

Concours B/L 2025

Économie

Épreuve commune sur dossier : oral

Jury : Nina Guyon et Sandra Poncet

Sujet :
Le partage de la valeur ajoutée

Dossier documentaire

Document 1 : Extrait d'un chapitre d'ouvrage, Éditions La Découverte, p.2

Document 2 : Extrait d'un article sur le blog « la Finance pour tous », p. 3

Document 3 : Extrait d'une note du conseil d'analyse économique (CAE), p. 4

Document 4 : Extrait d'une note de synthèse de France Stratégie, p. 6



Dessin satirique, par WINGZ, sur le site cfdt-ibm.fr, 24 Mars 2025

[Cette illustration n'est pas à commenter]

Document 1 : La baisse de la part de la valeur ajoutée en question

Extrait du chapitre V « Le partage de la valeur ajoutée : un problème capital » écrit par Sophie Piton et Antoine Vatan dans L'Economie Mondiale 2019, Éditions La Découverte, collection Repères, Paris.

Le partage, entre actionnaires et salariés, de la richesse créée par les entreprises fait l'objet de débats. En témoignent les polémiques suscitées par le rapport « CAC 40 : des profits sans partage » publié par l'Oxfam en mai 2018. Ce rapport dénonçait l'augmentation des rémunérations des actionnaires en France depuis la crise financière globale. Entre 2009 et 2016, ces entreprises ont distribué 67 % de leurs bénéfices aux actionnaires, ne laissant plus que 27 % pour l'investissement et 5 % de primes pour les salariés. En 2014, dans un article publié dans la Harvard Business Review, William Lazonick faisait un constat similaire pour les entreprises du S&P 500, l'équivalent du CAC 40 aux États-Unis. Les entreprises américaines distribuaient alors 91 % de leurs bénéfices aux actionnaires, ne laissant que 9 % pour l'investissement et les primes aux salariés. En cause, une stratégie des entreprises de plus en plus centrée sur la valeur actionnariale, telle que des profits plus importants ne bénéficient qu'à un petit nombre d'actionnaires et ne permettent pas une prospérité partagée dans la société.

Comment le partage de la richesse a-t-il évolué dans les pays européens et aux États-Unis depuis les années 1980 ? Quels en sont les déterminants ? Ces deux questions sont cruciales en matière d'inégalités et de justice sociale. Y répondre implique toutefois d'aller au-delà de l'examen du partage des profits sur lequel se concentraient les études citées plus haut. Car ces profits ne sont qu'une partie de la richesse créée dont sont déjà déduites les rémunérations des salariés. C'est à l'ensemble de la richesse créée (la production nette des consommations intermédiaires, c'est-à-dire les matières premières et les services que les entreprises ont dû acheter pour produire) qu'il faut s'intéresser, ce que la comptabilité nationale mesure par la valeur ajoutée.

La part de la valeur ajoutée revenant au travail a baissé depuis le début des années 1980. Entre 1980 et 2015, l'Europe et les États-Unis enregistrent une baisse de cette part de même ampleur. Elle passe de 68 % à 60 % dans les pays européens et de 65 % à 58 % aux États-Unis, et ce en dépit de l'augmentation des cotisations sociales (surtout aux États-Unis). Deux grandes pistes d'explication sont à explorer. La première met en cause le progrès technologique en partant du constat que les entreprises accumulent de plus en plus de capital en raison de la robotisation (l'homme remplacé par la machine) et de l'essor du capital incorporel (logiciels, R&D, etc.). La seconde pointe la croissance sans précédent des profits des entreprises. Les causes se situent alors plutôt, d'une part, dans l'augmentation de la concentration conférant aux entreprises qui dominent le marché la capacité d'accroître leur profit et, d'autre part, dans les changements de gouvernance qui ont amené à faire prédominer l'intérêt des actionnaires.

Document 2 : La part des salaires dans le PIB : spécificité française et tendances internationales

Extrait d'un article sur le site la Finance pour tous « Le partage global de la valeur ajoutée entre salaires et profit ». Article rédigé à l'occasion de la sortie du rapport Cotis en 2009 et mis à jour le 03 avril 2023.

La France fait plutôt figure d'exception en matière d'évolution des salaires dans le PIB, c'est-à-dire dans le partage de la valeur ajoutée.

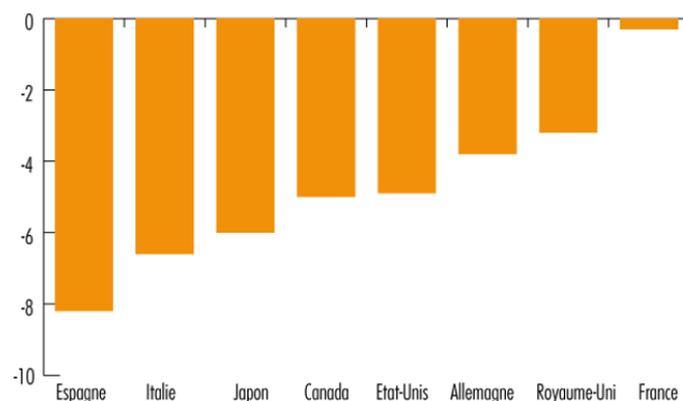
Le produit intérieur brut correspond schématiquement à la somme des valeurs ajoutées du secteur public et privé.

En effet, si la part des salaires dans le PIB est restée quasiment stable en France depuis environ 25 ans, elle a fortement diminué dans la plupart des pays développés, ainsi que dans la majorité des pays en développement.

Cela signifie que, pour prendre le cas de l'Espagne, entre 1991 et 2013, la part de la valeur ajoutée (donc de la richesse créée) perçue par les salariés a baissé de 8 points. Le partage des fruits de la croissance s'est donc fait de plus en plus au détriment des salariés.

Les raisons de la particularité française font l'objet de débats et sont certainement multiples : niveau élevé du Smic, poids moindre des investisseurs institutionnels au capital des entreprises, évolution spécifique du nombre d'entrepreneurs individuels (qui ne sont pas salariés mais perçoivent des revenus mixtes qui incluent, à la fois, la rémunération du travail du capital)...

Figure : Variation de la part des salaires dans le PIB dans les pays avancés en point de pourcentage (1991-2013)



Source : Lafinancepourtous.com d'après DG trésor

Document 3 : Les mécanismes de partage des profits en France

Extrait de la note du conseil d'analyse économique, n° 79, juillet 2023 « Que faut-il attendre des mécanismes de partage de la valeur » par Maria Guadalupe, Camille Landais et David Sraer.

Il existe quatre grands dispositifs de partage de la valeur ajoutée au sein des entreprises : la participation, l'intéressement, l'abondement et la prime de partage de la valeur (PPV : prime annuelle pouvant être versée par l'employeur à ses salariés). Ces dispositifs, quoique servant des objectifs similaires, diffèrent dans leurs principes. La participation, comme l'indique sa formule, fonctionne effectivement comme une sorte de taxe sur les « surprofits », c'est-à-dire des profits supérieurs à un taux supposé « normal » de retour sur les fonds propres de l'entreprise, que la loi fixe à 5 %. La moitié de ces « surprofits » doit être réallouée au sein de l'entreprise entre capital et travail, au prorata de leur part respective dans la valeur ajoutée. Cette formule garantit que les effets distorsifs de la participation sur les décisions d'emploi ou d'investissement des firmes sont nuls ou très limités. Au contraire de la participation, la formule des dispositifs d'intéressement, d'abondement ou de primes PPV peut être librement déterminée au sein des entreprises.

Ces dispositifs diffèrent également, dans leurs objectifs et leur fonctionnement, des autres politiques susceptibles d'affecter la pré-distribution des revenus. Contrairement aux politiques d'éducation, de la concurrence ou des politiques industrielles qui visent à affecter directement les revenus primaires en modifiant les équilibres de marché, les dispositifs de partage de valeur sont principalement volontaires et visent à affecter, via des incitations socio-fiscales, la répartition de la valeur créée au sein de l'entreprise. Leur principale justification repose sur l'idée qu'un partage de la valeur plus équitable favorise la motivation et la productivité des salariés, sur le modèle des théories du salaire d'efficience. Le recours à des incitations fiscales pour favoriser un tel partage suppose néanmoins que les entreprises n'internalisent pas de tels gains de productivité.

Ces dispositifs ont des complémentarités évidentes avec d'autres politiques affectant le partage de la valeur. C'est le cas de l'ensemble des règles déterminant le poids des salariés dans les décisions de l'entreprise (codétermination, place des syndicats, etc.) : un plus grand pouvoir de négociation des salariés peut impacter directement le recours et la générosité des dispositifs au sein de l'entreprise. C'est également le cas avec la fiscalité du fait du traitement socio-fiscal avantageux de ces dispositifs. La redistribution des profits vers les salaires qu'ils génèrent se substitue, en partie, à la redistribution qui s'opérerait au travers de l'impôt sur les sociétés.

À l'inverse, un changement de fiscalité sur les profits ou les revenus du travail peut affecter l'opportunité de recourir à ces dispositifs exonérés.

Poids économique et incidence des dispositifs de partage de la valeur ajoutée

En 2021, 6,9 milliards d'euros ont été versés au titre de la participation, 8,2 milliards au titre de l'intéressement et 2,4 milliards en dispositif d'abondement. Les primes exceptionnelles du pouvoir d'achat ont, elles, représenté 2 milliards d'euros de versements bruts. Ces montants restent faibles rapportés à la valeur ajoutée totale : de l'ordre de 1 % du PIB en 2021. Ces montants semblent relativement stables au cours du temps et peu sensibles aux fluctuations du cycle économique, bien que ces dispositifs soient a priori assis sur les performances des entreprises.

L'analyse des données fait ressortir que les dispositifs de partage de la valeur restent modestes dans la valeur ajoutée totale et semblent peu à même d'affecter structurellement le partage de la valeur au niveau agrégé par rapport à d'autres politiques de pré-distribution. Parce qu'ils sont plus présents dans les entreprises les plus grandes et les plus rentables, la redistribution de la VA via ces dispositifs est hétérogène entre entreprises. Ils profitent plus aux salariés du haut de l'échelle des salaires.

L'efficacité économique des mécanismes de partage de la valeur ajoutée dépend crucialement de leur substitution avec les salaires. Une forte substitution implique que les mécanismes bénéficient moins aux salariés puisqu'ils perdent en salaire une partie de ce qu'ils gagnent en partage des profits. D'autre part, une forte substitution conduit à un coût important pour les finances publiques dans la mesure où ces mécanismes bénéficient d'avantages fiscaux : pour transférer un euro de profits aux salariés, l'État doit concéder d'importantes remises d'impôts aux entreprises.

Nos analyses empiriques montrent que la participation obligatoire ne se substitue pas aux salaires, qu'elle ne réduit pas l'investissement, mais qu'elle n'améliore pas non plus la productivité des entreprises. En revanche, la plupart des autres mécanismes de partage de la valeur (intéressement, PPV) semblent conduire à d'importants effets de substitution.

Dans ce contexte, la latitude donnée aux entreprises dans l'accord interprofessionnel de choisir le type de mécanisme à mettre en place pourrait conduire à une élasticité de substitution avec les salaires non négligeable. Nos estimations suggèrent que le coût total pour les finances publiques serait ainsi de l'ordre de 21 à 38 centimes d'euro par euro effectivement redistribué des profits vers les salaires.

Afin de limiter ces effets de substitution, ainsi que les effets d'évitement, les mécanismes de partage de la valeur ajoutée devraient s'adosser à une formule de calcul unique, clairement liée au profit de l'entreprise, mais dont les paramètres pourraient être négociés au niveau des branches ou même des entreprises.

Document 4 : Effets micro- et macro-économiques des instruments de partage des profits

Extrait de la note de synthèse de mars 2025 élaborée par France Stratégie « Le partage de la valeur en entreprise : principaux enseignements de la littérature économique »

La littérature empirique directement consacrée à l'efficacité des instruments de partage des profits est presque exclusivement microéconomique et elle ne rend compte que d'effets à court terme. Les travaux montrent que ces outils produisent le plus souvent les résultats positifs attendus sur les performances des entreprises, sans pour autant que ces bienfaits soient garantis. Beaucoup d'études attestent l'impact positif de ces instruments sur la productivité de l'entreprise. Il faut néanmoins souligner qu'un nombre significatif d'études ne trouvent pas d'effets, certaines présentant même des résultats négatifs. Cette ambivalence des effets positifs sur la productivité s'observe aussi en France. Enfin, les gains de productivité attribuables aux rémunérations flexibles ne sont pas forcément pérennes. Leur durabilité dépend de l'usage qui en est fait : hausse des salaires, baisse des prix (pour gagner des parts de marché), hausse des profits et manière dont ils sont distribués. Cette perspective privilégiant les dynamiques à moyen terme est cependant très peu documentée, et même inexistante en ce qui concerne les effets agrégés au niveau sectoriel ou macroéconomique.

Les effets du partage des profits sur les salaires sont le résultat sur lequel se cristallisent les attentes : sans la perspective crédible d'une rémunération totale accrue à moyen terme, la flexibilité salariale implique que les salariés accepteraient de partager le risque d'entreprise. Globalement, et à court terme, les rémunérations totales sont plus élevées en présence d'un partage des profits, fréquemment en contrepartie d'une rémunération fixe moins élevée qui est un peu plus que compensée par la rémunération variable fonction des profits. Ces résultats sont toutefois fragiles, parfois contradictoires, dépendants du type d'outil employé, de la conjoncture, des caractéristiques de l'entreprise, du type de main-d'œuvre, etc. En outre, la manière dont les profits sont partagés peut modifier la distribution des salaires au sein de l'entreprise, engendrant alors des incitations différenciées selon les catégories de salariés. Selon l'étude de Delahaie et Duhautois (2013), à moyen terme l'effet de substitution entre salaire fixe et intéressement apparaît prédominant. Le Conseil d'analyse économique conclut quant à lui en 2023 que « la participation obligatoire n'entraîne aucun effet de substitution, au contraire des dispositifs volontaires comme l'intéressement ou la prime de partage de la valeur (PPV), dont le coût fiscal est d'autant plus élevé ».

Les effets du partage des profits sur l'emploi au sein des entreprises utilisatrices sont encore plus difficiles à identifier. Soumis à de nombreux biais, ambigus, ils n'apparaissent positifs que dans un nombre réduit d'études empiriques. Ils dépendent du contexte opérationnel (élasticité-prix de la demande, sélection des salariés, etc.), de la manière dont l'entreprise accroît ses performances et de la façon dont ses bénéfices sont distribués (aux salariés présents, à l'investissement de capacité, à la R & D, etc.). Même si l'emploi de l'entreprise peut augmenter, les études ne vérifient pas ce qu'il en est au niveau agrégé chez ses concurrents, ni si les gains sont attribuables à l'efficacité du partage des profits.

Concours B/L 2025

Économie

Épreuve commune sur dossier : oral

Jury : Nina Guyon et Sandra Poncet

Sujet :

Un service de la petite enfance : pourquoi et comment ?

Dossier documentaire

Document 1 : Cartes extraites d'un article du Monde, p.2

Document 2 : Extrait d'un rapport de la Cour des comptes, p. 3

Document 3 : Extrait d'un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), p. 5

Document 4 : Graphique issu d'une note du Conseil d'Analyse Economique (CAE), p.7

Document 5 : Graphique issu d'une publication de l'OCDE, p.8



Dessin satirique, par COLCANOPA, Le Monde, 27 mai 2024

[Cette illustration n'est pas à commenter]

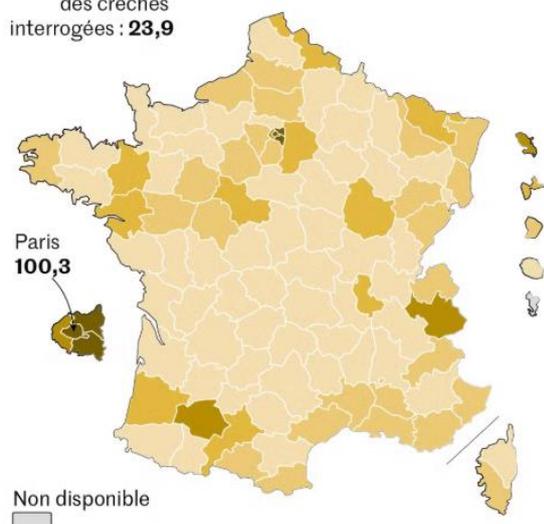
Document 1 : La pénurie de personnels du secteur de la petite enfance

Cartes extraites de l'article « Crèches : une pénurie de personnel et un manque de places partout en France », Par Solène Cordier, Publié le 11 juillet 2022, *Le Monde*

Nombre de places fermées
en crèches collectives agréées au 1^{er} avril 2022,
pour 1 000 places

1 5 10 25 50 Plus de 100

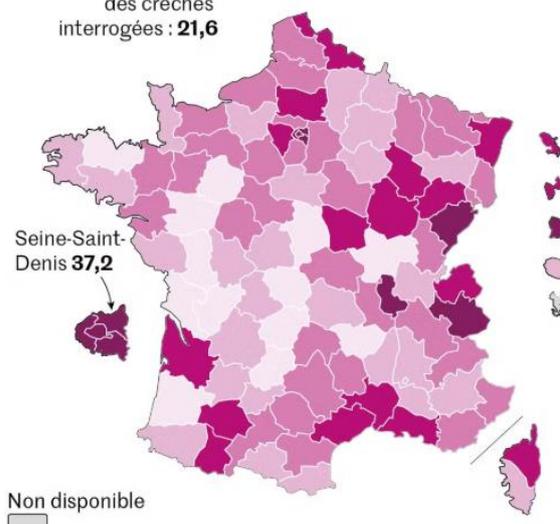
Ensemble
des crèches
interrogées : **23,9**



Nombre de postes équivalent temps plein manquants
en crèches collectives agréées au 1^{er} avril 2022,
pour 1 000 places

3,9 12 15 20 25 Plus de 35

Ensemble
des crèches
interrogées : **21,6**



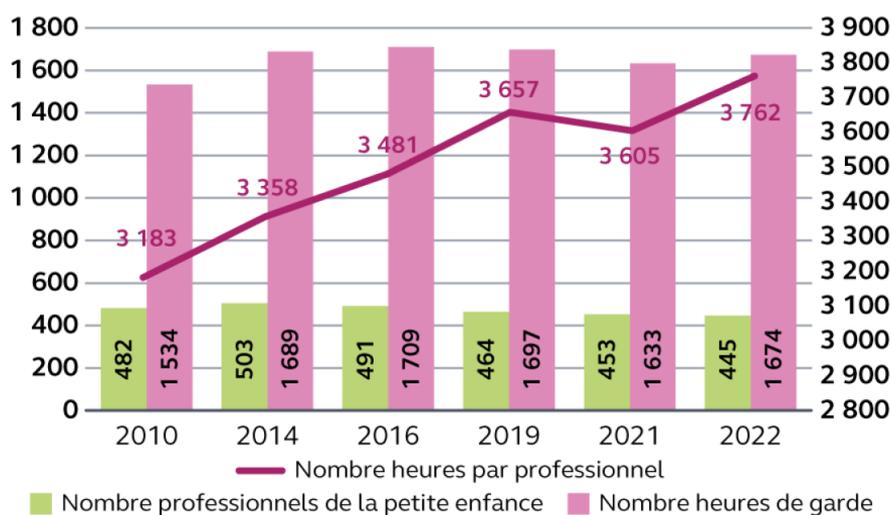
Méthodologie : enquête CNAF sur 15 986 crèches collectives offrant 411 959 places d'accueil. Questionnaire ouvert du 31 mars au 16 mai 2022. La situation sur les postes vacants et les places fermées est évaluée au 1^{er} avril 2022. Infographie *Le Monde*

Document 2 : Les déterminants de l'offre d'accueil

Extrait du rapport « La politique d'accueil du jeune enfant » de la Cour des comptes (décembre 2024)

Le nombre des professionnels de la petite enfance est passé de plus de 500 000 en 2014 à environ 450 000 en 2022 (soit une diminution de 10 %). Le nombre d'assistantes maternelles, qui avait atteint un point haut de 334 000 en 2012, n'était plus que de 236 000 en 2022 (- 30 %), sous le double effet d'environ 16 000 départs en moyenne annuelle et de 7 000 arrivées.

Graphique : effectifs de professionnels de la petite enfance (en milliers) et nombre d'heures de garde (en millions) – 2010 à 2022



Champ : tous les modes d'accueil formels et la garde à domicile – hors préscolarisation.
Source : Calculs Cour des comptes à partir de Pajemploi, données Cnaf, rapports de l'Onape

Le nombre de professionnels travaillant dans des crèches, passé de 93 000 en 2010 à 135 000 en 2022, est inférieur d'environ 10 000 au regard des exigences réglementaires liées au nombre de places de crèches autorisées, ce qui conduit à « geler » l'accès à plus de 14 000 places [...].

Les professionnels s'efforcent d'adapter leurs pratiques. En témoigne le fait que le nombre global d'heures d'accueil, de 1,67 milliard en 2022, est très proche du plus haut niveau historique de 2016 (1,71 milliard). Les assistantes maternelles ont augmenté le nombre d'enfants accueillis (2,85 en moyenne en 2023, contre 1,7 en 2014) et leur durée de travail. Elles assuraient chacune, en moyenne, 4 750 heures d'accueil en 2023 contre 3 200 heures en 2014 (soit une hausse de près de 50 %). Dans les crèches, le personnel effectue des heures supplémentaires et le recours à l'intérim s'observe, en particulier, dans les établissements privés à but lucratif.

Ces pratiques ne suffiront toutefois pas à compenser le manque d'effectifs. 49 % des assistantes maternelles partiront à la retraite d'ici 2030¹. Un remplacement au même rythme que celui des dix

¹ D'ici 2030, 49 % des 230 000 assistantes maternelles en fonction en 2023 partiront à la retraite, soit environ 17 000 par an. Une partie d'entre elles quittent désormais le métier plus tôt, parfois dès que leurs propres enfants ne sont plus en âge d'être gardés.

dernières années, loin d'être assuré², verrait l'offre théorique globale décroître d'environ 10 % d'ici 2030.

Pour les personnels des crèches, la situation est très différente entre les personnels titulaires d'un CAP Accompagnant éducatif petite enfance, dont le taux de vacance est faible³, et les autres personnels (auxiliaire de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, puéricultrices⁴), en net sous-effectif. Outre la charge de travail et sa pénibilité physique, le niveau de rémunération est réputé insuffisamment compétitif par rapport à d'autres métiers de qualification voisine⁵ [...].

Afin de soutenir le niveau de l'offre de places en crèche, des dérogations au taux d'encadrement des enfants (accueil en surnombre, recours à des personnels non-qualifiés, etc.) sont autorisées. Selon certains acteurs, à rebours de l'objectif poursuivi, elles ont toutefois affaibli l'attractivité de ces métiers.

La baisse du niveau et du nombre des candidats aux diplômes (auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants et infirmiers) et les abandons en cours de formation⁶ ne permettent pas de maintenir à un niveau suffisant le nombre de diplômés chaque année. De plus, une partie d'entre eux exerce ensuite en-dehors du domaine de la petite enfance. Enfin, l'accès à ces formations au travers de Parcoursup a modifié les choix de carrières⁷. Ces constats préoccupants doivent conduire à étudier une réforme de la formation des professionnels de la petite enfance.

Des mesures encourageant le maintien de l'offre et permettant d'attirer de nouvelles assistantes maternelles devraient être prises dans un délai proche, en complément des premières mesures annoncées en septembre 2023. L'allongement de la formation des assistantes maternelles validant des qualifications similaires à celles attendues du CAP *Accompagnant éducatif petite enfance* et la formation continue obligatoire de tous les professionnels de la petite enfance, y compris les gardes à domicile, mériteraient également d'être étudiés afin de revaloriser l'image de ces métiers.

² Les assistantes maternelles évoquent, pour expliquer les difficultés de recrutement, les spécificités d'un métier exercé en solitaire, à domicile, mal rémunéré, en relation avec des parents exigeants [...].

³ 2 % seulement de postes vacants début 2022, selon France Travail, 97 % des offres d'emploi dans la petite enfance dans les Hauts-de-Seine exigent au moins un CAP, quand 30 % des demandeurs d'emploi dans ce secteur n'ont pas cette qualification.

⁴ Respectivement 12 %, 10 % et 3 % de postes vacants début 2022.

⁵ Le salaire net de début de carrière d'un éducateur de jeunes enfants est voisin de 1 500 € par mois, soit 125 % du Smic.

⁶ Selon le conseil régional, 28 % d'abandons en cours de scolarité en Île-de-France depuis quelques années.

⁷ Si Parcoursup permet de mieux faire connaître les diplômés de la petite enfance, la visibilité des formations a amené un public moins renseigné, moins motivé et qui n'a pas toujours le niveau attendu, notamment des candidats qui étaient auparavant orientés vers les CAP et baccalauréats professionnels d'aide à la personne. À l'inverse, les titulaires du baccalauréat général ou professionnel privilégient désormais la formation d'infirmier (accessible par sélection sur dossier et non plus par concours) à celles de la petite enfance.

Document 3 : Le rôle des modalités de financement

Extrait du rapport « Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches », par Dr Nicole BOHIC, Jean-Baptiste FROSSARD, Christophe ITIER, Thierry LECONTE, Membres de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), Mars 2023

Le financement des EAJE [(établissements d'accueil du jeune enfant)] repose sur deux dispositifs concurrents. Le modèle de droit commun [...] [est largement majoritaire] et repose sur un système de tiers financement :

- La branche famille [de la Sécurité sociale] finance une partie des dépenses de fonctionnement de l'établissement par le biais de la prestation de service unique (PSU), calculée selon le coût de revient horaire [...];
- Les parents financent l'établissement selon un tarif horaire calculé par le barème de la branche famille (tarif décroissant en fonction des revenus des ménages);
- Les financements cumulés de la branche famille et des parents ne peuvent excéder 66% du coût de revient horaire, dans la limite d'un plafond. Le complément est versé par un « tiers financeur » qui a réservé les berceaux de la crèche : une personne publique (ministère, organisme public, ou dans l'immense majorité des cas une commune) ou une entreprise pour les crèches d'entreprise (les entreprises réservent des berceaux dans des crèches pour leurs employés et constituent à ce titre le tiers financeur).

Les modalités de calcul de la PSU reposent sur les deux principes fondamentaux de tarification horaire et de taux de facturation. Les établissements concluent avec les familles des contrats qui précisent la durée hebdomadaire de l'accueil par nombre d'heures (et non par forfait journée ou demi-journée), et font quotidiennement un décompte des heures effectivement réalisées par les familles. L'écart entre les heures facturées aux familles, telles que définies dans le contrat, et les heures réalisées, permet de calculer le taux de facturation : si les familles signent un contrat de 100 heures mais n'amènent leur enfant à la crèche que 90 heures, le taux de facturation est de $100/90 \times 100 = 111 \%$. Une minoration est appliquée au montant de la PSU lorsque ce taux dépasse 110 %, et une nouvelle minoration lorsqu'il dépasse 117 %, pour inciter les établissements à réduire l'écart entre le nombre d'heures facturées aux familles et le nombre d'heures réalisées. [...]

Parallèlement à ce financement horaire, les établissements perçoivent de la branche famille une part de financements forfaitaires, notamment pour compenser les biais sociaux induits par la PSU⁸, et prendre en compte les situations spécifiques des établissements (accueil d'enfants en situation de handicap, zone prioritaire...), mais aussi pour financer les temps de réunion et d'analyse de la pratique (heures de concertation). [...]

Les modalités de financement ont néanmoins mis sous tension le fonctionnement des établissements:

- La complexité des règles de financement a induit, outre une augmentation des coûts de gestion, une augmentation de la charge administrative qui pèse sur l'encadrement, et tend à détourner

⁸ Les analyses faites par la CNAF ont démontré que les familles de milieux plus défavorisés étaient relativement plus susceptibles de ne pas respecter le contrat d'accueil pour diverses raisons (part plus importante de personnes ayant un emploi atypique/des horaires de travail instables, place de l'entourage familial dans la garde etc.). De ce fait, les établissements qui accueillaient plus d'enfants de ménages à faible revenu étaient potentiellement pénalisés dans leur financement par une augmentation de leur taux de facturation.

l'encadrement de terrain de la gestion des équipes, et à positionner une part croissante d'éducateurs de jeunes enfants sur des fonctions sans lien avec leur expertise d'animation des projets pédagogiques et des pratiques des équipes ;

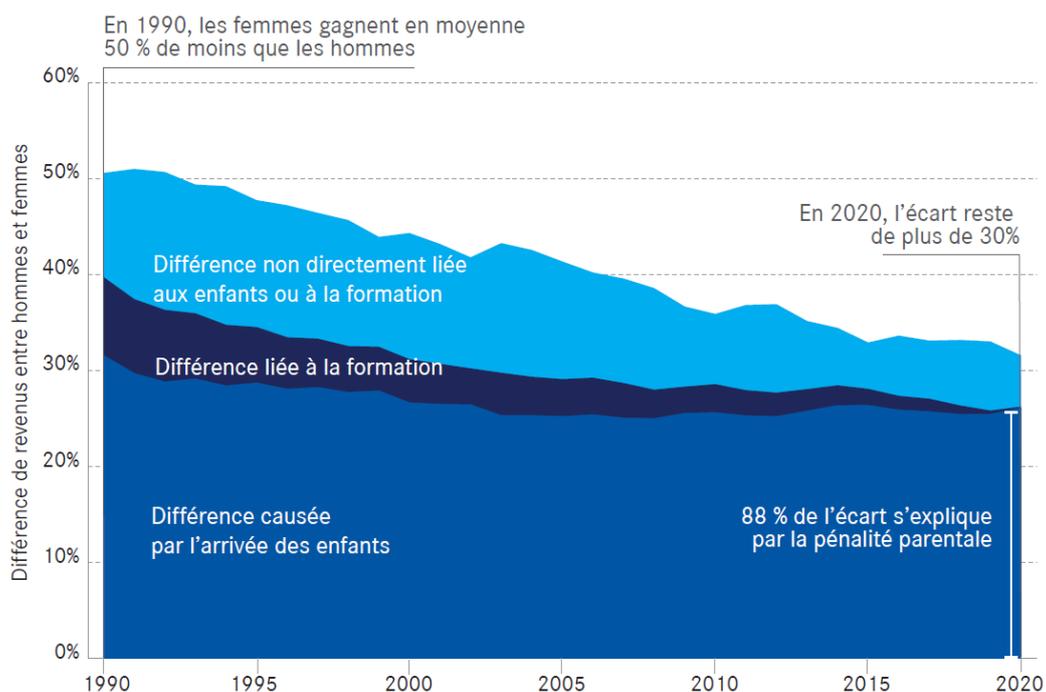
- Les professionnels du secteur entendus par la mission perçoivent dans ce fonctionnement une injonction permanente au « remplissage » qui peut conduire au sentiment de répondre à de pures logiques gestionnaires et quantitatives plutôt qu'à une logique qualitative d'éveil des enfants. [...] Dans la mesure où il est de facto très difficile de « combler les trous » au sein d'une journée lorsqu'un enfant n'est pas accueilli sur l'intégralité des heures d'ouverture de la structure, les établissements tendent à améliorer leur taux d'occupation en valeur hebdomadaire en jouant sur l'autorisation de suroccupation à 115 % de la structure. Un fonctionnement de routine fondé sur ces pratiques pose question, dans la mesure où l'agrément est pensé pour assurer une qualité d'accueil standard au regard du nombre d'enfants par m². Dans la mesure où peu d'enfants sont présents sur les créneaux les plus matinaux et les plus tardifs, il peut conduire à un nombre excessif d'enfants sur les créneaux de milieu de journée, qui requièrent pourtant le plus de temps individuel, notamment pour la prise de repas ;
- Le calcul du taux de la facturation induit une grande rigidité dans le rapport aux familles, que l'établissement doit décourager de venir chercher leur enfant plus tôt quand ils le peuvent (jour de congé du parent, présence des grands-parents, organisation d'une activité familiale...), pour ne pas affecter le taux de facturation, alors même que le développement et la sécurisation de l'enfant pourraient bénéficier de ce temps. Le financement aboutit ainsi à une situation particulièrement paradoxale du point de vue des objectifs de l'accueil ;
- La PSU ne permet pas de financement sur des objectifs de qualité : la maîtrise de l'orientation effective des financements paraît faible. [...]

S'agissant des établissements associatifs financés par le biais d'une délégation de service public ou d'un marché public, ils sont soumis à la concurrence des établissements du secteur marchand, susceptibles de mettre en place des stratégies de bas prix, qui posent question quant à la qualité de l'accueil. Les groupes marchands peuvent proposer aux communes dans les réponses aux appels d'offre des prix bien plus bas que les établissements associatifs, notamment parce qu'ils compensent une rentabilité faible (et en diminution sur la période 2012-2021) dans les crèches en marché ou en délégation de service public par une rentabilité élevée (et en augmentation) dans les crèches d'entreprise. Entre 2012 et 2021, l'évolution du coût de revient des établissements marchands qui bénéficient d'un financement communal est en effet anormalement faible, puisqu'il connaît une augmentation de 0,9 %, contre 5,7 % pour les crèches d'entreprise, 15,8 % pour les établissements associatifs, et 20,9 % pour les établissements communaux, tandis que les dépenses des communes à destination de ces établissements diminuent de 26,6 %.

Document 4 : L'impact de l'arrivée des enfants sur les différences de revenus entre femmes et hommes

Extrait de la note « Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », par Emmanuelle Auriol, Camille Landais, et Nina Roussille, Les notes du conseil d'analyse économique (CAE), n° 83, novembre 2024.

Graphique : Écarts de revenus du travail entre hommes et femmes



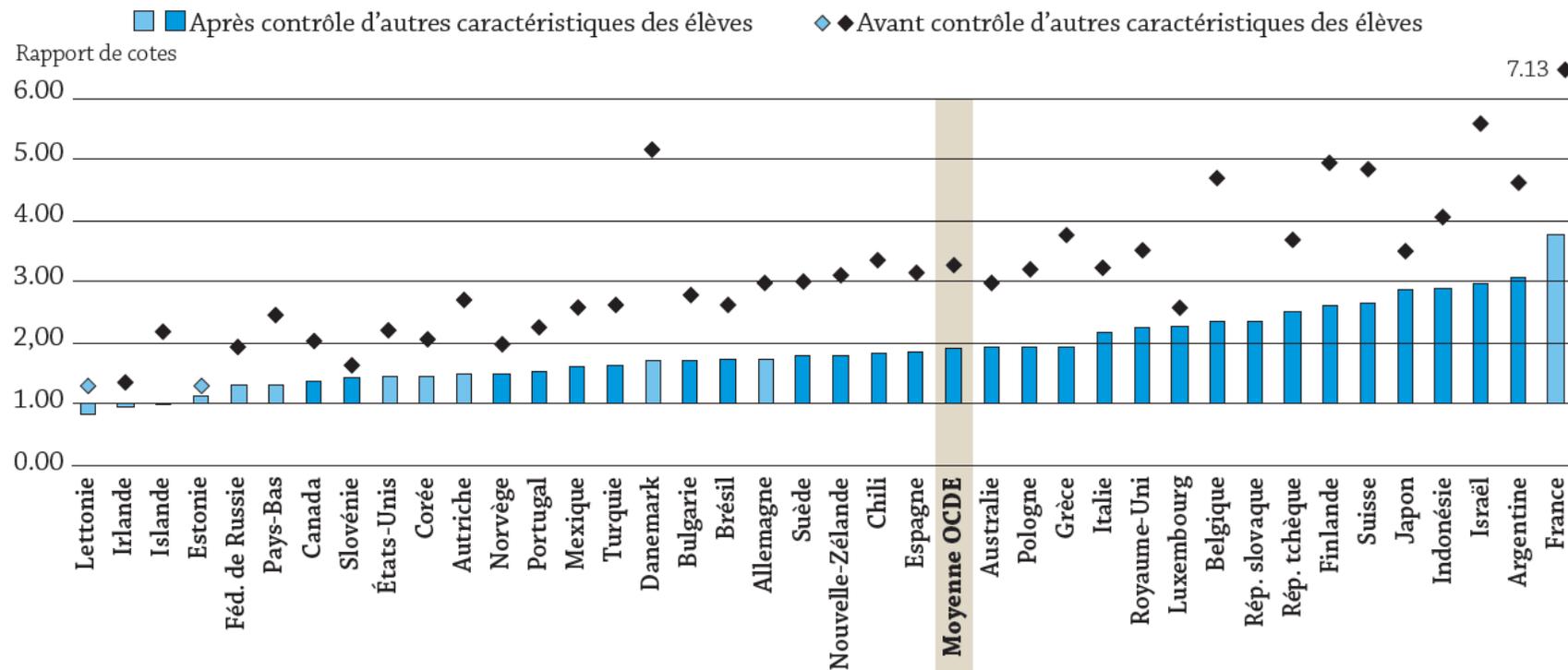
Source : Calculs des auteurs avec les données 1990-2020 de l'enquête Emploi (Insee).

Lecture : Au début des années 1990, l'impact de l'arrivée des enfants était responsable de plus de la moitié de l'écart moyen des revenus du travail entre hommes et femmes. En 2020, il représentait près de 90 % de cet écart.

Document 5 : Lien entre éducation de la petite enfance et réussite scolaire

Extrait de « Quels sont les bénéfices de l'éducation de la petite enfance », Indicateurs de l'éducation à la loupe, OCDE, n°42, mai 2016

Graphique : Préscolarisation dans l'enseignement pré-primaire et performance à l'âge de 15 ans (2012)



Note : Les coefficients statistiquement significatifs sont indiqués dans une couleur plus foncée. Par « autres caractéristiques des élèves », on entend : le statut socio-économique, le sexe, le statut au regard de l'immigration, la langue parlée en famille, la structure familiale, la localisation de l'établissement d'enseignement (zone rurale, petite ville ou grande agglomération), le redoublement et la filière d'enseignement (professionnelle ou générale). Les pays et économies sont classés par ordre croissant de la probabilité (rapport de cotes) pour les élèves n'ayant pas été préscolarisés dans l'enseignement pré-primaire de se situer sous le niveau de compétences de base en mathématiques (niveau 2 aux évaluations PISA), par comparaison avec les élèves ayant été préscolarisés plus d'un an dans l'enseignement pré-primaire, après contrôle d'autres caractéristiques des élèves.

Lecture : un rapport de cotes supérieur à 1 signifie que les élèves n'ayant pas été préscolarisés dans l'enseignement pré-primaire sont plus susceptibles d'être peu performants en mathématiques que les élèves ayant été préscolarisés plus d'un an dans l'enseignement pré-primaire.

Source : OCDE (2016a), Low-Performing Students: Why They Fall Behind and How to Help Them Succeed, PISA, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264250246-en> (synthèse disponible en français sur www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-Les-eleves-en-difficulte.pdf).