

Accueil de l'enfance

Dossier thématique sur la pénurie de personnel

Le champ de l'accueil de l'enfance connaît une pénurie de personnel importante, et plus précisément de titulaires au bénéfice d'une formation tertiaire ES (École supérieure). Différents facteurs peuvent expliquer la situation. Comme pour d'autres secteurs d'activité, dans une certaine mesure et en particulier pour les cadres, la vague de retraites des « baby-boomers » n'est pas à négliger. Pareillement à d'autres services de « care » souvent non reconnus à leur juste valeur, 90% de femmes travaillent dans l'accueil de l'enfance et œuvrent fréquemment à temps partiel.

Le secteur de l'accueil de l'enfance est néanmoins confronté à des spécificités propres. Le développement du champ durant ces dernières décennies a conduit à une croissance des places d'accueil, ce qui implique une augmentation du besoin en personnel. Les conditions de travail restent encore souvent inadéquates face aux besoins des enfants, ce qui engendre des reconversions ou provoque l'épuisement professionnel, un renouvellement du personnel conséquent et des réorientations professionnelles dont le coût est élevé pour la collectivité. Notons aussi qu'un manque de professionnel·les peut conduire à un stress physique et/ou psychologique, entraînant à son tour des répercussions sur les enfants.

L'accueil de l'enfance (accueil collectif de la petite enfance, accueil collectif parascolaire, accueil familial de jour) joue un rôle systémique, essentiel à la cohésion de notre société. Il faut en prendre soin.

Pro Enfance – plateforme romande pour l'accueil de l'enfance – propose à travers ce document des pistes de réflexions et d'actions pour faire face à la pénurie de personnel du secteur d'activité. Conçu pour être au service des plus jeunes de notre société, des familles et plus largement de la collectivité, ce document recense notamment des recommandations et des exemples de pratiques. Sans prétendre à l'exhaustivité, il met aussi en évidence des études et des supports audiovisuels.

Le document est divisé en quatre chapitres :

- Recommandations globales pour répondre à la pénurie de personnel
- Pour approfondir certaines recommandations et soutenir l'action
- Autres exemples de pratiques et défis concrets rencontrés sur le terrain
- Démarches inspirantes pour valoriser et promouvoir les métiers de l'accueil de l'enfance

Recommandations globales pour répondre à la pénurie de personnel

Recommandations de Pro Enfance

La prise de position de Pro Enfance met en exergue différentes mesures pour répondre à la pénurie de personnel et permettre aux 0-12 ans de vivre leur enfance :

- **Renforcer la formation initiale** en soutenant les écoles de formation et les places de formation.
- **Garantir des conditions de travail pour assurer la continuité des engagements professionnels du personnel éducatif.** Cela implique des conditions-cadres répondant aux responsabilités : taux d'encadrement des enfants adéquats, temps de travail hors enfants, possibilités de formation continue et de supervision, aménagement des espaces répondant aux besoins individuels dans un cadre collectif.

- **Renforcer l'identité professionnelle des équipes éducatives et reconnaître explicitement les compétences complexes liées au secteur d'activité** : exige du personnel éducatif qualifié et des directions formées, des rémunérations en adéquation et des possibilités d'évolution professionnelle.
- **Rendre cohérente la prise en charge de tous les enfants de 0-12 ans qui en ont besoin** : une coordination et une répartition claire des compétences entre les échelons politiques, y compris en matière de financement stable et pérenne. La qualité et le contrôle des conditions-cadres doivent relever de la compétence des cantons, en concertation avec les villes et les communes.
- **Instituer un article constitutionnel fédéral ou une base légale soutenant l'accueil de l'enfance et un observatoire national de l'enfance.**
- **Impliquer les acteurs concernés pour approfondir la thématique**, échanger sur les pratiques favorables aux questionnements et aux possibilités d'alternatives comme celles du congé parental qui permettrait de diminuer la demande de places d'accueil.

Les tentations de diminuer les exigences de formation, de maximiser le ratio d'encadrement des enfants ou de se décharger de la responsabilité de l'accueil de l'enfance apparaissent comme contre-productives.

[Pour plus de détails, voir le communiqué de presse de Pro Enfance \(2023\) à propos de la pénurie de personnel](#)

Mesures identifiées par la Commission européenne

En cas de pénurie de personnel, il importe de combiner des mesures à court terme avec une stratégie à long terme traitant les causes profondes des difficultés de recrutement et de fidélisation. En ce sens, la diminution ou la limitation des niveaux de qualification requis pour travailler dans le secteur de l'accompagnement éducatif de la petite enfance (EAPE), le recrutement de personnel sous-qualifié ou non qualifié ou la modification du rapport personnel-enfants peuvent apporter des solutions temporaires aux pénuries de personnel, mais pas à long terme.

Les mesures susceptibles de contribuer efficacement à remédier aux pénuries de personnel, qu'il convient souvent de combiner les unes avec les autres plutôt que d'utiliser de manière isolée, consistent notamment à :

- **Élaborer, avec l'aide des principaux acteurs concernés du secteur, des stratégies à l'échelon national et/ou local** pour remédier aux pénuries de personnel, tout en continuant de mettre l'accent aussi bien sur la disponibilité de places au sein des structures d'EAPE que sur la qualité de l'éducation et de l'accueil, ainsi qu'en répondant à la demande de services d'EAPE.
- **Valoriser la profession** et mettre en avant sa valeur ajoutée sur le plan pédagogique et social, notamment au moyen de campagnes de communication visant à faire savoir à quel point les professions du secteur de l'EAPE peuvent être diversifiées et gratifiantes ainsi qu'à accroître l'attrait de la profession.
- **Diversifier les stratégies de recrutement**, par exemple : en favorisant l'accès aux études en matière d'EAPE dans les universités, les établissements d'enseignement et de formation professionnelles ainsi que par l'intermédiaire d'autres prestataires d'enseignement et de

formation (notamment par des incitations financières), diversifier l'offre et l'accessibilité des études en matière d'EAPE, diversifier ainsi qu'élargir les parcours professionnels et ménager de la flexibilité dans les parcours professionnels; créer des échelons de carrière clairs pour permettre une progression en bénéficiant d'un perfectionnement et d'un soutien professionnels continus, développer un large éventail de rôles pour attirer les candidats issus de milieux très variés ou remédier au déséquilibre entre les hommes et les femmes parmi les professionnels de l'EAPE.

- **Ouvrir des perspectives de carrière motivantes et dynamiques**, en ce qui concerne les possibilités de perfectionnement professionnel, les parcours de carrière, les possibilités d'assumer différents rôles dans un cadre ou un contexte d'EAPE, y compris des responsabilités supplémentaires, ou un rôle de responsable, assorti d'un niveau de rémunération approprié. Apporter une aide aux responsables qui contribuent grandement à soutenir l'ensemble de l'équipe d'EAPE.
- **Offrir des possibilités de perfectionnement** professionnel continu à toutes les catégories de personnel et prévoir une période d'insertion et/ou un tutorat pour les nouveaux membres du personnel.
- **Améliorer les conditions de travail** : réduire le rapport personnel-enfants, augmenter les salaires et prévoir d'autres incitations financières, ménager davantage de temps sans enfant pour favoriser le perfectionnement professionnel et le travail en équipe ; il est nécessaire de proposer des horaires de travail et un statut contractuel plus stables et un meilleur environnement de travail.

[Les mesures ci-avant sont extraites du document de synthèse « Pénuries de personnel dans le secteur de l'EAPE » \(Groupe de travail EAPE ; Commission européenne ; 2024\)](#)

Recommandations Kibesuisse, ATAN et Pro Enfance

Les mesures pour lutter contre la pénurie de professionnel·les consistent notamment à garantir des **conditions-cadres en adéquation avec leurs responsabilités et la pénibilité du travail** (temps de travail hors présence des enfants, taux d'encadrement des enfants, possibilités de formation continue, salaires, etc.). En outre, les trois organisations actives dans le domaine de l'accueil de l'enfance, représentant respectivement trois des régions linguistiques de la Suisse, se sont exprimées d'une voix commune pour recommander un **100% de personnel formé, dont 50% de niveau tertiaire**.
[Accéder au dossier de presse des organisations \(2024\)](#)

Pour approfondir certaines recommandations et soutenir l'action

Un cercle vicieux qu'il conviendrait de stopper

N'importe qui pourrait travailler dans la petite enfance, comme si le besoin de main-d'œuvre en ce domaine ouvrait la voie à l'employabilité des personnes, en particulier des femmes, qui n'auraient pas trouvé meilleur parti. Peu s'en faut, les métiers de l'enfance se multiplient et se concurrencent. Ce qui fait que les personnes ayant des diplômes et des formations de bons niveaux constatent la perte de valeur de leurs études, et fuient la petite enfance pour d'autres horizons. Il s'agit là d'un cercle vicieux qu'il conviendrait de stopper en cherchant à comprendre les raisons d'être d'une telle croyance, selon laquelle éduquer les enfants dans un cadre professionnel consiste à « garder les mômes ». Le regard porté sur le contexte français est certainement évocateur pour le paysage suisse.

[Extrait de l'article « Petite enfance : pourquoi des métiers si mal aimés et si malmenés ? » \(Laurence Rameau ; Les pros de la petite enfance ; 2023\)](#)

Le personnel formé ne coûte pas plus cher

Comme l'affirment la Ville de Neuchâtel ou celle de Lausanne, le recours à des collaboratrices ou des collaborateurs formés plutôt qu'à du personnel non formé ne coûte pas plus cher : moins de burnout, moins de turnover et donc une meilleure qualité de prise en charge et des enfants en confiance.

[Coûts et financements de l'accueil de l'enfance – Proposition de méthodologie et recommandations \(Pro Enfance, 2019, pp. 12-13\)](#)

La valorisation du « care » passe par un changement de paradigme

Tout le monde, notamment au niveau politique, reconnaît l'égalité des sexes. Des mesures sont prises et mises en avant, comme la promotion des femmes aux postes de cadre. Une telle mesure est certes positive. Mais elle a surtout un avantage : elle ne remet pas en cause l'ordre établi. Car, dans le système actuel, comme le dit Hochschild lorsqu'elle présente la réalité des femmes des pays du Sud qui quittent leurs enfants pour venir garder ceux des pays du Nord dont les mères travaillent professionnellement : « Au bout du compte, les femmes des pays riches comme celles des pays pauvres sont des actrices de second rôle dans le grand jeu économique dont elles n'ont pas défini les règles. » (Hochschild, 2004 : 64). Ce paradigme se répercute sur la prise en charge du travail domestique, dont l'accompagnement des enfants.

[Extrait du travail de mémoire « Educatrice de la petite enfance. Un métier féminin en perte de reconnaissance » \(Michela Bovolenta ; 2007\)](#)

Une structure d'accueil de la petite enfance recrute parmi les personnes migrantes et reçoit un prix

Pour répondre à la pénurie de personnel, une structure d'accueil se tourne vers les personnes migrantes et les accompagne dans leur parcours de formation. La garderie du Seran à horaires élargis, située à Lausanne, reçoit un prix (2024) pour sa démarche et démontre qu'il est possible de soutenir le besoin et l'exigence de personnel qualifié.

[Plus d'info](#)

Exemples concrets pour améliorer les conditions de travail du secteur du social

L'amélioration des conditions de travail peut aider à freiner la fluctuation très élevée dans certains champs professionnels et contribuer à éviter que le personnel qualifié migre vers d'autres domaines professionnels ou s'épuise. Pour améliorer les conditions de travail, AvenirSocial – association professionnelle suisse du travail social – présente aux professionnel·les du domaine des possibilités d'actions concrètes sur son site Internet. Les personnes qui occupent des fonctions de direction sont en particulier sollicitées. A la jonction entre les professionnel·les et les autorités, le rôle des responsables est déterminant pour améliorer les conditions de travail au sein des institutions.

[Accéder aux propositions d'AvenirSocial](#)

Situation du personnel qualifié dans le domaine social

Afin d'obtenir une image plus précise de la situation du personnel qualifié dans le domaine social, l'organisation faîtière suisse pour la formation professionnelle SavoirSocial et la Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social SASSA ont mandaté le bureau Interface pour une étude (2024). Le taux de rotation élevé, les courtes durées d'emploi et les compromis pour repourvoir des postes de travail constituent des défis auxquels doivent faire face les employeurs du domaine. Les résultats participent à lutter contre la pénurie de personnel.

Les prestataires de l'accueil collectif de la petite enfance et du parascolaire affichent le plus haut taux de fluctuation. Ce secteur enregistre par ailleurs une proportion particulièrement élevée de départs après une formation menée à son terme (27% de tous les départs). Selon les institutions interrogées, ce taux élevé de fluctuation se traduit avant tout par une augmentation de la charge de travail pour les collaborateur·trices en place. D'où un risque de spirale négative : plus l'entreprise doit mobiliser de ressources pour repourvoir des postes, plus les processus de recrutement sont longs et coûteux. Cela ne fait qu'alourdir la charge de travail pesant sur le personnel restant, ce qui peut, à son tour, mener à de nouvelles démissions (p. 6).

[L'étude sur le personnel qualifié dans le domaine social est publiée en allemand. Un résumé en français est également disponible.](#)

Comprendre et agir sur l'absence au travail du personnel éducatif

L'absence au travail du personnel éducatif participe à la pénurie du personnel. Les cas étant élevés, du moins dans le domaine de la petite enfance genevoise, un appel d'offres a été lancé en 2024 par des employeurs de structures préscolaires exploitées ou subventionnées par des communes du canton. Les résultats devraient être disponibles en 2025.

Anticiper les besoins en places d'accueil, un axe stratégique pour devancer les besoins de personnel

La Fondation pour l'accueil de jour des enfants et ses mandataires, la société MicroGIS et le bureau Evaluanda, ont publié en 2018 les résultats d'une étude inédite dans le canton de Vaud pour faciliter le pilotage du développement des places d'accueil pour les enfants à moyen et long termes. D'ici 2030, 28'000 nouvelles places devront ainsi être créées. À elle seule, la pression démographique des enfants âgés de 0 à 11 ans, qui progresse de 21% entre 2015 et 2030 dans le canton, est un défi pour tous les partenaires de la politique d'accueil.

[Plus d'info](#)

Le canton de Fribourg a également mandaté la société MicroGIS, qui a remis un rapport d'étude en 2024. Les personnes formées et actives dans le domaine de l'accueil de jour changent de profession ou arrêtent toute activité durant leur vie professionnelle. Cela implique une perte de personnel potentiel qui atteint 44% des personnes formées, qu'il s'agit de compenser par un surplus de formation par rapport aux postes à pourvoir (p. 54).

[Plus d'info](#)

Devenir des assistantes et assistants socio-éducatifs dans le canton de Vaud

Sur mandat de l'OrTra Santé-Social Vaud, la HETS-Genève a mené une étude sur le devenir des assistantes et assistants socio-éducatifs (ASE) dans le canton de Vaud (2022). La recherche permet de souligner l'adéquation des personnes formées en termes de réponses aux besoins des institutions et d'évaluer le nombre d'ASE nécessaire dans le canton à l'horizon 2030, ainsi que la faisabilité pour atteindre les objectifs. Les résultats distinguent les différentes filières d'apprentissages, dont celle du secteur de l'enfance.

[Plus d'info](#)

Une question de santé au travail : des mesures pour réduire la pénibilité du travail

Le Syndicat des services publics (SSP-Vaud) a mené un sondage en Suisse romande, en 2021, auprès du personnel éducatif du champ de l'accueil de l'enfance. Il en ressort les éléments suivants (p. 17) :

- 62% des personnes se sentent stressées ou plutôt stressées et pour 69% le travail a un impact sur leur santé. Le bruit est une source de stress pour 60% du personnel. Le résultat le plus préoccupant est de constater que 83% des personnes répondent qu'elles vont travailler en étant malades.
- Concernant les causes des problèmes liés à la santé, la moitié des personnes considère qu'il y a un manque de personnel, 55% que les groupes d'enfants sont trop grands, 62% que le niveau de bruit est trop élevé. Si 60% des structures accueillent des enfants à besoins particuliers, seulement 26% ont engagé du personnel spécialisé. A noter également que seule la moitié des sondées considère avoir les moyens suffisants pour mettre en œuvre le projet pédagogique.
- Seulement 37% des répondants considèrent que leur employeur prend des mesures pour protéger leur santé. Parmi les problèmes qui impactent le plus la santé, 68% mentionnent les postures, 54% ne disposent pas de suffisamment de meubles adéquats aux adultes, 45% n'ont pas de lieu de pause et 39% ne peuvent pas respecter les temps de pause.

Pour réduire la pénibilité au travail et améliorer la santé du personnel, le SSP propose plusieurs mesures reproduites dans l'ordre décroissant du taux de réponse affirmatif reçu (p. 17) :

- mettre à disposition des salles de repos calme (90%) ;
- réduire le nombre d'enfants par adulte (88%) ;
- augmenter le taux de personnel formé (87%) ;
- proposer des formations sur la protection de la santé (86%) ;
- mettre en œuvre des mesures anti-bruit (81%) ;
- instaurer des mesures d'hygiène et mettre à disposition du matériel ergonomique (80%).

La durée de non-disponibilité du personnel est aussi à prendre en considération lors du calcul de la durée du travail. En effet, les périodes pendant lesquelles le personnel est absent ne sont pas anodines. Elles peuvent consister en raisons légales (vacances, maladie, maternité, etc.), qui ont un impact important dans un secteur très féminisé, ou en des journées de formation continue. Au total, la durée de non-disponibilité représente en moyenne 37 à 42 jours par année, soit 14,8% à 16,8% du temps de travail. Pour compenser les absences du personnel, le SSP propose environ 15 à 16% de la durée de travail annuel (p. 20).

[Télécharger la publication « Pour un service public de l'enfance – Lignes directrices du Syndicat des services publics pour un accueil de jour de qualité » \(2023\)](#)

Un film sur la santé psychique des professionnel·les de l'enfance

Deux intervenantes de la cellule socioéducative du Service de la petite enfance de Lausanne témoignent sur la santé psychique des professionnel·les de l'accueil des enfants et des familles. Entre disponibilité, engagement et épuisement, quelles sont les réalités de terrain ? Reportage à découvrir au travers d'un film.

Le film [Soutenir le développement du petit enfant : le rôle des professionnel·le·s](#) (16 :00' ; 2021) est diffusé dans le cadre d'une campagne menée par Promotion santé suisse.

[Plus d'info sur la campagne](#)

Rencontre entre l'architecture et l'éducation de l'enfance

Garantir la continuité d'engagement du personnel éducatif implique notamment l'aménagement d'espaces favorables aux enfants. Le film « Limites invisibles » s'avère inspirant. Il permet de mieux comprendre qu'une rencontre entre l'architecture et l'éducation est essentielle. Il est indispensable pour les pédagogues qui veulent construire un projet institutionnel clair donnant un repère à l'enfant. Il l'est également pour tout architecte qui veut mettre à disposition un outil de travail performant.

Limites invisibles (Fernand Melqard et Janka Rahm ; Service de la petite enfance de Lausanne ; 2006 ; 25:00')

PEP, Partenaire enfance et éducation, a également édité le guide « Concevoir un lieu parascolaire, l'importance de l'architecture et des espace » (2022)

Autres exemples de pratiques et défis concrets rencontrés sur le terrain

Pro Enfance a organisé, en 2024, une table ronde qui a permis à son Conseil stratégique d'échanger sur la question de la pénurie du personnel. Voici quelques éléments de réflexion inspirés des discussions, qui ne reprennent pas les axes évoqués dans le présent document thématique ou qui sont abordés de manière succincte :

Proposer des conditions de travail en adéquation avec les responsabilités, tout en garantissant du sens

- La durée de vie sur le terrain questionne, dont le changement d'orientation professionnelle. Que pouvons-nous offrir ? La reconnaissance en soi ne suffit pas : il existe aussi une exigence de mesures concrètes, dont une reconnaissance financière adéquate.
- On trouve du personnel si un intérêt financier existe. Dans la négative, celui-ci tend à quitter un réseau pour un autre. Il faut aussi que le travail soit intéressant. Si le personnel n'est pas formé ou pas motivé, les équipes s'épuisent et les turn-over augmentent.
- Il est observé que l'envie de travailler à 100% ne fait plus forcément écho. Les jeunes ont une nouvelle représentation du travail, une envie d'être nourris d'autre chose. En tant que direction, il apparaît nécessaire de nourrir le métier d'éducateur-trices d'autre chose que d'être en lien avec les enfants. Le besoin de soutenir les familles permet notamment de nourrir cet autre chose.
- Faciliter l'accès des éducateur-trices à la recherche contribue à la reconnaissance des compétences des professionnel·les de l'enfance et à stabiliser le personnel.
- Pour susciter un intérêt, il importe que le personnel puisse réfléchir et non se suffire à exécuter. La formation continue, notamment, est aussi déterminante.
- La gestion de projet peut aussi être motivante. Elle fait partie intégrante du plan d'étude cadre des filières ES en éducation de l'enfance.
- Il faut penser les perspectives de carrière, notamment en interrogeant les cahiers des charges. Pourquoi passer d'un niveau ES (Écoles supérieures) à HES (Hautes écoles spécialisées), s'il n'existe pas de cahiers des charges différenciés. De plus, dans certaines régions, il n'existe pas de cahiers des charges ou il n'y a pas de distinction entre les éducateur-trices ES et les Assistant-es socio-éducatif-ives. Des cahiers des charges différenciés ne présupposent pas, par défaut, un coût plus élevé. Les ES/HES sont quant à eux/elles formé-es à la réflexivité pour comprendre les enjeux. Lorsque les cahiers des charges introduisent une distinction, cela ne résout toutefois pas forcément la problématique. Il serait utile de mener une enquête portant sur les pratiques et représentations relatives au métier d'éducatrices et d'éducateurs de l'enfance et à celui d'assistants et d'assistantes socio-éducatives.

- Une convention collective du travail romande pour l'enfance permettrait d'éviter la concurrence entre les cantons. Il y a aussi lieu de limiter le « tourisme » au sein d'un même canton afin d'autoriser une relation de confiance avec les enfants.
- Les horaires entrecoupés dans le parascolaire apparaissent comme un frein. Suivant les régions, il est plus aisé d'engager du personnel dans ce secteur. Pour d'autres, la pénurie se manifeste d'abord dans celui de la petite enfance. Cette question mérite d'être creusée, notamment par le biais d'exemples de pratiques. En ville de Neuchâtel, dans le cadre du [projet pilote cantonal Maé \(ma journée à l'école\)](#), la collaboration active entre deux mondes dépendant d'autorités différentes permet aux titulaires d'un CFC d'ASE Enfance, principalement, d'augmenter leur temps de travail en intervenant également en milieu scolaire. Cette dynamique facilite par ailleurs une continuité de la prise en charge des enfants.

Vers une action concertée afin de susciter de nouvelles vocations et maintenir le personnel en place

- Les cantons, les organisations du monde du travail (OrTra santé-social), SavoirSocial ou encore les écoles professionnelles sont chargées de **promouvoir les métiers de l'enfance**. Pro Enfance est aussi invitée à les mettre en lumière pour leur donner de la valeur et souligner les spécificités du domaine de l'accueil de l'enfance.
- La question de pénurie du personnel est de la **responsabilité** de la politique cantonale, de celle de l'employeur et de la direction, ainsi que des écoles professionnelles. Au niveau politique, la reconnaissance du domaine ne va pas toujours de soi. **Qui sensibiliser prioritairement** sur le thème de la pénurie de personnel ? les salons des métiers ? les OrTra ? le grand public ? Les conseillères et conseillers en orientation devraient aussi avoir une sensibilité plus large du secteur de l'accueil de l'enfance. Le discours est à diriger vers le social. Il ne s'agit pas de compétences techniques.
- Faute de titulaires d'un diplôme ES en nombre suffisant et suivant les régions, le terrain parvient difficilement à engager des référentes ou des profils en adéquation pour former de nouvelles personnes. Il faut pouvoir compter sur des personnes qui sont à la bonne place, sinon la démotivation s'installe.
- Les **filières éducation de l'enfance** des Écoles supérieures ont aussi un rôle à jouer concernant l'anticipation des besoins futurs et les demandes quant aux exigences de qualité dans le travail avec les enfants. Les écoles professionnelles peuvent être soumises à de fortes pressions pour augmenter le nombre de candidat-es. L'exigence de remplir les classes ne doit pas pour autant conduire à ouvrir les portes aux personnes qui n'auraient pas les compétences pour une formation supérieure. Pour répondre à la pénurie de personnel, il importe néanmoins d'agir aussi sur les conditions de travail et de savoir comment garder le personnel actuel. Il faut aussi que les structures d'accueil soient en mesure d'inclure des personnes en formation.
- La question sur les **stages** fait également débat. A ce propos, Pro Enfance a publié une [prise de position \(2017\)](#) qui reste d'actualité.
- Il faudrait savoir **combien coûte un « EPT carrière »** pour les éducatrices de l'enfance, et opérer des comparaisons avec les infirmières et les médecins. La comparaison dépend notamment du taux et de la durée d'activité.
- Les **horaires de la formation** sont à questionner, en particulier lorsqu'il s'agit d'une reconversion professionnelle qui demande des sacrifices. Une approche dite modulaire ou flexible telle que pratiquée récemment par la HES-SO Valais, filière enfance ES, pourrait s'avérer porteuse. Les écoles supérieures ont aussi besoin d'échanger pour sortir de leur solitude et ne pas réinventer la roue.

- Lorsqu'il s'agit de diminuer son temps de travail rémunéré à 60% pour se former en emploi, une compensation devrait être considérée. Sur le canton de Vaud, afin de soutenir la formation ES et compenser la perte salariale, un salaire de 4'500.- francs/mois est garanti. En revanche, les ASE entrant en formation ES sont introduit-es sous ce statut dans les quotas d'encadrement des enfants – sans pour autant avoir le même salaire que les titulaires d'un diplôme ES et sans avoir pleinement acquis les compétences attendues.
- Il a été observé que la présence de personnes incitées à se former peut avoir pour corollaire une baisse de motivation des effectifs dans les écoles professionnelles supérieures.
- En incitant les ASE à se diriger vers la filière ES, on accroît les compétences nécessaires au terrain mais on n'augmente pas le personnel.
- Le rôle des entreprises formatrices est aussi à valoriser. L'État de Fribourg a lancé une campagne avec une prime à l'engagement d'un ou d'une apprentie.
- Antérieurement à l'introduction d'un CFC ASE Enfance, Il y avait suffisamment de personnes intéressées à rejoindre la filière ES.
- Des employeurs de taille, par exemple la commune de Lausanne, peuvent s'appuyer sur une volonté politique pour développer l'accueil de l'enfance et disposent, contrairement à d'autres, de moyens pour mettre en place des solutions. Pour soutenir l'équité des chances des enfants, partout en Suisse, une approche coordonnée est indispensable.
- La notion de direction a aussi évolué, il convient de la questionner.
- L'offre de formation est très diversifiée, mais aussi concurrentielle. Une cohérence s'avère appropriée.

Donner envie

- Pour attirer les jeunes à se former dans le domaine de l'enfance, il faut leur donner envie.
- Pour attirer de nouvelles vocations ou fidéliser le personnel de l'accueil de l'enfance et redonner du sens au métier d'éducatrice de l'enfance, il convient de sensibiliser le grand public. Il faut changer les représentations liées au travail institutionnel avec les enfants et les familles. Une vision technocrate de l'accueil de l'enfance, centrée essentiellement sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ou les besoins de l'économie, ne répond pas aux besoins des enfants et des familles ni au cœur du métier. Il faut convaincre que travailler avec les enfants implique des compétences-métier et favoriser la qualité.

Démarches inspirantes pour valoriser et promouvoir les métiers de l'accueil de l'enfance

Le podcast « Vibrations » s'arrête sur le métier d'éducateur et d'éducatrice de l'enfance

L'OrTra santé-social Genève et Le 28, centre d'information et de promotion des métiers, innove avec le podcast « Vibrations ». Narrés par le Piaf, une mascotte ailée du Centre 28, deux épisodes s'arrêtent avec subtilité sur le métier d'éducateur et d'éducatrice de l'enfance ES. Des récits captivants et inspirants au travers de la mise en paroles de personnes actives sur le terrain.

Les pros de la santé et du social jouent certainement un rôle crucial dans la vie de nombreuses personnes, y compris dans celle des enfants.

[Les épisodes 3 \(14 juin 2024\) et 4 \(23 août 2024\) s'arrêtent spécifiquement sur le métier d'éducateur et d'éducatrice de l'enfance, filière école supérieure ES.](#)

Une BD-reportage s'arrête sur des métiers de l'accueil de l'enfance

Le centre Le 28 et l'OrTra santé-social Genève se sont associés pour publier la BD-reportage « Prendre soin : quinze immersions dans les métiers de la santé et du social » (2020). Quinze étudiant·es de l'École supérieure de bande dessinée et d'illustration se sont immergés dans les lieux de pratique professionnelle pour réaliser cette production. On y trouve notamment un reportage sur l'implication d'une assistante socio-éducative à l'école primaire de Chanteaubriand et un autre sur des éducateurs·trices de l'enfance actifs au sein de l'Espace de vie enfantine de Pinchat.

[Plus d'infos sur le site de l'OrTra-Genève](#)

L'enfance de l'art, un film de Kim Nguyen-Phuoc

Sara et Sébastien, étudiante et étudiant en 3^{ème} année de l'Esede-Genève partagent avec enthousiasme et passion (presque) toutes les facettes du métier de l'enfance au travers d'une websérie tournée dans le jardin d'enfants les Frimousses et du lieu d'accueil Bertrand. Pour nos deux protagonistes, travailler avec des tout-petits, non sans assurer un lien quotidien avec les parents, "c'est l'enfance de l'art !", d'où le film éponyme de Kim Nguyen-Phuoc (2023 ; 10:00').

Le Service écoles-médias du canton de Genève a réalisé cette production sur mandat de la direction du centre de formation professionnelle social (CFPSo) pour mettre en valeur de façon originale les différentes formations du CFPSo. Les différents épisodes de cette websérie peuvent être visionnés sur Archipro.

[Visualiser le film](#)

Une étudiante signe un slam

Une étudiante en diplôme ES Éducation de l'enfance de 3^{ème} année de la HES-SO Valais-Wallis, Fanny Delafond, a réalisé un exercice peu commun pour s'exprimer sur sa profession. Elle a rédigé et interprété un slam sur le métier d'éducateur·trice de l'enfance en collaboration avec Hugo Balsiger, qui a composé la musique.

[Télécharger la vidéo \(2023 ; 08 :11'\)](#)

Être éducatrice de l'enfance, ce n'est pas juste aimer les enfants

Une éducatrice de l'enfance, Précila Bordeur-Léonard, évoque son métier au travers d'une vidéo intitulée [Être éducatrice de l'enfance, c'est...](#) (01:48'). En partageant sa passion pour la petite enfance, elle aspire à faire connaître la beauté, mais aussi la complexité de son travail. Et non, son travail, ce n'est pas juste d'aimer les enfants !

[*Facebook, page « Le Local de Péla », 24.04.2020*](#)

Durer dans les métiers durs

Entre émancipation et aliénation, plaisir et souffrance, qu'est-ce qui fait qu'on dure, ou non, dans l'éducation professionnelle de la petite enfance ? Comment comprendre la forte mobilité professionnelle que l'on observe dans les métiers de l'enfance comme dans l'entier du travail social ? Que penser de l'inquiétante pénurie de professionnel·les de l'enfance qui se creuse toujours plus ? Autant de questions traitées dans le n° 144 de la Revue petite enfance « Durer dans les métiers durs » (juin 2024).

« En s'accumulant jour après jour, les prises de parole individuelles peuvent construire des engagements collectifs. L'écoute mutuelle vise à trouver des démarches possibles et en parler, dans

une équipe, une structure d'accueil, dans un contexte local ou dans l'espace publique. » (Marianne Zogmal, p. 38).

[Acquérir le n° 144 de Revue petite enfance, s'abonner ou découvrir des articles](#)

L'ambition d'une qualité de l'offre d'accueil des enfants

L'association PEP Partenaire et Pédagogie a produit, à l'occasion de ses 20 ans d'activité, un film sur l'accueil collectif de la petite enfance (14:25') et un second sur l'accueil collectif parascolaire (10:56'). Réalisés par Reversible (2018), ces films ont pour but de promouvoir l'ambition d'une qualité d'accueil de jour des enfants.

Le film portant sur l'accueil pour les jeunes enfants met notamment en évidence l'exigence de leur permettre de découvrir leur environnement en toute confiance, d'avoir un personnel éducatif stable avec une haute formation et de bonnes conditions de travail. Il met aussi l'accent sur le devoir des professionnel·les d'offrir un accueil de qualité ou rappelle encore que l'éducation doit être accessible à tous, conformément aux objectifs 2030 de l'Unesco.

[Accéder aux deux films](#)

Campagne de valorisation de l'accueil familial de jour

La Fondation pour l'accueil familial de jour (FAJE), en collaboration avec l'Office pour l'accueil de jour (OAJE) et d'autres partenaires, a lancé en 2024 une campagne de communication visant à promouvoir l'accueil familial de jour sur le canton de Vaud.

Cette initiative poursuit deux objectifs principaux : premièrement, attirer de nouvelles personnes intéressées à devenir accueillant·es en milieu familial, afin de soutenir les réseaux dans leur recrutement ; deuxièmement, sensibiliser les parents, en les informant des avantages et de la qualité de ce mode d'accueil, qui combine un cadre familial et un suivi professionnel rigoureux.

[Plus d'informations sur le site de campagne](#)

Une plateforme interactive des professions du social

La plateforme professions sociales.ch apporte des réponses aux personnes intéressées par une formation ou une reconversion professionnelle dans le domaine social. Elle permet en outre aux professionnel·les du domaine social de s'informer sur les possibilités de formation continue existantes.

La plateforme interactive est proposée par SavoirSocial, l'organisation faîtière nationale de la formation professionnelle dans le domaine social en Suisse. Des sacs en tissus à l'effigie de professions sociales.ch peuvent aussi être commandés auprès de SavoirSocial. Une manière d'attirer l'attention sur les professions sociales.

[Accéder à la plateforme des professions du social](#)

Pro Enfance – plateforme romande pour l'accueil de l'enfance constitue un pôle d'expertise. Elle met en réseau les acteurs romands du champ, les représente sur le plan national et contribue grâce à ses actions au développement des prestations. Sur demande, elle répond à des demandes spécifiques.