



Observatoire 2025 : Les enjeux du recrutement dans le secteur de la Petite Enfance

Info : 06.48.39.41.50 acepp83.acepp@gmail.com



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

Premier envoi de l'enquête auprès de 42 associations le 9 décembre 2025.
Relance envoyée le 16 décembre 2025.



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

15 structures répondantes, représentant :

341 places d'accueil

151 salariés
concernés

127 CDI sur 151 postes



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

PORTRAIT DES STRUCTURES

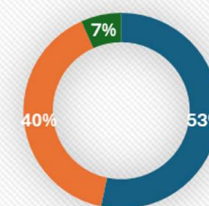
22,7 PLACES EN MOYENNE

10,1 SALARIES PAR STRUCTURE

7,8 ETP EN MOYENNE

84% DES CONTRATS SONT DES CDI

Implication des parents dans le recrutement



■ Non ■ Oui, rarement ■ Oui, toujours



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT(1/2)

Les postes en tension :

Auxiliaire de puériculture	5 structures
CAP AEPE/Equivalent	4 structures
EJE	2 structures
RSAI	2 structures



67 % des structures ont rencontrés des difficultés de recrutement sur la période septembre 2024-septembre 2025



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT(2/2)

Les principales raisons des difficultés de recrutement identifiées :

Manque de candidatures	11 structures
Candidats peu ou pas qualifiés	7 structures
Concurrence inter structures	3 structures
Environnement (locaux, accessibilité)	2 structures
Conditions salariales peu attractives	2 structures
Temps de travail réduit peu attractif	1 structure



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

LES CONSEQUENCES DU MANQUE DE PERSONNEL

RESTRICTION D'ACCUEIL

73%

des structures n'ont pas
restreint les temps d'accueil.

3 l'ont fait ponctuellement.

TENTATIVES DE RECRUTEMENT AVANT VALIDATION

+3

6 structures ont effectué plus de
3 recrutements avant de trouver
le bon candidat.

HEURES SUPPLEMENTAIRES LORS D'UN POSTE VACANT

5-10 h

Par semaine pour 6 structure.
Une structure dépasse 20
heures hebdomadaires.



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

LES CANAUX DE RECRUTEMENT

Comment les associations trouvent leurs candidats ?

Les canaux utilisés :

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| - France Travail | 12 structures |
| - Bouche à oreille/réseau | 7 structures |
| - Réseaux sociaux | 5 structures |
| - Site internet de recrutement | 1 structure |
| - Mission Locale/CEDIS | 2 structures |

Evolution des pratiques d'entretien

60 %

n'ont pas fait évoluer leurs pratiques.



Quelques exemples d'évolutions citées :

- Double présence Présidence/Directrice
- Questionnement sur le projet professionnel
- Mise en avant des avantages
- Choix des horaires



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

STABILITE ET FIDELISATION DES EQUIPES Mouvement de personnel et causes de départ (1/2)

TAUX DE ROTATION

73%

des structures ont renouvelé moins d'1/4 de l'équipe, 4 établissements entre 1/4 et 1/2.

Nombre de départs enregistrés

1-5

6 structures ont eu 1 à 2 départs. 6 autres entre 3 et 5. 3 structures aucun départ.

ACTIONS DE STABILISATION/FIDELISATION EN PLACE

80%

Des structures ont mis en place des actions concrètes pour stabiliser leur équipe.



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

STABILITE ET FIDELISATION DES EQUIPES Mouvement de personnel et causes de départ (2/2)

LES TYPES DE RUPTURES DE CONTRAT RECENSEES

- Fin de CDD/Intérim 9
- Ruptures conventionnelles 4
- Démissions 3
- Licenciements 2
- Abandons de poste 1
- Fin de période d'essai 1

PRINCIPALES CAUSES DE DEPART

- Conciliation vie pro/perso 6
- Conditions de travail 4
- Incompatibilité avec le projet 4
- Reconversion professionnelle 4
- Rémunération insuffisante 2



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

STABILITE ET FIDELISATION DES EQUIPES

Actions de stabilisation mises en place dans les établissements

- Semaine de 4 jours et aménagement du vestiaire.
- Planning de 4 jours et flexibilité, écoute des contraintes horaires.
- Démarche RSE, semaine de 4 jours comme levier d'attractivité.
- CDI, revalorisation et mise en avant des avantages de l'association.
- Pérennisation des contrats aidés (toute l'équipe en CDI)
- Présence et écoute active. Adaptation aux nouvelles générations en laissant le choix des horaires.

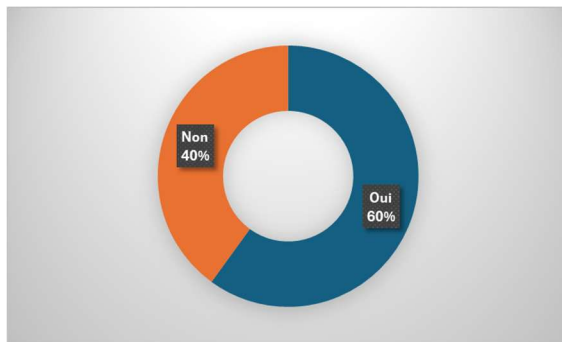


Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

IMPACT DE LA REDUCTION DES CONTRATS AIDES (1/2)

STRUCTURES AYANT EU DES CONTRATS AIDES (SEPT 2024 – SEPT 2025)

Oui, 9 structures
Non, 6 structures



IMPACT SUR L'ACTIVITE (13 répondants)

- Aucune difficulté 3
- Difficulté faible (<25%) 7
- Difficulté modérée (25-50%) 2
- Difficulté importante 1



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

IMPACT DE LA REDUCTION DES CONTRATS AIDES (2/2)

54 % des établissements ayant eu des contrats aides ont remplacé ces postes avec difficultés. La majorité ont fait appel à des CDD et à des demandes de subventions plus importantes.



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

STAGIAIRES, APPRENTIS ET VAE (1/2)

EMBAUCHE DE
STAGIAIRES/APPRENTIS APRES
FORMATION

33%

5 structures sur 15 ont
embauché des stagiaires ou
apprentis à l'issue de leur
parcours.

CONNAISSANCE DU
DISPOSITIF VAE

93%

14 structures sur 15
connaissent très bien le
dispositif VAE

ACCOMPAGNEMENT VAE

60%

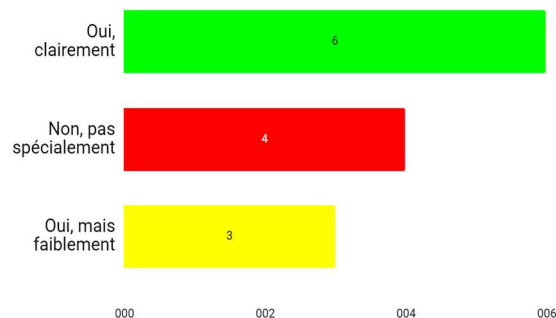
9 structures ont accompagné
des salariés dans une
démarche de VAE
(principalement pour le DEAP et
DEEJE)



Enquête menée auprès des EAJE associatifs du VAR

STAGIAIRES, APPRENTIS ET VAE (2/2)

LA VAE FAVORISE-T-ELLE LA
STABILISATION DES SALARIES ?



DIPLÔME VISES PAR LES VAE
EN COURS

- DE AP
- DE EJE
- Une majorité des salariés ayant finalisé leur VAE sont restés en poste.
- Quelques uns ont obtenu un changement de poste.



Les tensions identifiées

- Le manque de candidatures est la 1° cause de difficulté (73% des structures)
- Le profil d'auxiliaire de puériculture est le plus en tension
- Certaines structures mettent plus de **six mois** à pourvoir un poste.
- Les heures supplémentaires absorbent les vacances de poste.
- La conciliation vie pro/perso est la première cause de départ.



Les points positifs

- 73% des structures n'ont pas restreint les temps d'accueil
- 80% ont mis en place des actions pour stabiliser leur équipe.
- La VAE est bien connue, avec une effet positif.



Les leviers d'actions

- Diversifier les canaux de recrutement : France Travail ne suffit plus. Il faut recourir davantage aux réseaux sociaux et professionnels.
- Développer la flexibilité des modèles horaires (planning du personnel) : La semaine de 4 jours et le choix des jours apparaissent comme une réponse concrète aux demandes des salariées.
- La fin des contrats aidés fragilise les structures : Besoin de soutien financier.
- Valoriser la VAE et l'apprentissage.