

De la réalité des micro-crèches en mars 2025 & des conséquences de la réforme non-concertée pour la pérennité économique de 80 000 places de micro-crèches

Étude de la FFEC – 31 mars 2025

Contexte de l'étude : étudier les conséquences d'un décret pris en s'inspirant approximativement du Rapport IGAS-IGF Micro-crèches

- **Des constats partagés** : la mission IGAS-IGF micro-crèches constate que « *l'analyse des liasses fiscales, limitée aux gestionnaires du secteur privé lucratif, ne permet pas de mettre en évidence une surrentabilité des micro-crèches Paje* »¹ et « *l'analyse de questionnaires et de données sociales ne permet toutefois pas d'objectiver un différentiel significatif de qualité de l'accueil* »².
- Des **propositions formulées** sur la base des réponses au ressenti de risques par 39 services de PMI (sur 102, soit 38%)

La Fédération Française des Entreprises de Crèches a fait savoir dès le mois de décembre 2024 son opposition à ce décret. Pris SANS AUCUNE CONCERTATION, ce décret met en place des **mesures allant parfois au-delà des recommandations de l'IGAS-IGF du printemps 2024, recommandations formulées sur un ressenti de risques puisqu'aucun différentiel significatif de qualité d'accueil dans les micro-crèches n'a pu être objectivé par les rapports IGAS-IGF.**

Le lundi 3 février 2025, plus de **3 000 crèches et micro-crèches privées à travers la France se sont mobilisées** pour défendre les emplois de leurs salariés et la qualité de l'accueil des jeunes enfants. Parents, salariés, élus et responsables de crèches ont manifesté devant les mairies, interpellant les pouvoirs publics sur les conséquences désastreuses du décret prévu pour le 1^{er} septembre 2026.

Malgré cette mobilisation massive et plus de **50 000 signatures récoltées par les pétitions [#JeSoutiensMaCrèche](#) et [#SauveMaMicrocrèche](#)**, le Gouvernement continue d'ignorer l'alerte et persiste à affirmer que ce décret s'appliquera sans concertation ni ajustement.

Les Cabinets ministériels et Administrations ont demandé de « *documenter* » l'impact de la réforme. Voici notre « étude ».

N.B. méthodologiques :

- *cette étude a été réalisée par la FFEC, en exploitant les réponses données à un formulaire en ligne ouvert aux entreprises de micro-crèches adhérentes et non-adhérentes de la FFEC.*
- *Les résultats n'ont pas été redressés.*

"Les réformes sont nécessaires, mais elles ne doivent pas être faites de façon précipitée, car elles risquent d'ouvrir la porte à de nouveaux dangers." — John Stuart Mill, dans *Sur la liberté* (1859)

¹ Page 28 [rapport IGAS-IGF Micro-crèches 2024](#)

² Page 3 synthèse [rapport IGAS-IGF Micro-crèches 2024](#)

1. Les principaux enseignements *(ce qui ne dispense pas de lire le reste...)*

La Fédération Française des Entreprises de Crèches « *documente* » les conséquences des 4 mesures envisagées relatives aux micro-crèches.

- **Sur l'obligation d'avoir 40% de catégorie 1° de l'article R2324-42 CSP en supprimant la dérogation micro-crèche et en allant au-delà des recommandations de l'IGAS qui recommandait au moins 1 équivalent temps plein**

L'étude démontre que **12 212 personnes doivent devenir catégorie 1** d'ici le 31 août 2026 ! (1 216 dans l'échantillon FFEC)

- **Sur l'obligation pour le référent technique d'avoir 0,5 ETP de temps de direction = sans encadrement des enfants**

L'étude démontre que dans 98,48% des micro-crèches, les référents techniques actuels bénéficient du support du gestionnaire et en moyenne, **l'équivalent de 0,44 ETP par micro-crèche est ajouté par les gestionnaires pour porter la gestion administrative de la micro-crèche**. *On parle de la gestion de la paie, la comptabilité, la gestion des familles, les achats... toutes les actions non réalisées aujourd'hui par l'équipe de la micro-crèche.*

La FFEC et les gestionnaires interrogés (verbatim intégraux annexés) démontrent que **cette mesure n'améliorera pas la qualité d'accueil et entraînera des difficultés de recrutement sur ces postes éloignés des enfants**.

- **Sur la fin de la promotion par l'expérience professionnelle**

L'étude démontre que **36,37% des micro-crèches s'étaient emparées de cette possibilité** ouverte par la réforme Taquet de 2021.

- **Sur l'interdiction d'accueillir seul 3 enfants pendant les horaires atypiques décommandée par le rapport IGAS-IGF**

L'étude démontre que la rédaction du décret (seulement si Catégorie 1 R2324-42) est irréaliste et entraînera de facto la réduction des amplitudes horaires des micro-crèches.

*

*

L'étude formule aussi **des propositions pour remplir les conditions impossibles et lutter contre la pénurie en préservant la qualité d'accueil et les emplois des salariés actuellement en poste dans les micro-crèches** :

- Des Formations de Futurs Diplômés d'État soutenant les VAE et les professionnels, sans surcoûts pour l'État
- Le développement et la reconnaissance de l'apprentissage en remplacement des « *motivés non diplômés validés par la PMI* »
- Des jurys mensuels de VAE jusqu'à ce que le délai de 2 mois de passage devant les jurys soit garanti
- La reconnaissance en catégorie 1°R2324-42 de tous les professionnels aptes à diriger une crèche
- La création d'un diplôme de niveau bac dans la filière éducative immédiatement ouvert à la VAE
- Repenser les catégories 1 dérogatoires micro-crèches en augmentant les exigences de niveau

SOMMAIRE

Contexte de l'étude : étudier les conséquences d'un décret pris en s'inspirant approximativement du Rapport IGAS-IGF Micro-crèches	1
1. Les principaux enseignements (ce qui ne dispense pas de lire le reste...)	3
2. Présentation de la méthodologie et de l'échantillon	6
2.1. Dates du terrain	6
2.2. Données quantitatives de réponses	6
2.3. Modalités de réponse	6
3. La réalité des micro-crèches en mars 2025	6
3.1. L'équipe "moyenne" d'une micro-crèche en mars 2025	6
3.2. Les équipes invisibles des micro-crèches (moyenne) en mars 2025	6
3.2.1. Le temps du travail du gestionnaire et/ou du service support : 0,44 ETP	6
3.2.2. Presque un tiers des micro-crèches bénéficient du renfort du gestionnaire sur le terrain	7
3.3. L'équipe auprès des enfants dans une micro-crèche en mars 2025 (moyenne)	7
3.4. Les qualifications des référents techniques dans les micro-crèches en mars 2025	8
3.5. Les catégories 1 des micro-crèches par diplôme et qualifications en mars 2025 – 68,16%	8
3.6. Les catégories 2 des micro-crèches en mars 2025	9
4. Les impacts de la réforme non-concertées des micro-crèches – entrée en vigueur prévue le 1er septembre 2026	10
4.1. L'équipe auprès des enfants dans une micro-crèche le 1 ^{er} septembre 2026	10
4.1.1. RAPPELS – Une réforme plus impactante que les recommandations de l'IGAS-IGF	10
4.1.2. Le recalcul des équipes de mars 2025 ne respectera pas la nouvelle réglementation	10
4.1.3. Les scénarii de réorganisation de l'équipe auprès des enfants dans une micro-crèche AVEC LA RÉFORME entrant en vigueur le 1 ^{er} septembre 2026	11
4.1.3.1. Les 2 scénarii en ETP	11
4.1.3.2. Le scénario de septembre 2026 en personnes physiques	12
4.2. L'augmentation du temps de travail du référent technique, au détriment de la qualité d'accueil	13
4.3. La fin de la promotion professionnelle par l'expérience aujourd'hui déployée dans 36,37% des micro-crèches	15
4.4. La suppression de la possibilité d'accueil en horaires atypiques dans les micro-crèches par un seul professionnel, au-delà des recommandations de l'IGAS	15
4.4.1. – Une réforme plus impactante que les recommandations de l'IGAS-IGF	15
4.4.2. – Une réforme ne tenant pas compte de la petite taille de l'équipe, de la difficulté de recrutement des diplômés Catégorie 1, alors que ces considérations ont été prises en compte pour les petites crèches	16
5. Perspectives d'évolution des capacités de formation... Parlons VAE !	17
5.1. Tentative de recensement des besoins des micro-crèches pour attendre 40%	17
5.1.1. Répartition des catégories 1 dans les micro-crèches en mars 2025 – par micro-crèche	17
5.1.2. Nombre de catégories 2 à transformer en catégorie 1 (ou à licencier) avant le 31 août 2026	17
5.1.2.1. Scénario n°1 : projet de décret allant au-delà des recommandations IGAS : 12 212	17
5.1.2.2. Scénario n°2 : Mise en œuvre de la recommandation IGAS : 5 373	18
5.2. Rappel de l'IGAS-IGF en mars 2024 pour former + avant de mettre en œuvre les réformes	18
5.3. Dans votre équipe, combien de professionnels souhaitent faire une VAE ?	19
5.4. Nos propositions pour remplir les conditions impossibles et lutter contre la pénurie en préservant la qualité d'accueil et les emplois des salariés actuellement en poste dans les micro-crèches	19
5.4.1. L'expérimentation des Formations de Futurs Diplômés d'État (FFDE) – proposition initiale FFEC conçue grande crèche dès 2017, réadaptée toutes crèches	19

Le dispositif FFDE en synthèse :	_____	19
Les garanties pour la qualité d'accueil des enfants	_____	19
Cout pour les finances publiques : 0 euros	_____	20
5.4.2. Le remplacement des « non-diplômés motivés validés par la PMI » par des apprentis dans les établissements volontaires, décomptés en catégorie 1 à la moitié de la formation quand préparation D.E.	_____	20
5.4.3. Des jurys mensuels de VAE pour résorber le stock et garantir un délai maximal de 2 mois entre le dépôt du livret et sa soutenance orale	_____	21
5.4.4. La reconnaissance en catégorie 1 de tous les professionnels aptes réglementairement à diriger une crèche	21	
5.4.5. La création d'un diplôme de niveau bac dans la filière éducative ouvert immédiatement à la VAE	_____	22
5.4.6. Avant de supprimer d'un trait de plume la dérogation micro-crèches, la repenser pour augmenter les exigences de niveau	_____	22
Réponses Qualitatives : Administrations, Cabinets, Ministres... ce que les entrepreneurs de micro-crèches voudraient vous dire	_____	23
Annexe : texte du Questionnaire publié du 7 au 28 mars 2025	_____	47

A propos de la FFEC : chiffres au 1^{er} janvier 2025

Créée en 2006, la Fédération Française des Entreprises de Crèches réunit les entreprises proposant des services d'accueil pour les jeunes enfants de moins de 6 ans. Avec **1 000 entreprises** adhérentes représentant **3 100 établissements**, soit plus de **72 000 places de crèches** en France et employant **29 000 salariés**, la FFEC a pour mission de promouvoir un développement de qualité des modes d'accueil collectifs de jeunes enfants par des entreprises privées.

La FFEC rappelle qu'elle ne s'exprime que pour [ses membres](#)³ qui en sus de la réglementation strictement identique pour toutes les crèches publiques et privées, associations ou entreprises, ont choisi de s'appliquer une [Charte éthique](#) rappelant leurs engagements notamment pour la bientraitance des professionnels de crèches et la qualité d'accueil des enfants.

« Aimer faire mieux sera toujours le guide de notre action, pour les enfants, les parents et nos équipes »

Contact : Elsa HERVY Déléguée générale - 06 38 54 49 73 elsahervy@ff-entreprises-crèches.com

³ La FFEC rappelle que l'entreprise People & Baby n'est plus adhérente depuis 2011 de la FFEC et qu'elle est désormais membre de la Fédération du service aux particuliers ([FESP](#))

2. Présentation de la méthodologie et de l'échantillon

2.1. Dates du terrain

7 mars 2025 à 28 mars 2025

2.2. Données quantitatives de réponses

Nombre d'établissements répondants	707
Combien avez-vous de micro-crèches ? (PAJE ou PSU - la réforme s'appliquera à tous)	26,87
Nombre de micro-crèches de gestionnaire gérant 10 établissements ou plus	291
Nombre de micro-crèches de gestionnaire gérant 5 à 9 établissements	141
Nombre de micro-crèches de gestionnaire gérant 1 à 4 établissements	275

Un **échantillon robuste** où sont représentés à parts égales les micro-crèches de gestionnaires petits et grands.

2.3. Modalités de réponse

Un questionnaire par établissement micro-crèche.

L'intégralité du questionnaire est jointe. Cf. Annexe : texte du Questionnaire publié du 7 au 28 mars 2025

3. La réalité des micro-crèches en mars 2025

3.1. L'équipe "moyenne" d'une micro-crèche en mars 2025

Tous temps de travail confondus (temps partiel et temps plein), combien de personnes physiques interviennent aujourd'hui auprès des enfants ?	4,76
Nombre d'ETP encadrant directement les enfants <i>(réponse issue d'une addition de réponses)</i>	4,55
Nombre total d'ETP, y compris Référent technique & services supports du gestionnaire <i>(réponse issue d'une addition de réponses)</i>	5,35

3.2. Les équipes invisibles des micro-crèches (moyenne) en mars 2025

3.2.1. *Le temps du travail du gestionnaire et/ou du service support : 0,44 ETP*

Pour la micro-crèche pour laquelle vous répondez, quel est le temps de travail du gestionnaire et/ou des services supports du gestionnaire en ETP ? <i>(on parle de la gestion de la paie, la comptabilité, la gestion des familles, les achats... toutes les actions non réalisées aujourd'hui par l'équipe de la micro-crèche)</i>	0,44
Pourcentage de micro-crèches PAJE ne déclarant pas de temps gestionnaire et/ou services supports	1,52%

La quasi-totalité des micro-crèches disposent du support du gestionnaire et/ou de services supports de la gestion quotidienne de manière non-négligeable.

- Seules 1,52% des 704 micro-crèches répondantes ne proposent pas de soutien au référent technique, soit 11 établissements.
- En moyenne, **l'équivalent de 0,44 ETP par micro-crèche est ajouté par les gestionnaires pour porter la gestion administrative de la micro-crèche.** *(on parle de la gestion de la paie, la comptabilité, la gestion des familles, les achats... toutes les actions non réalisées aujourd'hui par l'équipe de la micro-crèche)*

3.2.2. Presque un tiers des micro-crèches bénéficient du renfort du gestionnaire sur le terrain

Pourcentage de micro-crèches PAJE où le gestionnaire dispose d'un diplôme Petite Enfance et encadre ponctuellement les enfants = répondant OUI à la question : "En tant que gestionnaire disposant d'un diplôme Petite Enfance, participez-vous aussi ponctuellement à l'encadrement des enfants sans être salarié de la structure (remplacement en urgence des absences imprévues, etc...) ?	30,80%
Si oui, pouvez-vous estimer à combien de temps de travail en ETP correspondent vos remplacements dans l'équipe d'encadrement des enfants ?	0,24

Dans plus de 30% des 704 micro-crèches répondantes, le gestionnaire est un professionnel de la Petite Enfance qui intervient en renfort de ses équipes dans l'encadrement des enfants.
Ce renfort, en général non-comptabilisé dans les tableaux d'encadrement, représente un temps de travail moyen équivalent à 0,24 ETP

NB : la moyenne pour l'ensemble des micro-crèches de l'échantillon est : 0,10 ETP, il est non-comptabilisé par les PMI et dans la présente étude.

3.3. L'équipe auprès des enfants dans une micro-crèche en mars 2025 (moyenne)

	moyenne ETP	pourcentage par catégorie	pourcentage Cat 1 réglementation actuelle
Moyenne ETP du référent technique	0,26	ne compte pas dans les 40%	ne compte pas dans les 40%
Moyenne ETP encadrant les enfants (hors gestionnaire)	4,55	100,00%	100,00%
Moyenne ETP catégorie 1 "réglementaire" <i>Visé par le 1° de l'article R2324-42 CSP, il ne s'agit que des :</i> - Auxiliaire de puériculture - Educateur de Jeunes Enfants - Infirmier et/ou infirmier puériculteur - Psychomotricien	0,87	19,22%	68,16%
Moyenne ETP catégorie 1 "dérogatoires" <i>Rappel de la définition : Article R2324-46-5 du code de la santé publique : III.- Les professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42 peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d'une certification au moins de niveau 3, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de deux années d'expérience professionnelle, ou d'une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé.</i>	2,23	48,94%	
Moyenne ETP catégorie 2	1,45	31,84%	31,84%

Les micro-crèches de mars 2025 ont :

- **un taux de catégorie 1 en application de la réglementation en vigueur de plus de 68%.**
 - o *parmi ces professionnels, moins d'1 ETP est un diplômé de la catégorie 1° de l'article R.2324-42 du Code de la Santé publique*
- **la moitié des équipes des micro-crèches de mars 2025 est composée de professionnels expérimentés dans l'accueil de jeunes enfants, c'est-à-dire disposant de + de 2 années d'expérience professionnelle auprès des jeunes enfants.**

*Il est rappelé que les 40% se calculent sur l'effectif mensuel de référence visé à [l'article R2324-43 CSP](#) dont les modalités de calcul sont précisées **par arrêté du ministre de la famille non publié à ce jour malgré 6 concertations dont la plus récente date de... février... 2023 !***

3.4. Les qualifications des référents techniques dans les micro-crèches en mars 2025

	<i>en Nb de micro-crèches</i>	<i>en % de micro-crèches</i>
<i>Educateur de Jeunes Enfants (EJE)</i>	369	52,41%
<i>Infirmier-puériculteur</i>	29	4,12%
<i>Infirmier</i>	50	7,10%
<i>Auxiliaire de puériculture</i>	159	22,59%
<i>CAP AEPE</i>	53	7,53%
<i>Autres</i>	44	6,25%

Plus d'un tiers des micro-crèches aujourd'hui ouvrent la voie de la promotion par l'expérience professionnelle à leurs équipes : 36,37% des micro-crèches ont des référents techniques autres que les diplômes exigés pour diriger une petite crèche de + de 12 places.

Rappels : depuis le décret du 30 août 2021 :

- *il est possible à toute personne de diriger une ou deux micro-crèches sous la supervision d'un professionnel disposant des qualifications requises pour diriger une crèche de + de 12 places*
 - *Après une année d'expérience et à condition d'obtenir a minima le diplôme d'Auxiliaire de puériculture, ces professionnels peuvent diriger 3 micro-crèches ou devenir directeur-adjoint d'une crèche de plus de 12 places*
- *Les auxiliaires de puériculture peuvent diriger 1 à 2 micro-crèches sous supervision*
 - *Après une année de référence technique sous supervision, une auxiliaire de puériculture peut diriger seule 3 micro-crèches ou devenir directeur-adjoint d'une crèche de + de 12 places*
 - *Après trois années de référence technique et/ou de directeur-adjoint, une auxiliaire de puériculture peut diriger une crèche de + de 12 places*

3.5. Les catégories 1 des micro-crèches par diplôme et qualifications en mars 2025 – 68,16%

	Diplômes et/ou qualification	en ETP par MC (moyenne)	en % de l'équipe encadrant les enfants (moyenne)
Moyenne ETP catégorie 1 réglementaire <i>Visé par le 1° de l'article R2324-42 CSP, il ne s'agit que des :</i> - Auxiliaire de puériculture - Educateur de Jeunes Enfants - Infirmier et/ou infirmier puériculteur - Psychomotricien	Nombre d'auxiliaire de puériculture en ETP	0,55	12,04%
	Nombre d'éducateur de jeunes enfants en ETP	0,28	6,24%
	Nombre d'infirmier-puériculteur en ETP	0,01	0,27%
	Nombre d'infirmier en ETP	0,03	0,62%
	Nombre de psychomotricien en ETP	0,00	0,04%
Moyenne ETP catégorie 1 dérogatoires <i>Rappel de la définition : Article R2324-46-5 du code de la santé publique :</i> III.- Les professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42 peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d'une certification au moins de niveau 3, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de deux années d'expérience professionnelle, ou d'une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé.	Nombre de CAP AEPE avec + de 2 ans d'expérience professionnelle en ETP	1,95	42,92%
	Autre diplômes ou certifications de niveau 3 (ou +) avec 2 ans d'expérience professionnelle en ETP	0,21	4,59%
	Assistante maternelle ayant exercé au moins 3 ans en ETP	0,07	1,43%

Il sera constaté que le référent technique à 0,26 ETP en moyenne est aussi auprès des enfants en catégorie 1

3.6. Les catégories 2 des micro-crèches en mars 2025

Diplômes et/ou qualification	en ETP par MC (moyenne)	en % de l'équipe encadrant les enfants (moyenne)
Nombre de CAP AEPE avec moins de 2 ans d'expérience en ETP	1,21	26,65%
Autre diplômes ou certification de l'article 1 de l'arrêté du 29 juillet 2022 en ETP	0,13	2,90%
Personnel disposant d'une dérogation conformément aux articles 2 et 3 de l'arrêté du 29 juillet 2022 en ETP	0,10	2,30%

4. Les impacts de la réforme non-concertées des micro-crèches – entrée en vigueur prévue le 1er septembre 2026

4.1. L'équipe auprès des enfants dans une micro-crèche le 1^{er} septembre 2026

4.1.1. *RAPPELS – Une réforme plus impactante que les recommandations de l'IGAS-IGF*

- **Ce qui disait l'IGAS** : « D'ici le 1er septembre 2026, rendre obligatoire dans les micro-crèches la présence d'au moins 1 ETP de personnel diplômé (auxiliaire de puériculture, EJE, infirmier, psychomotricien, puériculteur) parmi les effectifs encadrants les enfants. »
- Ce que fait aujourd'hui la réglementation : [article R2324-46-5 CSP](#) – [dans les micro-crèches] « III.- Les professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42 peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d'une certification au moins de niveau 3, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de deux années d'expérience professionnelle, ou d'une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé ».
- **Ce que propose le décret** : à la fois écrire « au moins un » et en même temps abroger toute la dérogation.

Le projet de décret soumet les micro-crèches à l'obligation de 40% de diplômes de catégorie 1, au-delà des recommandations de l'IGAS-IGF

4.1.2. *Le recalcul des équipes de mars 2025 ne respectera pas la nouvelle réglementation*

	moyenne ETP mars 25	pourcentage par catégorie	pourcentage Cat 1 réglementation actuelle	moyenne ETP sept 26	pourcentage Cat 1 réglementation 1 ^{er} sept 26
Moyenne ETP du référent technique	0,26	ne compte pas dans les 40%	ne compte pas dans les 40%	0,50	ne compte pas dans les 40% augmenté 0,5 ETP 0,24 ETP ôté cat.1
Moyenne ETP encadrant les enfants (hors gestionnaire)	4,55	100,00%	100,00%	4,31	4,31
Moyenne ETP catégorie 1 "réglementaire" <i>Visé par le 1° de l'article R2324-42 CSP, il ne s'agit que des :</i> - Auxiliaire de puériculture - Educateur de Jeunes Enfants - Infirmier et/ou infirmier puériculteur - Psychomotricien	0,87	19,22%	68,16%	0,63	12,62%
Moyenne ETP catégorie 1 "dérogatoires" <i>Rappel de la définition : Article R2324-46-5 du code de la santé publique :</i> III.- Les professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42 peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d'une certification au moins de niveau 3, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de deux années d'expérience professionnelle, ou d'une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé.	2,23	48,94%		2,23	87,38%
Moyenne ETP catégorie 2	1,45	31,84%	31,84%	1,45	

La réforme envisagée supprimant la dérogation réglementaire des micro-crèches et obligeant les référents techniques à se consacrer à hauteur de 0,5 ETP aux tâches de gestion administrative **fera baisser le taux de catégorie 1 des micro-crèches à 12,62%**

4.1.3. Les scénarii de réorganisation de l'équipe auprès des enfants dans une micro-crèche AVEC LA RÉFORME entrant en vigueur le 1^{er} septembre 2026

4.1.3.1. Les 2 scénarii en ETP

	Rappel de l'équipe de mars 2025	Impact Réforme Scénario 1 ajout cat 1 sans licenciement	Impact Réforme Scénario 1 ajout cat 1 sans licenciement	Impact Réforme Scénario 2 Remplacement d'1 cat 2 par 1 cat 1	Impact Réforme Scénario 2 Remplacement d'1 cat 2 par 1 cat 1
Moyenne ETP du référent technique	0,26	0,5	0,5	0,5	0,5
Moyenne ETP encadrant les enfants (hors gestionnaire)	4,55	5,31	100,00%	4,31	100,00%
Moyenne ETP catégorie 1 "réglementaire" <i>Visé par le 1° de l'article R2324-42 CSP, il ne s'agit que des :</i> - Auxiliaire de puériculture - Educateur de Jeunes Enfants - Infirmier et/ou infirmier puériculteur - Psychomotricien	0,87	1,63	30,76%	1,63	37,90%
Moyenne ETP catégorie 1 "dérogatoires" <i>Rappel de la définition : Article R2324-46-5 du code de la santé publique :</i> III.- Les professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42 peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d'une certification au moins de niveau 3, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de deux années d'expérience professionnelle, ou d'une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé.	2,23	3,68	69,24%	2,68	62,10%
Moyenne ETP catégorie 2	1,45				

N.B. méthodologique : Dans les 2 scénarii étudiés, le temps supplémentaire de référence technique (+ 0,24 ETP par rapport aux 0,26 ETP constatés en mars 25) est prélevé sur le temps de travail des catégories 1 en poste (0,87 ETP en mars 25)

Scénario 1 : personne n'est licencié mais un nouveau catégorie 1 est embauché. Le taux de catégorie 1 est alors de 30,76%. (si + 1,5 ETP 38%)

➔ **à retenir Scénario 1 : IMPOSSIBLE ECONOMIQUEMENT & EN L'ÉTAT DE LA PENURIE**

- seule l'embauche de 2 catégories 1 supplémentaires permet d'être à 41,74% sans licenciement.
- La réforme ne prévoit pas de modalités financières d'accompagnement
- Avec 6,31 ETP auprès des enfants, les micro-crèches auraient 1 salarié pour 2 places, un taux d'encadrement supérieur à celui des assistants maternels et de l'ensemble des pays de l'UE !

Scénario 2 : un catégorie 2 est remplacé par un catégorie 1, soit qu'il a accepté de passer un diplôme de catégorie 1 par la voie de la VAE ou de l'alternance, soit qu'il ait été licencié pour embaucher un catégorie 1.

➔ **à retenir Scénario 2 : IMPOSSIBLE EN L'ÉTAT DE LA PENURIE & DU DROIT DU TRAVAIL**

- Ne sera pas considérée comme une cause réelle et sérieuse de licenciement l'absence d'obtention du juste diplôme avant le 31 août 2026
- Il n'existe aucune possibilité de contraindre les salariés à obtenir un nouveau diplôme
- Il manque déjà 10 000 professionnels de catégorie 1 France entière (chiffres avril 2022 – résultats décembre 2024 en attente de publication)

4.1.3.2. Le scénario de septembre 2026 en personnes physiques

Rappels :

- Dans les 704 micro-crèches, il n'y a pas des ETP mais des personnes physiques.
- Dans un secteur en pénurie, le temps partiel subi n'est pas une pratique réalisable : les salariés souhaitent majoritairement travailler à temps plein

	moyenne ETP mars 25	pourcentage par catégorie	Impact Réforme Nouvelle équipe type micro-crèche	Impact Réforme Nouvelle équipe type micro-crèche
Moyenne ETP du référent technique	0,26	ne compte pas dans les 40%	0,5	0,5
Moyenne ETP encadrant les enfants (hors gestionnaire)	4,55	100,00%	4,00	100,00%
Moyenne ETP catégorie 1 "réglementaire" <i>Visé par le 1° de l'article R2324-42 CSP, il ne s'agit que des :</i> - Auxiliaire de puériculture - Educateur de Jeunes Enfants - Infirmier et/ou infirmier puériculteur - Psychomotricien	0,87	19,22%	2,00	50,00%
Moyenne ETP catégorie 1 "dérogatoires" <i>Rappel de la définition : Article R2324-46-5 du code de la santé publique :</i> III.- Les professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324- 42 peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d'une certification au moins de niveau 3, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de deux années d'expérience professionnelle, ou d'une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé.	2,23	48,94%	2,00	50,00%
Moyenne ETP catégorie 2	1,45	31,84%		

Post-réforme, dans les micro-crèches non moyennes mais en effectifs réels, à compter du 1er septembre 2026, l'équipe d'une micro-crèches sera composée de 5 personnes :

- 2 catégories 1 (au lieu de moins de 1 aujourd'hui qui cumulait avec la référence technique dans la majorité des cas), soit 2 personnes supplémentaires à recruter qui n'existent pas
- 2 catégories 2 (au lieu de 4 personnes aujourd'hui), soit 2 personnes à licencier ou à transformer en diplômés catégorie 1° R2324-42
- 1 référent technique à mi-temps qui fera pour partie le travail des services supports (aujourd'hui 0,48 ETP)

Tous calculs réalisés, pour respecter le catégorie 1 de 40% minimum, le gestionnaire de micro-crèche implanté dans un bassin d'emplois non-impacté par la pénurie et disposant de marges de manœuvres économiques **pour maintenir 4,5 ETP auprès des enfants** pourra :

- **Avoir 1 directeur de micro-crèches à mi-temps sur le terrain en + (cat.1. à 2,5 ETP = 55% ; à 1,5 ETP = 33%)**
- **OU maintenir à mi-temps un des titulaires de diplôme de catégorie 2 (taux cat 1 = 44%)**

4.2. L'augmentation du temps de travail du référent technique, au détriment de la qualité d'accueil

La réalité des micro-crèches de mars 2025 est que :

- le référent technique est aussi auprès des enfants
 - o Cf. Les catégories 1 des micro-crèches par diplôme et qualifications en mars 2025 – 68,16%
- le référent technique est soutenu par le gestionnaire et/ou ses services supports pour la réalisation des tâches administratives.
 - o Cf. Le temps du travail du gestionnaire et/ou du service support : 0,44 ETP

Les gestionnaires vous expliquent eux-mêmes les conséquences de la réforme dans leurs verbatims.

Cf. Réponses Qualitatives : Administrations, Cabinets, Ministres... ce que les entrepreneurs de micro-crèches voudraient vous dire

Extraits de verbatims :

La référente technique EJE était CAP PE. Nous l'avons accompagnée dans sa VAE car nous n'avons pas trouvé d'EJE candidate. Elle confie que **son temps de décharge administrative de 0,2 ETP est plus que suffisant. La gestionnaire prend en charge toute la partie administrative, financière, RH.** La RT est en charge des plannings du personnel, du suivi du projet pédagogique, accueil des familles, commande des repas, mise en place des activités d'apprentissage. **Si elle devait avoir 0,5 ETP de décharge administrative, je ne sais pas comment elle va occuper son temps. Il n'y a que 9 à 11 enfants accueillis par jour, la qualité d'accueil des enfants est conditionnée par sa présence sur le terrain afin de veiller à la sécurité affective et physique des enfants et à l'évolution du projet pédagogique.**

*

*

Nous sommes 2 cogestionnaires et nous sommes dégagées de l'accompagnement des enfants depuis 3 ans, avec pour objectif de renforcer la qualité de l'accueil des enfants et de leurs familles en renforçant la mise en place de partenariat de qualité avec les professionnels du secteur médical social, les enseignants et les intervenants extérieurs. **Nous nous occupons de tout ce qui concerne les salariés et le fonctionnement des deux structures que nous gérons de façons à ce que l'éducatrice de jeunes enfants, directrice des deux micro-crèches que nous gérons puisse se consacrer pleinement à ses missions éducatives et pédagogiques auprès des enfants, de leurs familles et des équipes.**

*

*

Nos RT passent au maximum 20 % de leur temps de travail en temps de direction (commandes, gestion de l'équipe, management, réunion d'équipe, préparation d'activités et travail sur la pédagogie) et **il n'y a aucune raison objective pour qu'elles passent plus de temps.** Leur rôle et surtout leur souhait est de passer le plus de temps possible auprès des enfants. N'hésitez pas à les interroger pour vous faire une idée précise. **C'est le temps de direction qui freine un grand nombre de CAP à passer leur VAE pour devenir RT.** Sans ce temps administratif, elles seraient beaucoup plus volontaires.

*

*

La partie administrative n'est pas la priorité ce sont les enfants! Sur un secteur en pénurie de professionnels il est plus important que nos professionnels soient en section qu'à trier des dossiers !

*

*

Le temps d'administratif en micro-crèche pour un référent technique n'est pas nécessaire à mi-temps.

Son travail est d'être sur le terrain, d'observer, de cadrer et de superviser. L'administratif peut et doit être fait par le gestionnaire.

Plusieurs personnes à s'occuper de même sujet, serait une source d'erreur.

Les gestionnaires ont besoin de quelqu'un sur le terrain.

De plus le référent technique souhaite rarement faire du bureau mais veut être en encadrement.

Avoir un référent technique au bureau, pour un travail que le gestionnaire fait déjà c'est aussi employer un autre salarié pour assurer le taux d'encadrement auprès des enfants.

*

*

C'est en limitant mon EJE à certaines tâches administratives (suivi santé, gestion équipe, gestion relation parents ...) que cette dernière peut se consacrer à l'essentiel: les enfants

*

*

Si le décret passe, le temps de RT servira à faire l'intégralité des missions de la gestionnaire, alors que ce n'est pas leur cœur de métier et que la majorité n'ont pas signé pour faire de l'administratif avec notamment la facturation et la gestion des contrats, des relations avec la CAF...

*

*

Quant au RT, je regrette qu'elle soit davantage invitée à passer plus de temps dans son bureau, détachée des équipes. 7h par semaine est suffisant quand le rythme de croisière est trouvé, ça a bien plus de valeur que la direction soit aux côtés des professionnelles qu'elles encadrent et s'impliquent dans l'accueil des enfants au quotidien, au contact des familles. **Avec tous les logiciels métier et les plateformes pré-paramétrées de nos prestataires, la partie administrative est assez simple à gérer, je vous l'assure.**

* *

Je suis une professionnelle de la petite enfance et gestionnaire. **La présence d'une RT doit être sur le terrain afin d'apporter les connaissances et accompagner l'équipe dans son quotidien** pour le bien-être des enfants qui sont au cœur de notre métier

* *

[...] notre référente technique s'occupe essentiellement de la pédagogie, des activités avec les enfants et parents ainsi qu'être un appui pour le reste de l'équipe. Tout le reste de la gestion de l'établissement est réalisé par la gestionnaire. **Notre RT n'a aucunement besoin de la moitié de son temps de travail pour effectuer les tâches définies dans sa fiche de poste puisque l'entièreté des plannings des enfants et du personnel ainsi que la gestion des dossiers des enfants, la logistique et la facturation est réalisée par la gestionnaire.** Les gestionnaires vont-ils donc être mis au chômage obligatoire?

* *

Quant à la fonction de Référente Technique, la réalité du terrain est bien éloignée des textes administratifs : **c'est moi, en tant que gestionnaire, qui porte la responsabilité de la crèche, qui ai investi 50 000 € pour la créer, qui gère les impayés, les problèmes complexes, le personnel, et qui veille à la pérennité de l'établissement. L'exiger à mi-temps au bureau est une absurdité supplémentaire, alors que 7 heures hebdomadaires suffisent amplement pour assurer le suivi pédagogique.**

* *

je m'interroge sur la pertinence de l'augmentation du temps de travail de détachement de la fonction de Directeur de Micro-Chèche (Réfèrent technique actuellement), passant de 7h semaine à 17,5h par micro-crèche. Je suis gestionnaire indépendant avec seulement 2 micro-crèches et donc travaille à temps plein (environ 0,5 ETP par structure) sur les fonctions de direction (administratif, recrutement, gestion, appui au référent technique: sans intervenir auprès des enfants).

Dans les faits, actuellement, nous sommes donc 2 à gérer 2 micro-crèches, soit 0,7 ETP en direction par structure. Que le référent technique a l'appellation de directeur, je suis tout à fait pour. En revanche, le passage à 0,5 ETP me semble pas pertinent. D'une part parce que **la quantité de travail administratif ne nécessite pas 0,5 ETP par micro-crèche. Si l'on compte le gestionnaire** (ou coordinateur pour les grands groupes) qui participent activement à la vie et la gestion de la structure: 0,5 Référent technique et 0,5 gestionnaire = 1 ETP par micro-crèche de 12 berceaux, c'est à dire le même taux de direction qu'une grande crèche pouvant aller jusqu'à 59 berceaux.

[...]

Une autre solution pour la survie de mes micro-crèches seraient que moi gestionnaire, ne travaille plus dans la structure. Me mettant donc à la porte des structures que j'ai créées. Bien que je sois convaincu qu'un gestionnaire investie dans la structure est garant du bon fonctionnement. Que mes 15 ans dans la gestion d'établissement à caractère social, donc 15 ans de gestions et de recrutement soit une plus valu pour mes structures. En écartant les fonction support et gestionnaire de la vie des micro-crèches ne nous fait pas aller vers la qualité d'accueil, c'est même tout l'inverse que les tragiques actualités du secteur nous ont démontré.

A ce jour, **ma référente technique qui gère la partie pédagogique de mes 2 structures s'épanouit dans sa fonction et m'a fait comprendre qu'elle ne souhaitait pas un temps de travail 100% en détachement comme le prévoit la réforme.** Elle souhaite conserver son équilibre entre son temps de détachement et son temps terrain qui est sa vocation.

Une proportionnalité du temps de détachement cohérente avec les places d'accueil serait la bienvenue. Nous ne pouvons pas avoir le même temps de direction (hors gestionnaire) pour 12 berceaux et 3 pro qu'une structure de 24 berceaux et 6 pros.

* *

Plus de verbatims ici : [Cf. Réponses Qualitatives : Administrations, Cabinets, Ministres... ce que les entrepreneurs de micro-crèches voudraient vous dire](#)

4.3. La fin de la promotion professionnelle par l'expérience aujourd'hui déployée dans 36,37% des micro-crèches

	<i>en Nb de micro-crèches</i>	<i>en % de micro-crèches</i>	<i>Impact Réforme</i> <i>% de micro-crèches ayant en RT un catégorie 1 réglementaire</i>	<i>Impact Réforme</i> <i>% de micro-crèches ayant un RT avec diplôme de directeur crèche</i>
<i>Educateur de Jeunes Enfants (EJE)</i>	369	52,41%	86,22%	63,64%
<i>Infirmier-puériculteur</i>	29	4,12%		
<i>Infirmier</i>	50	7,10%		
<i>Auxiliaire de puériculture</i>	159	22,59%		
<i>CAP AEPE</i>	53	7,53%		
<i>Autres</i>	44	6,25%		

Plus d'un tiers des micro-crèches aujourd'hui ouvrent la voie de la promotion par l'expérience professionnelle à leurs équipes : 36,37% des micro-crèches ont des référents techniques autres que les diplômes exigés pour diriger une petite crèche de + de 12 places.

Rappels : depuis le décret du 30 aout 2021 :

- *il est possible à toute personne de diriger une ou deux micro-crèches sous la supervision d'un professionnel disposant des qualifications requises pour diriger une crèche de + de 12 places*
 - *Après une année d'expérience et à condition d'obtenir a minima le diplôme d'Auxiliaire de puériculture, ces professionnels peuvent diriger 3 micro-crèches ou devenir directeur-adjoint d'une crèche de plus de 12 places*
- *Les auxiliaires de puériculture peuvent diriger 1 à 2 micro-crèches sous supervision*
 - *Après une année de référence technique sous supervision, une auxiliaire de puériculture peut diriger seule 3 micro-crèches ou devenir directeur-adjoint d'une crèche de + de 12 places*
 - *Après trois années de référence technique et/ou de directeur-adjoint, une auxiliaire de puériculture peut diriger une crèche de + de 12 places*

Certes, le projet de décret permet aux professionnels ne répondant pas aux nouvelles exigences réglementaires de rester en poste mais à nouveau, **sur la base d'un ressenti de risques par 39 PMI sur 102 exprimé en 2023, sans aucune mesure d'impact d'une disposition mise en œuvre pendant moins de 5 ans, le décret signe l'arrêt brutal de l'une des mesures Taquet renforçant l'attractivité professionnelle du secteur : l'ouverture de la promotion par l'expérience professionnelle !**

4.4. La suppression de la possibilité d'accueil en horaires atypiques dans les micro-crèches par un seul professionnel, au-delà des recommandations de l'IGAS

4.4.1. – Une réforme plus impactante que les recommandations de l'IGAS-IGF

Le rapport IGAS-IGF micro-crèches n'a pas recommandé cette réforme et a précisé que « **La suppression de cette dérogation aurait des conséquences financières plus importantes pour les structures et pourrait les conduire à réduire l'amplitude de leurs horaires d'accueil avec un préjudice certain pour l'accueil de certains enfants en horaires atypiques, en matinée ou en soirée.** »⁴,

⁴ Page 24 – Rapport IGAS-IGF micro-crèches

4.4.2. – Une réforme ne tenant pas compte de la petite taille de l'équipe, de la difficulté de recrutement des diplômés Catégorie 1, alors que ces considérations ont été prises en compte pour les petites crèches

Texte du projet de décret consolidé dans le CSP

Article R2324-43-1

Pour des raisons de sécurité, l'effectif du personnel de l'établissement présent auprès des enfants effectivement accueillis ne peut pas être inférieur à deux, dont, pour les établissements et services d'une capacité supérieure à vingt-quatre places, au moins un des professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42.

Pour les établissements mentionnés au 1° du I de l'article R. 2324-46, les dispositions du présent article s'appliquent à partir de quatre enfants accueillis simultanément.

Pour les établissements mentionnés au 1° du I de l'article R. 2324-46, lorsque trois enfants ou moins sont accueillis simultanément, l'accueil peut être effectué par un seul professionnel à condition qu'il remplisse les conditions mentionnées au 1° de l'article R. 2324-42.

Projet de décret réexpliqué en tableau

Capacité d'accueil de la crèche collective	inférieure ou égale à 12 places	comprise entre 13 et 24 places	comprise entre 25 et 39 places	comprise entre 40 et 59 places	supérieure ou égale à 60 places
Nom de la crèche collective	micro-crèche	petite crèche	crèche	grande crèche	très grande crèche
Nombre et qualification des professionnels requis pour accueillir 3 enfants ou moins	Aujourd'hui : 1 professionnel (peu importe la catégorie) 1 ^{er} septembre 2026 : 1 professionnel de catégorie 1	2 professionnels (peu importe la catégorie)	2 professionnels, dont 1 catégorie 1	2 professionnels, dont 1 catégorie 1	2 professionnels, dont 1 catégorie 1
Nombre de professionnels encadrant les enfants (calcul basé sur la règle CNAF-Covid-Masques 3 places pour 1 pro)	4	De 4 à 8	De 8 à 13	De 13 à 20	De 20 à ...
Nombre de catégorie 1 nécessaire pour respecter 40% minimum (arrondi à la personne physique supérieure)	2	De 2 à 4	De 4 à 6	De 6 à 8	De 8 à ...

Lors de la réforme du 30 août 2021, il avait été considéré légitime de ne pas faire peser sur les seules catégories 1 des petites crèches la charge de l'ouverture et de la fermeture afin de ne pas détériorer l'attractivité de ces petits collectifs en horaires atypiques.

Alors que le rapport IGAS-IGF ne recommande pas cette mesure, alors que le nombre de catégorie 1 dans les micro-crèches est inférieur à celui des petites crèches, **le projet de décret vise à obliger les gestionnaires à choisir entre :**

- **La fuite des catégories 1 pour des postes avec moins de contraintes horaires** et le risque de fermeture de structure pour non-respect des 40%
- **OU la présence systématique de 2 professionnels**, ce qui comme l'a indiqué le rapport IGAS-IGF contraindra les micro-crèches à réduire les amplitudes horaires au détriment des familles.

5. Perspectives d'évolution des capacités de formation... Parlons VAE !

5.1. Tentative de recensement des besoins des micro-crèches pour attendre 40%

5.1.1. Répartition des catégories 1 dans les micro-crèches en mars 2025 – par micro-crèche

	en nombre de micro-crèches de l'échantillon	en %
Nombre total d'établissements répondants	707	100%
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 ayant moins de 0,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42	261	36,92%
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 entre 0,3 et moins 1,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42	274	38,76%
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 entre 1,3 et moins de 2,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42	146	20,65%
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 ayant 2,3 ETP ou + de catégorie 1 - R2324-42	26	3,68%

Dans 75,68% des micro-crèches, il existe moins de 1,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42 auprès des enfants.

Le référent technique devra consacrer 0,3 ETP supplémentaire au 1^{er} septembre 2026 pour les tâches administratives.

5.1.2. Nombre de catégories 2 à transformer en catégorie 1 (ou à licencier) avant le 31 aout 2026

N.B. méthodologique : Les 2 scénarii sont construits sur 3 postulats :

- Le référent technique de 0,2 à 0,5 ETP fait perdre 0,3 ETP de catégorie 1°R2324-42
- l'échantillon de 707 micro-crèches de la présente étude est représentatif
- il existe 7 100 micro-crèches en France. Source Rapport ONAPE décembre 2024

5.1.2.1. Scénario n°1 : projet de décret allant au-delà des recommandations IGAS : 12 212

	Nombre de personnes de catégorie 1 - R2324-42 à diplômer d'ici le 31 aout 2026		
	en % de l'échantillon FFEC	pour l'échantillon FFEC	Pour 7 100 micro-crèches
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 ayant moins de 0,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42 = <i>impact majeur de 2 ETP</i>	36,92%	522	5 242
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 entre 0,3 et moins 1,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42 = <i>impact majeur de 2 ETP</i>	38,76%	548	5 503
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 entre 1,3 et moins de 2,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42 = <i>impact important de 1 ETP</i>	20,65%	146	1 466
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 ayant 2,3 ETP ou + de catégorie 1 - R2324-42 = <i>réforme sans impact</i>	3,68%	0	0
	TOTAL	1 216	12 212

Dans le scénario « décret », 12 212 personnes doivent devenir catégorie 1 d'ici le 31 aout 2026 !

5.1.2.2. Scénario n°2 : Mise en œuvre de la recommandation IGAS : 5 373

RAPPELS – Une réforme plus impactante que les recommandations de l’IGAS-IGF

- **Ce qui disait l’IGAS** : « D’ici le 1er septembre 2026, rendre obligatoire dans les micro-crèches la présence d’au moins 1 ETP de personnel diplômé (auxiliaire de puériculture, EJE, infirmier, psychomotricien, puériculteur) parmi les effectifs encadrants les enfants. »
- Ce que fait aujourd’hui la réglementation : [article R2324-46-5 CSP](#) – [dans les micro-crèches] « III.- Les professionnels mentionnés au 1° de l’article R. 2324-42 peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d’une certification au moins de niveau 3, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l’article L. 6113-1 du code du travail, attestant de compétences dans le champ de l’accueil des jeunes enfants et de deux années d’expérience professionnelle, ou d’une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé ».
- **Ce que propose le décret** : à la fois écrire « au moins un » et en même temps abroger toute la dérogation.

Le projet de décret soumet les micro-crèches à l’obligation de 40% de diplômes de catégorie 1, au-delà des recommandations de l’IGAS-IGF

	Nombre de personnes de catégorie 1 - R2324-42 à diplômer d’ici le 31 aout 2026		
	en % de l’échantillon FFEC	pour l’échantillon FFEC	Pour 7 100 micro-crèches
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 ayant moins de 0,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42 = <i>impact important de 1 ETP</i>	36,92%	261	2 621
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 entre 0,3 et moins 1,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42 = <i>impact important de 1 ETP</i>	38,76%	274	2 752
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 entre 1,3 et moins de 2,3 ETP de catégorie 1 - R2324-42 = <i>réforme sans impact</i>	20,65%	0	-
Nombre de micro-crèches ayant en mars 2025 ayant 2,3 ETP ou + de catégorie 1 - R2324-42 = <i>réforme sans impact</i>	3,68%	0	0
	TOTAL	535	5 373

Dans le scénario « IGAS », 5 373 personnes devaient devenir catégorie 1 d’ici le 31 aout 2026

5.2. [Rappel de l’IGAS-IGF en mars 2024 pour former + avant de mettre en œuvre les réformes](#)

« Les besoins anticipés pour l’application des deux propositions précédentes [NDLR : passage à 0,5 ETP de référent technique & au moins 1 ETP de catégorie 1° R2324-42] sont à périmètre constant, c’est-à-dire sans intégrer les besoins induits par la création de nouvelles microcrèches. Aussi **il est proposé de décaler l’entrée en vigueur de cette proposition au 1er septembre 2026 afin de tenir compte de ces besoins de formation (3 ans pour la formation d’un EJE à titre d’exemple) et des travaux en cours sur le sujet des qualifications, notamment au sein du comité de filière de la petite enfance, et d’attractivité des métiers.** »⁵

La FFEC rappelle que :

- **Aucun plan massif d’augmentation des places de formation n’a été lancé depuis mars 2024**
- Il faut 1 an pour former les Auxiliaires de puériculture et 3 ans pour former les Éducateurs de Jeunes Enfants
- Il reste **17 mois entre le 1^{er} avril 2025 et le 1^{er} septembre 2026**, soit 883 jours !

⁵ Rapport IGAS-IGF micro-crèches, mars 2024, page 24

La seule solution réaliste pour tenir ces délais impossibles et ne pas détruire de places de micro-crèches, est donc la démultiplication des VAE.

5.3. Dans votre équipe, combien de professionnels souhaitent faire une VAE ?

	en nombre de salarié
Nombre d'ETP de catégorie 2 au sens 1er sept 2026 présents dans les micro-crèches en mars 2025	2 560
Nombre de CAP AEPE souhaitant faire une VAE d'AP ou d'EJE	522
Nombre d'AP souhaitant faire une VAE d'EJE	96
Nombre de sans diplôme souhaitant faire une VAE CAP AEPE	47
Professionnels ne voulant pas faire de VAE	1 252

NB. Cette réponse était non-obligatoire

Avec seulement 522 salariés recensés comme volontaires pour la VAE de catégorie 1, soit 20,39% des salariés diplômés et qualifiés de la Petite Enfance de catégorie 2, **il va être indispensable de trouver de solutions incitatives à la VAE..**

5.4. Nos propositions pour remplir les conditions impossibles et lutter contre la pénurie en préservant la qualité d'accueil et les emplois des salariés actuellement en poste dans les micro-crèches

5.4.1. *L'expérimentation des Formations de Futurs Diplômés d'État (FFDE) – proposition initiale FFEC conçue grande crèche dès 2017, réadaptée toutes crèches*

→ Il est juridiquement possible de lancer une réforme par décret (en modifiant par décret [l'article R2324-42 CSP](#) pour préciser que la liste des catégories 1 peut être complétée par arrêté ministériel).

Le dispositif FFDE en synthèse :

Phase 1 – Sélection et FORMATION de Futur Diplômés d'État (FDE)	Phase 2 – Exercer la fonction d'Auxiliaire de Puériculture et/ou d'Éducateur de Jeunes Enfants et préparer l'obtention du diplôme d'État
Des professionnels 1) ayant plusieurs années d'ancienneté 2) motivés, 3) sélectionnés par l'employeur, 4) accompagnés par l'employeur via une formation à exercer les fonctions d'un diplômé d'État (se basant sur les prérequis Auxiliaire de puériculture) sur 6 mois minimum alternant théorie et mises en pratique sur la crèche dans la posture de diplômé d'État et des évaluations de compétences écrites et en situation de travail.	Des professionnels exerçant les responsabilités apprises dans leur Formation de Future Diplômé d'État et accompagné par l'employeur dans le cadre de dispositifs de soutiens individuels et collectifs à la VAE
octroi d'une prime temporaire « Parcours FFDE » de 150 € par mois	octroi d'une prime FFDE jusqu'à l'obtention du diplôme, 3 ans max
Pour les micro-crèches, cette prime FFDE n'est possible que dans le cadre du soutien à l'ensemble des micro-crèches, en ouvrant le bonus attractivité aux établissements PAJE	

Les garanties pour la qualité d'accueil des enfants

- Des professionnels motivés et sélectionnés
- Des professionnels devant réussir les épreuves de FFDE
- Des professionnels à jour des connaissances théoriques avant de compter en catégorie 1

- Des professionnels **mieux rémunérés dès l'entrée en formation** et jusqu'à l'obtention du DEAP ou du DEEJE
- Un **cahier des charges des formations** qui doit être national et contrôlé (selon des règles nationales, publiques, exhaustives et opposables)
 - En repli une validation par PMI de 80 heures minimum
- **Afin d'éviter que des professionnels restent éternellement des catégories 1 dérogatoires expérimentales**, la FFEC propose que la dérogation tombe après 3 années sans obtention du diplôme en VAE, point contrôlé par les services de PMI dans le rapport annuel sur pièces et lors des contrôles inopinés
- **Une limite quantitative à l'identique de la proposition du comité de filière sur l'apprentissage : interdiction de cumul avec les « non-diplômés validés par la PMI » et verrou quantitatif par taille de l'établissement : pas plus de 1 dans les micro-crèches et les petites crèches, pas plus de 2 dans les crèches, pas plus de 3 dans les grandes crèches, pas plus de 4 dans les très grandes crèches.**
- **Pour les micro-crèches, il pourrait être ouvert une période dérogatoire de 5 ans pendant laquelle il peut y avoir 2 personnes dans ce dispositif, permettant d'éviter tout licenciement le 1^{er} septembre 2026.**

Cout pour les finances publiques : 0 euros

Les adhérents de la FFEC PSU sont disposés à financer, sans contribution publique mais avec contrepartie réglementaire:

- les formations de FFDE
- l'accompagnement collectif et individuel des FFDE vers le DEAP et/ou le DEEJE
- les primes financières des salariés en formation

Les adhérents de la FFEC micro-crèches PAJE sont disposés à financer dans les mêmes conditions à l'ouverture du bonus attractivité pour tous.

En contrepartie de cette absence de surcout pour l'État, les adhérents de la FFEC demandent que :

- Les personnels de catégorie 2 ayant réussi les épreuves de la formation FFDE et bénéficiant d'une prime financière dédiée puissent **compter chez l'employeur ayant financé la formation comme personnel de catégorie 1.**
- Le cahier des charges de la formation soit national, public, exhaustif et opposable et que chaque organisme de formation QualiOpi puisse s'en emparer sous le contrôle des OPCO. En l'absence de publication d'arrêté que les services de PMI volontaires agrément le programme de formation.
- **L'expérimentation soit réalisée sur 5 ans** afin de réaliser une mobilisation réelle de tous les acteurs sur la réduction de la pénurie des Auxiliaires de Puériculture et des Éducateurs de Jeunes Enfants.

5.4.2. *Le remplacement des « non-diplômés motivés validés par la PMI » par des apprentis dans les établissements volontaires, décomptés en catégorie 1 à la moitié de la formation quand préparation D.E.*

RAPPELS :

- les places en apprentissage sont les seules places qui ne sont pas soumises au numerus clausus de fait des Schémas régionaux des formations sanitaires et sociales.
- Le bureau du Comité de filière a adopté en décembre 2022 une **proposition qui dispose de verrous qualitatifs et quantitatifs, largement supérieurs aux « non-diplômés motivés validés par la PMI » :**
 - **Qualité :** 120 h de présence dans l'EAJE pour être compté cat.2 + la moitié de la formation théorique d'AP et/ou EJE pour être compté cat 1 + présence permanente d'un membre de l'équipe tutorale
 - **Quantité :** interdiction de cumul avec les « non-diplômés validés par la PMI » et verrou quantitatif par taille de l'établissement : **pas plus de 1 dans les micro-crèches et les petites crèches, pas plus de 2 dans les crèches, pas plus de 3 dans les grandes crèches, pas plus de 4 dans les très grandes crèches.**

Liste des résolutions adoptées le 12 décembre 2022 par le Bureau du Comité de filière Petite Enfance

[...]

Le comité de filière « Petite enfance » fait connaître son souhait de permettre le décompte des apprentis dans l'encadrement des enfants en établissement d'accueil du jeune enfant, selon certaines conditions permettant de garantir la qualité d'accueil (minimum d'heures de formation, limite quantitative selon la taille des établissements).

Le comité de filière « Petite enfance » demande à ce que l'expérimentation du décompte des apprentis dans l'encadrement des enfants soit rétablie afin que :

- *Les professionnels déjà titulaires d'une qualification en petite enfance les autorisant à travailler en EAJE et bénéficiant de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation soient considérés de plein droit comme les professionnels qu'ils étaient avant d'entrer dans leur nouvelle formation ;*

- Les professionnels sans qualification petite enfance bénéficiant de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation soient **considérés comme des catégories 2 après 120 heures de travail au sein de l'établissement**, garantissant ainsi l'acquisition des compétences théoriques primaires par des formateurs certifiés ;
- Lorsque la formation suivie est celle **d'Auxiliaire de puériculture**, ces professionnels puissent à l'issue d'un semestre civil de formation être considérés comme des **catégories 1** ;
- Lorsque la formation suivie est celle **d'Éducateurs de jeunes enfants**, ces professionnels puissent à l'issue d'une année civile de formation être considérés comme des **catégories 1**.

Afin d'éviter des difficultés de mise en place, le Comité de filière propose **2 verrous quantitatifs** :

- Les professionnels en alternance décomptés dans les effectifs encadrant les enfants ne puissent **pas être plus de 1 dans les micro-crèches et les petites crèches, plus de 2 dans les crèches, plus de 3 dans les grandes crèches, plus de 4 dans les très grandes crèches**.
- Cette **limite quantitative ne puisse pas être cumulée avec celle prévue par les articles 2 et 3 de l'arrêté du 29 juillet 2022** encadrant strictement le recours à des personnels non qualifiés sur autorisation de la PMI avec une possibilité de décompte dans les effectifs auprès des enfants en tant que catégorie 2 de plein droit après 120 heures d'accompagnements par l'équipe de direction et les professionnels de l'établissement.

Enfin, le comité de filière Petite Enfance rappelle **qu'un bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ne peut travailler qu'en présence d'un membre de son équipe tutorale**.

5.4.3. Des jurys mensuels de VAE pour résorber le stock et garantir un délai maximal de 2 mois entre le dépôt du livret et sa soutenance orale

Le décret non-concerté sur les micro-crèches va entraîner un besoin de 12 000 nouveaux diplômés de catégorie 1 en VAE qui s'ajouteront aux 10 000 déjà identifiés en avril 2022 et non-résorbés.

La FFEC demande à l'État d'imposer aux DREETS l'organisation de jurys MENSUELS de VAE :

- **sur les diplômes d'État Auxiliaire de puériculture et Éducateurs de jeunes enfants**
- **jusqu'à que leurs stocks soient inférieurs à 2 mois d'attente** où ils pourraient passer à tous les deux mois, comme était l'ambition initiale de France VAE.
- **Avec une obligation d'être à :**
 - o **moins de 6 mois d'attente au 1^{er} janvier 2026**
 - o **moins de 3 mois d'attente au 1^{er} juillet 2026**

5.4.4. La reconnaissance en catégorie 1 de tous les professionnels aptes réglementairement à diriger une crèche

Historique de la sédimentation réglementaire sur ce point :

- Du 9 juin 2010 au 1^{er} septembre 2021, [l'article R2324-46](#) du Code de la Santé publique permettait aux services de PMI d'accorder des dérogations aux exigences de qualification et d'expérience professionnelle pour être directeur.
- [L'article 5 de l'arrêté du 26 décembre 2000](#) permettait aussi aux services de PMI de déroger aux conditions de qualification et/ou d'expérience pour comptabiliser tant en catégorie 1 qu'en catégorie 2.
- Face aux divergences d'application, en application du [Guide ministériel à l'attention des services de PMI d'avril 2017](#), page 46, il était **recommandé ministériellement par le ministère de compter en catégorie 1** « dans l'attente de la reprise de l'arrêté en question et conformément au principe « qui peut le plus peut le moins », [...] **les qualifications ouvrant par dérogation la possibilité de diriger un établissement**, comme par exemple: psychomotricien.ne ; sage-femme ; assistant.e de service social ; éducateur.trice spécialisé.e ; conseiller.e en économie sociale et familiale ».
- Afin de mettre fin aux divergences d'application, **le décret du 30 aout 2021 a abrogé les directeurs à titre dérogatoires** et listé – au sein de [l'article R2324-35 CSP](#) sans dérogation possible – les diplômes et qualifications complémentaires aux infirmiers, éducateurs de jeunes enfants, psychomotriciens (mentionnés au titre des catégories 1 du 1^o de l'article R2324-42). Ont ainsi été ajoutés de plein droit : médecins, sage-femme, assistant de service social, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale, psychologue, professeur des écoles.
 - o **MAIS le décret du 30 aout 2021 a omis de préciser que ces professionnels pouvaient être comptés dans l'encadrement auprès des enfants en catégorie 1 dans la suite du guide ministériel de 2017** ! A compter du 1^{er} septembre 2021, peuvent diriger des établissements mais ne pas encadrer les enfants : médecins, sage-femme, assistant de service social, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale, psychologue, professeur des écoles.

- En l'absence de véhicule réglementaire immédiatement disponible, le Gouvernement a choisi d'utiliser l'arrêté du 29 juillet 2022 ([article 1 – 15°](#)) et de préciser que comptent en catégorie 2 de l'encadrement des enfants les « personnes exerçant ou ayant exercé des fonctions de direction ou direction adjointe en établissement d'accueil du jeune enfant et titulaires de diplômes ou qualification visés aux 1°, 4°, 6°, 7°, 8°, 10°, 11° de l'article R. 2324-35 du même code ».
 - o Ce faisant un éducateur spécialisé ne peut désormais compter dans l'encadrement des enfants que en tant que catégorie 2 et si et seulement il dirige ou a dirigé un établissement !

La FFEC demande que l'ensemble des qualifications permettant de diriger un établissement d'accueil du jeune enfant autorise d'une part l'encadrement des enfants et d'autre part son décompte en catégorie 1, en application de la position ministérielle de 2017, alors que la pénurie de catégorie 1 n'était encore que balbutiante.

5.4.5. *La création d'un diplôme de niveau bac dans la filière éducative ouvert immédiatement à la VAE*

La FFEC demande que soit déclaré l'état d'urgence sur ce dossier et notamment :

- La clôture de l'expertise d'ici le 1^{er} mai 2025 du titre [RNCP 38468](#) Accueillant Éducatif Petite Enfance (expertise « en cours » à l'été 2024)
- La création d'un diplôme de niveau bac dans la filière éducative.
La FFEC recommande un diplôme de l'Éducation nationale qui peut être soutenu par l'ensemble des organismes de formation existants, alors qu'un diplôme du travail social ne peut être délivré que par des écoles du travail social qui existent en nombre restreint.

5.4.6. *Avant de supprimer d'un trait de plume la dérogation micro-crèches, la repenser pour augmenter les exigences de niveau*

La FFEC propose d'expertiser l'augmentation de la formulation de la dérogation Micro-crèches en modifiant le III de [l'article R2324-46-5](#), afin de permettre de continuer à décompter dans les micro-crèches en catégorie 1 les certification de niveau 4 (bac) au lieu du niveau 3 actuel :

« III.-Les professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42 peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d'une certification au moins de ~~niveau 3~~ niveau 4, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de deux années d'expérience professionnelle, ~~ou d'une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé.~~ »

UTILE : Cette rédaction permettrait de continuer à reconnaître dans les effectifs les professionnels titulaires du titre [RNCP 38468](#) Accueillant Éducatif Petite Enfance qui sinon ne seront plus aptes à exercer dans les EAJE.

La FFEC propose aussi d'expertiser une nouvelle piste : compter en cat.1 dans les micro-crèches les professionnels titulaires du CAP AEPE ET d'un autre diplôme de niveau 4 (bac). Cela permettrait de valoriser les professionnels qui sont enrichis d'une formation supplémentaire même en dehors de la Petite Enfance, concrètement, on parle ici des reconversions professionnelles. En repli, la FFEC formule la même proposition avec le niveau 5 (bac +2).

Pour conclure, la parole est aux gestionnaires de micro-crèches !

Femmes et hommes engagés auprès des enfants, des familles et de leurs équipes, invités à écrire librement.

« Aimer faire mieux sera toujours le guide de notre action, pour les enfants, les parents et nos équipes »

Réponses Qualitatives : Administrations, Cabinets, Ministres... ce que les entrepreneurs de micro-crèches voudraient vous dire

Copier-coller des réponses à « 23. Expression libre ! Parce que les gestionnaires de micro-crèches ne sont pas que des chiffres, ici, écrivez ce que vous voulez dire aux Administrations qui écrivent les réformes ! **Restez courtois ! l'objectif reste de diffuser vos contributions** »

N.B. : Les réponses sont présentées dans l'ordre de réception – anonymisées – corrigées des fautes de frappe – le gras a été ajouté par la FFEC.

* *

Cette réforme n'est à mon sens pas faite pour améliorer la qualité de service dans les micro-crèches mais **va tout simplement en faire fermer un certain nombre**. La mienne par exemple qui permet aux familles les plus modestes de pouvoir avoir une place en structure collective, n'y survivrait pas.

* *

Aussi loin que je m'en souviens, je n'ai jamais participé aux manifestations ou grève du secteur de la petite enfance depuis que je suis puéricultrice. Non pas parce que je ne croyais pas aux revendications mais par choix.

Loin de tout militantisme, **je me mobilise aujourd'hui pour dire à mes équipes: « je suis là, je vous soutiens, je crois en vous »**. J'ai décidé de participer à la fermeture de mes crèches pour réunir toutes les professionnelles et les parents pour échanger sur nos préoccupations.

Préoccupations d'employeur suite ce décret apparu sans crier garde...

Préoccupations de salariés suite à l'annonce de ce décret apparu sans crier garde...

Préoccupations des familles suite au bruit de ce décret apparu sans crier garde

Des préoccupations différentes mais complémentaires où tous se posent la même question: pourquoi ?

Puéricultrice de métier, le débat n'est pas pour moi dans la nécessaire d'uniformisation des pratiques ou la notion de qualité d'accueil (mon moteur pour avancer) mais bien **dans le devenir des professionnelles petite enfance auxquels les portes ont un temps été grande ouverte avec un CAP. Des professionnelles dont le travail ne souffre d'aucune discussion tant il est de qualité**. Des professionnelles qui sont des êtres humains que l'on traite comme des catégories. Des professionnelles qui sont majoritairement des femmes à qui l'on retire le droit de travailler. Mon souci est dans l'accompagnement de ces professionnels qui reçoivent avec violence une certaine injustice dans un contexte de pénurie, de dévalorisation et de manque d'attractivité du métier MAIS qui malgré tout reste d'une motivation et d'un investissement sans faille avec un professionnalisme sans nom.

Pour elles, je suis là et je les défends.

* *

La gérante est corvéable à merci lorsqu'une personne de l'équipe est absente.

Pour ménager l'équipe elle **fait largement plus que les 35 heures** sur le total des 2 crèches. Elle **a le salaire le plus bas** de l'équipe et se rémunère sur les bénéficiaires après avoir primé son équipe d'1/2 mois supplémentaire de salaire ainsi que d'une PPV Macron équivalent à 1 mois de salaire net. **Son salaire net annuel a baissé** ces dernières années. Il se trouve écrasée par le prix de l'heure fixé à 10 € depuis 9 ans d'un côté, et l'augmentation des salaires et du coût de la vie de l'autre.

* *

Il devrait être obligatoire que chaque membre de nouvelles directives ait une expérience en structure avant de voter de telles réformes

* *

La qualité d'accueil des enfants est l'objectif premier d'un gestionnaire, sinon pourquoi choisir ce métier avec toutes les responsabilités que cela représente. **Gestionnaire depuis 13 ans de 4 micro-crèches, mon temps de gestion des ressources humaine est devenu la tâche principale de mon temps de travail** avec le remplacement au pied levé des absents. Le taux d'absentéisme est très important pour des absences justifiées ou non. Aujourd'hui je constate des arrêts maladie de plusieurs mois car les prolongations de médecins généralistes se conjuguent de 2 mois en 2 mois. **Le recrutement représente un temps considérable car il n'y a pas de candidat qualifié (CAP) encore moi de candidat diplômé**. Dernier recrutement : un référent technique en maladie, je n'ai reçu aucun CV d'EJE et 2 CV d'AP en 4 mois dont 1 sans expérience de direction. Je précise que les AP ne postulaient qu'à des postes de RT !!! **Les professionnels (CAP) au sein des équipes**

refusent d'entamer de VAE malgré un accompagnement existant au sein de la structure. Il n'y a pas de candidat pour travailler en crèche et souvent ceux que l'on reçoit ne sont pas qualifiés. J'ai pris le parti de former des CAP AEPE en apprentissage afin de les garder en CDI puisqu'il n'y a pas de candidat autre au recrutement. Je ne prendrai plus d'apprenti AP, elles ne veulent pas poursuivre leur carrière en crèche et leur formation ne correspond pas aux attentes pédagogiques d'un EAJE. **Ce nouveau décret a été pensé par des gens qui n'ont pas connaissance de la réalité du terrain et du secteur d'activité.**

*

*

Les AP ne candidatent pas en EAJE Micro-crèche. Les apprentis AP que nous avons accueillis en apprentissage ne veulent pas poursuivre en micro-crèche. La majorité des candidats lors des recrutements ne sont pas qualifiés.

Je suis gestionnaire, RT, eje. Je suis à bout de souffle. Je viens de **décider de vendre ma 3ème micro-crèche.** Pourquoi ? Trop de travail ? Eh bien non. Oui c'est bcp de travail, mais malgré mes 3 fonctions et mes 3 structures, ce qui m'épuise c'est de peiner à être à l'équilibre financier. Lorsque cela arrange : nous sommes une entreprise, donc pas d'aide. Par contre, lorsque cela arrange : nous sommes un service public. Pour avoir travaillé dans un grand service public (XXX), qu'on vienne nous chercher des poux...c'est une honte la manière dont nous sommes traités. **Vente d'une MC sûr, les 2 autres j'attends de voir à quelle sauce nous allons être mangés et terminés.**

*

*

La référente technique EJE était CAP PE. Nous l'avons accompagnée dans sa VAE car nous n'avons pas trouvé d'EJE candidate. Elle confie que **son temps de décharge administrative de 0,2 ETP est plus que suffisant. La gestionnaire prend en charge toute la partie administrative, financière, RH.** La RT est en charge des plannings du personnel, du suivi du projet pédagogique, accueil des familles, commande des repas, mise en place des activités d'apprentissage. **Si elle devait avoir 0,5 ETP de décharge administrative, je ne sais pas comment elle va occuper son temps. Il n'y a que 9 à 11 enfants accueillis par jour, la qualité d'accueil des enfants est conditionnée par sa présence sur le terrain afin de veiller à la sécurité affective et physique des enfants et à l'évolution du projet pédagogique.**

*

*

Sur cette micro-crèche, 4 ETP + 2 ETP + 1 apprentie CAP AEPE en arrêt maladie depuis plusieurs mois dont la RT. Nous avons mis 4 mois avant de trouver une candidate AP en cours de VAE d'EJE faute de candidat pour le poste de RT. Heureusement la candidate correspondait à nos attentes ... mais nous n'avions dans tous les cas pas le choix. IL n'y a pas de candidat pour travailler en crèche, la situation est très inquiétante et frustrante. **Nous ne pouvons pas continuer de garantir la qualité d'accueil à la hauteur de nos engagements si des solutions de formation ne sont pas mises en œuvre,** non plus si les médecins continuent à délivrer des arrêts maladie de complaisance, non plus si la CPAM continue de refuser de faire des contrôles, non plus si France Travail n'effectue pas de contrôle de ses professionnels CAP EPE au chômage alors que nous sommes nombreux à rechercher du personnel qualifié. Il ne s'agit pas là de délation mais du constat que les gestionnaires de micro-crèches posent malheureusement. Nous rencontrons tous les mêmes problèmes qui nous empêchent de pratiquer notre métier...l'accueil et l'accompagnement des enfants. **Alors si les RT passent à 0,5 ETP de décharge, avec quoi vont-elles occuper leur temps ? Si le taux d'encadrement impose 1,5 ETP diplômés, où les trouver ?** Malgré toute la bonne volonté, nous allons être dans l'incapacité de répondre au décret. Idem pour le RSAI qui devrait passer à 20 heures annuelles, mais que va-t-elle faire le double de temps en place ? Même elle trouve la décision absurde. **Aligner les petites crèches sur les micro-crèches alors que nous n'avons pas le même modèle économique engendrera la fermeture des micro crèches pour raisons économiques car nous avons créé nos structures sur fond propre, sans aucune subvention, ce qui n'est pas le cas des petites crèches.**

*

*

il serait juste de reconnaître un niveau IV (BAC, BAC+1) aux titulaires d'un CAP AEPE qui ont eu le BAC, voire qui ont plusieurs années d'études universitaires (niveaux III ou II). Ca concerne 90% de mes salariés qui ont le CAP AEPE, et c'est assez aberrant de ne pas leur reconnaître un niveau d'étude au moins équivalent à celui des titulaires du diplôme d'auxiliaire puéricultrice qui parfois n'ont pas le BAC, et parfois n'ont pas été au-delà du niveau IV. A défaut de créer un diplôme d'état de niveau IV attendu depuis longtemps dans la filière éducative (entre les niveaux CAP et EJE), vous pourriez valoriser et reconnaître les titulaires du CAP AEPE qui ont prouvé par leur parcours d'études qu'elles auraient pu valider sans problème ce diplôme s'il existait, au lieu de se contenter du CAP qui était la seule option disponible (car le DE AP n'est pas ouvert à tous en raison d'un nombre de places limitées dans les écoles, n'est pas faisable quand on doit travailler en étudiant pour vivre, et n'est pas au goût de tout le monde non plus car la filière médicale demande d'être à l'aise avec les piqûres et la maladie). Si vous faisiez cette reconnaissance de ceux que j'appelle les "faux CAP" titulaires du BAC, qui ne vous coûterait pas aussi cher que de créer un diplôme puisqu'il faudrait juste valider sur CV et présentation des diplômes cette reconnaissance, vous classeriez beaucoup de CAP AEPE avec ou sans les 2 ans de métier dans le niveau IV, et vous éviteriez de donner un sentiment de dénigrement extrêmement fort aux CAP AEPE, qui s'inquiètent aujourd'hui de ne plus trouver de travail en crèche en sept 2026 alors qu'ils y font chez moi un travail tout aussi valable que les AP, en toute

autonomie, et avec les mêmes compétences au quotidien. Je précise que la VAE AP n'est pas simple à obtenir sans stage en hôpitaux, et que vous risquez avec cette réforme d'avoir un nombre exponentiel de demandes sur cette VAE.

* * *

Je suis gestionnaire de 4 micro-crèche en milieu rural depuis 10 ans maintenant. Il y a une référente technique par micro-crèche et avec le temps nous avons structurer et optimiser leur temps afin de les recentrer sur l'accompagnement des enfants, des familles et de leur équipe. Une de mes éducatrices de jeunes enfants, RT pendant 5 ans chez nous et ensuite partie en formation de MASTER RH (que j'ai financé) et s'occupe aujourd'hui pour nous de toutes la partie RH. Une autre éducatrice de jeunes enfants, ancienne RT aussi durant 5 ans est maintenant notre assistante administrative. Nous sommes toutes les 3 en soutien sur nos missions respectives de nos équipes : 16 professionnels ; avec peu de turn over! C'est d'une grande richesse mais cela coute de l'argent ; tout comme la RSAI ou la psy que nous avons mis en place bien avant l'obligation. **Permettez-nous de continuer à faire du travail de qualité !**

* * *

Il y a le poste de RT mais il y a aussi l'envie de faire évoluer les autres salariées pour les fidéliser. Offrir du temps de réflexion avec des missions complémentaires en les détachant du terrain est une opportunité quand la référente technique est sur le terrain. Cela les motive à évoluer (même si le passage à la VAE est compliqué) elles évoluent. Sans ces moments, comment les valoriser? Et c'est sans parler des salaires. Certaines CAP "anciennes" qui évoluent et ont d'autres missions, je les rémunère plus. Si je dois en plus embaucher une auxi ou une EJE, je n'ai pas envie de les payer au SMIC...

Ma seule option sera de prendre le poste de directrice et donc de faire mon travail de gestionnaire (38h/sem. + les 18h de référente technique) multiplié par le nombre de structure ! Clairement dans 1 an, vous ne me voyez plus, mon fils sera à l'ASE , 24 familles sans mode d'accueils et 13 salariés en licenciement.

Mais je pense que c'est le souhait de ce décret...

Pourquoi mon temps de travail d'eje/gestionnaire n'est pas comptabilisé' dans les décrets?

Pourquoi les CAP AEPE étant depuis plus de 3 ans dans la même structures ne sont pas valorisées?

Pourquoi les EJE de parcours sup' valent plus qu'une CAPAEPE engagée , motivée, et réfléchie (ce qui n'est pas le cas de bcp d'auxi et EJE ces dernières années...)

Voilà, quand j'aurais des réponses précises, construites et venant du terrain, quand je me sentirais écouté et bien traité , je pourrais baisser les armes et **me concentrer à nouveau sur ce que j'aime : la qualité du travail en bienveillance pour chaque personne à la crèche.**

Une femme / EJE / maman solo / gestionnaire / chef d'entreprise et engagée dans la qualité de vie au travail au bout du rouleau...

* * *

Le diplôme papier est important , sur le terrain c'est les compétences ,le savoir-faire et savoir être qui sont le plus importantes cela se forge avec l'expérience.

Une pro CAP peut être beaucoup plus compétentes qu'une AP en exemple .

Aucune candidature AP dans notre région .

Tous les diplômes du métier de la petite enfance méritent d'être reconnu .

* * *

nous sommes déjà en difficulté pour trouver du personnel **il paraît insensé de durcir les exigences relatives aux diplômes sans risquer la fermeture de nombreuses micro-crèches** qui fonctionnent avec ZERO subventions à l'ouverture et pour le fonctionnement

* * *

ce décret est un **non-sens dans un contexte de pénurie de personnel.** le cout horaire maximum fixé à 10€ est gelé depuis des années. votre décret semble totalement déconnecté de la réalité du terrain. dans un contexte de raréfaction de l'argent public les collectivités ne peuvent plus supporter le cout des crèches municipales, tout comme à la tendance de départ à la retraite des ass mat. **le rôle des micro-crèches est essentiel**

* * *

Nos équipes sont motivées et bienveillantes. Mais c'est difficile de respecter des calendriers et des besoins impossibles à réaliser. Une de nos salariées est en VAE Auxiliaire de puériculture depuis 2 ans. À ce jour, elle n'a pu que valider que 2 modules sur 5.

Nous avons **le sentiment de subir une campagne de dénigrement vis-à-vis de nos crèches privées.** Pourtant, avez-vous fait l'effort de vous déplacer dans des micro-crèches qui fonctionnent et ont bonne réputation ? Nous ne sommes même pas conviés au rapport d'Igas, mais **vous nous critiquez sans connaître nos fonctionnements.**

Nous ne doutons pas que certaines micro-crèches vont mal. Mais combien sont-ils comparés à ceux qui vont bien ? Il serait judicieux d'aller voir partout. Mais pas seulement les micro-crèches privées. **Que tout le monde soit mis sur un pied d'égalité. Le personnel que nous récupérons à bout de souffle vient du public.** Sortez et allez discuter DANS les crèches

avec le personnel. Allez dès l'ouverture, voir comment une personne CAP dans le public peut être seule avec 10 enfants pendant que l'EJE est à un étage supérieur sans aider ou surveiller en cas de besoin (il s'agit de paroles d'une de mes employées). N'est-ce pas dangereux et malveillant? Ne vous basez pas que sur des livres qui cherchent à vendre et des médias qui cultivent la peur. **C'est l'ensemble de la petite enfance qu'il faut voir.**

* * *

Quel sacerdoce que d'être gestionnaire de micro-crèches aujourd'hui en France ! Je ne compte pas la charge mentale que représentent seulement deux micro.... Il n'y a pas un jour où l'on sait ce qu'il nous est réservé !

Entre les retards de transport des équipes, les contrôles inopinés de la PMI (quasi tous les 6 mois en fait) de l'hygiène des véto de Paris, les problèmes de recrutement, les problèmes de livraison, de locaux, etc... si l'on devait en plus ajouter un critère purement financier, la probabilité que notre responsabilité soit engagée sur un vrai sujet important -type accident ou autre d'un enfant ou adulte au sein des crèches- est très mal rémunérée !

Peu de gens seraient finalement prêts à prendre autant de risque pour une si « faible » rémunération. **Pourquoi vouloir autant nous décourager ? Mais l'État, rachetez-nous allez-y, mais arrêtez de dire que nous faisons mal notre travail...** Un petit gestionnaire c'est comme le boulanger du quartier, c'est une enseigne qui fait « vivre » plein de monde, rend des services aux habitants et qui peut évidemment à AUCUN moment mal travailler !

* * *

Aimez-nous ! Aidez-nous ! Nous réalisons chaque jour un travail de qualité auprès des enfants, des parents et de l'écosystème du quartier ! Et plus largement, pour la société ! **Donnez-nous les moyens d'éduquer la génération de demain !** On a bien besoin d'avoir des futurs adultes équilibrés dans ce qui nous attend dans le monde de demain !

* * *

Les micro-crèches sont un **projet personnel**, porté la plupart du temps par des passionnées de la petite enfance. Il s'agit aussi d'un **investissement personnel, financier important** entre 150 et 200 000 € par micro qu'il faut rembourser aux banques.

Les micros répondent à un **besoin des communes** dans lesquelles elles sont implantées, depuis 2010 datent de notre première implantation, nous nous sommes toujours implantés avec l'accord des mairies.

Nous sommes toujours plus disant par rapport à la réforme actuelle, avec à minima 3 professionnelle pour encadrer les enfants et 4 sur les temps de repas jusqu'à 12 et 5 dès 13 enfants.

Certaines de nos professionnelles CAP sont avec nous depuis plus de 5 ans et si la réforme envisagée est appliquée nous allons devoir leur dire que malheureusement malgré leurs compétences et engagements nous ne pourrions plus toutes les garder.

En effet malheureusement et malgré les annonces **nous ne pouvons pas les garder et embaucher une AP supplémentaire, coût chargé de 30 000 € qui entrainerait une perte comptable pour la structure et donc sa fermeture à court terme**, même avec la meilleure volonté du monde.

J'ai coutume de dire que les micro sont faites de petits ruisseaux et le débordement peut vite arriver, sans que nous n'ayons jamais fait de compromis sur les couches (change au besoin - non comptés), sur les repas ou les équipements, **un dérapage des dépenses (avec ne serait-ce qu'une ETP en +) n'est pas viable économiquement.**

Je pense que notre vision de la micro-crèche qui doit être un cocon pour l'enfant est partagée par de nombreux gestionnaires qui sont fatigués d'être dénigrés dogmatiquement pour quelques brebis galeuses, et des pratiques de grands groupes dénoncées dans les livres "enquête" qui ne concernent pas toute la profession, loin de là.

Faites des contrôles inopinés, nous sommes pour, et vous pourrez constater que la qualité d'accueil, d'activité et de soins sont bien présentes.

* * *

Nous trouvons indispensable d'avoir une **sécurité règlementaire pérenne et mesurée qui ne change pas constamment**. Pour rappel, la réforme NORMA date seulement de 2021 et de nombreux textes ou projets de textes viennent déjà la remettre en cause !

Par ailleurs, si l'administration estime qu'il est nécessaire de réfléchir à une modification règlementaire, il est vital que cela se fasse en **concertation** avec les différents acteurs/parties prenante de la petite enfance. En effet, le projet de **décret des micro-crèches montre clairement qu'il est déconnecté du terrain et de la réalité économique** des micro-crèches à qui on demande de faire plus avec moins.

* * *

Nous sommes 2 cogestionnaires et nous sommes dégagées de l'accompagnement des enfants depuis 3 ans, avec pour objectif de renforcer la qualité de l'accueil des enfants et de leurs familles en renforçant la mise en place de partenariat de qualité avec les professionnels du secteur médical social, les enseignants et les intervenants extérieurs. **Nous nous occupons de tout ce qui concerne les salariés et le fonctionnement des deux structures que nous gérons de façons à ce**

que l'éducatrice de jeunes enfants, directrice des deux micro-crèches que nous gérons puisse se consacrer pleinement à ses missions éducatives et pédagogiques auprès des enfants, de leurs familles et des équipes.

Nous avons mis en place une articulation cohérente par rapport à son temps de travail dans les deux micro-crèches en créant un **poste de direction adjointe occupé par une professionnelle CAP EAPE avec 25 d'expérience** et en cours de VAE EJE. Un second poste d'EJE sera ouvert dès la validation de sa VAE.

Afin de renforcer la cohérence de l'accompagnement éducatif et pédagogique auprès des enfants et de leurs familles, une réunion pédagogique de 4h est organisée chaque mois de 14h30 à 18h30. Les crèches ferment et les parents sont informés de ces fermetures en début d'année. Tous les parents acceptent et reconnaissent ce temps de travail nécessaire pour un accueil efficace de leurs enfants.

Une thématique de formation, choisie par les professionnelles en lien avec les problématiques rencontrées, est organisée tout au long de l'année. Ce temps de formation continue articulé avec les pratiques professionnelles permet aux professionnelles d'approfondir leurs connaissances dans le champ de la petite enfance et de réfléchir concrètement aux projets éducatif et pédagogique de la crèche et de se l'approprier.

Les professionnelles qui travaillent avec nous depuis 5 ans se forment régulièrement et renforcent ainsi leur compétences professionnelles au sein d'un travail en équipe dans lequel le projet fait sens.

Les temps d'analyse de la pratique sont organisés tous les deux mois pendant ces temps de réunion.

Ce à quoi s'ajoute deux temps de réunion hebdomadaire (2h) et des temps d'écriture (2h) consacrés aux écrits professionnels (rédaction d'observation et de tableaux de synthèse concernant tous les enfants et particulièrement pour les enfants en situation de handicap des documents à l'attention des partenaires et en support aux temps de rencontres mensuels avec les parents.

Ces temps de réunions et d'écritures sont prévues dans les 35 heures hebdomadaires.

Les professionnelles qui travaillent avec nous sont unanimes (dans le cadre des entretiens annuels ou autres temps d'échanges avec la directrice) pour dire que l'organisation que nous avons mis en place au sein de notre entreprises permet de travailler de façon plus sereine, notamment dans les situations plus complexes qu'elles peuvent rencontrer auprès de certaines enfants ou certaines familles car elle permet d'avoir de nombreux espaces d'échanges repérés, en dehors de la présence des enfants. des temps d'échanges qui laissent le temps de prendre en compte différents points de vue, soutenus par les écrits professionnels réalisés au quotidien.

De plus nous, les cogestionnaires, sommes des professionnelles de l'éducation: enseignante spécialisée (CAP EAPE pour pouvoir travailler en micro-crèche à la création de notre projet en 2025) et éducatrice de jeunes enfants avec plus de 25 ans d'expérience. Nous gérons nos structures avec une attention aiguisée de la complexité de ce travail.

Nous l'avons vécu, nous avons accueilli des enfants et leurs parents pendant de nombreuses années.

L'objectif pour nous n'est pas un enrichissement financier (l'argent qui entre est réinvesti, d'abord dans les salaires et ensuite dans le fonctionnement des structures, quotidien et amélioration de l'existant) mais la recherche de la qualité d'accueil proposé dans un environnement où l'inclusion est le mot clé. En effet notre projet est de réserver des places prioritaires dans nos deux micro-crèches pour des enfants en situation de handicap et/ou d'affection chroniques. Ce qui fonctionne puisque depuis 10 ans nous avons accueilli 30 enfants dans ces situations.

Nous sommes présentes au quotidien pour soutenir les professionnelles si nécessaire (rdv pour échanger, temps d'observation), recevoir les familles, apporter des éléments d'informations par rapport à certaines situations, notamment concernant le handicap, préparer des réunions, les formations, les rencontres avec les partenaires, communiquer vers certains espaces professionnels pour informer sur nos espaces d'accueil (service de néonatalogies, Unité Parents/enfants, Sessad, CAMPS...), être présentes lors des portes ouvertes, organiser des conférences d'informations, pendant lesquelles les professionnelles peuvent participer pour partager leur travail....

Nous sommes présentes au quotidien (bien plus que 35h/semaine...) car nous croyons en notre projet et voulons soutenir et reconnaître la qualité du travail réalisé au quotidien par les professionnelles qui travaillent avec nous. Clairement **nous ne pensons pas que c'est le diplôme qui fait la qualité du professionnel.** Nous avons eu dans nos équipes plusieurs professionnels dits "qualifiés" (EJE, Educateur Spécialisé, Psychomotricien...) et qui ont pu être en grande difficulté par rapport à ce travail particulier qui est d'accueillir des enfants dans le quotidien en relais de leurs parents.

Nous avons dans nos équipes 1 EJE, 7 CAP EAPE (3 qui ont plus de 20 d'expérience et 4 entre 1 et 5 ans d'expérience) et 2 CAP EAPE en apprentissage chaque année.

Nous défendons l'idée que la qualité humaine et le travail d'équipe permet de réaliser un travail d'accueil de qualité au-delà des formations initiales.

Ce qui sous-entend que la responsabilité se partage et que les gestionnaires en ont une grande part dans la dynamique de la mise en place et de garantie du projet d'établissement auprès des enfants et de leurs familles.

*

*

La VAE n'est pas toujours accessible aux professionnels de la petite enfance, certains ayant besoin d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences. La formation reste indispensable pour atteindre le niveau attendu. La majorité de nos professionnels en CAP PE/AEPE ayant plus de 26 ans, le contrat de professionnalisation ne peut être mis en place. **Une revue des conditions d'accès du contrat pro, permettrait aux micro-crèches de faire évoluer leurs professionnels avec un appui théorique et pratique, bien plus efficace que la VAE.**

* * *

Avant de faire des réformes il serait bon de venir voir sur le terrain nos micro-crèche connaître leurs fonctionnements... On ne peut pas avoir la même gestion pour un établissement accueillant 12 enfants comme un établissement accueillant 20 enfants. Cette réforme c'est la mort des micro-crèche qui en passant et un nombre non négligeable de places d'accueil sur le territoire.

Nos petites structures à taille humaine malheureusement subissent la mauvaise presse et les scandales venant de gros groupes mais stigmatiser les micro-crèche et penser que nous avons la même gestion est une erreur. Ne mettons pas tout le monde dans le même panier... **Nous nous battons jusqu' au bout nous petits gestionnaires, salariés et familles qui trouvent cette réforme abusive et non constructive.**

* * *

Ils devraient venir travailler sur le terrain avec nous (les professionnelles) avant de vouloir mettre des réglementations qui vont nous mettre (professionnelles et gestionnaires) encore plus en difficultés dans notre quotidien.

Le diplôme ne fait pas forcément « une bonne professionnelle ».

* * *

Venez observer dans nos structures pendant au moins 1 mois afin de vous rendre compte des difficultés du métier

* * *

Nos RT passent au maximum 20 % de leur temps de travail en temps de direction (commandes, gestion de l'équipe, management, réunion d'équipe, préparation d'activités et travail sur la pédagogie) et **il n'y a aucune raison objective pour qu'elles passent plus de temps.** Leur rôle et surtout leur souhait est de passer le plus de temps possible auprès des enfants. N'hésitez pas à les interroger pour vous faire une idée précise. **C'est le temps de direction qui freine un grand nombre de CAP à passer leur VAE pour devenir RT.** Sans ce temps administratif, elles seraient beaucoup plus volontaires.

* * *

Le nouveau décret entrerait en vigueur le 01/09/26 et selon Madame Vautrin les crèches déjà ouvertes ne seront pas concernées si elles ont leur équipe en place. Mais elle oublie ou n'a pas l'information que notre métier connaît un très fort turnover du personnel. Ainsi au maximum, quelques semaines ou mois plus tard, on aura une salariée à remplacer (une CAP AEPE ou équivalent) par une professionnelle de catégorie 1(AP ou plus). Or il en manque actuellement 10 000 et avec les 17 000 micro-crèches il en manquera 27 000. **On ne pourra donc pas ouvrir notre crèche sans le taux d'encadrement 40/60 ou on devra réduire sensiblement le nombre d'enfants accueillis. Nous serons donc en perte et fermerons notre crèche (avec hélas des licenciements à la clé)**

* * *

Cette réforme vise tout simplement à fermer les micro-crèches! C'est inadmissible!

Chères administrations, allez contrôler les conditions d'accueil dans les crèches publiques! Vous verrez que finalement ça se passe bien dans les structures privées.

* * *

La partie administrative n'est pas la priorité ce sont les enfants! Sur un secteur en pénurie de professionnels il est plus important que nos professionnels soient en section qu'à trier des dossiers !

* * *

On ne juge pas la qualité d'une personne à son diplôme mais à un ensemble d'éléments dont il fait partie. Son expérience, son savoir être, ses qualités personnelles... **Les CAP en poste aujourd'hui sont des très bonnes professionnelles.**

* * *

Juste pour précision. Je ne suis pas que ponctuellement sur le terrain.

Je suis gestionnaire et référente technique et je suis les 3/4 du temps sur le terrain car je fais partie intégrante de l'équipe

* * *

Nos professionnelles titulaires du CAP AEPE sont parfois présentes depuis 10 ans au sein de notre structure et ont pu acquérir de par leur expérience des compétences similaires a des auxiliaires de Puériculture. La réalité étant que les AP sortis d'école souhaitent dans un premier temps découvrir le milieu hospitalier. La pluridisciplinarité est riche et les CAP AEPE ont leur place au sein de nos structures.

En revanche, **avec ce nouveau décret, il sera impossible de les maintenir en poste pour l'équilibre budgétaire des micro-crèches .**

* * *

La réalité n'est malheureusement pas ce que vous imaginez dans le futur texte. **Nous allons devoir mettre fin à de nombreux contrats de travail de salariés qui sont néanmoins des professionnels reconnus et de confiance auprès de nos enfants/parents.**

* *

Une équipe ultra investie et heureuse de travailler, une RT géniale à 80% qui dirige 2 mc

* *

Équipe hyper investie

* *

Comme vous nous souhaiterions un monde idéal, même dans la Petite Enfance. Si ce n'est que les candidatures sont peu nombreuses, la rigueur et le sérieux des profils n'est pas au rdv (sur 6 contacts, 1 qui se présente au rdv, d'autres qui ne répondent plus alors que les échanges étaient jusque là, d'autres qui nous raccrochent au nez quand on vient aux nouvelles) ; **comment voulez-vous qu'on puisse répondre à votre réforme.**

Venez sur le terrain pour comprendre!!!!

* *

Nous faisons de notre mieux pour assurer la qualité d'accueil indispensable, **c'est vraiment difficile d'avoir l'impression (cela reste un ressenti) d'avoir l'État "contre" nous**, de ne pas pouvoir coconstruire ensemble, c'est même un des points les plus décourageants depuis que je me suis lancée dans la création. Et pourtant **mon objectif est bien d'assurer un accueil de qualité tout en tenant compte des réalités économiques, l'équilibre est parfois très dur à maintenir.**

* *

il serait **juste de reconnaître un niveau IV (BAC, BAC+1) aux titulaires d'un CAP AEPE qui ont eu le BAC, voire qui ont plusieurs années d'études universitaires (niveaux III ou II)**. Ca concerne 90% de mes salariés qui ont le CAP AEPE, et c'est assez aberrant de ne pas leur reconnaître un niveau d'étude au moins équivalent à celui des titulaires du diplôme d'auxiliaire puéricultrice qui parfois n'ont pas le BAC, et parfois n'ont pas été au-delà du niveau IV. A défaut de créer un diplôme d'état de niveau IV attendu depuis longtemps dans la filière éducative (entre les niveaux CAP et EJE), vous pourriez valoriser et reconnaître les titulaires du CAP AEPE qui ont prouvé par leur parcours d'études qu'elles auraient pu valider sans problème ce diplôme s'il existait, au lieu de se contenter du CAP qui était la seule option disponible (car le DE AP n'est pas ouvert à tous en raison d'un nombre de places limitées dans les écoles, n'est pas faisable quand on doit travailler en étudiant pour vivre, et n'est pas au goût de tout le monde non plus car la filière médicale demande d'être à l'aise avec les piqûres et la maladie). Si vous faisiez cette reconnaissance de ceux que j'appelle les "faux CAP" titulaires du BAC, qui ne vous coûterait pas aussi cher que de créer un diplôme puisqu'il faudrait juste valider sur CV et présentation des diplômes cette reconnaissance, vous classeriez beaucoup de CAP AEPE avec ou sans les 2 ans de métier dans le niveau IV, et vous éviteriez de donner un sentiment de dénigrement extrêmement fort aux CAP AEPE, qui s'inquiètent aujourd'hui de ne plus trouver de travail en crèche en sept 2026 alors qu'ils y font chez moi un travail tout aussi valable que les AP, en toute autonomie, et avec les mêmes compétences au quotidien. Je précise que la VAE AP n'est pas simple à obtenir sans stage en hôpitaux, et que vous risquez avec cette réforme d'avoir un nombre exponentiel de demandes sur cette VAE.

* *

La réalité du terrain semble inconnue à ses administrations, il serait temps de retourner aux essentiels, de ce que représente ces métiers. De même **qu'il serait grand temps d'arrêter de faire des réglementations opportunistes visant à contrer quelques acteurs du marché au détriment de temps d'autres qui font parfaitement leur travail et veillent au bien être des professionnelles et des enfants.**

* *

il serait réaliste de revoir les diplômes autorisés à encadrer les enfants

* *

Pourquoi autant de différences réglementaires entre les micro-crèches et les assistantes maternelles ou les MAM (qui fonctionnent finalement beaucoup comme des micro-crèches malgré l'appellation qu'on leur donne)? Pourquoi valider un modèle aussi "à risque" que la garde d'enfant par des assistantes maternelle et invalider les dérogations accordées aux micro-crèches sous prétexte d'amélioration de la qualité d'accueil ?

Pourquoi il est mis en avant le danger que représente le fonctionnement des micro-crèches alors que nous sommes une grande majorité de la journée, 3 ou 4 sur le terrain quand les assistantes maternelles peuvent accueillir au moins 4 enfants, seule toute la journée, avec en début d'activité uniquement 120h de formation (quand les CAP AEPE ont 14 semaines de stage minimum + formation théorique, ou encore en apprentissage 409h de formation théorique et 1084h de formation en entreprise, soit un volume total de 1496h).

* *

Projet de réforme qui va entrainer la fermeture des micro-crèches. Personnel AP ou EJE impossible à trouver et qui demandent des salaires trop élevées. **J'ai monté ma micro-crèche en 2024 et j'arrive à peine à me payer donc avec la**

réforme je ne vais pas pouvoir continuer étant précisé que je suis caution personnelle de mon emprunt avec hypothèque de ma maison.

* *

On aime notre métiers de gestionnaire, et je ne laisserais pas certaines tâches à ma RT ! elles n'ont rien à voir avec ce qu'elle doit gérer ! Elle n'est pas gérante de société ! Mais que va-t-elle faire à mi-temps ?! regarder les oiseaux passer par la fenêtre , peut-être sera t'elle inspirée ?! **Certaines de mes professionnelles ne souhaitent pas faire de VAE pour plusieurs raisons et certaines qui sont personnelles , et je ne souhaite en aucun cas me séparer de ces pros !** Merci de penser à elles !

* *

Renforcez les contrôles, mais laissez-nous travailler ! + revaloriser le taux horaire pour un meilleur réinvestissement vers les pros et le projet d'accueil dans son ensemble.

* *

Madame, Monsieur,

Nous souhaitons vous rappeler que **les gestionnaires de micro-crèches exercent ce métier avec passion et par vocation, non pour des considérations purement financières.** Chaque jour, nous mettons tout notre cœur dans l'accueil des enfants, le bien-être de nos équipes, et l'accompagnement des familles. Nos structures sont à taille humaine, portées par des professionnels engagés qui donnent le meilleur d'eux-mêmes pour offrir un cadre sécurisant et bienveillant aux tout-petits. **La réforme que vous envisagez menace de fragiliser profondément nos établissements** : elle risque d'entraîner des fermetures, la perte d'emplois précieux et de nombreuses places d'accueil pour les familles, dans un contexte où la pénurie est déjà criante.

Nous vous invitons à venir sur le terrain pour constater la réalité de notre travail et à porter votre attention sur des modes d'accueil moins encadrés, tels que les MAM, où les règles sont bien plus légères. Plutôt que d'écraser les structures qui respectent les normes et placent l'humain au centre, il serait plus juste d'harmoniser les exigences sur l'ensemble des modes de garde.

Nos crèches sont des piliers de proximité pour les familles, et les détruire reviendrait à priver de nombreux enfants d'un accueil de qualité. **Nous vous exhortons à reconsidérer cette réforme en prenant en compte la réalité du terrain et la voix des professionnels qui le font vivre.**

Avec tout notre engagement,

XXX. Gestionnaire et Fondatrice d'une micro-crèche

* *

Le temps d'administratif en micro-crèche pour un référent technique n'est pas nécessaire à mi-temps.

Son travail est d'être sur le terrain, d'observer, de cadrer et de superviser. L'administratif peut et doit être fait par le gestionnaire.

Plusieurs personnes à s'occuper de même sujet, serait une source d'erreur.

Les gestionnaires ont besoin de quelqu'un sur le terrain.

De plus le référent technique souhaite rarement faire du bureau mais veut être en encadrement.

Avoir un référent technique au bureau, pour un travail que le gestionnaire fait déjà c'est aussi employer un autre salarié pour assurer le taux d'encadrement auprès des enfants.

* *

Je suis en train de me former pour devenir Éducateur de Jeunes Enfants et ainsi pouvoir participer de façon pleinement reconnue pour lancer des projets encore plus qualitatifs pour ma structure.

Si ce décret passe et qu'il y a une défiance parmi les gestionnaires qui veulent aller au bout de leur reconversion (par la formation), je vous promets que le modèle économique ne sera plus viable avec un seule structure et que vous aurez encore plus d'ogres, nous serons obligés de créer ou reprendre des micro-crèches pour massifier nos coûts de fonctionnement. Vous aurez donc créé contre volonté plus d'ogres dans la profession.

* *

cette réforme annonce **la mort des micro-crèches qui sont déjà très contrôlées** et augmentera encore plus le manque de place d'accueil pour les parents ; merci d'appliquer la même rigueur aux MAM qui accueillent plus d'enfants que les micro-crèches

* *

Il est impératif que ce décret trouve un équilibre entre la nécessité de répondre aux tensions de recrutement et l'exigence de qualité dans l'accueil des jeunes enfants. **La reconnaissance du métier, l'amélioration des conditions de travail et le soutien à la formation doivent être des priorités pour garantir un secteur stable et attractif, au service du développement harmonieux des enfants.**

* *

Un CAP AEPE ayant plus de 2 ans d'expérience en EAJE présente autant de compétence qu'une personne de "catégorie 1"

* * *

C'est en limitant mon EJE à certaines tâches administratives (suivi santé, gestion équipe, gestion relation parents ...) **que cette dernière peut se consacrer à l'essentiel: les enfants**

* * *

Si le décret passe, **le temps de RT servira à faire l'intégralité des missions de la gestionnaire, alors que ce n'est pas leur cœur de métier et que la majorité n'ont pas signé pour faire de l'administratif avec notamment la facturation et la gestion des contrats, des relations avec la CAF...** Je suis tellement peinée de cet acharnement contre nous, gestionnaire, soi-disant millionnaires... J'ai ouvert ma structure il y a plus de 2 ans et je ne me paie pas encore. La priorité est de payer les salaires et les loyers, et nous nous passons en dernier... Une famille m'a appelé il y a une semaine parce qu'elle souhaite rompre le contrat avec l'assistante maternelle qui refuse l'enfant parce qu'il a un rhume et si elle le prend malade, elle facture double la journée ! Voici notre quotidien... Une Mam qui ouvre et moins de 4 mois après une des assistantes maternelle fondatrice arrête son activité et laisse les parents sur le carreau. Aujourd'hui, je constate que ce n'est pas le diplôme qui est important, vous allez avoir des CAP qui sont extrêmement compétentes et des EJE qui ne savent pas repérer les besoins des enfants après 1 mois de présence... C'est une question de personne et de ce que l'on fait avec notre diplôme. **On dénigre encore des femmes, on dénigre encore des "sans diplômes" qui font leur travail avec passion tous les jours.**

* * *

Nous tenions à exprimer **notre engagement profond envers nos missions au sein de notre micro-crèche privée.** Chaque jour, nous mettons tout en œuvre pour offrir un accueil bienveillant, sécurisant et épanouissant aux enfants que nous accompagnons, tout en soutenant au mieux leurs familles dans cette précieuse étape. Notre structure repose sur des valeurs essentielles : respect du rythme de chaque enfant, bienveillance, écoute active auprès des familles et professionnalisme de notre équipe. Nous avons à cœur d'offrir un cadre chaleureux et stimulant, où chaque enfant peut s'épanouir à son propre rythme, entouré de professionnels qualifiés et investis.

Malgré notre engagement sans faille, nous constatons que **certaines contraintes administratives et réglementaires menacent l'équilibre et la pérennité de notre structure.** Nous sollicitons donc **votre soutien afin de garantir la continuité des micro-crèches** et remplir notre rôle essentiel auprès des familles qui nous font confiance. Nous sommes convaincus que la diversité des modes d'accueil est une richesse pour les familles et que les micro-crèches jouent un rôle clé en offrant un service de proximité, adapté et humain.

* * *

Cela fait 3 ans que je me bats pour offrir le meilleur aux familles et enfants que j'accueille et pour avoir une équipe qualitative, je suis extrêmement exigeante sur la compétence humaine d'encadrement, le respect des règles de sécurité et la réponse aux besoins des enfants et de leur famille. Aujourd'hui je peux vous assurer que sur mon secteur géographique et de part mon expérience que certaines CAP AEPE sans expérience peuvent être bien plus performantes et humaines que des EJE expérimentées. Dans notre métier c'est la vocation, la motivation, les valeurs morales et humaines bien plus que l'apprentissage scolaire qui fait l'efficacité d'une salariée. Le projet pédagogique, la gestion administrative sont des choses qui s'apprennent, qui se développent, l'état d'esprit lui ne se change pas. J'ai reçu peu de candidature d'infirmière puer dont les seules motivations étaient le montant du salaire et le confort d'emploi du temps, j'ai reçu seulement 5 candidatures d'EJE dont 3 profils black listé par ma PMI, j'en ai expérimenté 2 et mon constat est sans appel, elles sont effectivement très performantes pour un poste de fonction publique mais n'ont pas l'implication nécessaire sur un poste de référente technique dans une petite crèche privée et sont incapable de manager une équipe de manière moderne et bienveillante en montant l'exemple et s'impliquant comme il le faudrait.

La validation des décrets en cours sonnera assurément la fin de notre mode de garde pour nous crèche de campagne... Le recrutement est actuellement difficile, répondre à ces décrets sera impossible pour nous.

* * *

Il est important de prendre en compte que tout ne dépend pas du diplôme mais de la personne en elle-même. Il peut y avoir de très bon EAPE et de mauvais EJE par contre un/ une gestionnaire présent sur le terrain pour se rendre compte des réalités du terrain et adapter en fonction des situations me paraît très important. Et **même si ça a un coût, un peu plus de contrôle PMI pourrait être nécessaire plutôt qu'une réforme qui va pénaliser tout le monde au final...**

* * *

actuellement je recherche déjà une EJE et une auxiliaire de puériculture et **je n'ai aucune candidature cette réforme va me mettre en difficulté j'envisage déjà de fermé un de mes établissements**, de plus je suis très étonné de ce que l'on demande aux crèches du secteur privé alors que les assistantes maternelles qui elles sont beaucoup moins formées ont beaucoup moins de contraintes

* * *

actuellement il est déjà très compliqué de recruter une EJE ou une auxiliaire de puériculture, **cette réforme va me mettre en grande difficulté**

* *

Je les invite à venir observer et même vivre 1 semaine dans une structure micro-crèche et se confronter à la réalité du terrain de + en + difficile. En tant que Gestionnaire et RT, je suis présente à temps plein sur ma structure et veille à ce que les protocoles soient appliqués et que la qualité d'accueil soit toujours au cœur des préoccupations. Je gagne autant que mes salariées, je ne compte pas mes heures; je remplace régulièrement sur le terrain pour que le taux d'encadrement soit toujours respecté et **cette réforme va finir par nous tuer financièrement car il est de + en plus difficile d'être juste à l'équilibre quant au fil des années on nous rajoute des charges à tous les niveaux.**

* *

Je recherche actuellement une référente technique et je n'ai aucune candidature, EJE ou auxiliaire de puériculture, je pense **qu'il y a beaucoup de micro-crèches qui vont devoir fermer suite à cette réforme.**

* *

Nous sommes pour la qualité et plus de personnes formées en crèche.

Mais pour pouvoir y arriver, il faut avant tout avoir plus de professionnels diplômés (EJE, AP) Sans doute faut-il revaloriser les salaires (et donc aider les gestionnaires sur ce point), travailler sur l'attractivité du secteur, des écoles.... Par ailleurs, il nous semble **préférable d'avancer avec des objectifs à court, moyen et long terme plutôt que d'imposer brutalement des nouvelles règles qui sont en totale opposition avec ce qui a été décidé avec les derniers décrets.**

Aujourd'hui, nous ne trouvons tout simplement pas d'EJE et d'AP.

L'application de ce décret tel que nous conduirait simplement à la fermeture de nos établissements, car nous ne serons pas en mesure d'avoir les professionnels en adéquation avec celui-ci.

* *

il est actuellement très compliqué de trouver une EJE ou une AP **cette réforme va entraîner de nombreuses fermetures.**

* *

Bonjour,

Ce décret ne va absolument pas améliorer la qualité d'accueil dans les structures car le diplôme ne fait pas la personne. J'ai déjà embauché des EJE ou AP qui ne connaissaient pas l'organisation des micro-crèches.

Je suis gestionnaire depuis 3 ans et j'accueille une équipe bienveillante et qui est passionnée par leurs métiers et ce n'est pas des EJE ou AP en majorité.

Je pense que **cela va créer des déséquilibres financiers et faire fermer des micro-crèches alors que nous sommes en manque de places .**

* *

Les VAE ne sont plus financées et les professionnelles doivent prendre sur leur CPF

* *

Si le décret passe, alors je devrais déléguer beaucoup de mes tâches à ma directrice de crèche afin de l'occuper sur son temps de bureau. Il avait été convenu que je prenne à charge la plupart des tâches administratives afin que ma RT consacre la majorité de son temps auprès des équipes et des enfants. Tout le business modèle et l'intérêt du métier vont être bouleversés tant pour moi (gestionnaire) que pour ma RT; **cela engendrera un impact financier considérable et un côté démoralisant et moins plaisant du métier.**

* *

Comment peut-on envisager une réforme où **même les centres de formation, les écoles d'AP n'arrivent pas à assurer les formations par manque de professeurs/formateurs** (c'est le cas du GRETA de Plaisir (78370), c'est le cas de l'ACPPAV de Poissy (78300) -

* *

Je vous ouvre grand les portes pour venir nous rencontrer et présenter notre travail. Je pense que vous pourrez vous rendre compte que **l'on est très loin des rentabilités annoncés et que les enfants et les professionnels sont bien dans leur micro-crèche.** Cf avis google

* *

Bonjour,

En tant que gestionnaire, la question de la qualité d'accueil est au cœur - 365 jours par an - de nos priorités dans tous les choix que nous faisons - matériel pédagogique, choix des prestataires, des convictions éducatives, implication avec les parents, etc.. **La qualité de l'accueil est systémique et ne repose pas uniquement sur les diplômes des professionnelles.** J'entends que le décret en cours vise à améliorer la qualité d'accueil de nos structures. Mais dans sa mise en œuvre, je ne peux que être effarée des mesures contre productives qui sont discutées.

J'ai eu une réunion avec la PMI de PARIS et les gestionnaires de crèche le 21 janvier 2025.

Sur les 3h de réunion, la PMI a passé plus d'une heure à nous expliquer comment bien respecter le protocole de recrutement des personnes non diplômées car leurs services croulaient sous les demandes. **Les agents de la PMI voient très bien sur le terrain, les difficultés de recrutement auxquels font face les gestionnaires....** Pourtant, en parallèle, nous voyons les réflexions du nouveau décret qui ambitionne d'arrêter les recrutements dérogatoires.... C'est un non-sens ! **Vous allez forcer des centaines de structures à fermer et stopper l'accès à l'emploi à des personnels de Cat2, motivés, formés et encadrés. En vérité, ce sont elles et les familles que vous sanctionnez !**

*

*

Mes pro travaillent depuis 10 ans dans le milieu et sont reconnues par les parents, qui les remercient souvent et sincèrement de leur contribution à leur équilibre familial, mais **elles ne feront pas de VAE : pas l'énergie, pas le temps avec leur vie de famille, pb de santé...** On parle sans cesse de revaloriser les pro, mais ce genre de mesure vient leur jeter au visage que d'office, elles ne sont pas au niveau. C'est terrible. Et injuste.

*

*

Merci de considérer que les profils de type infirmière ne sont pas intéressées pour rejoindre une micro-crèche ; il y a un décalage entre leurs compétences et leurs aspirations et la réalité du terrain d'une micro avec 12 enfants. La présence du RSAI est bien suffisante.

En micro-crèche, nous n'avons pas les mêmes besoins d'accompagnement qu'une crèche avec de nombreux berceaux.

Quant au RT, je regrette qu'elle soit davantage invitée à passer plus de temps dans son bureau, détachée des équipes. 7h par semaine est suffisant quand le rythme de croisière est trouvé, ça a bien plus de valeur que la direction soit aux côtés des professionnelles qu'elles encadrent et s'impliquent dans l'accueil des enfants au quotidien, au contact des familles.

Avec tous les logiciels métier et les plateformes pré-paramétrées de nos prestataires, la partie administrative est assez simple à gérer, je vous l'assure.

*

*

Je ne comprends pas pourquoi, le système privé à but lucratif comme vous nous nommez, est diabolisé par l'administration et réduit à notre seul aspect économique (et encore après plusieurs années !). Je suis fière d'avoir créé une structure indépendante, de qualité, choisie et recommandée par les familles. Je suis fière de mes professionnelles et de ce que l'on propose aux enfants. **J'ai créé ma structure avec 100% de fonds privés = j'ai emprunté 100% des fonds aux banques sur ma seule responsabilité, je me plie à toutes les règles et contrôles requis, j'emploie 5 personnes en CDI et j'aide une quinzaine de familles** dans leur parentalité. Et ça tourne bien (même si je bosse 35h par semaine et que je commence tout juste à me rémunérer un peu, mais c'est un autre sujet).

Il y a tant à faire pour accompagner les familles, **même nos forces groupées publiques + privées ne parviennent pas à date à répondre à leurs besoins alors pourquoi mettre en péril des structures saines et stables économiquement ?**

Si nous devons nous mettre au niveau des qualifications et des règles de fonctionnement des crèches municipales, alors il faut que ces règles concernent tous les modes des gardes, y compris celle des assistantes maternelles. Dupliquer un système ne marche pas, il faut considérer les spécificités de chacun et considérer des réponses plurielles pour les familles, les contribuables ont le droit d'avoir le choix.

*

*

En tant que gestionnaire, il est essentiel d'assurer un accompagnement exemplaire du jeune enfant, en plaçant la bienveillance et son intérêt au cœur de nos actions.

Je peux compter sur une équipe expérimentée et engagée, avec une ancienneté moyenne de plus de six ans, garantissant stabilité et qualité d'accueil.

Cependant, si ce décret aboutit, je n'aurai malheureusement pas d'autre choix que de fermer l'une des deux structures, malgré les réflexions menées. L'urgence est bien présente, ce serait la mort assurée des micro-crèches.

*

*

Ma micro-crèche joue un rôle essentiel pour les familles de notre commune en offrant un mode de garde flexible et bienveillant, adapté aux besoins des parents. Grâce à une équipe expérimentée, nous assurons un accompagnement de qualité, favorisant l'éveil et le bien-être des enfants.

Le projet de décret en cours menace directement notre existence et risquerait de laisser de nombreuses familles sans solution de garde, compromettant leur équilibre professionnel et personnel. La fermeture de notre structure serait une véritable catastrophe pour notre commune.

*

*

Au nom de la qualité d'accueil, le décret prévoit l'évolution de deux dimensions quant au personnel de micro-crèches : Le prérequis du diplôme pour le personnel encadrant et l'absence de présence d'encadrement de la personne en charge de la direction.

La gestionnaire que je suis, travaillant à temps plein, pour diriger ses deux micro-crèches, partage son analyse de la situation.

D'un point de vue RH, les facteurs clés de succès d'un accueil de qualité en micro-crèche sont selon moi :

- Un excellent pilote responsabilisé sur un management de proximité des équipes et sur un accompagnement de terrain, faisant partie de l'équipe d'encadrement.
- Une équipe de 4.5 personnes (dont 0.5 FTE direction), fidèle à l'entreprise, engagée dans le travail, respectueuse de la valeur travail et assidue au travail,
- Une incarnation commune de la qualité d'accueil au quotidien visant l'épanouissement des enfants et la satisfaction de leurs parents.

Or, le projet de décret pose comme seules réponses à la qualité d'accueil en micro-crèche, le diplôme comme « gage absolu » de qualité et le renforcement de l'administratif.

Trois problématiques se posent alors :

1. La valeur du diplôme face à l'expérience

Comme tout à chacun, le diplôme est un point de départ. Il serait bien limitant et inexact de poser que tout s'arrête à la certification ou au diplôme. L'expérience auprès des 0-3 ans, l'envie de se développer et le savoir être au travail, sont bien plus pertinents lorsque l'on étudie l'aptitude de la personne dans son quotidien au travail.

2. Une embauche de personne qualifiée = une sortie de personne expérimentée

Embaucher deux personnes diplômées du DE d'auxiliaire de puériculture par crèche (quatre personnes) pour atteindre le quota de 40% de personnel qualifié est économiquement intenable. Remplacer la moitié de notre personnel ne peut être une réponse. Il me sera impossible de recruter sans licencier. Équation simple et rapide.

Pour ne pas subir, quatre parcours de la VAE sont en train de se mettre en place au sein de l'équipe. Ces quatre parcours seront financés soit par CPF, soit par les personnes, ce qui témoigne de leur forte motivation. En effet, malheureusement, l'entreprise n'a pas la capacité de financer les 11.2 K€ nécessaires. Ce projet collectif est très positif mais nullement sans difficultés, notamment opérationnelles. Du côté de l'État, nous comptons sur la garantie du passage devant les jurys, dans les délais légaux requis.

3. La direction : un poste avant tout opérationnel (et très partiellement administratif)

Une micro-crèche est une TPE qui compte entre 4 et 5 salariés.

Diriger une micro-crèche, c'est avant tout, être en prise avec le quotidien des enfants et l'équipe accueillante. C'est être en alerte, c'est écouter, c'est observer, c'est être au cœur de l'activité, pour être en capacité de décider. La qualité du travail auprès des enfants repose sur un bon équilibre entre le temps passé en section (absolue nécessité pour garantir la sécurité et le bien-être des enfants et du personnel) et le temps administratif (estimé à 15% de 0.5 FTE).

En conclusion :

Le modèle de micro-crèche est construit sur un équilibre économique fragile qu'il convient de soutenir en décidant en la base d'un diagnostic objectif.

OUI à la qualité d'accueil ! NON aux renoncements des dépenses visant la qualité de la prestation !

OUI à la présence accrue du personnel pour la qualité ! NON au gel durable du coût horaire à 10 euros !

OUI à l'investissement du privé pour créer des ouvertures de berceaux ! NON aux très faibles bénéfices ne permettant pas de se rémunérer !

Les portes de l'entreprise sont toutes grandes ouvertes, les livres comptables aussi, pour tout échange sur notre réalité.

* * *

Je suis Infirmière puéricultrice, avec 15 ans d'ancienneté de direction de crèche. Je veux de la qualité dans les micro-crèches, et une égalité. Mais financièrement, il est compliqué de valoriser les diplômes et de les payer à la hauteur de leur investissement.

Pour ma part, il en est de même: **je suis gestionnaire de 2 crèches, et je dois travailler à coté pour avoir un salaire équivalent à celui de n'importe quelle autre Infirmière puéricultrice.** Il ne me semble pas que je marge sur mes structures! Il est **primordial de nous augmenter notre tarif plafond, sans quoi nous allons mourir et encore plus vite avec cette réforme.**

* * *

Les gestionnaires de micro-crèche ne sont pas de simples comptables derrière leur tableau budgétaire. Les gestionnaires sont aussi des professionnels; nous comptons sur notre engagement pour offrir aux familles un mode de garde de qualité, un lieu sécurisant et accueillant pour leurs enfants. Derrière chaque micro-crèche, il y a des professionnels investis, des parents qui cherchent une solution pour concilier vie familiale et professionnelle, et des tout-petits qui méritent le meilleur.

À force d'empiler des restrictions et des réformes déconnectées de la réalité, c'est tout un équilibre que l'on menace. Il est temps d'écouter ceux qui font vivre la petite enfance au quotidien.

Plutôt que d'étouffer les initiatives, il est **urgent de reconnaître et de soutenir ceux qui, chaque jour, portent à bout de bras la petite enfance.**

* *
Je suis **fière de mes 3 CAP AEP et sont très "pro" avec les enfants.**
* *

Je suis une professionnelle de la petite enfance et gestionnaire. **La présence d'une RT doit être sur le terrain afin d'apporter les connaissances et accompagner l'équipe dans son quotidien** pour le bien-être des enfants qui sont au cœur de notre métier

* *
Comme souvent, l'idée de départ d'une montée en compétence des équipes en micro-crèche est bonne mais la concrétisation n'est pas réaliste et trop brutale. La volonté assumée par l'Administration de ne pas faire de concertation avec les premiers concernés fait qu'aucune étude d'impact sérieuse n'a été faite par les décideurs publics, et les personnels ainsi que les parents risquent d'en payer les pots cassés...

Pour aller vers l'objectif affiché, il faut planifier sur plusieurs années la formation du nombre de professionnels diplômés nécessaire et accompagner les petites structures pour que la transition se fasse de manière réaliste sur le plan humain et financier.

* *
Je rapporte dans ce questionnaire surtout l'inquiétude de **mes équipes qui ne se sentent pas d'entamer un parcours de VAE car elles ne perçoivent pas l'apport que cela fera dans leur travail actuel.** Repartir en formation ne leur semble également pas jouable d'un point de vue personnel et familial. Elles aiment leur statut actuel et **elles ont extrêmement peur de ne plus avoir aucune valeur avec leur CAP AEPE.**

Pour ma part, je les trouve compétentes, investies et elles assurent un travail de qualité chaque jour dont les parents en sont reconnaissants.

Afin de pouvoir améliorer leur quotidien j'ai mis en place des petites actions comme le renfort d'équipe sur les temps le plus fort (repas du midi et début de sieste où elles sont 4 pour 12 enfants), j'ai organisé le planning pour qu'elles travaillent toutes en 4 jours par semaine (limite les trajets, économie de carburant, temps supplémentaire pour les contrainte familiale...).

L'ambiance y est bonne, elles sont solidaires.

Mon baromètre aujourd'hui se base sur l'ambiance générale enfants/adultes, l'apaisement des enfants, et le peu d'absentéisme pour maladie.

J'aime mon équipe et elles me le rendent bien. Et cela se ressent sur les trois micro-crèches.

* *
Pensez au réalité du terrain , et au nombre de familles qui risque de rester sur le carreau car nous ne pourrons pas embaucher que des AP et autre diplômés qui sont peu nombreux dans le secteur .
* *

La gestion des micro-crèches diffère d'un établissement à l'autre. Il n'est pas correct de toutes les placer sur le même modèle. En effet, notre référente technique s'occupe essentiellement de la pédagogie, des activités avec les enfants et parents ainsi qu'être un appui pour le reste de l'équipe. Tout le reste de la gestion de l'établissement est réalisé par la gestionnaire. **Notre RT n'a aucunement besoin de la moitié de son temps de travail pour effectuer les tâches définies dans sa fiche de poste puisque l'entièreté des plannings des enfants et du personnel ainsi que la gestion des dossiers des enfants, la logistique et la facturation est réalisée par la gestionnaire.** Les gestionnaires vont-ils donc être mis au chômage obligatoire?

* *
Chaque professionnelle à sa valeur, ne dévalorisons personne. **La sécurité de nos enfants est la priorité mais elle doit être la même dans tous les modes de garde.**
* *

En tant que gestionnaires de micro-crèches, nous connaissons nos structures et nos métiers. Nous en connaissons les limites et les améliorations possibles. Nous faisons le maximum pour améliorer nos pratiques. En conséquence, nous sommes les meilleures interlocuteurs (à travers nos instances représentatives) pour être les partenaires pour faire les réformes nécessaires à notre secteur. **Si une vraie concertation avait lieu, elle serait bien mieux accueillie et validée par tout le monde.**

* *
Bonjour,
Sur le terrain un(e) professionnelle fait son travail avec investissement, bienveillance et avec le sourire. Elles ne sont pas appelées par un diplôme mais par leur prénom et chez moi une infirmière ou une CAP va nettoyer les toilettes, étendre le linge, préparer un repas, échanger avec les familles dans le but de répondre aux besoins de l'enfants, des familles et de travailler en équipe.

Pour les soins apportés à l'enfant, l'EJE va accompagner ses collègues en soutien de la RSAI, afin de prendre correctement un enfant en charge (encadré par un protocole).

On ne peut pas obliger un(e) pro à évoluer dans son diplôme, mais elle va de par son expérience faire évoluer ses qualités et ses compétences sur le terrain. Tout le monde ne veut pas être Directrice ou RT ou Auxil puer... parce que nos vies sont différentes, nos objectifs sont différents ainsi que nos valeurs ou notre rapport à l'entreprise... Chacun à son rôle et ensemble nous sommes une équipe.

La RT doit être sur le terrain pour maintenir le lien avec son équipe, accompagner les enfants dans leur développement moteur, psychologique et émotionnel. Afin de pouvoir mieux répondre aux besoins des familles, des enfants et de ses collègues.

Une Directrice est rien sans son équipe et une équipe sera en difficulté sans sa direction.

La RT et la direction se complètent pour réussir et l'un comme l'autre ne doit pas prendre une place qui n'est pas la leur parce que les compétences de l'une viendront compléter les compétences de l'autre.

Je suis Directrice de micro-crèches, je fais toutes mes embauches, je reçois toutes mes familles et je fais visiter mes micros. Je m'occupe de toutes la partie administrative et financière de mes micros. Je connais tous les enfants, les parents (et leur histoire). Je participe aux projets, je suis sur le terrain quand il le faut et j'aime le travail réalisé par mes équipes. J'ai ouvert en 2019 et 2021, nous avons fêté nos 5 ans et mes équipes sont les mêmes aujourd'hui qu'à l'ouverture... j'ai la chance de travailler avec de belles professionnelles fidèles à l'entreprise, investies, passionnées, dynamiques et bienveillantes !

*

*

Nous aimerions embaucher des AP ou des EJE mais aucunes candidatures depuis nos annonces en lignes. Le budget est aussi un frein dans le recrutement : nous aimerions embaucher plus mais avec les charges actuelles, il est difficile de faire mieux. **Nous ne voulons pas empiéter sur le budget réservé aux activités, aux intervenants et à l'épanouissement de nos loulous** dans la structure.

*

*

La priorité c'est de ne pas tout mélanger. Il y a une différence entre les gros groupes, les franchises, les gestionnaires qui ont plus de 5 structures et les petits comme nous qui avons moins de 3 structures, voir seulement une. Je n'ai qu'une seule structure, mon objectif était d'en avoir 2, peut-être 3, car on ne vit plus avec une seule structure vu les gros investissements qu'on fait (investissement de 180 000 €, travaux + matériels), tous les protocoles coûteux qu'on nous rajoute etc... Les MAM et les assistantes maternelles n'ont pas les mêmes contraintes et pourtant avec une ou 2 structures on se rapproches plus d'elles que des gros groupes. **Ca fait 2ans que j'ai ouverts, c'était un beau projet pour moi et finalement j'ai dû garder un autre travail car je ne peux pas vivre de la crèche car ça devient un gouffre financier.** J'aimerais pouvoir augmenter mes salariées, mais comment quand chaque année les factures augmentent ? loyer, électricité, repas, fournitures et je ne parle pas des choses aberrantes qu'on nous rajoute, contrôle électrique chaque année comme si on faisait des travaux tous les ans, si on est conforme une année, l'année suivante si on ne fait rien il n'y a pas de raison de le faire. on pourrait alléger ça, tous les 3 ou 5 ans. Faire des tests de qualité de l'air, des prélèvements de surface, etc... les parents ne font pas ça chez eux pourquoi nous oui ? On est déjà censé utiliser des produits non toxique, il n'y a aucun intérêt de perdre de l'argent la dedans alors qu'on nettoie avec des produits spécifiques déjà plus coûteux que des produits classiques. Pareil pour les qualités de l'air, inutile. Rajouter toutes ces choses n'améliore pas la qualité de garde, au contraire, ça la détériore car on utilise le peu d'argent qu'on a dans des choses futiles au lieu de les placer dans les salaires, formations, activités ou autres. Quelqu'un de pas sérieux, vous pouvez lui rajouter 50 protocoles supplémentaires, ça ne changera rien pour lui, par contre pour les structures sérieuses, ça nous pénalise énormément! Il faut baisser les impôts et obliger de verser cette partie dans la structure, nous aider pour les loyers ou l'électricité, les formations, etc...

Vous prenez les choses à l'envers, c'est ce genre de choses qu'il faut faire, car **avec tout ça on va fermer les uns après les autres car on n'aura plus les moyens**, déjà que c'est très compliqué. De plus, les recrutements sont de plus en plus durs, comment payer des EJE, AP, ou autre si on arrive déjà pas à payer des CAP et à se verser un salaire à nous même ? Et même si on nous aide pour améliorer notre quotidien, on ne reçoit même pas ce genre de profil ou très peu. Je ne sais même pas si vous allez prendre le temps de me lire et franchement j'en doute, car **on est de plus en plus à être dans cette galère ou vous nous mettez.** J'ai l'impression que vous ne connaissez pas le terrain, car si c'était le cas, je ne devrais pas être en train de faire ce questionnaire, je devrais être en train de penser à ce que je peux apporter à mon équipe et aux enfants. Vous devriez plutôt prendre le temps de mieux surveiller toutes ces grosses structures, de durcir les règles avec eux, de les contrôler et de comprendre qu'on n'a rien à voir avec eux, et **qu'il faut nous mettre dans la même case que les MAM, assistantes maternelle et nous aider plutôt que de nous enfoncer.** J'ai énormément de famille qui recherches des petites structures comme la mienne, on est peu d'enfants et on garde un côté familiale et proche des parents mais ça ne va pas durer dans le temps à ce rythme. Si on ferme les uns après les autres, ou vont aller ces enfants ? comment vont faire ces parents pour aller travailler ? Si il y a de moins en moins de structures, ou vont aller nos employées ? **On est en train de**

tuer ce métier alors que c'est le premier pas pour nos enfants. J'ai énormément de choses à dire mais **je m'arrête là car je suis trop petit pour qu'on m'écoute.**

* * *

On veut tous œuvrer pour le bien-être des enfants, de leurs parents et des salariés. Par contre, ce n'est pas le diplôme qui fait la qualité du professionnel. L'expérience est souvent bien plus importante. **Les catégories 1 dérogatoires devraient exister dans l'ensemble des EAJE et non pas seulement en micro-crèches. Cela permettrait d'embaucher des professionnels pour leurs compétences plutôt qu'uniquement pour leur diplôme.**

* * *

Signalement au lecteur : verbatim unique en faveur de la réforme

Des contraintes réalistes et des exigences qui ne mettent pas en péril nos établissements

* * *

Développer les écoles de diplômées, faire que leur métier soit mieux considéré en nous donnant la possibilité de **les augmenter significativement en baissant les charges patronales** et reconnaître leur métier si important et difficile

* * *

Bonjour, aujourd'hui nous recrutons des professionnelles et la PMI nous fait confiance. Ce qui est important c'est l'expérience et l'envie des professionnelles et non pas forcément le diplôme. Des Éducateurs de Jeunes Enfants, des Infirmières ou autres peuvent être malveillant, **cela n'a rien à voir avec leur diplôme.**

* * *

Actuellement, je travaille auprès des enfants afin d'alléger la charge de travail de l'équipe lorsque cela le nécessite. Je suis également présente pour remplacer ma Responsable Technique pendant son temps de bureau. Si celle-ci devait passer à mi-temps, il me faudrait embaucher une nouvelle personne, ce qui représenterai une charge financière difficile à assumer. Concernant le **remplacement des niveaux 2 par des niveaux 1, cette solution me semble très complexe en raison de la rareté de ces derniers** sur le marché. Par ailleurs, **je refuse de remplacer des personnes extrêmement compétentes**, qui accomplissent leur travail avec excellence et qui sont très appréciées tant par les enfants que par les parents. **Dans l'espoir d'être entendue pour le bien être des équipes, des enfants et des familles.**

* * *

La micro-crèche est (selon les familles et les professionnelles de la petite enfance) le seul mode de fonctionnement permettant le respect du salarié en offrant un cadre de travail confortable (1 pro pour 4 enfants en moyenne) et le respect de la qualité d'accueil auprès des enfants.

* * *

Les gestionnaires de micro-crèches ne sont pas que des chiffres, ce sont avant tout des entrepreneurs engagés, des employeurs responsables et des passionnés de la petite enfance.

J'ai investi deux ans de travail pour créer ma micro-crèche, qui est ouverte depuis un peu plus de six mois. J'emploie quatre salariés à temps plein et, à ce jour, je ne me verse toujours pas de salaire. Pour maintenir l'équilibre financier de mon établissement face aux nombreuses réformes (Loi Egalim, HACCP, etc.), je cumule un second emploi en parallèle. Mon quotidien est rythmé par des journées bien remplies : gestion des salariés lors de mes rares heures libres, échanges avec les familles le soir et le week-end, résolution des nombreuses contraintes administratives et financières.

👉 Je l'ai voulu, c'est un choix, mais chaque nouvelle réforme fragilise un peu plus mon entreprise et les familles qui comptent sur nous.

Le projet de décret en discussion est une aberration :

Il impose **des coûts supplémentaires que nous ne pouvons pas absorber.**

Il nous **oblige à licencier des professionnels compétents pour recruter des profils inexistant** sur le marché.

Il **complexifie encore davantage la gestion des établissements**, alors que nous sommes déjà soumis à une réglementation lourde et à des contraintes financières croissantes.

J'ai déjà vécu cette incohérence en embauchant une auxiliaire de puériculture simplement pour répondre aux exigences réglementaires, alors que son engagement et ses compétences n'étaient pas à la hauteur des attentes. Pendant ce temps, mes CAP Petite Enfance, passionnés et investis, assurent un accueil de qualité aux enfants. Pourquoi faudrait-il s'en séparer ?

Quant à la fonction de Référente Technique, la réalité du terrain est bien éloignée des textes administratifs : **c'est moi, en tant que gestionnaire, qui porte la responsabilité de la crèche, qui ai investi 50 000 € pour la créer, qui gère les impayés, les problèmes complexes, le personnel, et qui veille à la pérennité de l'établissement. L'exiger à mi-temps au bureau est une absurdité supplémentaire, alors que 7 heures hebdomadaires suffisent amplement pour assurer le suivi pédagogique.**

👉 Ce décret ne répond pas aux besoins du terrain. Il met en péril des structures comme la mienne, nos salariés, et les familles qui nous font confiance.

Nous ne sommes pas des statistiques, mais des professionnels engagés qui luttent chaque jour pour offrir un accueil de qualité aux enfants. Écoutez-nous.

Il y a ce que l'on dit, les théories et les discours, mais la véritable réalité se trouve sur le terrain. C'est là, dans la pratique quotidienne, que les vérités se dévoilent. Les défis, les obstacles, les réussites et les échecs ne se mesurent pas seulement avec des mots, mais dans l'action concrète et l'expérience vécue. **Ce qui semble simple sur le papier peut être bien plus complexe lorsqu'on se confronte à la réalité du terrain.**

*

*

Bonjour, Il y a 4,5 ans, à l'arrivée de mon second enfant, l'assistante maternelle m'a planté à 15 jours de ma reprise du travail. Aucune crèche, aucune assistante maternelle de disponible (contacté plus de 40). Je n'ai donc pas pu reprendre et me suis lancée dans l'ouverture de micro-crèche. 2 ans de projet avant l'ouverture, toute mes économies investie (ceux de mon conjoint et de ma famille). Je n'ai "que" 2 structures et m'investis pleinement dans la qualité d'accueil. Ces sacrifices et mon investissement sont bien loin des faits divers qui inondent la presse. La majorité de mes CAP Petite Enfance ont plus de 10 ans d'ancienneté, c'est des réflexes, une connaissance de la petite enfance, une connaissance sur la pédagogie, une connaissance sur l'accompagnement des parents, une posture professionnelle de l'expérience que je ne trouverais pas sur des profils fraîchement diplômé. **La réalité terrain de ces "catégorie 1 dérogatoire", participent et font la QUALITÉ D'ACCUEIL, elles sont même essentielles à cette qualité d'accueil.** Les micro-crèches privées porté par de petits gestionnaires indépendant comme moi, s'investissent pleinement dans la qualité d'accueil. Du fait de ces petites configurations, il y a une flexibilité que nous ne pouvons pas avoir comme les plus grandes structures (par exemple en cas d'absence ou de retard d'un pro, nous ne pouvons pas mutualisé l'équipe avec les autres sections). La qualité d'accueil passe par, des diplômes et certification (c'est indispensable) mais aussi et surtout par des professionnels investies, motivées, formées régulièrement, c'est le premier levier de la qualité d'accueil. C'est à mon sens ces sujets qui sont prioritaires: formation régulière (en management pour les référents technique/directeur), suivi des compétences, approche pluridisciplinaire (RSAI, Analyse de la pratique...). **Les solutions envisagées pour répondre au décret (sans devoir fermer la structure car ne pouvant faire face aux dépenses supplémentaires) viendrait au contraire baisser la qualité d'accueil.** Par exemple: recruter par défaut un profil uniquement parce qu'il a le bon diplôme mais par le savoir être nécessaire (car manque de personnel). Bloquer la mobilité interne ou inter-entreprise des CAP, cela accroît la démotivation, l'investissement (et donc la qualité d'accueil). Bien souvent, sur le créneaux (10h/16h) nous somme en sureffectif de professionnel pour garantir un travail de qualité, souvent 3/4 pro, là où il en faudrait 2 (1pour 6 enfants), ce "choix" de sureffectif pour la qualité d'accueil ne serait donc plus possible. Les plannings des pros seraient amenés à être modifié, baissant la qualité d'accueil en se contentant du taux réglementaire (moins de sureffectif possible) ET la conciliation vie pro/vie perso (plus de plannings en coupé). Sans parler des charges supplémentaires (masse salariale ET inflations) qui viennent impactés certains budgets qui participent malgré tout à la qualité d'accueil (matériel péda, formations, intervenants...). Il est indéniable que la qualité d'accueil doit être une priorité, nécessite une harmonisation et de l'investissement mais je pense simplement qu'il ne faut pas se tromper de combat. Cordialement,

*

*

notre présence auprès des équipes permet un meilleur suivi une connaissance des dossiers et de la famille nous posons un cadre

*

*

Bonjour,

je m'interroge sur la pertinence de l'augmentation du temps de travail de détachement de la fonction de Directeur de Micro-Chèche (Réfèrent technique actuellement), passant de 7h semaine à 17,5h par micro-crèche. Je suis gestionnaire indépendant avec seulement 2 micro-crèches et donc travaille à temps plein (environ 0,5 ETP par structure) sur les fonctions de direction (administratif, recrutement, gestion, appui au réfèrent technique: sans intervenir auprès des enfants).

Dans les faits, actuellement, nous sommes donc 2 à gérer 2 micro-crèches, soit 0,7 ETP en direction par structure. Que le réfèrent technique a l'appellation de directeur, je suis tout à fait pour. En revanche, le passage à 0,5 ETP me semble pas pertinent. D'une part parce que **la quantité de travail administratif ne nécessite pas 0,5 ETP par micro-crèche. Si l'on compte le gestionnaire** (ou coordinateur pour les grands groupes) qui participent activement à la vie et la gestion de la structure: 0,5 Réfèrent technique et 0,5 gestionnaire = 1 ETP par micro-crèche de 12 berceaux, c'est à dire le même taux de direction qu'une grande crèche pouvant aller jusqu'à 59 berceaux.

La proportionnalité n'y est pas du tout, et ce même si l'on ne compte pas (à tort) le gestionnaire ou coordinateur. C'est tout à fait disproportionné. Les gestionnaires de petites structures participent à la gestion, le recrutement, direction et donc à la qualité d'accueil des micro-crèches. Et je dirais même plus, qu'un gestionnaire investi est une garantie pour la qualité d'accueil.

D'autant que le référent technique actuellement, a du temps terrain avec les enfants. Ce temps est essentiel car il connaît les enfants et les familles dans leur quotidien, il connaît l'équipe en situation de travail. C'est ces deux aspects, terrain et administratif qui appuient sa légitimité auprès des familles et des équipes. Pour ma part, actuellement ces 7h de détachement sont essentiellement du travail pédagogique (suivi des pros, préparation et animation des réunions). Moi, gestionnaire je me charge de toute la partie administrative (facture, compta, recrutement, gestion technique...) dont une éducatrice de jeunes enfants n'a aucune plus-value sur ces tâches. Là où sur le pédagogique, c'est son cœur de métier.

Il n'y a pas lieu de passer 17,5h/semaine en temps de détachement pédagogique ou management pour 3 professionnels de terrain. Là où en micro-crèche les pros sont souvent déjà en sur-effectif par rapport à la réglementation. **En l'état, ce passage de 7h de détachement à 17,5h, me contraint à embaucher 1 personne en plus. Ce qui économiquement est impossible, car engendre une dépense supplémentaire insurmontable (25K/an, si 24h/semaine EJE),** d'autant que le temps partiel serait un temps partiel "subit" qui engendre un turn over important et une attractivité très faible.

Une autre solution pour la survie de mes micro-crèches serait que moi gestionnaire, ne travaille plus dans la structure. Me mettant donc à la porte des structures que j'ai créées. Bien que je sois convaincu qu'un gestionnaire investie dans la structure est garant du bon fonctionnement. Que mes 15 ans dans la gestion d'établissement à caractère social, donc 15 ans de gestions et de recrutement soit une plus-value pour mes structures. En écartant les fonctions support et gestionnaire de la vie des micro-crèches ne nous fait pas aller vers la qualité d'accueil, c'est même tout l'inverse que les tragiques actualités du secteur nous ont démontré.

A ce jour, **ma référente technique qui gère la partie pédagogique de mes 2 structures s'épanouit dans sa fonction et m'a fait comprendre qu'elle ne souhaitait pas un temps de travail 100% en détachement comme le prévoit la réforme.** Elle souhaite conserver son équilibre entre son temps de détachement et son temps terrain qui est sa vocation.

Une proportionnalité du temps de détachement cohérente avec les places d'accueil serait la bienvenue. Nous ne pouvons pas avoir le même temps de direction (hors gestionnaire) pour 12 berceaux et 3 pro qu'une structure de 24 berceaux et 6 pros.

D'autre part, il est à prendre en compte ce que l'on met dans ce temps de détachement, car d'une micro-crèche à une autre, d'une structure à une autre, il y a beaucoup de différence. Certaines directrices de crèche/grande crèche, font tout le recrutement (sourcing, entretiens, préparation des embauches), la gestion des paies (transmission evp, suivi absences, suivi congé), la gestion administrative des salariés (plannings, visites médicales, suivi des entretiens, plan de formation), la facturation (édition, suivi, relance, compta), assurer le budget, assurer les inscriptions, gérer les départs, les rapports, veille sectorielle. Tous ces éléments précédemment cités, appartiennent aux gestionnaires actuellement.

Cordialement,

*

*

J'ai mis toute mon énergie, c'est une entreprise familiale et nous générons très peu de bénéfices. Ceux-ci sont réinjectés dans la structure pour renouveler le matériel et réaliser des travaux d'aménagement. Je ne me paie même pas un SMIC (je suis à 600 euros nets par mois.), mais j'ai le plaisir de voir des enfants et des familles au quotidien. Ma structure reflète mes valeurs et l'équipe se plaît à venir travailler avec moi. Nous ne faisons pas ce métier pour faire fortune mais par amour pour les enfants.

Si ma RT passe en direction, je devrai lui donner les rênes de mon entreprise. Je perdrais ma place. La gestion des comptes d'une structure est bien plus complexe qu'elles ne le pensent. Nombre de crèches ferment à cause du manque de connaissances en gestion administratives et financières. Je n'ai pas matière pour payer un professionnel supplémentaire et je ne peux augmenter mes tarifs.

Si cette mesure passe, sois je devrais passer un accueil de sureffectif (14 enfants par jour) et licencierais une professionnelle à temps plein pour prendre deux temps partiels (donc des personnes en situation de précarité au vu du contexte économique) sois je fermerai les portes de mon établissement.

*

*

Pour résumer, dévaloriser les personnes qui ont un CAP est scandaleux. Il existe de meilleures CAP que certains professionnels dit diplômés. S'il y a des choses à pointer du doigt il faut aller au cœur des établissements qui fonctionnent sans de réelles valeurs. **La proximité avec les PMI est la meilleure chose à faire plutôt que de dévaloriser des professionnels qui n'ont pas forcément la possibilité, l'envie ou l'opportunité d'avoir des diplômes autres que le CAP.** Je parle pour les petits établissements comme les micro-crèches.

*

*

Pour la gestion d'une seule micro-crèche, **il n'est pas judicieux de retirer du terrain des gens "compétents et diplômés" pour les mettre dans un bureau.** Surtout que pour ma part, ce sont des personnes qui aiment "le terrain" et donc on diminuerait leur qualité de vie au travail... Cela va à l'encontre de ce que souhaite mettre en place le gouvernement lui-même!

Il faut faire absolument la distinction entre ceux qui gèrent de multitudes crèches et ceux qui n'en gèrent que 1 ou 2 ! Commencer par renforcer les contrôles sur les effectifs actuels réel en micro-crèche, trop de gestionnaires abusent de leur personnel et la maltraitance arrive à ce moment. Si j'ai 12 enfants avec seulement 2 personnes diplômées, il va de soi que ce n'est pas le diplôme qui sauvera leur conditions de travail et qu'avec ce ratio il y'a forcément de la maltraitance institutionnelle !

Il faut augmenter les aide de la PAJE afin que l'on puisse augmenter nos contrats pour pouvoir recruter des gens compétents et motivés et les payés à leur juste valeur.

La plupart des gestionnaires ne gagnent pas leur vie avec une micro-crèche et pourtant que d'heure passées et de sacrifice! Personnellement, je dois continuer de travailler en tant que salariée dans une autre entreprise pour gagner un revenu raisonnable.

*

*

Je souhaite que cette loi ne passe pas. Ca stress les salariées et met en péril l'équilibre financier de la structure

Je suis gestionnaire et travaille à TP sur ma MC. **Je fais plus de 35h/semaine sur la structure pour pallier aux absences; et je fais l'administratif en dehors de mes heures en MC.**

Je n'ai quasi que des CAP AEPE dans mon équipe et en suis très satisfaites, elles répondent aux besoins des familles et des enfants.

*

*

Nos professionnelles, quel que soit le diplôme dans la petite enfance nous sont importantes, les juger aux diplômes plutôt qu'à leur valeur et compétence est une aberration. C'est typiquement français !! Certaines de nos professionnelles se sentent bien dans leur diplôme et n'ont pas forcément envie de faire une VAE pour avoir un diplôme de plus. Quand nous prônons la qualité d'accueil au quotidien par des obligations que nous mettons en place, comme l'ouverture et fermeture par 2 professionnelles, un nombre plus important de professionnelles en regard du nombre d'enfant, cela à un coût non négligeable et entraîne avec toutes les hausses (smic, charges patronales, couches, électricité, loyer...) une perte de notre marge en tant que créateur d'emploi. Réfléchissez au modèle que vous prônez, à l'avenir que vous laissez à nos enfants, il n'est pas bon d'être entrepreneur en France... Je suis infirmière puéricultrice amoureuse de la petite enfance et de l'accompagnement à la parentalité, au lieu d'être dans votre tour d'ivoire Mme Vautrin descendez sur le terrain. Venez rencontrez les petits gestionnaires qui œuvrent chaque jour pour donner un avenir plus radieux aux enfants que nous accueillons.

Nous vous invitons chez nous, venez voir le travail formidable des professionnels mais aussi voir la réalité du terrain avec nos difficultés. Nous n'avons pas Me Vautrin en tant que gestionnaire de 4 micro-crèches 15 000€ par mois, loin de là... Après 6 ans d'ouverture, je peux enfin et pas tous les mois me verser 1600 € de salaire, est-ce trop pour un travail de plus de 35h par semaine (parfois au détriment de ma vie de famille car maman de 2 enfants), et avec toutes les responsabilités qui m'incombe (morales, légales et financières) ??

Arrêtez de penser que nous nous remplissons les poches sur le dos des enfants..., nous essayons de survivre aux taxes, réformes des biens pensant, en gardant à l'esprit nos valeurs, notre engagement envers les familles et les enfants, notre bienveillance...

Nous prenons pleinement conscience de la responsabilité que nous avons au quotidien envers les familles, les institutions de contrôle comme la PMI, et nous avons pleinement confiance en nos professionnelles, qu'elles soient CAP AEPE, AP, EJE, ou IDEP ou autre diplôme permettant de travailler dans le monde merveilleux de la petite enfance. Il y a quelques temps vous nous laissez embaucher les professionnels sans diplôme (chose que nous ne validons pas et que nous n'appliquons pas malgré les demandes), et maintenant les CAP AEPE n'ont plus de valeur à vos yeux... réfléchissez un peu...

Vos réformes entraineront la fermeture de nos petites structures, pour beaucoup rurale, utiles et indispensables aux parents.

*

*

Après 6 années d'expérience dans la gestion de micro-crèches et compte tenu des mauvaises expériences vécues par mes salariées et/ou les familles accueillies dans leurs précédents établissements (qui étaient pourtant sujets à l'obligation du 40% de diplômés), je peux assurer que la qualité d'accueil ne dépend pas des diplômes de l'équipe encadrante.

La qualité d'accueil dépend de la gestion (bonne au mauvaise) de nos établissements, des humains qui les gèrent, décident, organisent, accueillent nos enfants...

Nous avons été obligés à plusieurs reprises de nous séparer pendant la période d'essai d'éducatrices de jeunes enfants et auxiliaires de puériculture par manque de professionnalisme / sécurité envers les enfants. En revanche nous avons des AEPE (CAP) dans nos équipes qui sont 10 fois plus professionnelles que ces personnes.

La pénurie, en général, mais surtout pour ces diplômes (EJE et AP) dans notre secteur géographique est une réalité frappante qui ne fait qu'augmenter chaque année.

Si ce décret est validé, nous serons contraints d'embaucher (si nous y arrivons) et de garder ces personnes que nous avons refusé de garder auprès des enfants auparavant pourtant afin de garantir une qualité d'accueil. Nous serons contraints donc de baisser notre qualité d'accueil et même de prendre de risques niveau sécurité à cause d'un décret qui vise le contraire. C'est assez évident et révoltant quand on connaît la réalité du terrain (la nôtre), apparemment très loin et donc assez difficile à comprendre pour les personnes qui ne sont pas à notre place.

Aussi, **les dépenses que ces décisions engendreront pour nos petites entreprises, auront forcément un impact négatif sur notre fonctionnement** (achat/renouvellement de matériel, activités, accompagnement à la parentalité, etc.) et cela dans le meilleur des cas, car **pour beaucoup d'établissements, avec seulement 12 places d'accueil, cela sera la mort !**

*

*

Je gère 3 micro-crèches conjointement avec une référente technique (qui intervient sur les 3 micro crèches). **En tant que gestionnaire, je prends en charge tout ce qui concerne les paies, la comptabilité, la gestion financière de la structure, les stocks, les achats, les budgets à venir, la communication, les RDV clients (familles en recherche d'une place en crèche), les signatures de contrats d'accueil, la gestion des plannings enfants, les embauches (recherche puis entretiens d'embauche, contrats de travail), la vie de l'entreprise (sociale, comptable, financière...), l'organisation des journées de formation, les entretiens annuels avec les salariées...**

Tout cela je ne peux pas le confier à une référente technique car ça ne fait pas partie de ses compétences et ça l'éloignerait de son cœur de métier c'est à dire tout ce qui a trait aux enfants, à leurs parents et aux équipières.

De concert avec la référente technique, je fais également un travail essentiel à la bonne marche de la micro-crèche : Je soutiens les équipes dans leur relation aux enfants, aux parents et entre elles aussi (communication, organisation, répartition des tâches...).

Ensemble, nous les aidons à prendre du recul pour qu'elles continuent à effectuer un travail de qualité auprès des enfants, des parents et entre elles, pour que les relations soient de qualité puisque c'est au cœur de ces relations que l'enfant évolue, apprend et s'épanouit.

La qualité passe par la souplesse, par notre capacité à réfléchir, analyser les situations et à se repositionner. A mon sens, elle ne passe pas par un diplôme en particulier mais par notre capacité à utiliser nos qualités ainsi que ce que notre expérience nous a appris, pour ensuite faire évoluer notre pratique.

Notre référente technique est essentiellement tournée vers ce travail de recherche de qualité dans les relations enfants - parents – professionnelles. Elle s'assure aussi de l'actualisation /respect des procédures, protocoles, organisation de réunions... Elle est en lien direct avec la RSAI.

Pour pouvoir ressentir le groupe d'enfants, les parents et le travail réellement effectué par l'équipe, elle intervient deux jours par semaine au sein des équipes. Ces jours-là, elle travaille « comme tout le monde ».

Ça lui permet de mieux évaluer les besoins de tous, les difficultés quand il y en a et, par le principe de l'exemplarité, ça lui permet d'impulser avec l'équipe ce qui a été décidé en réunion.

Cette alliance entre le travail de terrain et l'action au sein de l'équipe est ce qui permet la qualité de notre démarche. Nous sommes dans une relation de personne à personne (nous sommes toutes collègues avec des qualités complémentaires et nous œuvrons ensemble pour les enfants, avec leurs parents) et non de fonction à fonction (le chef dit et l'équipe exécute).

*

*

Nous sommes inquiets de certains changements : Nous sommes déjà en difficulté concernant le respect du taux d'encadrement diplômés/ qualifiés (difficulté à recruter et attirer avec le 40-60 actuel, alors un 60-40 serait délicat). Inquiétude également sur les charges qui augmentent chaque année, smic, mise en place de prévoyance, diminution des aides sur les salaires...et pourtant un prix horaire en Micro-crèche toujours bloqué à 10€ depuis 2015. **Ces augmentations vont nous conduire à des choix : réduction alternance, moins d'évolution salariale ou d'avantages (PPV, chèques vacances...).**

*

*

Nous sommes des **passionnées et pourtant nous sommes stigmatisées à cause d'incidents isolés dans d'autres structures.** Nous subissons un harcèlement médiatique et politique constant discriminant les micro-crèches privées à but lucratif. Or, il ne faut pas mélanger les groupes.

Des défaillances, vous pouvez en trouver dans n'importe quel service relatif à la petite enfance. Y compris dans les crèches publiques, les maisons d'assistantes maternelles, à domicile...

Nous pensons que c'est important de le souligner **afin que les lois soient revues pour le bien-être des enfants dans l'ensemble du secteur, sans discrimination.** Il est facile de pointer du doigt des structures qui ont mauvaise réputation. Mais, avez-vous pris le temps également de vous déplacer là où ça fonctionne ? De se servir de ce qui travaille dans la bienveillance et qui a bonne réputation pour justement se servir de ce savoir pour aider ceux qui en ont besoin ? Ne sommes-nous pas les mieux placés pour, alors que nous travaillons au quotidien avec les enfants ?

À ne pas négliger non plus, les discours des professionnels CAP et autres, ceux qui ont une expérience variée dans différentes structures, ainsi que les parents quand ils sont conviés dans les structures.

Nous vous remercions du temps que vous nous accordez, à nos paroles, qui sont souvent négligées, voire refusées. Comme lors de l'élaboration des rapports Igas, où nous ne pouvons pas participer. C'est extrêmement frustrant, en effet, de constater que les points négatifs concernant les crèches privées à but lucratif sont considérés comme les plus chers du secteur. Hors les familles elles-mêmes venant du public ou d'assistantes maternelles, nous disent le contraire dans 80 % des cas. Leur reste à charge étant inférieur.

D'autant plus que nous rappelons que si nos taux horaires sont en effet supérieurs, ils n'ont pas évolué depuis des années. Ce qui devient chaque année de plus en plus difficile pour nous de pallier aux augmentations du quotidien. **Vous nous demandez plus d'exigence, plus de bio, d'augmenter nos salariés... mais vous nous bloquez.** Or l'ensemble des dépenses sont exclusivement à nos charges, en ce qui concerne nos 2 structures. Nous n'avons en effet reçu aucune aide de la CAF au vu, encore une fois, des préjugés. À l'époque de l'implantation de notre première structure, nous avons choisi un secteur prioritaire. C'était il y a 6 ans. Pourtant, nous avons eu déjà à cette époque l'étiquette que vous prônez encore aujourd'hui. Nous **devons collaborer ensemble pour le bien-être des enfants, et non nous démolir les uns des autres.** Vous devez entendre nos voix, au même titre que nos collègues. Vous ne pouvez pas instaurer un mode de garde unique, car ce n'est pas réalisable selon les demandes et les profils. Un grand groupe (là où il y a plus de défaillances) aura largement les moyens financiers de pallier aux exigences, contrairement aux petites structures isolées qui font preuve de bienveillance et qui n'ont pas les fonds pour survivre. Des petites structures qui ne perçoivent pas les aides sur l'investissement de la CAF, mais qui sont endettées sur 20 ans (comme dans notre cas), pour pouvoir offrir un mode de garde de qualité.

Merci de votre lecture et de nous avoir laissé notre parole.

*

*

Les CAP se sentent dévalorisés. Manque de reconnaissance pour le diplôme des EJE et Auxiliaire de puériculture. Pour finir, **le cœur du métier d'une éducatrice de jeunes enfants est sur le terrain et non en gestion.**

*

*

Une fois de plus je m'apprête à prendre la parole, même si en l'occurrence c'est la plume, pour **défendre le statut, l'existence, la survie de notre activité de micro-crèche.** Nous nous sommes personnellement engagées avec une volonté inébranlable il y a 4 ans dans la création d'une entreprise à vocation sociale, nous sommes très fières d'avoir créé 6 micro-crèches, pas moins de 27 emplois, et 72 places d'accueil dans notre département. Tout cela **en prenant des risques financiers colossaux et des emprunts sur une quinzaine d'années où nous sommes cautions personnelles mais aussi avec une haute idée et conscience de l'importance de nos métiers et des moyens à mettre en œuvre.**

Aujourd'hui lorsque le gouvernement parle des micro-crèches - ah non pardon des « crèches privées à but lucratif » comme si cela était un gros mot qu'une entreprise ait vocation à gagner de l'argent pour un payer ses charges, son loyer, ses crédits, de rémunérer ses collaborateurs, et accessoirement de nous payer nous en tant que fondatrices. Je ne vois pas où cela est un problème ? - c'est pour nous pointer du doigt comme les mauvais élèves de la Petite Enfance car notre seule vocation serait de prioriser nos profits à l'intérêt supérieur des enfants. J'imagine que l'État est trop centré sur son propre fonctionnement pour imaginer que d'autres puissent fonctionner différemment.

Le statut des micro-crèches a été créé en 2013 pour faire face au trou béant de près de 230 000 places en France. **Des investisseurs privés, comme nous, ont pris tous les risques pour créer ces places, que le gouvernement, les départements et les villes eux-mêmes ne veulent ou ne peuvent plus créer !** Nous répondons à un besoin, avec conscience du haut niveau de responsabilité et d'engagement que cela implique.

Depuis 2016 les tarifs horaires des micro-crèches Paje sont restés les mêmes. Le gouvernement est resté sourd à nos demandes et à nos réalités de chefs d'entreprise. **Quelle entreprise peut supporter l'augmentation constante de ses coûts avec des tarifs inchangés depuis 10 ans ? Pas même l'État !**

Que dire de ce **nouveau décret** qui nous **impacterait très négativement** une fois de plus, et **peut-être pour la dernière fois, en nous mettant à terre, car il entraînerait des milliers de licenciements parmi des professionnels formés à la petite enfance comme les CAP** accompagnantes éducatives petite enfance **pour les remplacer par des professionnels de catégorie 1 qui n'existent même pas !!** Et quand bien même elles existeraient, les marges de manœuvre des micro-crèches privées sont devenues si faibles qu'elles ne pourraient pas se permettre de recruter des profils qui ont des attentes de rémunération beaucoup plus élevées. **L'équation mathématique et économique devient insoluble.**

En résumé **on exige de nous de faire toujours mieux avec toujours moins.** Et pourtant notre volonté en tant que gestionnaires de micro-crèches qui accueillent des familles et des enfants c'est de faire toujours plus et le mieux possible mais la réalité actuelle est que cela devient de plus en plus compliqué !

Nous, gestionnaires de micro-crèche nous avons le sentiment que **les pouvoirs publics mènent une « chasse aux sorcières » contre notre activité, alors même qu'ils ont été à l'initiative de la création de ce statut.** Nous ne comprenons pas où la foutitude de décrets et de décisions toutes plus stériles les unes que les autres doivent mener ? Si ce n'est à la destruction

de milliers d'entreprises de crèches, à des milliers de licenciements et à des milliers de fermetures de places alors que la France compte encore un manque de 200 000 places de crèche.

Comment imaginer qu'une société économiquement pérenne puisse fonctionner si les familles ne peuvent pas compter sur des lieux d'accueil de qualité, à taille humaine, avec un engagement fort, qui plus est, si même le gouvernement ne mesure pas l'importance que représente nos métiers ?

Notre colère et notre incompréhension est immense face aux décisions successives de ces dernières années, sans dialogue, sans concertation avec les acteurs principalement concernés et surtout **sans prise en compte de l'impact de ces décisions sur nos entreprises, nos salariés d'une part, et sur les familles d'autre part.**

Quel est l'objectif de tout ça ? Quel est votre plan pour la Petite Enfance ?

* *

Avec cette réforme, je ferme les portes de ma micro-crèche qui a pourtant plus de 13 ans

* *

Il est extrêmement difficile de recruter des Auxiliaires de Puériculture pour encadrer les enfants (sur le terrain) dans les départements où nous nous situons (Hauts-de-Seine, Paris, Val-de-Marne). Cela fait plusieurs années que nous essayons d'en attirer (avant même qu'il soit question de ce projet de décret), sans succès. Aujourd'hui, cela devient encore plus difficile car les coûts ont considérablement augmenté contrairement à nos revenus (et au plafonnement du tarif horaire de la PAJE). De plus, **nous sommes exclus du bonus attractivité contrairement à d'autres crèches...**

* *

Mon actuelle référente technique, infirmière de formation (CAT 1) va partir en septembre. J'ai une CAP qui aura 2 ans d'expérience en aout 2025. Pourrais-je lui proposer le poste de RT ou ne serait-ce pas possible ? Serais-je obligée de trouver OBLIGATOIREMENT une Catégorie 1 ? mon auxiliaire de puér (1 ans d'expérience) peut -elle tenir le poste ? **beaucoup d'incertitudes quant à mes prochains recrutements et je n'ai pas la réponse.**

* *

Qui pense aux équipes ! Toutes ces réformes génèrent, du stress, de l'inconfort et de d'incompréhension ! **Venez sur le terrain constater le travail remarquable qui est fait auprès des enfants.**

* *

Nos meilleures pro sont parfois celles qui sont non diplômées, si bien encadrées.

* *

Le projet de réforme va contraindre les petites structures à augmenter leur masse salariale, dans un contexte économique déjà très compliqué avec des tarifs familles plafonnés à 10€ depuis de nombreuses années, des charges qui s'alourdissent d'années en années (ex : augmentation du SMIC, augmentation des tarifs des fournisseurs, loyers, etc...) et **risque de provoquer, à terme, la fermeture de micro-crèches privées, donc la fermeture de places d'accueil.**

Ce projet va également contraindre les micro-crèches à **licencier du personnel qualifié titulaire du CAP AEPE, mais dans quelles conditions ? Avec quels moyens ?**

D'autre part, le législateur veut calquer le fonctionnement des micro-crèches à celui des multi-accueils PSU notamment au niveau du personnel de direction (une directrice ne pourra plus gérer que 2 structures et les AP n'auront plus la possibilité d'évoluer vers des postes de RT). **Ce projet de loi limite les possibilités d'évolution des professionnelles (AP et EJE).** Comment recruter des EJE en tant que future RT alors que nous n'avons pas reçu la moindre candidature depuis 4 ans ?

Comment être compétitif face aux MAC PSU quand on ne peut pas bénéficier du bonus attractivité ?

Pourquoi un tel durcissement dans des structures familiales de 12 places alors que les MAM peuvent accueillir 16 enfants sans toutes ces contraintes (ratio d'encadrement plus large, pas d'obligation de RSAI, pas d'obligation d'APP, pas de référentiel bâtiementaire aussi strict, ...).

Quel est l'avenir des micro-crèches dans le contexte actuel ?

* *

L'État nous demande aujourd'hui de remplacer des professionnels expérimentés et compétents par des personnes qui n'existent pas sur le marché du travail. De plus, il nous **impose un poste de directeur avec 0,5 ETP pour du travail administratif, alors que cette partie est déjà assurée par le gestionnaire.**

Il me semble beaucoup plus opportun de consacrer la majeure partie du travail des équipes, y compris celui de la référente, à l'encadrement et à l'accompagnement des enfants.

Aujourd'hui, nous disposons d'un système qui fonctionne, qui valorise l'expérience et le métier. **Mettons les efforts nécessaires sur la qualité du travail, les contrôles et le respect de la réglementation déjà en place.**

* *

Bonjour,

référente technique, éducatrice de jeunes enfants, je me questionne sur la réforme à venir. Je suis ancienne CAP, AP, et donc employée sur le terrain dans mes expériences. J'ai des CAP qui sont plus professionnelles que certaines AP, je trouve

dommage de dénigrer ce diplôme. Peut-être par contre, qu'il faudrait durcir les études du CAP ou les complétées afin qu'elles soient un peu plus qualifiées dans leurs connaissances du développement de l'enfant. Et arrêter de faire passer ce CAP par correspondance !! Peut-être faire comme le diplôme d'AP et faire sur concours pour pouvoir aller dans les établissements faisant passer le CAP.

* *

Considération des CAP AEPE

* *

Il serait temps de réformer tout le système de garde, **revoir le système de formation créer un CAP, un BAC, une licence, un BTS, etc.. spécialisé petite enfance** avec les neuro sciences, l'évolution, les besoins, les émotions, l'accompagnement à la parentalité, la gestion de structure, la communication, le travail en équipe. Des pros mieux formés, valorisés, mieux rémunérés, reconnus, compétents etc.. Mais aussi revoir tous le système financier des structures, mais aussi la place de l'enfant dans notre société, la durée du congé parental. **Se centrer sur l'enfant, la priorité absolue !**

* *

Revoir tout le système de formation, de fonctionnement, de gestion financière.. **TOUT REFORMER ! Remettre l'enfant et sa famille aux centres des priorités.**

* *

D'arrêter de changer les lois sans consulter les professionnels, de changer de regard sur la petite enfance et d'ouvrir + de places en formations pour les CAP, EJE, Auxi ..

* *

Contre cette nouvelle réforme.

* *

Contre cette réforme.

* *

Bonjour, nous trouvons **précieux de conserver une référente technique qui reste présente une grande partie de son temps sur le terrain auprès de ses collègues et des enfants**. C'est un réelle plu value car cela conserve le pouvoir au plus proche du terrain. Les décisions de la référente sont éclairées par une vision fidèle de la réalité du terrain auprès des enfants et de leurs familles. Sur nos quatre micro-crèches, le fait de passer à 2 directrices représenterait une charge financière trop importante ou bien nous serions contraintes de rétrograder deux référentes... Et vraiment, le fait de faire remonter le pouvoir est vraiment une perte pour le bon fonctionnement des crèches. Nous avons trouvé un très bon équilibre en l'état et avons réussi à maintenir une belle stabilité depuis deux ans avec un système de management bien particulier, qui continue d'évoluer. **Cette modification du décret bouleverserait la belle harmonie que nous avons trouvée.** Merci.

* *

Nous avons un diplômé de rang 1 systématiquement en direction pour nos établissements et 5 ETP dans chaque micro-crèche. De 2016 à 2021, 100% de nos référents techniques en micro étaient EJE. Les diplômées EJE étant devenues extrêmement rares en Île de France, nous avons maintenant de plus en plus d'AP, qui progressent maintenant souvent vers un diplôme d'EJE en VAE après un à deux ans de direction RT (nous avons une coordinatrice EJE pour cinq établissements en supervision et en accompagnement). Attention à ne pas inclure dans le décret de mesure qui conduiraient à nous obliger à systématiser les directrices partagées (**si on exclut le temps de direction et qu'on le porte à 50% pour une directrice cela oblige à avoir trois diplômées sur une équipe de 5 afin de respecter le ratio de 40% avec une directrice dédiée, ce n'est pas tenable ni économiquement ni d'un point de vue RH pour trouver autant de diplômées**). Cela conduira a minima à avoir systématiquement une directrice partagée et deux diplômées par crèche avec 4,5 ETP plutôt que 5.

* *

Pour les personnes souhaitant entreprendre une VAE, il ne s'agit pas d'une démarche motivée par une conviction ou un désir personnel, mais bien d'une nécessité en raison du nouveau décret. Toutefois, **il est essentiel que la VAE demeure une démarche volontaire et que l'employeur ne soit pas directement impliqué dans cette décision.**

Verbatims des réponses reçues le 28 mars 25 = après annonce de la signature du décret

* *

Nous avons des soucis de recrutement depuis 2 ans avec **beaucoup de jeunes qui refusent les CDI.**

* *

Le diplôme ne donne pas la valeur de la personne et **l'ancienneté devrait être plus valorisé que le diplôme.**

* *

Les **référénts techniques de nos crèches n'ont pas de tâches administratives hormis les pointages et commandes de repas**. J'ai une directrice EJE qui gère le reste de l'administratif pour toutes les micro-crèches (RH, inscriptions, relations familles, facturations, envoi des dossiers mensuels CMG à la CAF,...) en plus de deux références techniques de crèche.

Avec ma directrice, nous avons surtout du mal à recruter de bons salariés car, **même diplômés EJE ou AP, nous trouvons que les formations Petite Enfance ne répondent pas aux besoins** sur le terrain: les EJE, par exemple, souhaitent rapidement sortir du terrain pour se consacrer plutôt à des postes d'accompagnement à la parentalité et s'intéresse moins à l'animation autour du développement de l'enfant vers l'autonomie.

Nous préférons parfois prendre des personnes sensées et motivées que nous formons en interne que des personnes diplômées qui n'ont pas leur place dans nos structures (non motivées, maltraitantes,...).

Nous poussons donc nos salariées à passer des VAE du diplôme supérieur mais en quoi cela va-t-il changer leurs compétences?

* * *

Nous avons **besoin de solutions réalistes permettant d'améliorer la qualité de l'accueil et en trouvant un équilibre financier pérenne**.

* * *

Ce projet de **décret n'est économiquement pas réalisable pour septembre 2026...** Nous allons soit devoir réduire notre amplitude d'ouverture soit être "hors la loi" car nous ne pourrions pas nous organiser en si peu de temps et les familles auront toujours besoins de nous !

Il faut former les professionnels qui n'existent pas aujourd'hui, il faut 2 à 3 ans et **la VAE n'est pas une formation, c'est reconnaître l'expérience des professionnels CAP déjà en poste, c'est INCOHÉRENT !**

Et pourquoi ne légiférez-vous pas les accueils individuels de la même manière, ces "professionnels" n'ont que 120h de formation pour la plupart et peuvent accueillir seule de 4 à 6 enfants (en MAM).

* * *

Cette réforme force et fige l'organisation RH de l'entreprise. **Cela m'obligera à confier des missions de management à mes RT pour lesquelles elles ne sont pas formées, et sans expérience. L'expérience nous montre que cela crée du Turnover**, et donc une insécurité pour les enfants et leur famille. De plus, pour trouver un juste équilibre économique entre un reste à charge possible pour toutes les familles et une rémunération correcte de tous les professionnels, il sera préférable d'ouvrir ou d'acquérir de nouvelles micro-crèches. Cette concentration diluera le management de proximité que je peux opérer aujourd'hui. C'est une nouvelle source de turnover. Au-delà de l'insécurité des enfants, **le turnover fait baisser la qualité d'accueil**, car il faut du temps pour mettre en œuvre un projet pédagogique ambitieux. L'objectif est bien de réaliser tout ce qui est écrit dans le projet pédagogique, et que ce ne soit pas une vitrine. **Nous nous rapprochons dangereusement d'une maltraitance institutionnelle.**

Je souhaite qu'il existe très rapidement un **groupe de travail pour remettre à plat le socle de compétences nécessaires à l'accompagnement du tout petit**.

* * *

le diplôme n'équivaut pas à compétence acquise et bienveillance ... Certains CAP AEPE ou PE sont bien plus compétentes que des auxiliaires de puériculture ou des EJE. **Il faudrait plus valoriser le diplôme du CAP plutôt que de le dénigrer et d'en faire des demi-cerveaux**. Il faudrait également que le gouvernement s'attache à bien comprendre le fonctionnement de la micro-crèche et si on devait parler d'égalité alors appliquons les mêmes règles pour tous y compris les MAM. Et **face à la pénurie des CAP, AP et EJE, il faut être utopiste pour penser que nous aurons suffisamment de diplômés AP et EJE pour septembre 2026. Qui est vraiment maltraitant ?**

* * *

Si vous estimez qu'une micro avec 4 CAP est ne peut garantir la qualité d'accueil alors comment expliquez-vous qu'une mam avec des assistantes maternelle non diplômé et avec 120 heures de formation le puisse ?

Le président Macron a demandé à ce que nous prenions des apprenties et a fourni une aide. Nous avons pris des apprentis en cap EAPE, nous les avons formés (en effet, je rappelle qu'elles ne comptent pas sur le terrain donc c'est vraiment de la formation!!) et aujourd'hui on nous explique que ce diplôme n'est pas reconnu comme un diplôme ? **Comment pouvons-nous diriger sereinement une entreprise quand nous avons un gouvernement qui change d'avis tous les mois ?**

Madame la Ministre veut que nous soyons soumis au même règle d'une mini crèche qui accueille 20 enfants alors que nous en accueillons au maximum 14. Qu'une mini crèche est largement subventionnée alors que nous nous autofinçons. **Qu'une mini crèche a le bonus attractivité que nous n'avons pas.**

Nous avons **peine à recruter du personnel** et encore moins des AP et **quand bien même quand on les recrute on peine à leur fournir le salaire demandé**.

* * *

Je suis gestionnaire mais je travaille également auprès des enfants. Je fais partie de l'équipe encadrante. C'est le seul moyen pour que ma structure s'en sorte financièrement

* *

Comment recruter des AP qui n'existent pas? ce n'est pas qu'une question de coût mais d'impossibilité de recrutement. Nous faisons face à une pénurie sans précédent ou nous n'arrivons plus à recruter même des CAP AEPE. Les fiches de poste AP et CAP sont quasiment identiques en micro-crèches, elles réalisent le même métier avec autant d'investissement, **cette loi est dénigrante pour toutes ces personnes (qualifiées CAP AEPE) investies et passionnées par leur travail.** Les familles et moi-même (gestionnaire) leur accordent autant de confiance qu'aux salariées diplômées.

* *

À l'heure actuelle nous correspondons à la demande du décret de 40% de professionnelles de catégorie 1 et de 60% de professionnelles de catégorie 2. Pourtant l'application de certaines des prescriptions de ce décret risquent de nous mettre en difficulté malgré cette conformité.

Malgré ces 40% **si notre infirmière ou notre auxiliaire de puériculture est malade ou en vacances** nous ne pourrions maintenir dans les équipes la présence sur tous les temps d'une professionnelle de catégorie 1 (sauf à faire la journée entière sans pause pour l'autre professionnelle de catégorie 1!).

Est-ce à dire qu'il faut encore plus recruter de catégorie 1 que les 40% pour assurer ces situations? Ce n'est pas viable financièrement.

Une autre difficulté réside dans l'obligation pour la référente technique d'avoir 0,5 ETP.

Notre référence technique est infirmière elle effectue un temps de bureau restreint et correspondant à la réglementation actuelle mais la plupart de l'administratif (paie, planning, contrats) est effectué par la gestionnaire que je suis (Master de droit et ayant passé le cap petite enfance il y a 6 ans). Aux vues de mes diplômes je me sens largement compétente à cette gestion administrative et de dialogue avec les institutions.

J'effectue également des temps de présence auprès des enfants.

Avec ce nouveau décret notre infirmière devrait être beaucoup moins présente auprès des enfants et beaucoup plus à l'administratif (ce qui n'est pas son souhait, ce qui relève moins de ces compétences premières et **priverait l'équipe de son expertise de terrain**). À l'inverse mon expertise administrative ferait doublon ce que nous ne pourrions-nous permettre. **C'est un non-sens au bon fonctionnement.**

"Il nous semble important de préciser que notre micro-crèche emploie également 1 apprentie, car nous voulons accompagner la formation des jeunes, transmettre nos valeurs et pratiques pédagogiques, constituer nos viviers de demain dans un secteur en pénurie de professionnels Petite Enfance.

* *

Nous déplorons la suppression de la possibilité de faire évoluer les Auxiliaires de puériculture vers un poste avec management, qui était très attendue avant Norma et n'aura été possible que 4 ans."

* *

Nous n'avons pas assez de moyens et trop de contraintes à mettre en œuvre

Annexe : texte du Questionnaire publié du 7 au 28 mars 2025

Enquête sur le personnel travaillant en micro-crèches en mars 2025

Dans le cadre du projet de décret visant à supprimer les catégories 1 dérogatoires des micro-crèches au 1er septembre 2026 et à passer les référents techniques à mi-temps, il est demandé par les Administrations et le cabinet de la Ministre de démontrer la réalité du personnel que vous avez au sein de vos micro-crèches à ce jour.

Les adhérents consultés se sont dits prêts à remplir le questionnaires par micro-crèche et en évaluant les ETP dans chaque micro-crèche...

Voici LE questionnaire, merci pour vos réponses précises et recommencez pour chaque établissement SVP !

Le formulaire recense les noms des adhérents et vos mails afin que nous puissions identifier les doublons et relancer le cas échéant de manière ciblée. **Comme toutes les enquêtes FFEC, les résultats ne sont diffusés qu'agglomérés et anonymisés y compris en interne de la FFEC.**

Parce que pour certains, cela peut être fastidieux de remplir en ligne par établissement, vous pouvez aussi [télécharger ici le fichier Excel à remplir](#)

Pensez SVP à respecter le format quand vous nous le renvoyez par mail à contact@ff-entreprises-creches.com

L'équipe de la #FFECmobilisée

* Indique une question obligatoire

1. Adresse e-mail*

2. Combien avez-vous de micro-crèches ? (PAJE ou PSU - la réforme s'appliquera à tous)*

3. Pour la micro-crèche pour laquelle vous remplissez ce questionnaire, dans **quel département** est-elle implantée ?*

Dropdown

Une seule réponse possible.

4. Quel est le **code postal de la ville où se situe la micro-crèche** ? *

5. Tous temps de travail confondus (temps partiel et temps plein), **combien de personnes physiques interviennent aujourd'hui auprès des enfants** ?

(comptez le référent technique quand il encadre les enfants même peu de temps, ne pas compter l'agent d'entretien s'il n'encadre jamais les enfants)*

SERIE DE QUESTIONS 1 : le référent technique de votre micro-crèche

Le projet de décret non-concerté prévoit que :

- A compter du 1er septembre 2026, ils s'appelleront "directeur de micro-crèche" et devront consacrer 0,5 ETP aux fonctions de direction - sans compter dans l'encadrement des enfants et donc dans les 40% pendant cette durée de fonctions de direction
- A compter du 1er septembre 2026, vous ne pourrez recruter pour ces postes que des professionnels ayant les qualifications pour être directeur de crèche ([article R2324-34 CSP](#) & [article R2324-35 CSP](#) dont le 12° sera supprimé par le projet de décret)
- les référents techniques en poste au 31 août 2026 pourront continuer à exercer leur fonction de directeur de micro-crèche quelle que soit leur qualification

6. Quel est le **diplôme du référent technique en poste** dans votre micro-crèche aujourd'hui ?*

Une seule réponse possible.

Infirmier-puériculteur

Educateur de Jeunes Enfants (EJE)

Infirmier

Auxiliaire de puériculture

CAP AEPE

Autre :

7. Rappel : conformément à [l'article R2324-46-1 CSP](#), votre référent technique doit avoir 7 heures par semaine (=0,2 ETP) consacré à ses fonctions de direction, heures pendant lesquelles il ne compte pas dans l'encadrement auprès des enfants

Actuellement, quel est le **temps de travail du référent technique dans sa fonction de direction** ?

Nous donner la réponse en ETP

SERIE DE QUESTIONS 2 : votre équipe encadrant les enfants dans votre micro-crèche aujourd'hui

- Vous allez devoir répondre **en nombre d'ETP**
- Si double diplôme, indiquez le plus élevé des 2.
- **Si votre référent technique a actuellement du temps d'encadrement des enfants, ce temps doit être compté ici**

ETP ? = Si une personne de vos effectifs travaille à temps plein, la valeur est 1 mais si elle est en temps partiel il convient de calculer précisément le nombre d'heure pour le rapporter à une valeur inférieure à 1 (exemple : 7h/semaine = 0,2 ETP, 14h/sem = 0,4 ETP, 21h/sem = 0,6 ETP, 28h/sem = 0,8 ETP, 35h/sem = 1 ETP).

Exemple d'une équipe réduite

2 CAP temps plein, 1 AP à 80%, 1 EJE à 2 jours/ semaine donnera :

CAP AEPE : 2 ETP

DE AP : 0,8 ETP

DE EJE : 0,4 ETP

Essayez d'être le plus précis et le plus juste possible.

ATTENTION - nous allons vous faire répondre en 3 fois : nombre de catégorie 1 réglementaire, nombre de catégorie 1 dérogatoire, nombre de catégorie 2

On compte d'abord le Nombre de "catégorie 1 réglementaire" en ETP

Visé par le 1° de [l'article R2324-42 CSP](#), il ne s'agit que des :

- Auxiliaire de puériculture
- Educateur de Jeunes Enfants
- Infirmier et/ou infirmier puériculteur
- Psychomotricien

8. Nombre d'auxiliaire de puériculture **en ETP***

9. Nombre d'éducateur de jeunes enfants **en ETP***

10. Nombre d'infirmier-puériculteur **en ETP***

11. Nombre d'infirmier **en ETP***

12. Nombre de psychomotricien **en ETP***

On compte maintenant le Nombre de "catégorie 1 dérogatoire" en ETP

Rappel de la définition : [Article R2324-46-5](#) du code de la santé publique :

III.- Les professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42 peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d'une certification au moins de niveau 3, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de deux années d'expérience professionnelle, ou d'une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé.

13. Nombre de CAP AEPE avec + de 2 ans d'expérience professionnelle **en ETP***

14. Autre diplômes ou certifications de niveau 3 (ou +) avec 2 ans d'expérience professionnelle **en ETP***

15. Assistante maternelle ayant exercée au moins 3 ans **en ETP***

On compte enfin le Nombre de catégorie 2

Rappel de la définition : il s'agit des professionnels encadrant les enfants disposant des diplômes ou qualifications visées dans [l'arrêté ministériel du 29 juillet 2022](#) et n'ayant pas été comptabilisés en catégorie 1 dérogatoire

16. Nombre de CAP AEPE avec moins de 2 ans d'expérience en **ETP***

17. Autre diplômes ou certification de [l'article 1 de l'arrêté du 29 juillet 2022](#) **en ETP***

18. Personnel disposant d'une dérogation conformément aux articles 2 et 3 de [l'arrêté du 29 juillet 2022](#) **en ETP***

19. Dans votre équipe, combien de professionnels souhaitent faire une VAE ?*

Plusieurs réponses possibles.

	0	1	2	3	4
CAP AEPE vers une VAE d'AP ou d'EJE					
AP vers une VAE d'EJE					
Professionnel sans diplôme Petite Enfance vers une VAE CAP AEPE					
Professionnel ne voulant pas faire de VAE					

On parle maintenant du **gestionnaire et/ou des services supports du gestionnaire**

Le projet de décret non-concerté prévoit que à compter du 1er septembre 2026, le "directeur de micro-crèche" devra consacrer 0,5 ETP aux fonctions de direction - sans compter dans l'encadrement des enfants et donc dans les 40% pendant cette durée de fonctions de direction

Nos questions ci-dessous cherchent à estimer le temps aujourd'hui consacré en ETP à décharger les référents techniques des tâches administratives et de gestion

Attention, il vous faudra **réussir à estimer ce temps de soutien en ETP pour la micro-crèche à laquelle vous répondez**

20. Pour la micro-crèche pour laquelle vous répondez, quel est le **temps de travail du gestionnaire et/ou des services supports du gestionnaire en ETP ?**

(on parle de la gestion de la paie, la comptabilité, la gestion des familles, les achats... toutes les actions non réalisées aujourd'hui par l'équipe de la micro-crèche)

ETP ? = 7h/semaine = 0,2 ETP, 14h/sem = 0,4 ETP, 21h/sem = 0,6 ETP, 28h/sem = 0,8 ETP, 35h/sem = 1 ETP*

21. En tant que gestionnaire disposant d'un diplôme Petite Enfance, participez-vous aussi ponctuellement à l'encadrement des enfants sans être salarié de la structure (remplacement en urgence des absences imprévues, etc...) ?

Une seule réponse possible.

Oui

Non

22. Si oui, pouvez-vous estimer à combien de temps de travail en ETP correspondent vos remplacements dans l'équipe d'encadrement des enfants ?

C'est la dernière question ! (presque)

23. Expression libre !

Parce que les gestionnaires de micro-crèches ne sont pas que des chiffres, ici, écrivez ce que vous voulez dire aux Administrations qui écrivent les réformes ! **Restez courtois ! l'objectif reste de diffuser vos contributions**

C'est la dernière question !

24. Vous êtes*

Une seule réponse possible.

Adhérent FFEC

Adhérent Fédésap, REMi, FESP

non-adhérent d'une organisation de défense des entreprises de micro-crèches

Autre :

Adhérent FFEC, dites-nous qui vous êtes !

Promis ! cette fois-ci c'était vraiment la dernière

25. Liste des adhérents*

Dropdown

Une seule réponse possible.