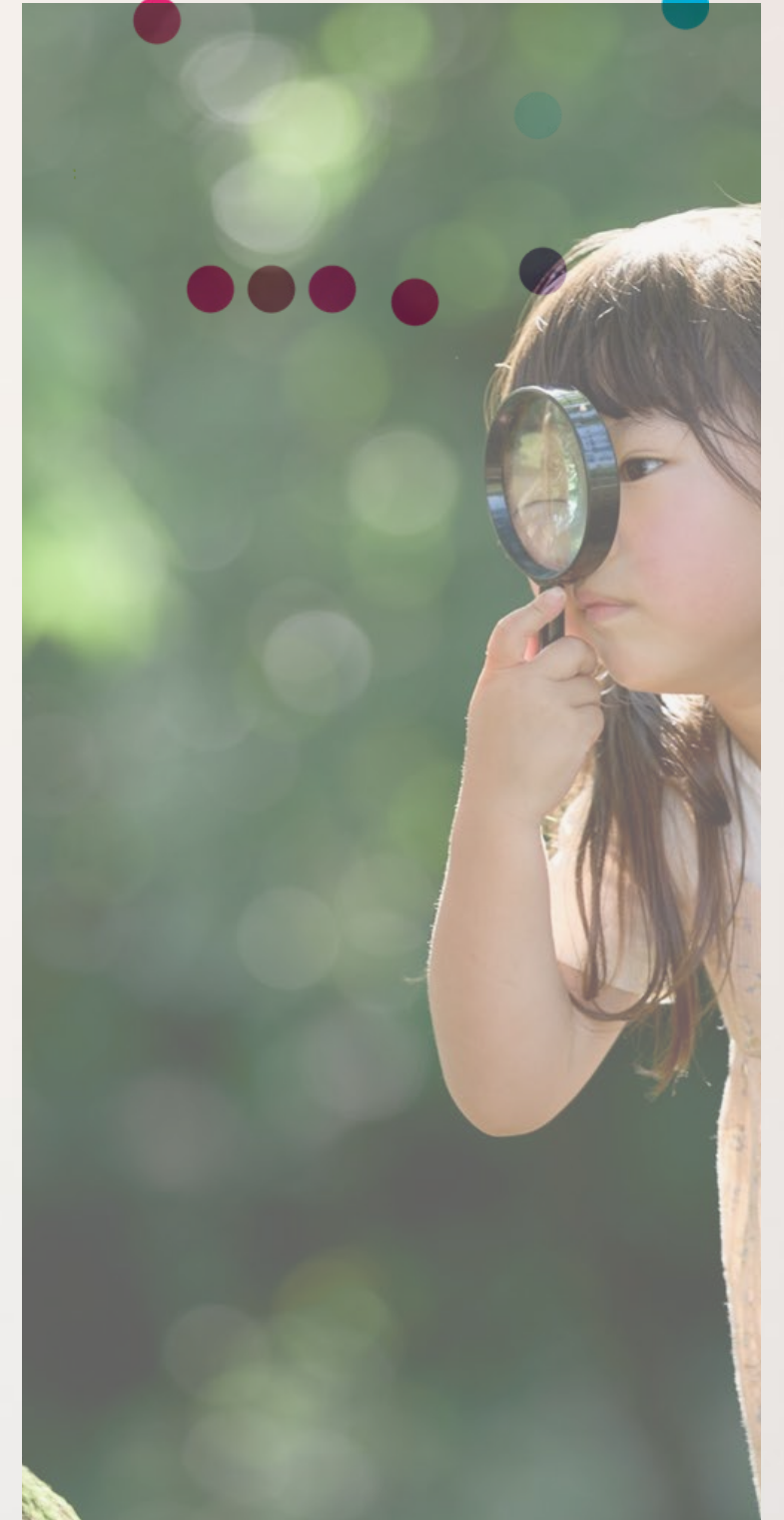


# Enquête sur l'emploi dans le secteur de la petite enfance

Province de Luxembourg

Une étude menée auprès de **86 milieux d'accueil** et **7 services d'accueil d'enfants** pour comprendre les défis du recrutement et dresser un portrait de la situation actuelle



# Contexte de l'enquête



## Objectifs principaux

Cette enquête vise à comprendre les défis quotidiens tels que la pénurie de professionnels qualifiés et les difficultés de recrutement. L'étude, actuellement en cours, révèle des tendances significatives plutôt que des chiffres définitifs



## Participants

- 45/86 milieux d'accueil de la province
- 6/7 services d'accueil d'enfants
- Directions

# Besoin RH



Milieux d'accueil

87.6%

Recrutement 23-24

En moyenne, **128 postes** de personnel d'accueil sont restés vacants pendant une durée de **trois mois**



SAE

100%

Recrutement 23-24

En moyenne, **25 postes** de personnel d'accueil sont restés vacants pendant **2.6 ans**

Prévisions au 04/04/25

Milieux d'accueil (45)

	2025	2026
Direction	7	0
PMS	1	3
PA	88	58
Ouvriers	7	10

Prévisions au 01/10/25

SAE (6)

	2025	2026
Direction	1	0
PMS	1	0
PA	46	55
Ouvriers	0	0

# Temps de travail



Milieux d'accueil

**Directions et PMS**

CDI Mi-temps  
= Stabilité

**Personnel d'accueil**

CDR Temps partiel  
= Instabilité



SAE

**Directions et PMS**

CDI Temps plein  
= Stabilité

**Personnel d'accueil**

CDI Temps plein  
= Stabilité



# Difficultés de recrutement



## Disponibilité limitée

La disponibilité limitée des candidats constitue un frein important : beaucoup de CV proviennent de personnes sans diplôme adéquat



## Personnel motivé

Plus de la moitié des répondants rencontrent des difficultés pour recruter du personnel motivé, un défi majeur du secteur

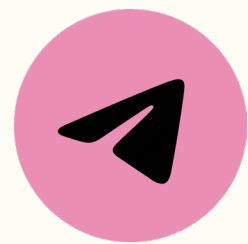


# Mesures pour pallier la pénurie

## Solutions actuellement mises en place

- Redistribution de la charge de travail entre les équipes
- Recours aux heures supplémentaires
- Utilisation de services Accueil Assistance
- Renfort avec des stagiaires
- Réorganisation interne des postes (direction et PMS sur le terrain)
- Adaptation des horaires de travail

# Outils de recrutement



- **Candidatures spontanées** : 66,7% utilisent cette méthode
- **Bouche -à-oreille** : moyen efficace pour attirer des candidats (62,2%)
- **Stages** : 60 % des stages débouchent sur un engagement

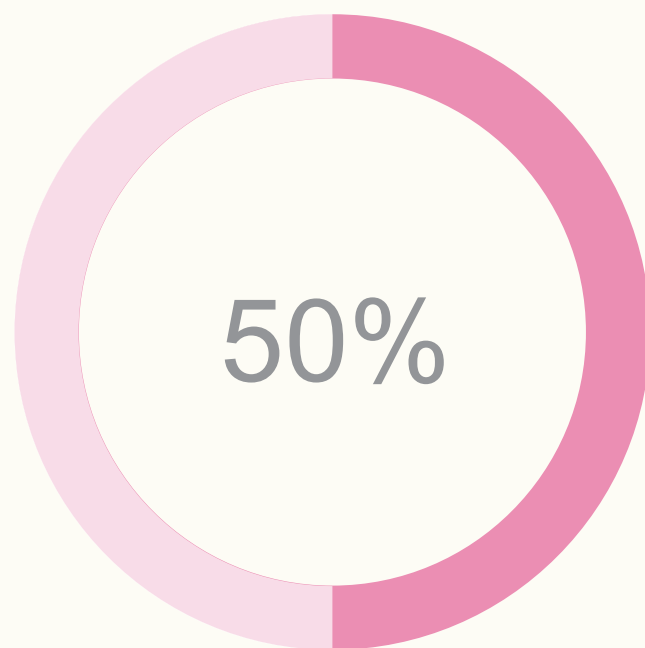


- 55,6% des MA ont **créé un compte**
- 44,4% ont **déposé au moins une offre**
- Seulement 8.9% ont utilisé l'onglet “ **recherche de candidat** ”

Les SAE n'ont pas apporté suffisamment d'éléments de réponses pour que les données soient représentatives

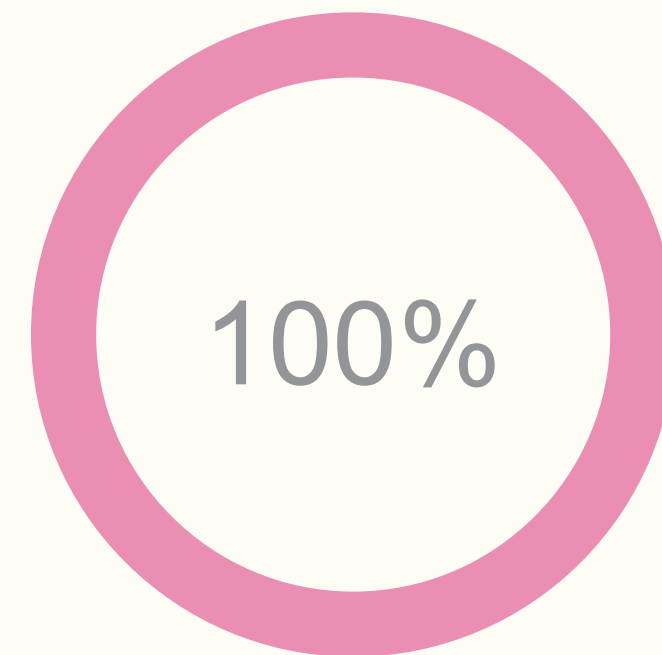


# Conclusions et perspectives



**Structures en bonne santé**

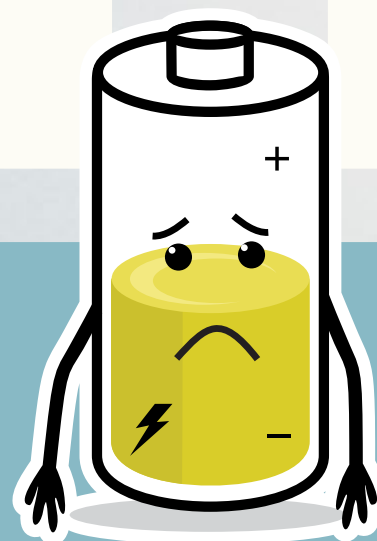
Grâce à un PO soutenant, une bonne cohésion d'équipe et des moyens adéquats



**Sentiment d'impuissance**

Malgré les efforts, non-reconnaissance du métier perçu comme pénible

66.6% des SAE





Cofinancé par  
l'Union européenne



Wallonie



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES