



OBSERVATOIRE 2015



Les contrats aidés dans les crèches du Var adhérentes à l'ACEPP83

ETUDE REALISEE PAR L'ACEPP83

Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels du Var, 1363 chemin de la Clappe 83300 Draguignan ;

☎ 06.48.39.41.50 / 07.86.63.83.46 ✉ acepp83.acepp@gmail.com

N° Siret : 492 773 833 00032 Code NAF : 9499Z

Déclaration d'activité déclarée sous le n° 93830421783 auprès du préfet de région de Provence Alpes Côte d'Azur

RESUME

Nous avons envoyé un questionnaire par mail aux 24 structures adhérentes en juin 2015. L'objectif était de faire un état des lieux sur l'emploi des contrats aidés en 2015, de déterminer les besoins des EAJE¹ pour l'année 2016 et mais aussi, de mettre en exergue, au delà du besoin de personnel, la volonté des responsables et des employeurs des multi-accueils associatifs d'être aussi un lieu d'insertion professionnelle, par le biais de la formation professionnelle continue ou par celui de la formation initiale.

L'enquête porte sur l'étude de 12 questionnaires, ce qui fait un échantillonnage de 13 structures, une crèche adhérente n'ayant pas répondu au questionnaire car elle n'emploie pas de contrat aidé.

I. État des lieux

L'emploi dans les EAJE

Les 13 structures comptabilisent un total de 145 salariés traduit en équivalent temps plein (ETP) à 101,6 ETP.

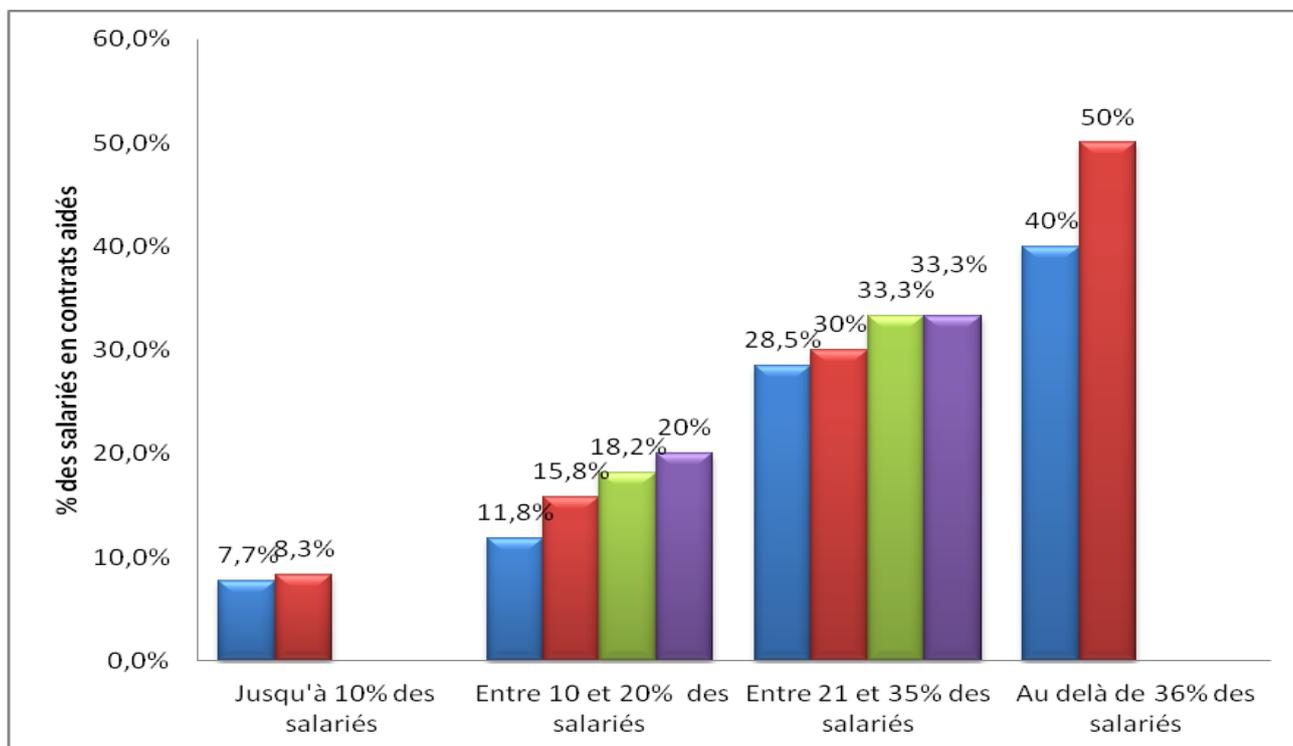
Le nombre total d'emplois aidés au deuxième semestre 2015 est de 34 ce qui représente 23,5% du total des emplois, soit presque un quart.

Le nombre de contrat aidés dans la composition de l'équipe varie de 1 à 9 personnes. Cela représente une moyenne de 3,5 emplois aidés par structure, les écarts allant de 7,7% du total de l'équipe (soit 1 seul contrat aidé pour une équipe de 13 personnes) à 50% (ce qui représente 5 contrats aidés pour une équipe de 10 personnes).

Nous pouvons répartir le nombre de contrat aidés selon plusieurs tranches :

- jusqu'à 10% du total des salariés : 2 EAJE, (7,7% et 8,3%)
- entre 10 et 20 % : 4 EAJE, (11,8%, 15,8%, 18,2% et 20%)
- entre 21 et 35 % : 4 EAJE (28,5%, 30%, et deux fois 33,3%)
- au delà de 36 % : 2 EAJE (40 et 50 %)

1 Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants



Prise en charge des contrats

Sur les 41 contrats aidés, 19 sont pris en charge à 90% ce qui représente 46% du total des contrats aidés, 1 à 95% soit 2,5%, 15 à 75% soit 37% (ce qui concerne essentiellement les 13 EA), 5 à 70% soit 12% et 1 à 60% soit 2,5%.

Nous pouvons constater que les EAJE recrutent majoritairement des emplois aidés avec un fort taux de prise en charge. Cela conforte le fait que les EAJE qui ont recours à ces contrats ont des moyens financiers restreints car la masse salariale est la dépense la plus importante dans le budget. Nous pouvons tout de même envisager que derrière ces emplois, la recherche d'un accueil de qualité pour les enfants est visée.

Le financement

Le financement de l'ASP prenant en charge les contrats aidés représente en moyenne 7,6% du budget des structures. Les variations vont de 0,9% pour l'emploi d'un contrat aidé à 22,2% du budget total.

Nous pouvons répartir cette aide au financement des structures de la façon suivante :

- moins de 5 % : 5 structures (0,9%, 2,5%, 3,4%, 4,5%, et 5,6%)
- de 5 à 10 % : 4 structures (5,6%, 7,1%, 7,4%, 7,5%)
- de 10 à 20% : 2 structures (11,7 % et 15,5%)
- plus de 20 % : 1 structure à 22,2%

Nous pouvons constater que la majorité des structures ont une faible part de leur budget en prestation de l'ASP ce qui peut nous amener à dire que l'emploi des contrats leur apporte un confort de fonctionnement et non une obligation. A contrario, cela ne se vérifie pas pour les 3 structures qui

ont plus de 10% de financement de l'ASP, où l'emploi des contrats aidés semble une nécessité. Contrairement à ce que l'on aurait pu penser, ce n'est pas la structure qui a le plus de contrat aidés dans son équipe (50%) qui perçoit la plus grosse subvention de l'ASP en proportion de son budget. Cela s'explique sans doute par le nombre de contrats et non par le taux de prise en charge.

II. La typologie des contrats

Le nombre total d'emplois aidés sur l'année 2015 est de 41, ce qui signifie que 7 contrats ont été renouvelés en 2015.

Parmi ces 41 contrats, nous recensons 13 emplois d'avenir (EA) et 28 CAE/CUI.

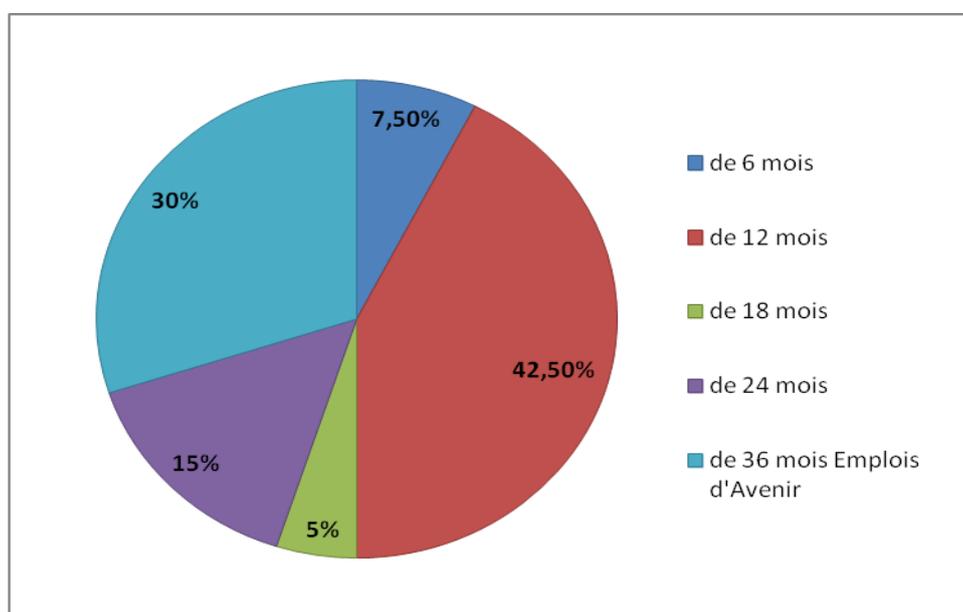
Un contrat CAE a été embauché en CDI au bout d'un mois, nous continuerons donc notre étude sur 40 contrats soit 27 CAE/CUI.

Durée des contrats

Les durées de contrat varient de 6 mois jusqu'à 3 ans. Seul les **Emplois d'avenir** sont conclus pour une période de 3 ans, ce qui est en lien avec la nature du contrat, cela représente 12 contrats soit 30% du total des contrats car 1 emploi d'avenir a été signé pour 2 ans.

Les **CAE/CUI** sont embauchés pour des durées diverses selon les besoins et les mesures. L'étude relève que 3 contrats sont signés pour une durée de 6 mois soit 7,5 %, 17 contrats pour une durée d'un an 42,5%, 2 contrats pour une durée de 18 mois soit 5 %, 6 contrats pour une durée de 2 ans soit 15%.

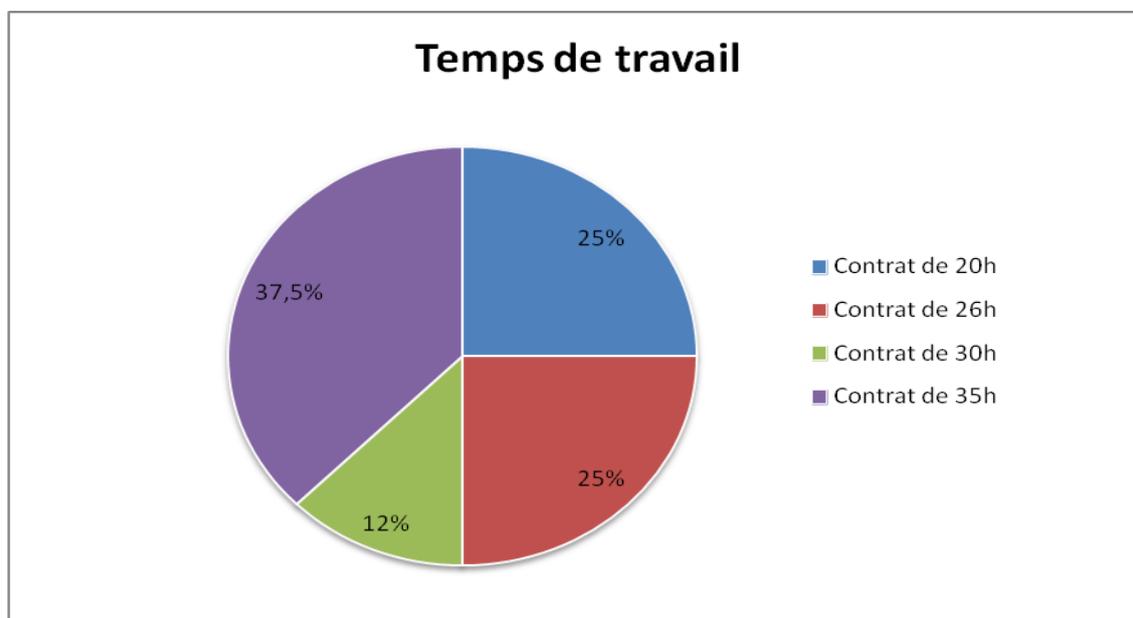
Les 3 contrats d'une durée de 6 mois ont été signés dans le dernier trimestre de 2015, cela correspond à une période où les signataires sont en attentes des nouvelles mesures des contrats aidés.



Nous constatons que la majorité des contrats sont signés pour une durée d'un an, ce qui s'explique par la nature des contrats proposés par le pôle emploi ou le CEDIS, mais aussi par l'engagement des EAJE vis à vis du personnel embauché. Les périodes de 18 mois et 2 ans sont des prolongations des contrats déjà en emploi. Nous pouvons aussi soulever la difficulté et l'usure de certains professionnels à accompagner et former régulièrement des nouvelles personnes qui intègrent l'équipe. (Propos recueillis auprès des professionnelles, hors questionnaire)

Temps de travail

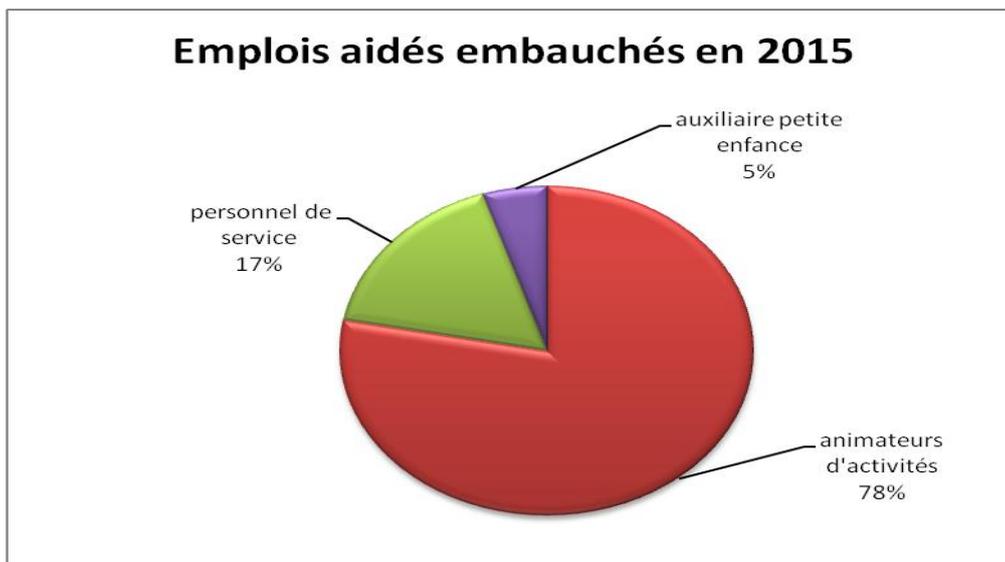
Les temps de travail varient de 20 heures hebdomadaires à 35 heures. Nous constatons que 15 contrats sont signés pour une durée de 35 heures soit 37,5 % (ce qui représente la totalité des EA et 2 CAE/CUI), 10 contrats pour une durée de 26 heures soit 25%, 10 contrats pour une durée de 20 heures soit 25 % et 5 contrats pour une durée de 30 heures soit 12,5%.



Hormis les Emplois d'Avenir, la proportion de contrats à 20 heures et 26 heures est égale et représente donc la majorité des emplois. Cela correspond à la nature des contrats proposés qui sont essentiellement de 20 H ou 26 H pour les CUI/CAE, et au besoin des EAJE en termes de temps de travail sur des postes d'animateur ou de personnel d'entretien. Certaines structures soulèvent leur préférence dans leur fonctionnement et dans leur organisation, de l'emploi de deux contrats à 20 heures plutôt qu'un contrat à 35 heures.

Postes de travail

Parmi les 41 emplois aidés embauchés sur l'année 2015, nous recensons 32 postes d'animateur d'activités (emploi repère de la convention collective ALISFA) soit 78%, 7 postes de personnel de service (6 agents d'entretien et 1 cuisinier) soit 17%, 2 postes d'auxiliaire petite enfance soit 5%.



Nous constatons que la majorité des emplois se portent sur des postes peu ou pas qualifiés.

III. Les formations

L'obligation de former les emplois aidés est une condition inhérente à la signature du contrat ainsi qu'à son renouvellement. Nous soulevons une donnée importante qui a changé les perspectives de formation pour les Emplois d'Avenir, pour qui, au début de leur mise en place, devaient suivre une ou des formations, qu'elles soient diplômantes ou qualifiantes (dont la formation professionnelle continue), et entièrement prise en charge par Uniformation et la Région.

En 2015, les orientations ont évolué pour les EA et la demande des prescripteurs se porte sur une obligation de formation diplômante (Diplôme d'État des secteurs sanitaires ou social) ou sur une préparation à un concours d'un diplôme du secteur sanitaire et social ou sur un accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience), mais toujours prise en charge par Uniformation et la Région.

Pour les contrats aidés considérés comme des CDD, les formations s'imputent sur le plan de formation des structures ou les autres dispositifs de formation, identiques à ceux des salariés en CDI ou CDD. Seul les contrats (essentiellement des contrats avenir pour les bénéficiaires du RSA) mis en place par le CEDIS peut apporter une contribution dans la prise en charge financière des formations, sur la demande de l'employeur et du salarié.

Cependant, quels que soient les motifs, nous constatons que les EAJE sont rentrés dans une démarche de qualification de leur personnel.

Sur les 41 emplois aidés :

- 7 préparent une formation diplômante soit 17% : 4 CAP Petite Enfance (3 CAE/CUI et 1 EA), 2

DE d'Auxiliaire de Vie Sociale (2 CAE/CUI) et 1 DE Éducateur pour Jeunes Enfants en EA.

- 5 préparent le concours du DE d'Auxiliaire de Puériculture soit 12% dont 4 EA et 1 CAE/CUI.

- 3 sont en VAE pour l'obtention du DE d'Auxiliaire de Puériculture soit 7%, soit 1 EA et 2 CAE/CUI.

- 6 ont suivi des formations développement des compétences soit 15% dont 3 EA sur les thématiques suivantes : l'ergonomie (1 EA et 1 CUI), l'observation (1 CAE et 1 EA), l'attachement du jeune enfant (1 EA), le développement du jeune enfant (1 EA), les gestes d'urgence (1 CUI).

- 19 n'ont pas encore suivi de formation soit 46 %, ce sont essentiellement des contrats signés récemment pour 14 contrats (2 personnel de service, 1 cuisinier, 1 auxiliaire petite enfance et 10 animateurs), en réflexion sur les choix de formation. Cela concerne aussi 3 contrats qui ne sont pas renouvelés.

Nous pouvons rajouter que 3 structures ne font pas apparaître de formation pour leur personnel ni de projet de formation, ce qui représente ¼ des EAJE qui ont répondu au questionnaire.

IV. Les besoins de contrats en 2016

Sur les 40 contrats aidés, 2 CAE/CUI se sont terminés en 2015 et un seul a été renouvelé, 32 se terminent en 2016 dont 9 en EA, 3 finiront en 2017 dont 2 EA et 3 finiront en 2018 dont 2 EA.

Les besoins exprimés en contrats aidés pour les structures pour l'année 2016 s'élèvent à 10 contrats soit 9 CAE/CUI et 1 EA.

Nous pouvons observer que seulement un tiers des contrats aidés souhaitent être renouvelés pour cette période de 2016, la totalité portent sur des postes d'animateur d'activité. Sur les 9 Emplois d'Avenir se terminant en 2016, 1 seul souhaite être renouvelé. Nous pouvons nous questionner sur les raisons qui conduisent les EAJE à ne pas réitérer l'expérience des EA : coût du salarié ? besoin de personnel en contradiction avec les absences à gérer dans les périodes de formation ? Adéquation et efficience des contrats en EA avec les besoins des EAJE ?

V. Évolution dans l'emploi des contrats aidés au sein du réseau

Nous pouvons constater de l'évolution des emplois aidés au sein des EAJE du réseau de l'Accepp, tout d'abord en termes de quantité. En effet, les précédentes enquêtes de 2007 et 2011 montrait que la part des CUI/CAE dans l'effectif total était de 26% et 20%, nous pouvons en conclure qu'il y a une constance dans l'emploi des contrats aidés. Nous pouvons mettre en lien cette situation avec les moyens financiers des EAJE, l'embauche des emplois aidés permet une aide au fonctionnement par le biais de la prestation de l'ASP, ce qui signifie que les structures qui ont recours à de nombreux

contrats aidés ont peu d'aide des collectivités territoriales, cette problématique reste la même depuis 2007.

VI. Conclusion

Nous pouvons conclure qu'au regard des Emplois d'Avenir embauché au sein des EAJE associatifs, une volonté d'insertion professionnelle s'est mis en place. Les nouvelles mesures de formation de ce dispositif semblent influencer le renouvellement de ces contrats.

Quant à l'emploi des CAE/CUI, au regard de la durée du contrat et des obligations, les personnes sont amenées à suivre des formations d'adaptation au poste de travail, telles que les normes HACCP pour les personnels d'entretien ou sur la connaissance du jeune enfant pour les animateurs, toujours en lien avec leur activité. Le recours à l'embauche des contrats aidés répond avant tout à une réalité financière et à un besoin de personnel, plutôt qu'à une visée d'insertion professionnelle, cependant, les directrices ou employeurs n'hésitent pas à les faire partir en formation.

Nous n'avons pas pris en compte dans cette enquête les contrats d'apprentissage, cela pourrait faire l'objet d'une prochaine étude, afin d'avoir une vue plus complète sur le rôle des EAJE dans l'insertion professionnelle des contrats à durée déterminée.