 392	19%	1 128	9%	48%
Tarn	9 830	2 405	24%	940	10%	56%
Tarn-et-Garonne	7 943	1 240	16%	871	11%	55%
<b>Occitanie</b>	<b>168 237</b>	<b>35 994</b>	<b>21%</b>	<b>17 346</b>	<b>10%</b>	<b>55%</b>

L'Occitanie se classe 4<sup>ème</sup> parmi les régions métropolitaines ayant le plus faible taux de couverture global<sup>5</sup> en termes d'accueil de jeunes enfants de 0-3 ans, avec 55 places pour 100 enfants en 2021, contre 60 places en moyenne à l'échelle nationale. Selon l'INSEE<sup>6</sup>, cet écart tient principalement à la diminution progressive du nombre d'assistantes maternelles en Occitanie. Au sein de la région, il existe des situations disparates : les départements du littoral méditerranéen sont ceux qui affichent les taux les plus faibles, entre 48 et 51 %. En revanche, les départements ruraux avec un indice de vieillissement supérieur à la moyenne régionale affichent les meilleurs taux de couverture, entre 61 et 69 %. Au regard des ambitions gouvernementales (+ 5,5 milliards d'euros d'ici la fin du quinquennat), 200 000 nouvelles places d'accueil devraient être créées d'ici 2030 au niveau national, impliquant un besoin important en termes de personnel à former et à recruter sur la période. Afin d'atteindre ces objectifs, la loi pour le Plein emploi de 2023 impose aux communes de plus de 10 000 habitants de se doter à partir de 2025 d'un Schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant. Afin de disposer d'un nombre suffisant de professionnels de la petite enfance, le texte appelle également les Régions à tenir compte des besoins en personnel dans l'élaboration de leur schéma des formations sanitaires et sociales. Entre 2020 et 2023, la Région Occitanie a en ce sens créé plus de 200 places supplémentaires en formation d'auxiliaire de puériculture et d'éducateur de jeunes enfants. L'ouverture de nouveaux sites de formation a permis d'engager le rééquilibrage de l'offre territoriale, avec pour triple objectif de former localement, de répondre aux besoins en emploi et d'inciter les professionnels à rester sur les territoires. Malgré un contexte budgétaire contraint, le Schéma régional des formations sanitaires et en travail social 2023-2028 de la Région Occitanie a pour objectif de maintenir la territorialisation de l'offre de formation afin de répondre aux spécificités et aux problématiques locales anticipées pour les années à venir.

<sup>5</sup> Le taux de couverture global est défini par la CAF comme la capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans par les modes d'accueil "formels" pour 100 enfants de moins de 3 ans. Les modes d'accueil "formels" correspondent aux modes d'accueil suivants : assistant(e) maternel(le) employé(e) directement par des particuliers, salarié(e) à domicile, accueil en Eaje (collectif, familial et parental, micro-crèches), école maternelle.

<sup>6</sup> Insee Flash Occitanie (2023) : « Faible capacité d'accueil des jeunes enfants en Occitanie ».

## Emploi et conditions de travail dans les métiers de la petite enfance

### Effectifs et caractéristiques des professions de la petite enfance en Occitanie

Sources : INSEE, RP 2020 et Base tous salariés 2020 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie

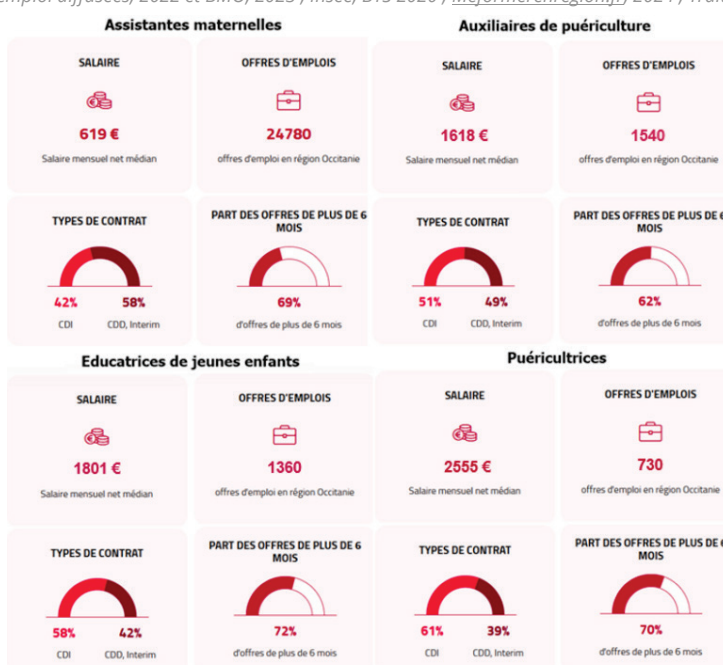
Intitulés métiers	Effectifs	Evol. 2013-2019	Part des hommes	- de 30 ans	55 ans et +	Part des salariés	Part du temps partiel	Part des emplois stables	Part du secteur public
Auxiliaire du puériculture	7 391	9%	1%	22%	14%	100%	24%	80%	58%
Puéricultrice	2 251	-3%	2%	20%	12%	100%	30%	90%	90%
Assistante maternelle	28 213	2%	3%	12%	28%	100%	28%	80%	69%
Educatrice de jeunes enfants	2 309	11%	5%	20%	12%	100%	30%	79%	54%
<b>Tous métiers confondus</b>	<b>2 298 260</b>	<b>2%</b>	<b>52%</b>	<b>18%</b>	<b>19%</b>	<b>84%</b>	<b>18%</b>	<b>70%</b>	<b>n.c.</b>

n.c. : non communiqué

Parmi les quatre professions principales du secteur de la petite enfance, les assistantes maternelles sont de loin les plus nombreuses (près de 28 500 en 2019). Leur spécificité est de pouvoir travailler à domicile, ou au sein d'un établissement spécialisé dans l'accueil du jeune enfant. Aussi, une majorité d'entre-elles sont salariées par des particuliers employeurs. Les auxiliaires de puériculture arrivent en seconde position (près de 7 200 en 2019), travaillant principalement au sein des EAJE, au contact des enfants. Les éducatrices de jeunes enfants et puéricultrices font approximativement jeu égal en 2019 (près 2 250) mais la part des premières tend à croître ces dix dernières années, lorsque le nombre de puéricultrices diminue. Il s'agit des deux corps de métiers principaux de la petite enfance assurant les fonctions de direction en EAJE. Bien plus encore que dans l'ensemble des métiers du sanitaire et social, les métiers de la petite enfance sont très fortement sexués. La part des hommes oscille entre 1 % chez les auxiliaires de puériculture et 5 % chez les éducateurs de jeunes enfants. Le vieillissement des actifs est particulièrement important chez les assistantes maternelles, où le renouvellement de la profession est un enjeu majeur au regard du faible taux de couverture en termes d'accueil petite enfance en Occitanie.

### Conditions d'emploi et marché de l'emploi des métiers de la petite enfance en Occitanie<sup>7</sup>

Sources : France Travail Offres d'emploi diffusées, 2022 et BMO, 2023 ; Insee, BTS 2020 ; [Meformerenregion.fr](http://Meformerenregion.fr), 2024 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie



<sup>7</sup> Note : les salaires ici indiqués sont en équivalent temps plein et correspondent aux familles professionnelles des métiers de la petite enfance. Selon la CNAF (2023), les assistantes maternelles ont un volume horaire mensuel moyen de 324 heures, pour un salaire net moyen annuel de 14 600 euros à l'échelle nationale (soit 1 217 € par mois).



En termes d'emploi, au niveau régional, le salaire net médian mensuel<sup>8</sup> des assistantes maternelles est le plus faible de l'ensemble, tandis que l'offre d'emploi est de loin la plus importante. Concernant les postes de cadres, à niveau de diplôme équivalent, le salaire net médian des puéricultrices est supérieur à celui des éducatrices de jeunes enfants, tandis que l'offre d'emploi régionale est plus importante pour ces dernières. A l'exception des assistantes maternelles, la majorité des offres d'emploi sont des contrats à durée indéterminée et établis pour une durée supérieure à 6 mois. Le graphique ci-dessus permet de comparer les principaux indicateurs sur ces quatre métiers, au regard des offres d'emplois diffusées.

### Nombre d'offres d'emploi diffusées en 2022 et 2023 en Occitanie, par département et par métier

Source : France Travail, Fichier des offres d'emploi, 2024 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie

Départements	Auxiliaires de puériculture		Puéricultrices		Éducatrices de jeunes enfants		Assistants maternelles		Total	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Ariège	20	10	10	10	20	20	190	110	<b>230</b>	<b>150</b>
Aude	50	80	30	20	70	80	530	380	<b>680</b>	<b>560</b>
Aveyron	30	20	10	10	30	20	320	160	<b>390</b>	<b>210</b>
Gard	160	170	50	70	110	170	1 680	930	<b>2 000</b>	<b>1 330</b>
Haute-Garonne	690	760	300	350	590	900	14 040	8 300	<b>15 620</b>	<b>10 310</b>
Gers	30	20	20	10	30	30	250	220	<b>330</b>	<b>270</b>
Hérault	330	320	190	150	290	280	4 780	3 370	<b>5 580</b>	<b>4 120</b>
Lot	20	20	20	-	20	20	140	120	<b>190</b>	<b>160</b>
Lozère	10	10	20	10	20	20	70	40	<b>120</b>	<b>80</b>
Hautes-Pyrénées	40	20	10	20	40	30	230	270	<b>320</b>	<b>340</b>
Pyrénées-Orientales	40	60	20	10	40	50	1 790	850	<b>1 880</b>	<b>970</b>
Tarn	80	70	20	20	50	60	440	390	<b>580</b>	<b>530</b>
Tarn-et-Garonne	40	50	30	10	50	40	320	240	<b>430</b>	<b>340</b>
<b>Occitanie</b>	<b>1 540</b>	<b>1 610</b>	<b>730</b>	<b>690</b>	<b>1 360</b>	<b>1 720</b>	<b>24 780</b>	<b>15 380</b>	<b>28 350</b>	<b>19 370</b>

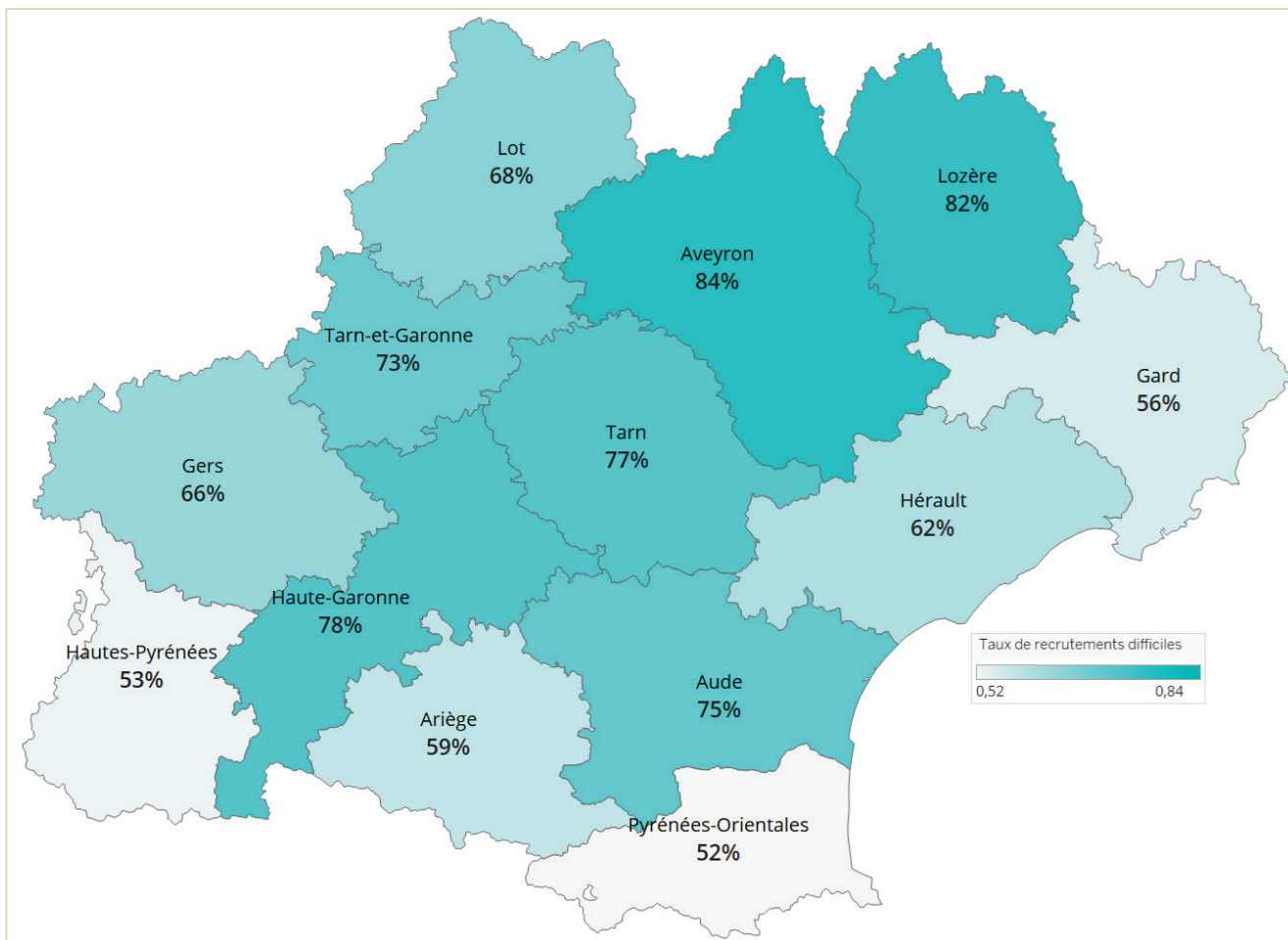
La période 2022-2023 marque une baisse conséquente du nombre d'offres d'emploi diffusées par France Travail : - 32 % pour l'ensemble des métiers de la petite enfance. Cette dynamique reflète celle des offres d'emploi d'assistantes maternelles, qui représentent près de 80 % de l'ensemble. La diminution est particulièrement conséquente dans le Gard et les Pyrénées-Orientales, deux départements qui affichent un taux de recrutements jugés difficiles en deçà de la moyenne en 2023. Pour autant, les métiers de la petite enfance rencontrent toujours de fortes difficultés de recrutement et les évolutions sont contrastées d'un métier à l'autre. Les offres d'emploi d'auxiliaire de puériculture et d'éducatrices de jeunes enfants ont une dynamique inverse et augmentent légèrement à l'échelle régionale, principalement du fait de la Haute-Garonne, qui concentre plus de la moitié des offres d'emploi du territoire. En 2023, la petite enfance représente 5 % de l'ensemble des offres d'emploi diffusées en Occitanie, contre 7 % en 2022.

En matière de recrutement, l'Aude, le Tarn, l'Aveyron, la Haute-Garonne et le Tarn-et-Garonne connaissent des difficultés supérieures à la moyenne régionale du secteur (69 %) *a minima* dans trois des quatre familles de métiers concernées. Les postes de cadre de la santé, dont les puéricultrices font partie, sont jugés particulièrement difficiles à pourvoir par les employeurs. Certaines problématiques locales se dégagent, notamment le recrutement d'éducateurs de jeunes enfants et d'auxiliaires de puériculture en Aveyron, d'assistantes maternelles dans l'Aude et le Tarn, de puéricultrices et d'auxiliaires de puériculture en Lozère. Les difficultés de recrutement rencontrées en Haute-Garonne, en comparaison avec l'Hérault, s'expliquent principalement par le volume des postes à pourvoir : 10 310 offres diffusées en 2023 en Haute-Garonne contre 4 120 dans l'Hérault.

<sup>8</sup> Définition INSEE : « Salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée ».

## Projets de recrutement petite enfance jugés difficiles en Occitanie, par département

Source : France Travail BMO, 2023 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie




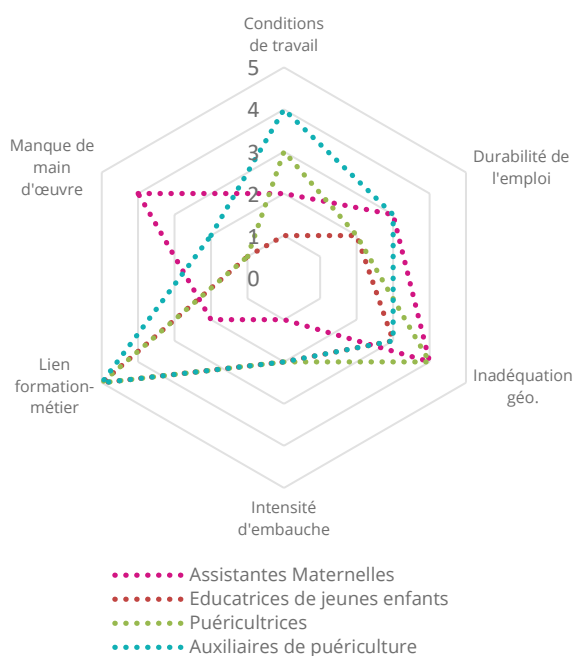
**Note :** les données BMO agrègent plusieurs métiers en Familles professionnelles (FAP). Ex : assistantes maternelles = T2B60 « assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil ». Aussi, les taux affichés correspondent à la moyenne des FAP concernées.

## Part de projets de recrutement jugés difficiles et origine des difficultés en Occitanie

Source : BMO, 2023 ; France Travail & Dares, 2023 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie

Départements	Aux. puer.	Ass. mat.	Puer.	Eje
Ariège	71%	n.r.	71%	41%
Aude	68%	93%	82%	68%
Aveyron	86%	53%	77%	95%
Gard	43%	39%	82%	61%
Gers	58%	s.	71%	78%
Haute-Garonne	79%	75%	84%	67%
Hautes-Pyrénées	47%	0%	67%	58%
Hérault	60%	44%	67%	81%
Lot	76%	82%	59%	48%
Lozère	80%	n.r.	97%	50%
Pyr.-Orientales	59%	4%	67%	49%
Tarn	74%	100%	82%	69%
Tarn-et-Garonne	63%	83%	77%	86%
<b>Occitanie</b>	<b>67%</b>	<b>56%</b>	<b>77%</b>	<b>68%</b>

n.r. : non renseigné s. : secret statistique  
 : part supérieure à la moyenne régionale



Si les conditions de travail des auxiliaires de puériculture et le manque de main-d'œuvre chez les assistantes maternelles sont des problématiques prégnantes au niveau régional, le principal facteur de tension des métiers de la petite enfance est le manque de lien formation-métier. Les employeurs ont ainsi du mal à recruter des candidats formés sur le marché de l'emploi ; en l'occurrence titulaires d'un diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture, de puériculture ou d'éducateur de jeunes enfants. L'inadéquation géographique est le second facteur explicatif mis en avant : peu de candidats qualifiés résident dans le bassin d'emploi concerné ; les diplômés en recherche d'emploi ne postulent pas à l'offre pour des questions de mobilité géographique.

### Pénurie de personnel sur l'offre existante en Occitanie

Source : IGAS, 2023 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie

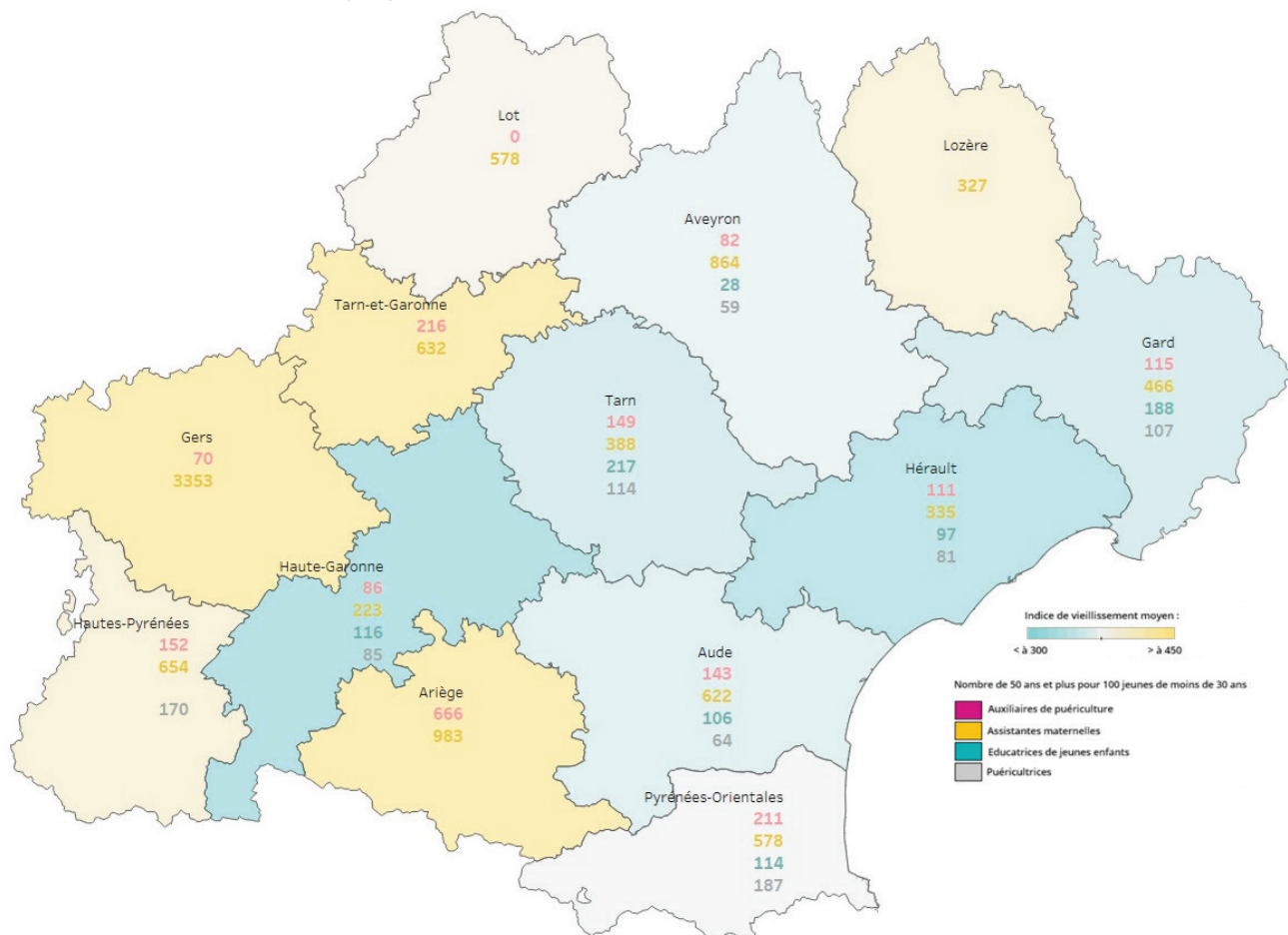
Départements	Pénurie sur l'offre existante				ETP supplémentaires à créer	
	ETP auprès d'enfants découverts depuis 3 mois ou +	Nbre de places en EAJE	ETP manquant pour 1000 places	ETP direction découverts depuis 3 mois ou +	Educatrices de jeunes enfants	Infirmières / puéricultrices
Ariège	8,5	665	12,8	2	0,5	0,2
Aude	28,6	1 749	16,4	5,2	8	4,8
Aveyron	17	1 024	16,6	3,4	0,2	0,5
Gard	91	4 461	20,4	14,5	12,3	8
Haute-Garonne	214,4	12 216	17,6	38,3	7,3	6,7
Gers	13	623	20,8	2,7	1	2,2
Hérault	169,6	7 532	22,5	30,8	6,9	8,1
Lot	7,4	706	10,5	1,1	0	2,6
Lozère	5	329	15,3	0,5	0	0,6
Hautes-Pyrénées	18,8	892	21,1	3,9	5	3
Pyrénées-Orientales	32,9	2 272	14,5	7,9	4,7	3,3
Tarn	38,9	2 420	16,1	7,9	3,3	1,7
Tarn-et-Garonne	16,3	1 133	14,4	8,7	1,5	3,9
<b>Occitanie</b>	<b>661,4</b>	<b>36 022</b>	<b>18,4</b>	<b>127</b>	<b>50,7</b>	<b>45,6</b>

Selon le rapport 2023 de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), les conditions de travail en EAJE sont également dégradées dans de nombreuses structures. Du point de vue des personnels, les taux d'encadrement actuels contribuent à cette dégradation : charge de travail très importante, fatigue, usure professionnelle, perte de sens face à l'impossibilité ressentie de « prendre en charge les enfants dans de bonnes conditions ». *In fine*, ce sentiment partagé entraîne des problématiques d'absentéisme, un phénomène de turn-over important et des difficultés accrues en termes de recrutement pour les responsables de structures. Au 1<sup>er</sup> avril 2022, à l'échelle nationale, près de la moitié des EAJE indiquaient avoir des postes vacants depuis au moins 3 mois. 45 % des besoins de recrutement se concentrent sur des postes d'auxiliaire de puériculture et 17 % sur des éducatrices de jeunes enfants, les besoins en recrutements étant relativement homogènes quelle que soit la taille de la structure.

Le tableau ci-dessus indique les Equivalents temps plein (ETP) découverts en Occitanie à cette même date, par département. Le nombre d'ETP manquant y est de 18,4 pour 1 000 places en EAJE, ce qui place la région au 6<sup>ème</sup> rang métropolitain en termes de pénurie sur l'offre existante selon la CNAF. On constate là encore de fortes disparités interdépartementales : l'Hérault, les Hautes-Pyrénées, le Gers et le Gard ont un taux de pénurie supérieur à 20 ETP pour 1 000. A l'inverse, le Lot, l'Ariège, le Tarn-et-Garonne et les Pyrénées-Orientales sont en deçà des 15 ETP pour 1 000 places. Au total, la CNAF estime qu'il y a près de 790 ETP découverts depuis 3 mois ou plus en Occitanie, pour 36 000 places en EAJE, soit 22 ETP pour 1 000 places, postes de direction compris.

## Indice de vieillissement des métiers de la petite enfance en Occitanie, par département

Sources : INSEE, RP 2020 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie



Sur la période 2022-2025, l'IGAS estime *a minima* au niveau national une augmentation nécessaire de 25 à 30 % par année du nombre de professionnels formés en tant qu'Educatrices de jeunes enfants et Auxiliaires de puériculture. Au déficit d'effectifs immédiat, il importe d'intégrer à moyen terme les impacts des départs en retraite à venir, aggravés indirectement par ceux massifs des assistantes maternelles d'ici 2030 : plus de la moitié des 260 000 recensées en activité en 2019 par la CNAF. Ces besoins seront accrus par l'ambition gouvernementale visant à créer 200 000 places supplémentaires (tous modes de gardes confondus) d'ici 2027 : c'est 70 000 professionnels supplémentaires qu'il conviendrait de former dans ce délai.

On retrouve une tendance similaire en Occitanie, avec un indice de vieillissement particulièrement élevé pour les assistantes maternelles : aucun département n'est en deçà de 223 assistantes de 50 ans et plus pour 100 assistantes de moins de 30 ans. Pour les autres métiers de la petite enfance, là encore, les situations sont contrastées. L'Aveyron, l'Hérault, l'Aude et la Haute-Garonne n'affichent pas des indices préoccupants en ce qui concerne les éducatrices de jeunes enfants et les puéricultrices. Globalement, ce sont de prime abord les départements de l'Ouest Occitanie - à l'exception de la Haute-Garonne - qui sont concernés par cette problématique de vieillissement des effectifs.

La pénurie récurrente de personnel entraîne un taux d'absentéisme élevé ainsi qu'un phénomène de turnover important au sein des équipes. Cette dynamique contribue à la dégradation de l'attractivité des métiers de la petite enfance et de leur image sociale. Aussi, dans un contexte de concurrence sur le marché de l'emploi de la petite enfance, l'urgence à recruter nuit à la qualité des recrutements, notamment à la vérification des compétences et des expériences professionnelles des candidats. Ces problématiques organisationnelles ont des incidences sur les conditions de travail du personnel et sur la qualité des prestations fournies au sein des EAJE. Remis le 31 mars 2023, le rapport de l'Inspection générale des affaires

sociales dédié à la qualité de l'accueil et à la prévention de la maltraitance dans les crèches met en évidence une très grande disparité des établissements en termes de qualité dans l'ensemble des domaines : formation des personnels, moyens budgétaires, réflexivité pédagogique. Si les problématiques de maltraitements individuelles identifiées sur le terrain sont alarmantes<sup>9</sup>, « elles ne peuvent pas être détachées de la maltraitance institutionnelle qui résulte en partie de pratiques managériales, de l'organisation ou du mode de gestion d'un organisme, voire de dysfonctionnements au niveau des autorités de tutelle sur un territoire »<sup>10</sup>.

### Principaux facteurs de risque et typologie des principaux faits de maltraitance en EAJE

Source : Rapport IGAS 2023 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie

Dégradation des conditions de travail	Manque de formation du personnel	<p><b>Typologie des principaux faits décrits :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>la négligence, le travail à la chaîne et la prévalence d'une logique quantitative</b> : pas assez de lits au moment de la sieste, enfants oubliés sur les toilettes ou devant rester avec des couches souillées en attente de renfort, enfants qui s'endorment d'épuisement là où ils sont... ;</li> <li>- <b>les violences physiques et psychologiques</b> : enfants attachés avec des sangles pendant les repas ou plaqués dans leur lit afin qu'ils s'endorment, enfants soulevés par les cheveux, surnoms désobligeants... ;</li> <li>- <b>le forçage alimentaire</b> : enfants forcés à manger jusqu'au vomissement, en leur pinçant le nez ou en leur maintenant la tête.</li> </ul>
Manque de temps de réflexion sur les pratiques	Culture du signalement insuffisante	

Selon une autre enquête récente, réalisée par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) en 2022 auprès des Protections maternelle et infantile (PMI), 53 % des conseils départementaux déclarent être « préoccupés » quant à la qualité de l'accueil et à la sécurité au sein des EAJE de leur territoire. 16 % font état de cas de maltraitance et d'atteinte à l'intégrité des enfants. Aussi, ces travaux alertent sur la nécessité de renforcer la formation des professionnels de la petite enfance sur les problématiques de maltraitance et de prévention des risques psychosociaux en accueil collectif, thématiques aujourd'hui absentes aux programmes des diplômes de la petite enfance. 52 % des répondants à l'enquête de l'IGAS estiment que les professionnels ne sont « pas » ou « peu sensibilisés » aux violences et au risque de maltraitance au sein des crèches.

## Formations petite enfance : état des lieux régional et enjeux

Issu de la réforme en 2017 du CAP Petite enfance, le CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) est le seul diplôme de niveau 3 du secteur. Il s'agit également de l'unique parcours hors diplôme d'Etat. Le contenu de formation du CAP AEPE a été enrichi en 2017, avec pour objectif affiché de mieux connaître et répondre aux besoins relatifs au développement de l'enfant. Le cursus s'articule aujourd'hui autour de 609 heures d'enseignement général et professionnel structurées et complétées de 14 semaines de stage dans deux milieux professionnels distincts. Il s'agit du parcours de formation le plus court du secteur petite enfance, qui affiche à la fois un taux de réussite important (de 67 % pour les candidats individuels à 91 % pour ceux en apprentissage), et un taux d'insertion professionnelle élevé au regard des besoins d'emplois du secteur de la petite enfance. Aussi, le CAP AEPE a été fortement promu par les pouvoirs publics dans le cadre des politiques pour l'emploi des jeunes et particulièrement des jeunes femmes (98 % de candidates en 2021). Entre 2019 et 2021, le nombre de candidatures au CAP AEPE a progressé de 30 % et les modalités

<sup>9</sup> 2 000 témoignages de situations de maltraitance recueillies ; 1/4 des professionnels enquêtés indiquant avoir déjà travaillé dans un établissement jugé « maltraitant à l'égard des enfants ».

<sup>10</sup> IGAS (2023) : « Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches ».



de formation se sont diversifiées (apprentissage, formation à distance, formation continue). Pour autant, le rapport 2023 de l'IGAS indique que seulement 20 % des professionnels de la petite enfance enquêtés considèrent la formation initiale des CAP AEPE comme étant suffisamment adaptée à l'exercice du métier en EAJE. Ce sont les personnels de direction d'EAJE qui sont particulièrement critiques vis-à-vis, d'une part, du niveau de formation en tant que tel, et d'autre part, de la qualité de « l'appareil de formation » préparant au CAP AEPE : contenus de formation jugés trop superficiels, sensibilisation aux enjeux actuels du métier jugée trop théorique<sup>11</sup>.

Formation élevée au niveau 4 en 2021, le Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP) a également été l'objet d'une réingénierie autour de cinq blocs de compétences déclinés en dix modules. Il s'organise en 1 570 heures également réparties entre théorie et pratique : cinq stages en milieu professionnel sont ainsi obligatoires afin de valider le parcours, sans qu'aucun de ces stages ne soit prescrit réglementairement en EAJE. Ce diplôme bénéficie d'une meilleure image que le CAP AEPE parmi les professionnels de la petite enfance : 57 % des répondants à l'enquête de l'IGAS s'accordent à dire que la formation est adaptée à l'exercice de la profession en EAJE.

Lui aussi révisé en 2018, le Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE) est aujourd'hui reconnu au niveau 6, à l'instar du Diplôme d'Etat de puéricultrice. Structurée autour de quatre domaines de certification, la formation se déroule en 3 600 heures réparties sur 3 ans, avec une prépondérance de l'apprentissage en situation professionnelle (2 100 heures de formation pratique contre 1 500 heures d'enseignement théorique). Paradoxalement, alors que les postes de direction en EAJE sont désormais occupés majoritairement par des éducateurs de jeunes enfants, les contenus relatifs au management et à la gestion sont peu présents dans le programme de formation. La loi impose aujourd'hui *a minima* la présence d'une éducatrice de jeunes enfants dans chaque structure de plus de 13 places. Cela va d'un mi-temps pour les petits EAJE à un temps plein pour les structures de plus de 60 places.

Spécialisation du diplôme d'Etat d'infirmier, le diplôme d'Etat de puéricultrice s'organise également en 1 500 heures : 650 heures d'enseignement théorique et pratique, 710 heures d'enseignement clinique et 140 heures de travaux dirigés et d'évaluation. Contrairement au DEEJE, la majorité des diplômées s'orientent vers le milieu hospitalier et désormais plus rarement au sein des EAJE.

Enfin, deux titres professionnels composent également l'offre de formation. Le Titre professionnel assistant de vie aux familles (TP AVF) est un titre de niveau 3 qui a la différence des diplômes précédents, n'est pas exclusivement dédié à la petite enfance, mais comprend un bloc de compétences dédié à la garde d'enfant à domicile. Deux autres blocs de compétences composent la formation : entretien du logement et accompagnement de la personne dans ses activités du quotidien. En Occitanie, la durée varie entre 550 et 875 heures réparties sur 5 à 7 mois, avec trois périodes de mise en situation professionnelle en entreprise d'une durée moyenne de 150 heures. L'organisation de la formation diffère selon les organismes habilités et les profils des candidats.

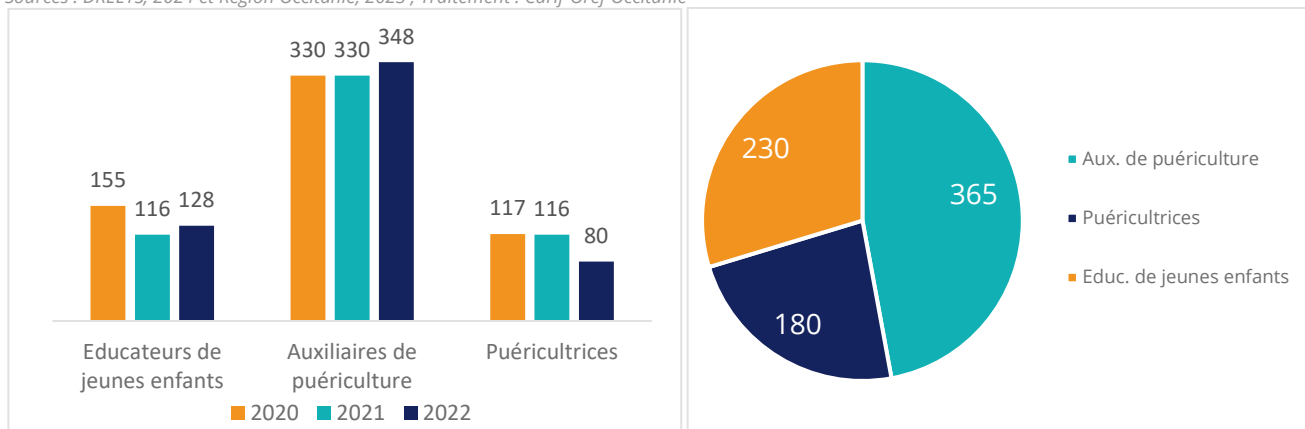
Le Titre professionnel assistant maternel / garde d'enfants (TP AM/GE), moins répandu, est lui aussi un titre de niveau 3, proposé par quelques organismes de formation en région. Les modalités sont proches du TP AVF : entre 500 et 700 heures de formation dont une centaine d'heures en entreprise, via plusieurs périodes de mise en situation professionnelle.

---

<sup>11</sup> IGAS, 2023.

## Nombre de diplômés d'Etat de la petite enfance et capacités d'entrée en formation en 2023 en Occitanie

Sources : DREETS, 2024 et Région Occitanie, 2023 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie



Au regard des données de la DREETS concernant les formations de la santé et du social, le nombre global de diplômés de la petite enfance a diminué de 7,5 points par rapport à 2020<sup>12</sup>. La part des auxiliaires de puériculture s'accroît, au détriment des éducateurs de jeunes enfants et des puéricultrices. En termes d'offre de formation régionale, les capacités à l'entrée ont progressé pour les trois diplômes d'Etat entre 2019 et 2023 : + 65 places (+ 39 %) sur le parcours Educatrice de jeunes enfants, + 157 places (+ 75 %) sur le parcours Auxiliaire de puériculture et + 55 places (+ 44 %) sur le parcours Puériculture.

La comparaison avec les données actuelles de l'offre régionale<sup>13</sup> permet d'identifier de nouvelles formations qui se sont développées ces deux dernières années, notamment dans l'Aude\*, les Pyrénées-Orientales\* et les Hautes-Pyrénées\*\*<sup>14</sup>. Aussi, le nombre de sites et de sessions de formation aux métiers de la petite enfance s'accroît en Occitanie sur la période 2022-2024, dynamique cohérente au regard d'un besoin en main-d'œuvre de plus en plus important dans ce secteur. La carte ci-dessous permet d'appréhender la couverture régionale de l'offre de formation. Bien qu'il ne soit pas spécifique à la petite enfance, le Titre professionnel assistant de vie aux familles a ici été inclus, dans la mesure où il prépare notamment à la garde d'enfant à domicile.

Enfin, il est important de mentionner que les places ouvertes en apprentissage n'entrant pas dans la détermination des quotas autorisés par la Région. Il convient ainsi d'ajouter 81 places en apprentissage dans l'Hérault<sup>15</sup>, 60 places en apprentissage en Haute-Garonne<sup>16</sup> et 12 places supplémentaires dans le Gard pour la formation EJE.

<sup>12</sup> 556 en 2022 contre 602 en 2020. Les données de la DREETS ne comptabilisent pas les Assistantes maternelles

<sup>13</sup> Source : Carif-Oref Occitanie, avril 2024.

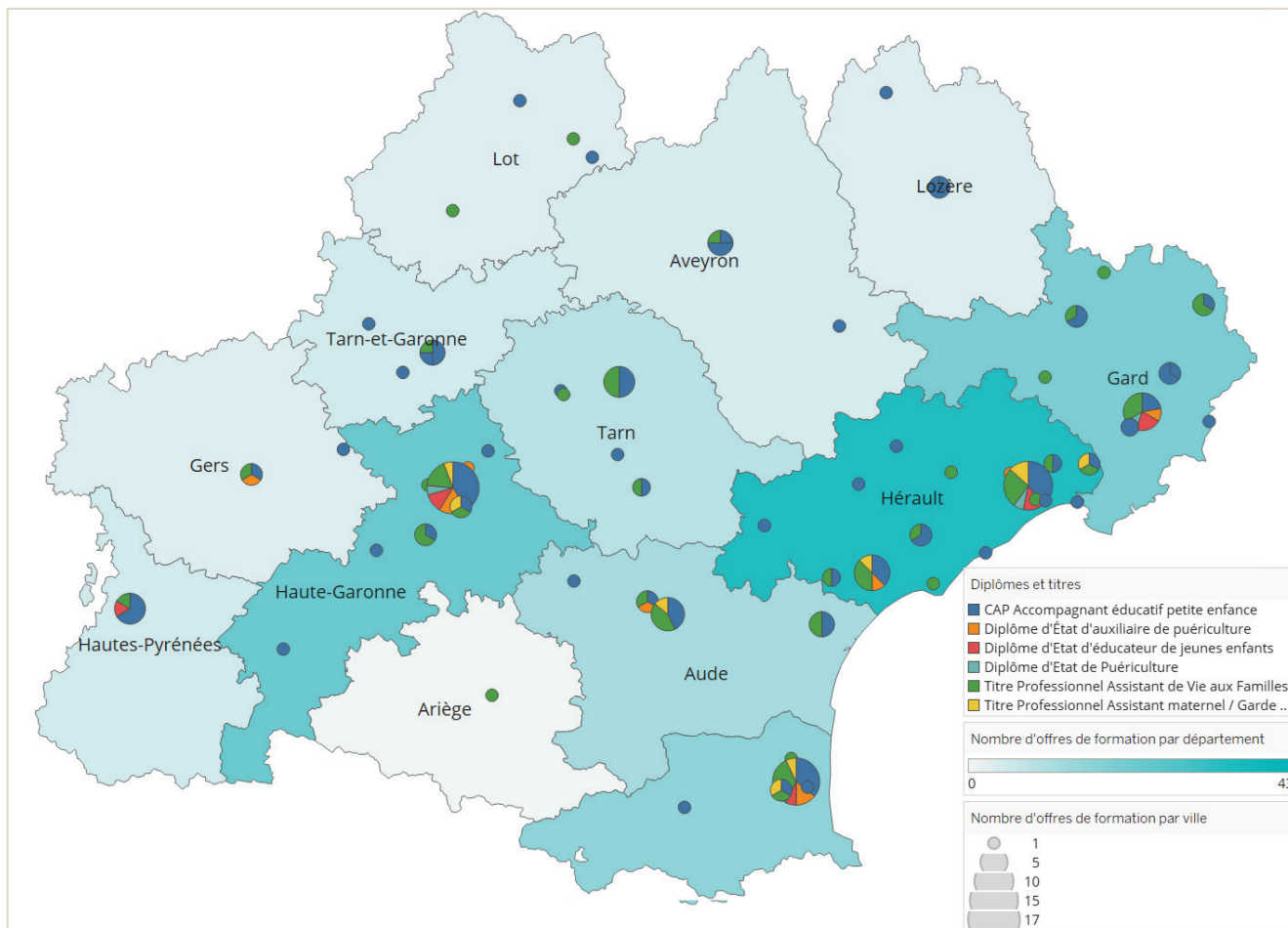
<sup>14</sup> \* auxiliaire de puériculture \*\*éducateur de jeunes enfants.

<sup>15</sup> 50 places sur le site de Grabels de la Croix-Rouge Compétence pour la formation AP, 16 sur le site de Montpellier du CFA Sanitaire et Social et 15 sur le site de Montpellier de l'IRTS pour la formation EJE.

<sup>16</sup> Sur Toulouse, 16 places à INKIPIIT et 20 à l'IFRASS pour la formation EJE. 4 à l'AEHP et 20 à l'IFRASS pour la formation AP.

## Offre de formation aux métiers de la petite enfance en Occitanie

Source : Base offre Carif-Oref Occitanie, avril 2024 ; Traitement : Carif-Oref Occitanie



En avril 2024, on comptabilise 172 offres de formation distinctes en Occitanie<sup>17</sup>. Les formations de niveau 3 concentrent 87 % de l'offre de formation petite enfance : 50 % pour le CAP accompagnant éducatif petite enfance (AEPE), 32 % pour le Titre professionnel assistant de vie aux familles (TP AVF) et 5 % pour le Titre professionnel assistant maternel / garde d'enfants (TP AM/GE). Les trois diplômes d'Etat du sanitaire et social de niveaux 4 et 6 ne représentent ainsi que 13 % de l'offre totale. En dehors de la Haute-Garonne, les départements du littoral sont les mieux dotés en termes de nombre de sites et de diversification, concentrant 59 % de l'offre de formation régionale de la petite enfance. Haute-Garonne et Hérault sont les seuls départements à proposer l'ensemble de l'offre de formation. Si le CAP EAPE et le TP AVF couvrent 12 départements sur 13, l'Ariège<sup>18</sup>, l'Aveyron, le Lot, la Lozère, le Tarn et le Tarn-et-Garonne ne disposent d'aucun des trois diplômes d'Etat de la petite enfance, ce qui peut expliquer les fortes difficultés de recrutement exprimées par les employeurs dans l'Aude, l'Aveyron, le Tarn et le Tarn-et-Garonne.

<sup>17</sup> Une « offre de formation » est une correspondance code diplôme / organisme de formation / site de formation. Une offre de formation peut donc comprendre plusieurs sessions, modalités de financement (CPF, Région, Apprentissage, Contrat Pro...) et/ou modalités pédagogiques (présentiel, distanciel, hybride).

<sup>18</sup> Concernant le diplôme d'Etat Auxiliaire de puériculture, un nouveau site de formation ouvrira ses portes en septembre 2024 à Pamiers (09).

## Perspectives emploi-formation à horizon 2030

La Haute-Garonne, et en particulier Toulouse, a historiquement concentré un grand nombre d'organismes de formation, notamment dans le domaine de la petite enfance : 4 organismes de formation (l'IRFSS Croix-Rouge, l'IFRASS, l'IF3S et l'AEHP) dispensent la formation d'Auxiliaire de puéricultrice contre deux organismes de formation dans l'Hérault (IRFSS Croix-Rouge et le CH de Béziers). La Haute-Garonne dispose d'un tissu d'organisme de formation dense et diversifié, qui a permis de développer une offre de formation plus large. L'Hérault, bien que dynamique, a connu un développement moins rapide dans ce domaine. Les organismes de formation se heurtent à la problématique des locaux et des terrains de stage. La capacité d'accueil des centres de formation est souvent limitée par la taille et l'adéquation des locaux disponibles, ce qui freine l'augmentation des promotions. De plus, la disponibilité des terrains de stage et la difficulté à trouver un nombre suffisant de stages de qualité pour les étudiants limite également la possibilité pour les organismes d'augmenter leurs effectifs. Ces éléments combinés expliquent en partie pourquoi la Haute-Garonne dispose d'une capacité de formation supérieure à celle de l'Hérault, malgré les efforts engagés au niveau régional pour harmoniser l'offre de formation sur l'ensemble du territoire occitan. Pour autant, il convient de noter que l'Hérault est entouré de départements limitrophes qui proposent également la formation d'Auxiliaire de puériculture, ce qui offre une couverture régionale plus équilibrée. Et, concernant la formation d'Éducateur de jeunes enfants, la situation est encore plus équilibrée : l'Hérault dispose du même nombre d'organismes de formation que la Haute-Garonne, avec deux centres de formation dans chaque département.

Globalement, l'Ouest Occitanie affiche une offre de formation qui semble déséquilibrée tant à court terme au regard de l'enquête besoins en main-d'œuvre 2023, qu'à long terme compte tenu des indices de vieillissement élevés au sein de ces départements. L'offre de formation régionale de la petite enfance doit également se renforcer au regard des ambitions gouvernementales d'ici 2027 en matière d'accroissement des capacités d'accueil du jeune enfant.

Au regard des estimations régionalisées à l'horizon 2030 réalisées par France stratégie et la DARES<sup>19</sup>, sauf renforcement conséquent du nombre de jeunes entrants dans les métiers de la petite enfance en comparaison avec la période 2013-2019, les départs à la retraite cumulés aux créations de postes entraîneront un déséquilibre potentiel proche de 10 000 postes vacants sur l'ensemble du territoire, dont 8 postes sur 10 d'assistantes maternelles. On estime à 29 % l'accroissement nécessaire des moins de 30 ans dans le métier par rapport aux effectifs 2019. Il conviendrait également d'augmenter la part des entrants dans les métiers d'éducateur de jeunes enfants et d'auxiliaire de puériculture, respectivement de 13 % et de 9 % d'ici 2030. Les puéricultrices font ici exception, dans la mesure où ce sont les seules pour lesquelles l'équilibre à horizon 2030 semble assuré.

Aussi, l'effort engagé en Occitanie depuis 2020 en termes de renforcement de la territorialisation et d'accroissement du nombre de places en formation doit *a minima* se maintenir et idéalement s'accroître pour atteindre les objectifs affichés en termes de capacité d'accueil du jeune enfant et d'amélioration de la qualité des services au sein des établissements.

---

<sup>19</sup> <https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2030-perspectives-de-recrutement-region>





## Les métiers de la petite enfance

Dynamique du secteur et enjeux emploi-formation en Occitanie

Directeur de publication : Pierre MONVILLE

Rédaction : Julien VIRGOS

Réalisation : Carif-Oref Occitanie

Date de publication : Septembre 2024