

**RESULTATS DE L'ENQUETE NATIONALE DE 2024
SUR LES BESOINS EN PROFESSIONNELS DANS LES CRECHES COLLECTIVES
(POUR INFORMATION)**

Une enquête de référence pour mieux comprendre les besoins

Une enquête nationale à grande échelle a été conduite en décembre 2024 afin de mesurer de façon précise le **besoin en professionnels dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE)**. Cette enquête de 2024 constitue une référence robuste et reproductible (potentiellement tous les deux ans), avec des résultats représentatifs à l'échelle nationale et départementale. Une publication plus détaillée est attendue pour l'automne 2025, avec une mise à disposition des résultats régionaux et départementaux afin d'alimenter les travaux locaux, notamment dans le cadre des Schémas Départementaux des Services aux Familles (SDSF).

Avec un taux de réponse de 61 % des EAJE (73 % sur le champ des EAJE financés par la PSU), cette enquête permet d'objectiver les tensions en matière de ressources humaines dans le secteur, en lien avec les alertes exprimées depuis plusieurs années par les professionnels, les gestionnaires et les partenaires institutionnels. Afin d'être représentatifs à l'échelle nationale et départementale, les résultats ont été redressés.

Cette enquête 2024 se distingue de l'enquête flash menée en 2022 :

- Toutes les absences portant sur les 5 jours ouvrés de la semaine de référence, quelles qu'en soient la cause ou la durée, ont été prises en compte ;
- Chaque poste vacant est désormais renseigné avec sa date de début d'absence, et le motif de l'absence ;
- En 2022, seuls les postes vacants depuis plus de 3 mois devaient être renseignés.

Ces évolutions méthodologiques renforcent la qualité du diagnostic, plus robuste, mais rendent toute comparaison directe avec l'enquête flash de 2022 très difficile.

Même si la comparaison reste sujette à caution, il semble que la situation ne se soit pas aggravée depuis 2022 qui estimait à 8 900 ETP manquants auprès des enfants (postes vacants depuis plus de 3 mois).

Le niveau de tension observé en 2024 est important :

- Plus de **13 500 ETP manquants la semaine de référence**, soit **8,2 %** de l'effectif total de **163 900 ETP** ;
- Près de la moitié des ETP manquants le sont depuis 3 mois ou plus, c'est-à-dire depuis la rentrée de septembre (6 100 ETP vacants depuis au moins 3 mois).
- Une tension particulièrement forte dans le secteur public (10 % d'ETP manquants) et en Île-de-France (14 %, contre 6 % ailleurs).

Les gestionnaires remontent des difficultés persistantes de recrutement qui sont partagées avec d'autres secteurs de métiers du soin et l'accompagnement. Les résultats de l'enquête ne semblent pas permettre de conclure à une aggravation du phénomène depuis 2022, Sans qu'il soit possible à ce stade de l'établir sur une base statistique, on peut penser que l'action des Caisses d'allocations familiales (CAF), en lien avec les décisions du Conseil

d'administration de la CNAF pour garantir un accueil de qualité dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), commence à porter ses fruits. Néanmoins, une analyse sur la durée restera nécessaire.

Quatre dimensions structurent cette mobilisation :

1. Le soutien aux revalorisations salariales dans le cadre du bonus Attractivité
2. Le soutien aux aménagements bâtimentaires et à l'ergonomie pour améliorer les conditions d'accueil et de travail ;
3. Le soutien aux pratiques professionnelles, via la formation, la réflexion collective et l'individualisation de l'accueil ;
4. Le développement de solutions innovantes pour répondre durablement à la pénurie de professionnels.

1. Le soutien aux revalorisations salariales dans le cadre du bonus Attractivité

La revalorisation salariale fait partie des leviers d'attractivité les plus efficaces pour répondre à la problématique de la pénurie des professionnels. Depuis 2024, les CAF attribuent le bonus attractivité d'un montant de 970€ par place (475€ par place pour les EAJE du secteur public) aux EAJE PSU pour soutenir les gestionnaires procédant à cette revalorisation.

Le bonus attractivité est accordé aux employeurs qui relèvent d'une convention collective nationale reconnue éligible par un comité de pilotage composé des administrations centrales. A ce jour, six conventions collectives ouvrent droit à ce bonus : Alisfa, ANEM, Croix rouge française, Fehap, Nexem et, à compter du 01/01/2025, Eclat.

En 2024, 88M€ ont été attribués aux partenaires au titre du bonus Attractivité, dont 10M€ pour le secteur public (ce qui représente 307 collectivités territoriales qui ont délibéré en 2024 pour améliorer le traitement des équipes de leurs établissements). Au sein du secteur privé non lucratif, ce bonus a concerné 84 200 places d'accueil. A l'aune des données définitives de 2024, il apparaît que pour les EAJE PSU, le bonus attractivité est venu couvrir en moyenne 64% du coût de l'augmentation salariale.

Afin de poursuivre le déploiement à plus grande échelle du bonus Attractivité, la branche Famille se mobilise pour promouvoir ce soutien auprès des collectivités locales et est attentive aux futures reconnaissances d'éligibilité des conventions collectives nationales que l'Etat porterait à sa connaissance.

2. Un soutien bâtimentaire renforcé pour améliorer les conditions d'accueil et de travail

La branche Famille investit massivement dans la création et la modernisation des structures, à travers deux dispositifs majeurs.

➤ Le Plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant (Piaje)

Doté de 1,48 milliard d'euros sur la période 2024-2027, le Piaje permet de financer la création de places en EAJE, micro-crèches et maisons d'assistants maternels (MAM). Le montant de l'aide par place varie selon le type de structure, avec des bonifications pour les projets répondant à des objectifs de développement durable.

En 2024, **9 090** nouvelles places ont été financées, soit une hausse de 27 % par rapport à 2023, pour un montant total de 131 M€ (+44 %).

➤ **Le Fonds de modernisation des établissements (FME)**

Avec une enveloppe de 242,6 M€ sur la même période, ce fonds vise à améliorer la qualité de vie au travail, à renforcer l'ergonomie des espaces, et à favoriser la transition écologique dans les établissements. Il finance jusqu'à 80 % du coût des projets, dans la limite de 4 800€ par place.

En 2024, 76,7 M€ ont été mobilisés, soit une augmentation de 66 % par rapport à 2023. Près de 14 % des places d'accueil ont bénéficié d'un soutien via le FME et plus de 2 500 EAJE. Depuis janvier 2024, les MAM sont également éligibles à ce fonds.

3. Un appui aux pratiques professionnelles pour valoriser le temps de travail hors enfants

La qualité de l'accueil repose en grande partie sur les conditions de travail des professionnels et leur capacité à penser et adapter leurs pratiques. La CNAF renforce ainsi le financement du temps hors présence des enfants.

➤ **Le financement des journées pédagogiques**

Depuis janvier 2024, les EAJE peuvent organiser jusqu'à trois journées pédagogiques par an, entièrement financées par la CAF. Ce financement compense la perte de recettes liée à la diminution de l'activité d'accueil correspondante, sur la base d'un forfait de 10 heures par jour et par place. Ces journées ne sont pas facturées aux familles. Au total, près de **11 550 établissements** soit plus de 90% des crèches éligibles ont eu recours à ce dispositif, représentant environ 26 000 journées financées, pour un coût de près de 52 M€.

➤ **La préparation individualisée à l'accueil**

A compter de 2025, une nouvelle modalité de financement est mise en place pour soutenir la personnalisation de l'accueil : 8 heures par enfant accueilli sont intégrées dans le calcul de la PSU, au titre de la préparation en amont de l'accueil (temps d'échange avec les parents, coordination avec des partenaires, prise en compte de situations spécifiques). Au regard de son intérêt, malgré le contexte budgétaire très contraint, le budget rectificatif du FNAS pour 2025 a majoré le nombre d'heures prévus dans la COG, le passant de 6 à 8. Cette mesure représente un financement supplémentaire estimé de 31,5 M€ par rapport à 2024.

4. L'innovation territoriale et le partenariat comme levier d'attractivité et de transformation

La branche Famille s'appuie sur l'expertise des CAF et de leurs partenaires pour soutenir des projets locaux innovants en réponse aux tensions du secteur.

➤ **Le fonds Publics et territoires**

Le FPT permet de soutenir :

- Des projets d'accessibilité (horaires atypiques, insertion, handicap, aller-vers) ;
- Le renforcement des équipes (coordinations, fonctions managériales, lien avec les centres de formation) ;
- Des projets d'accueil alignés sur la Charte nationale (parentalité, culture, nature, animation territoriale).

Ce fonds permet de financer des projets expérimentaux ou structurants en matière d'accessibilité, de transition écologique, d'inclusion et de développement des compétences. Il favorise une approche partenariale et adaptative, tenant compte des spécificités locales.

➤ **Les Schémas Départementaux des Services aux Familles (SDSF) et les partenariats**

Depuis 2021, le Comité de filière Petite enfance a pour objectif de mettre en place une gestion prévisionnelle territoriale et nationale partagée des emplois et des compétences. Pour mener à bien ces travaux, il rassemble l'ensemble des partenaires dans des groupes de travail dédiés à divers chantiers tels que la diversification des viviers de recrutement ou l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. La CNAF, tout comme France Travail, est pleinement impliquée dans cette dynamique et les groupes de travail qui se réunissent.

Parallèlement, la CNAF et France Travail mobilisent conjointement leurs réseaux respectifs, les CAF et les agences locales France Travail, pour partager les enjeux d'attractivité du secteur de la petite enfance et les initiatives locales inspirantes.

Localement, les Comités départementaux des services aux familles (CDSF), dont le secrétariat général est assuré par les CAF, jouent un rôle moteur dans la mobilisation des acteurs.

Par exemple, dans le Morbihan, le Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF) comprend un axe dédié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec pour objectifs : valoriser les métiers, renforcer l'attractivité et adapter les formations aux besoins du terrain.

Autre exemple inspirant, en Seine-Saint-Denis, un Comité de pilotage « Filière Petite Enfance » a été lancé en janvier 2024, co-portée par l'Etat, la CAF, le Conseil départemental, France Travail et les 4 établissements publics territoriaux du territoire. Son ambition : créer un observatoire territorial, analyser l'évolution des métiers, former les prescripteurs de l'emploi, organiser des actions de recrutement et explorer les passerelles professionnelles possibles.

La mise à disposition pour la fin du T3 2025 des résultats régionaux et départementaux permettra d'alimenter les travaux locaux, notamment dans le cadre des Schémas Départementaux des Services aux Familles (SDSF).

➤ **Le Défi pénurie : une dynamique d'innovation collective**

Lancé par le CAFlab en novembre 2024, le « Défi pénurie » associe la CNAF, les CAF, France Travail et les acteurs de terrain dans une logique de co-construction. Treize équipes territoriales ont été accompagnées, et cinq projets lauréats sont aujourd'hui incubés jusqu'en mars 2026 :

- **Île-de-France** : création d'une maison-ressources régionale pour l'orientation, la formation et l'accompagnement des professionnels.
- **Bretagne** : stratégie d'influence pour valoriser les métiers de la petite enfance via les réseaux sociaux.
- **Auvergne-Rhône-Alpes** : développement d'un lieu intergénérationnel facilitant les passerelles entre petite enfance et grand âge.

- **Centre-Val de Loire** : mise en place d'un laboratoire mobile de formation et d'accompagnement professionnel.
- **Grand Est** : création d'une plateforme de mise en relation entre assistants maternels au chômage et familles en recherche d'emploi, en lien avec France Travail.

Les projets lauréats entrent désormais en phase d'incubation dont l'objectif est d'affiner les dispositifs, tester leur mise en œuvre et mesurer leur impact sur les territoires.

L'ambition reste claire : proposer d'ici mars 2026, des solutions concrètes, répliquables et adaptées aux besoins des terrains.

Conclusion

La mobilisation des CAF face à la pénurie de professionnels s'inscrit dans une stratégie globale : améliorer l'attractivité des métiers, sécuriser les conditions de travail, renforcer la qualité de l'accueil, et soutenir les dynamiques locales d'innovation. Ces efforts visent à garantir à chaque enfant un accueil bienveillant, sécurisé et stimulant, en maintenant un haut niveau d'exigence malgré les tensions sur le terrain.