

Formation de base et continue : inventaire des pratiques romandes dans le domaine de l'accueil de l'enfance

Les recherches montrent que les effets positifs des programmes d'éducation et d'accueil des jeunes enfants sur leur bien-être et leur développement se manifestent lorsque la qualité de l'accueil est élevée (OCDE, 2017). Cette qualité dépend en grande partie de la professionnalisation du secteur – qu'il s'agisse de l'accueil collectif de la petite enfance, de l'accueil parascolaire ou de l'accueil familial de jour. Les professionnel·les doivent en particulier bénéficier de formations reconnues et accéder à des dispositifs de formation continue solides. Une telle exigence permet d'acquérir et d'actualiser des compétences essentielles comme : analyser ses pratiques, identifier les besoins des enfants et y répondre de manière adéquate dans un cadre collectif, collaborer avec les familles, intégrer les apports de la recherche et des approches pédagogiques récentes, ou encore enrichir son regard par l'échange avec des pairs.

Si cinq cantons romands proposent des formations de base et qu'il existe divers catalogues de formations continues, l'offre demeure hétérogène et manque parfois de visibilité. Dépendant des initiatives cantonales ou communales, ainsi que des employeurs, la formation en cours d'emploi ou la formation continue, par exemple, peut varier considérablement. Ces disparités soulèvent des enjeux majeurs : malgré l'importance de l'accueil de l'enfance pour les enfants âgés de 0 à 12 ans le secteur souffre encore d'un manque de reconnaissance. En effet, celui-ci est encore souvent perçu comme relevant de capacités « naturelles » alors qu'il exige une formation professionnelle en adéquation avec les responsabilités propres au travail mené quotidiennement avec les enfants et les familles, comme le souligne la littérature.

Pour renforcer la visibilité des offres de formation et souligner par ce biais les enjeux liés à la professionnalisation du domaine de l'accueil de l'enfance, Pro Enfance propose le présent inventaire. Structuré en trois parties, il situe d'abord le contexte en matière de formation, présente les recommandations formulées par Pro Enfance, puis recense les offres de formation de base et continues disponibles dans les cantons romands. Sans prétendre à l'exhaustivité ni reposer sur des critères de sélection spécifiques, ce panorama fournit un premier état des lieux des possibilités de formation en Suisse romande.

Sommaire

Contexte	3
Formations dans le domaine de l'accueil de l'enfance en Suisse	3
Le système de formation en Suisse	4
L'accompagnement des personnes en formation	5
Exigences en matière de qualification	6
Situation du personnel dans l'accueil de l'enfance	7
La formation continue : un enjeu de qualité et de durabilité	7
Cadres légaux et pratiques cantonales	8
Vers une approche coordonnée et équitable	9
Recommandations de Pro Enfance	11
Professionnalisation de l'accueil de l'enfance	11
Investir dans la formation de base et continue	11
Un cadre organisationnel favorable au développement des compétences	12
Renforcer la coordination et la visibilité de l'offre de formation continue	12
Recensement de l'offre de formation en Suisse romande	13
Exemples de formations professionnelles dispensées par canton	13
Formations continues	14
Pour aller plus loin	16

Contexte

Formations dans le domaine de l'accueil de l'enfance en Suisse

La qualité de l'accueil des jeunes enfants dépend fortement de la professionnalisation des équipes éducatives. Cela inclut les niveaux de qualification exigés pour exercer et la reconnaissance des compétences nécessaires. S'occuper d'enfants implique de grandes responsabilités et des connaissances théoriques et pratiques solides, rendant indispensable un personnel correctement formé. Des formations reconnues et valorisées, adaptées aux qualifications requises, sont donc essentielles.

Accueil en milieux collectif

Les titres exigés peuvent varier d'une région linguistique à l'autre. Nous nous concentrons ici sur les formations les plus répandues en Suisse romande. Ce choix implique que certaines formations du domaine social, telles que les diplômes d'éducateur·trice social·e ES ou d'animateur·trice communautaire ES sont mentionnées, mais ne sont pas présentées en détail.

Niveau secondaire II

Certificat fédéral de capacité (CFC) Assistant·e socio-éducatif·ve (ASE)

L'apprentissage d'assistant·e socio-éducatif·ve dure trois ans et peut se faire selon deux modalités. Le modèle généraliste permet d'acquérir une expérience dans plusieurs secteurs (enfance, handicap, personnes âgées), tandis que le modèle spécifique se concentre sur l'un de ces trois domaines précis. Pour les personnes bénéficiant d'un bagage solide, l'Ordonnance fédérale sur la formation professionnelle prévoit également l'obtention du CFC d'ASE par deux autres procédures. *La validation des acquis de l'expérience (VAE)* permet aux personnes disposant d'au moins cinq ans d'expérience professionnelle — dont deux ans dans le domaine socio-éducatif — de faire reconnaître officiellement leurs compétences. La procédure se fonde sur un dossier documentant le parcours et peut nécessiter de suivre des modules complémentaires avant l'obtention du diplôme. *L'article 32* de l'Ordonnance autorise les adultes expérimentés à se présenter directement aux examens finaux du CFC. Cette modalité exige également plusieurs années d'expérience dans le domaine visé, sans passer pour autant par un contrat d'apprentissage classique. La préparation peut se faire en autonomie ou via des cours organisés.

Le CFC d'ASE peut par exemple être poursuivi par une formation de degré tertiaire permettant d'acquérir un Diplôme d'éducateur·trice de l'enfance ES, d'éducateurs social ES, d'animateur communautaire ou un Bachelor en travail social HES.

Niveau tertiaire

Diplôme d'éducateur·trice de l'enfance (ES)

En Suisse romande, cinq écoles supérieures proposent une formation d'éducateur·trice de l'enfance (0-12 ans). Les conditions d'admission peuvent inclure une formation préalable de niveau secondaire II (CFC, maturité fédérale ou diplôme d'une école de culture générale, etc.) et/ou des heures de pratiques préalables. Cette formation dure en principe trois ans et peut être suivie en école à plein temps avec des stages, ou en emploi. Les titulaires d'un CFC d'assistant socio-éducatif voient la durée de la formation diminuer d'un an. Pour les personnes bénéficiant d'un titre tertiaire dans le domaine socio-pédagogique ou d'un diplôme ES dans le domaine social (Éducation de l'enfance ; Éducation sociale ; Maîtrise socioprofessionnelle ; Animation communautaire) – un « parcours passerelle » de 1 an à 1,5 an est possible.

Bachelor d'éducateur·trice social·e (HES) (anciennement éducateur·trice spécialisé·e)

Délivré par une haute école spécialisée (HES), l'admission requiert une maturité fédérale, une maturité professionnelle santé-social ou une qualification jugée équivalente. La formation niveau Bachelor peut se faire à plein temps (inclut des stages) en trois ans, en emploi en quatre ans ou à temps partiel en cinq à six ans. L'obtention du Bachelor donne accès au Master en travail social d'une durée d'une année et demie à plein temps et de deux à trois ans à temps partiel.

Accueil familial de jour

Il n'existe pas de formation spécifique à l'accueil familial de jour reconnue au niveau national. La durée et le contenu de la formation varient significativement selon les cantons, y compris pour les postes de direction ou de coordination de réseau. Dans certains cantons, une formation proposée par la Haute école de travail social et de la santé de Lausanne (HETSL) est obligatoire pour les coordinateur·trices.

Le système de formation en Suisse

Comme le souligne AvenirSocial (2025), le système suisse de formation professionnelle et supérieure repose sur le principe de l'apprentissage tout au long de la vie. Chaque titre doit ouvrir l'accès à de nouvelles étapes de formation. Les acquis antérieurs, les diplômes étrangers et l'expérience professionnelle peuvent être reconnus, réduisant ainsi la durée des parcours grâce aux équivalences ou à la validation des acquis. En pratique toutefois, les transitions entre niveaux de formation et domaines d'activité restent complexes : les exigences réglementaires varient d'un canton à l'autre, des compléments de formation peuvent être requis et l'accès à une information demeure difficile.

Le tableau suivant, proposé par AvenirSocial (2025), offre ci-après une représentation synthétique du système de formation en Suisse¹.

¹ Jusqu'à peu, le canton de Vaud, proposait également la voie Maturité professionnelle. Celle-ci a été dissoute et Pro Enfance ne s'y arrête pas.

Degré tertiaire	Tertiaire B Formation professionnelle supérieure		Tertiaire A Etudes Hautes écoles	
		Écoles supérieures ⑤ Diplôme ES	⑥ Examen professionnel Brevet fédéral	Hautes écoles spécialisées HES
		⑦ Examen professionnel supérieur Diplôme fédéral	⑧ Bachelor ⑨ Master ⑩ Doctorat PhD	⑧ Bachelor ⑨ Master ⑩ Doctorat PhD
Degré secondaire II		③ Maturité professionnelle	④ Maturité spécialisée	Maturité gymnasiale
	① Attestation fédérale de formation professionnelle AFP	② Certificat fédéral de capacité CFC	Certificat d'École de culture générale	
Degrés secondaire I et primaire	Écoles primaires et secondaires (scolarité obligatoire)			

Tableau représentant le système de formation en Suisse (AvenirSocial, 2025)

Ces différents degrés de formation s'articulent de manière complémentaire. Le CFC permet d'acquérir les compétences consistant à participer à des actions pour accompagner les enfants, tandis que les formations tertiaires viennent les approfondir par le développement de capacités réflexives, d'observation, de mise en perspective et de gestion de projet. Ces formations offrent également des outils pour analyser, évaluer et améliorer les pratiques éducatives.

L'accompagnement des personnes en formation

Les formations dans le domaine de l'enfance se déroulent en partie sur le terrain au sein d'entreprises formatrices et en partie en école. Il est ainsi nécessaire d'avoir un ou une formateur·trice au sien de l'institution pour suivre les apprenant·es concerné·es. Ainsi, concernant l'accompagnement des personnes en formation, trois filières distinctes se distinguent.

Formateur·trice en entreprise (FEE)

Durant l'entier de leur formation, les apprenti·es sont placés sous la responsabilité d'un·e formateur·trice en entreprise. Issu·e du même métier, il suit le programme défini par le plan de formation et coordonne la formation avec l'enseignement professionnel et les cours interentreprises. La formation de formateur·trice en entreprise porte sur une durée de 40 heures au total.

Formateur·trice à la pratique professionnelle ES (FPP)

Le ou la formateur·trice à la pratique professionnelle (FPP) ES est responsable du suivi de la formation pratique des étudiants des écoles supérieures. Pour être reconnu·e comme FPP, une formation spécifique (Certificate of Advanced Studies (CAS)) doit être suivie. Elle est ouverte aux professionnel·les titulaires d'un diplôme reconnu au niveau ES ou équivalent, disposant de 2 ans de

pratique après l'obtention du diplôme et exerçant la fonction de formateur·trice à la pratique professionnelle durant la formation.

Praticien·ne formateur·trice HES-SO (PF)

Les praticien·nes formateur·trices (PF) sont des professionnel·les du domaine du travail social qui ont la responsabilité de l'encadrement, de la formation et de l'évaluation des étudiant·es HES lors de leurs périodes de formation pratique (1/3 du cursus de formation). La ou le PF doit être titulaire d'un Bachelor HES ou d'un diplôme de niveau ES, en principe dans le domaine de la santé ou du travail social. Cette formation est en cours d'évolution et un nouveau dispositif sera lancé au printemps 2026.

Exigences en matière de qualification

Les plans d'études cadres et plans de formation sont définis sur le plan national. En revanche, l'exigence du niveau de formation requis et la composition des équipes éducatives en fonction des niveaux de qualification relèvent des cantons, qui peuvent notamment s'appuyer sur les recommandations de la CDAS et de la CDIP en matière de qualité de l'accueil de l'enfance. Le « Concept national de l'éducation et de l'accueil de l'enfance », élaboré conjointement en 2025 par ATAN, FTFD, Kibesuisse et Pro Enfance, complète ces recommandations en visant à renforcer les normes existantes en matière de qualité et de professionnalisation et à leur donner davantage de portée. Il affirme que l'ensemble des professionnel·les de l'éducation et de l'accueil de l'enfance devraient disposer d'une formation pédagogique. Dans l'accueil collectif de la petite enfance et parascolaire, il affirme que 100% de personnel devrait disposer d'une formation pédagogique – soit un 50% au bénéfice d'une formation tertiaire et un 50% de niveau secondaire. Le personnel non formé ne doit plus être pris en compte dans les ratios d'encadrement. En revanche, celui-ci est à inscrire dans un processus de formation certifiant, par exemple au travers de la validation des acquis. Pour l'accueil familial de jour, le « Concept national de l'éducation et de l'accueil de l'enfance », souligne la nécessité d'une formation de base standardisée pour les accueillant·es ainsi que d'une qualification reconnue pour les coordinateur·trices, dont également 50% de niveau ES ou HES.

Malgré les exigences de qualification, les métiers de l'enfance, historiquement associés aux qualités dites « féminines », souffrent encore d'un manque de reconnaissance. Ils sont parfois perçus comme reposant davantage sur des qualités personnelles que sur une formation professionnelle exigeante. Par ailleurs, la proportion de personnel qualifié varie selon les régions : en Suisse romande, les normes exigent en général qu'au moins deux tiers des équipes éducatives soient qualifiés, tandis que ce taux est plus faible en Suisse alémanique. Si la plupart des cantons imposent une formation minimale, la Suisse reste en retrait au niveau international (OCDE, 2017).

Comme le souligne AvenirSocial (2025), l'exercice des métiers du travail social, dont les métiers de l'enfance, ne sont pas protégés. Ceci à la différence par exemple de l'enseignement, de la psychologique ou des professions de la santé qui reposent sur des bases légales nationales fixant notamment les exigences de formation et les obligations professionnelles.

Selon une recherche menée par AvenirSocial, 52% des professionnel·les formés actifs dans l'éducation de l'enfance sont titulaires d'une formation tertiaire, contre 75% dans les autres domaines du social. L'enquête d'AvenirSocial souligne également que « ces données révèlent le *niveau* du diplôme, mais non le *domaine* dans lequel il a été acquis. » (AvenirSocial, 2025, p. 19). Ainsi, des personnes ayant un diplôme tertiaire acquis dans un domaine du social, autre que celui de l'enfance, sont pris en considération dans ce taux de 52%. Si l'on considère la part des personnes dont la formation la plus élevée correspond à la profession exercée pour le domaine de l'enfance, le taux est de 46%. Il apparaît

ainsi qu'une partie importante des personnes actives dans le domaine de l'enfance, bien que qualifiées, n'aient pas reçu de formation spécialisée dans ce domaine.

Comme le montre la recherche de SavoirSocial et SASSA (2024), dans les domaines du social encadrés par des prescriptions étatiques strictes, comme l'aide sociale ou l'exécution de mesures, la majorité du personnel dispose d'une formation de niveau tertiaire. À l'inverse, dans les secteurs axés principalement sur le soutien et l'accompagnement au quotidien, la proportion de professionnel·les formé·es au degré secondaire II, voire inférieur, est plus importante. Ces écarts se retrouvent également entre régions linguistiques, où les niveaux de qualification diffèrent selon les contextes.

Des différences cantonales existent également dans la réglementation des exigences de diplômes. A Genève, par exemple, le titre d'éducateur·trice social HES ne suffit pas à elle seule pour travailler en structure d'accueil de la petite enfance et intégrer le taux d'encadrement du personnel formé. Il doit être complété par un CFC d'ASE ou un diplôme d'EDE (la formation passerelle peut notamment se faire via une reconnaissance des acquis et de l'expérience). Dans l'intermédiaire, les personnes concernées peuvent travailler en tant qu'auxiliaires et sous condition d'une formation à venir.

Situation du personnel dans l'accueil de l'enfance

Le domaine de l'accueil de l'enfance fait face à une pénurie de personnel qualifié, marquée au niveau tertiaire. Si l'augmentation rapide des places d'accueil a entraîné ces dernières années un besoin accru de professionnel·les, les conditions actuelles du champ freinent le recrutement, et favorisent un taux de rotation du personnel élevé, voire des réorientations vers d'autres domaines d'activité. Cette situation représente un coût important pour la collectivité et entraîne une surcharge physique et psychologique pour les équipes en place, avec des répercussions potentielles sur le bien-être des enfants.

Une étude menée en 2024 par le bureau Interface, à la demande de SavoirSocial et de la Conférence des hautes écoles spécialisées de travail social (SASSA), confirme cette tendance. Réalisée auprès de 1'700 employeurs du secteur social (représentant environ 31'500 salarié·es), l'enquête met en évidence un taux de rotation élevé, des carrières souvent courtes et des difficultés de recrutement conduisant à des compromis sur les profils engagés. Le secteur de l'accueil de l'enfance apparaît comme l'un des plus touchés. Près de 27 % des départs surviennent immédiatement après l'obtention du diplôme. Les directions interrogées soulignent que cette instabilité accroît la charge de travail des équipes et alimente un cercle vicieux : les processus de recrutement longs et complexes augmentent la pression sur le personnel restant, favorisant de nouvelles démissions.

Pour faire face à ces défis, il est essentiel de valoriser les métiers de l'enfance, notamment par l'amélioration des conditions de travail, l'ouverture de perspectives de carrière et un meilleur accès à la formation continue ou en emploi. Cependant, l'absence d'un cadre harmonisé engendre une forte disparité entre les cantons et les communes en matière d'accès et de financement de la formation en emploi et continue, freinant l'engagement de nouveaux talents, les possibilités de carrière professionnelle, la fidélisation du personnel, l'actualisation des compétences. De plus, le niveau de formation n'est pas toujours corrélé à une reconnaissance salariale : dans certains cantons, l'obtention d'un titre supérieur n'entraîne pas de revalorisation de la rémunération.

La formation continue : un enjeu de qualité et de durabilité

Le soutien à la formation continue est un levier essentiel pour stabiliser les équipes éducatives et leur fournir les outils nécessaires à l'accompagnement des enfants et des familles. Si la formation de base

favorise des interactions de qualité, elle ne suffit pas à elle seule à assurer des pratiques durables, adaptées aux évolutions du terrain. La formation continue joue, à ce titre, un rôle fondamental. Elle permet aux professionnel·les de renforcer et d'actualiser leurs compétences tout au long de leur parcours.

Les recommandations conjointes de la CDIP et de la CDAS vont dans ce sens. Elles indiquent que : « les structures d'accueil permettent à leurs collaborateurs de suivre régulièrement des cours de formation et de perfectionnement. Lors du calcul de la clé d'attribution des postes, le temps et le financement requis pour les formations sont pris en compte dans les coûts totaux par place. » (CDAS, CDIP (2022)). Dans les faits, cette recommandation est appliquée de manière inégale. Selon les pratiques cantonales, communales ou institutionnelles, les employeurs ne prennent pas toujours en charge les coûts d'inscription ou le temps de formation, notamment lorsque ceux-ci ne sont pas intégrés aux modalités de subventionnement des prestations. Des professionnel·les doivent ainsi se former sur leur temps libre, en finançant tout ou partie des frais. Cette inégalité d'accès limite la portée de la formation continue et freine l'amélioration durable de la qualité d'accueil.

« Souvent, “on picore, car on n’est pas assez nourri”. Choisir une formation continue revient aussi à renoncer à une autre, ce qui constitue une difficulté en soi. »

(Réalités de vie des enfants - Perspectives des enfants avec les enjeux de société, Pro Enfance, 2022)

Cadres légaux et pratiques cantonales

En **Valais**, la loi en faveur de la jeunesse (LJe) ne mentionne pas la formation continue. Dans le **Jura**, elle est encouragée par l'annexe 2 des directives cantonales relatives à l'accueil extrafamilial collectif et familial de jour des enfants, sans toutefois en préciser les modalités de soutien ou de financement. A **Neuchâtel**, si la Loi sur l'accueil des enfants (LAE) ne l'évoque pas, le règlement général sur l'accueil des enfants (REGAE) stipule à l'article 13 que « les lieux d'accueil doivent promouvoir le développement des compétences professionnelles de leur personnel en lien avec l'accueil et la psychologie de l'enfance, notamment par la formation continue. »

Dans le canton de **Fribourg**, la loi sur les structures d'accueil extrafamilial de jour (LStE) indique que l'État « peut participer au financement des frais de perfectionnement nécessaires à l'exercice des tâches du personnel éducatif des structures d'accueil », en privilégiant généralement les formations collectives. Le règlement d'application (RStE) précise que « dans les limites du budget, l'État peut prendre en charge jusqu'à 25 % des frais liés aux formations de base et de perfectionnement du personnel éducatif, pour autant que celles-ci répondent à un besoin avéré et garantissent des prestations de qualité. »

A **Genève**, la loi sur l'accueil préscolaire (LAPr) prévoit que « Les structures d'accueil préscolaire ainsi que les entités de coordination de l'accueil familial de jour assurent la formation continue de leur personnel ». Le financement de ces formations est garanti par les communes ou leurs groupements, tandis que le canton soutient leur organisation. Le règlement d'application de la loi sur l'accueil

préscolaire (RAPr) indique que « le personnel éducatif qualifié et auxiliaire suit une formation continue régulière » (art.33, al.5).

La Convention collective de travail (CCT) du personnel des structures d'accueil de la petite enfance de la Ville de Genève prévoit notamment jusqu'à 7 jours ouvrables de formation continue par an, calculés au prorata du temps de travail de l'employé-e et sans réduction de salaire – voire 14 jours ouvrables pour les formations longues. Enfin, le règlement sur les structures d'accueil de la petite enfance et sur l'accueil familial de jour du canton indique que la participation régulière à la formation continue des accueillant-es familiale est exigée. L'accueillant-e familiale est rémunéré-e pendant les jours de formation suivis.

Dans le canton de **Vaud**, la convention collective de travail (CCT) du secteur de l'enfance offre un cadre particulièrement complet en ce qui concerne la formation – qu'elle soit continue ou non. Elle indique notamment, en ce qui concerne la formation en vue d'un diplôme tertiaire (ES/HES) – que le temps nécessaire pour suivre les cours est accordé, dont cinq jours ouvrables, au prorata du taux d'activité pour la préparation de l'examen final ou la rédaction du travail de diplôme. Les remplacements sont pris en charge par l'employeur ; les frais d'écolage sont couverts à 50 % par l'employeur ; le temps consacré aux cours est rémunéré à hauteur de 50 %, proportionnellement au taux d'activité, quel que soit le jour de cours ; les repas et déplacements restent à la charge du·de la collaborateur·trice. La CCT stipule aussi que les formations exigées par l'employeur sont intégralement financées par ce dernier, tant en termes de frais que de temps (reconnu comme temps de travail).

En matière de formations non obligatoires de courte durée, tout membre du personnel a droit au maximum à 5 jours de perfectionnement par an (au prorata de son taux d'activité), sous réserve d'un accord avec la direction sur le choix et le calendrier de la formation. L'employeur couvre 50 % des frais, ainsi que les frais de déplacement selon les tarifs des transports publics (2e classe). Les repas sont à la charge du personnel.

En ce qui concerne les formations longues non exigées par l'employeur, une convention écrite est conclue entre les parties, définissant la répartition des coûts. Les parcours menant au titre d'Éducateur·trice de l'enfance ES en deux ans pour les ASE, ainsi que les démarches de validation des acquis (VAE), relèvent également des dispositions cantonales vaudoises.

En outre, la Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE) propose des mesures d'encouragement à la formation. Une indemnité forfaitaire peut ainsi être accordée aux personnes qui entament, en cours d'emploi, une formation tertiaire débouchant sur un titre reconnu dans les référentiels de compétences cantonaux. Ce soutien peut atteindre CHF 4'500.– par an, pour autant que l'employeur participe à l'effort de formation. Les modalités sont précisées dans les dispositions d'application relatives à cette mesure. Par ailleurs, la FAJE peut soutenir financièrement les structures qui engagent et encadrent du personnel en formation dans le domaine de l'accueil de l'enfance. À ce titre, un forfait annuel de CHF 1'500.– peut être octroyé aux institutions formatrices, selon les conditions définies dans la directive sur le subventionnement du personnel en formation.

Vers une approche coordonnée et équitable

Selon une étude du bureau BASS, les besoins et attentes en matière de formation continue varient selon les régions, en raison de spécificités cantonales, linguistiques et culturelles (BASS, 2018).

Les grandes villes romandes disposent souvent d'un catalogue de formations étoffé pour leurs équipes éducatives, parfois accessibles à d'autres communes. Ces dynamiques locales sont prometteuses, mais

gagneraient à s'inscrire dans un cadre plus structurant, instaurant notamment une équité d'accès à l'offre. Une gouvernance renforcée de la formation continue pourrait permettre, dans certains contextes, d'améliorer la visibilité de l'offre, de valoriser les compétences locales et de développer les collaborations entre partenaires de l'accueil et de la formation. Consciente de ces enjeux, Pro Enfance a mené entre 2022 et 2025 un projet pilote sur la gouvernance de la formation continue de l'accueil de l'enfance, déployé en Valais et à Fribourg. L'objectif était de favoriser l'accès à une offre de formation continue de qualité, adaptée aux parcours des acteurs ; à thématiser les enjeux et appuyer une culture de la formation continue ; à renforcer la coordination des offres et la mise en réseau des acteurs afin de mutualiser les ressources et d'accroître la visibilité des prestations.

Ce projet pilote a permis de coordonner l'offre locale de formation continue dans les cantons du Valais et de Fribourg, en l'adaptant à chaque contexte, de mettre en réseau les acteurs des cantons concernés, d'évaluer les besoins des équipes éducatives et de renforcer la visibilité des offres, notamment grâce à la création de plateformes Internet regroupant les formations disponibles. Il a montré que, malgré la diversité des offres, celles-ci restent souvent hétérogènes et peu coordonnées. L'absence d'espaces d'échange entre prestataires peut entraîner des doublons tout en laissant certains besoins non couverts. La mise en place de groupes de travail, réunissant acteurs communaux, employeurs, organes de formation de base et continue et financeurs, a favorisé l'élaboration d'une vision commune des besoins et des enjeux. Une coordination accrue permettrait d'optimiser les ressources, d'éviter les redondances et de mieux répondre aux attentes du terrain.

Enfin, dans certains contextes, la fragmentation de l'offre de formation continue et le manque de moyens dédiés à la communication limitent sa visibilité. Cela représente un défi majeur dans un contexte où les professionnel·les disposent de peu de temps en dehors de la présence des enfants. Les plateformes Internet créées dans le cadre du projet pilote de Pro Enfance offrent une piste prometteuse. La pérennisation des outils mis en place tout comme les groupes de travail constitués – qui pourraient alors devenir de véritables espaces de construction d'une culture commune, favorisant échanges et collaboration entre acteurs du champ – est un enjeu certain qui nécessite des ressources financières dédiées. Sans structures de coordination institutionnalisées, les initiatives, aussi pertinentes soient-elles, peinent à se déployer durablement et à produire un changement de paradigme. Il y aurait aussi lieu de favoriser une approche romande - voire latine - cohérente, gratifiant les compétences et expertises locales. Cela présuppose aussi de dépasser une logique de concurrence du marché structurant souvent la formation continue.

Ainsi, au-delà du parcours de formation individuel, le contexte de la formation continue est fortement influencé par les réalités cantonales et mérite d'être pensé afin de soutenir la professionnalisation du secteur de l'accueil de l'enfance. Le développement d'un système compétent repose sur un environnement institutionnel favorable à la formation, à la réflexion collective et à l'amélioration continue. Cela implique un leadership pédagogique affirmé, du temps dédié au travail d'équipe hors présence des enfants, ainsi qu'un accès équitable à la formation pour l'ensemble du personnel, y compris les auxiliaires. Enfin, la formation continue prend toute sa portée lorsqu'elle s'inscrit dans une dynamique de réseau : entre structures, entre professionnel·les, entre niveaux de gouvernance. Cette mise en lien favorise l'apprentissage mutuel, la circulation des savoirs et une réponse plus cohérente aux besoins des enfants et des familles (Vandenbroeck M. (2016)).

Recommandations de Pro Enfance

Professionnalisation de l'accueil de l'enfance

Répondre aux finalités de l'accueil de l'enfance nécessite des compétences complexes. La professionnalisation du personnel de l'accueil de l'enfance est dès lors essentielle pour toutes les modalités d'accueil. Elle implique de construire des compétences individuelles pour chaque

- professionnel-le, au travers : des formations professionnelles exigeantes qui articulent savoir théoriques et expériences pratiques ;
- des formations continues, adaptées au parcours de formation individuel ;
- des espaces de réflexion collective, d'analyse de pratique et de supervision pour soutenir la posture réflexive des équipes.

Cela présuppose par ailleurs, comme souligné dans le « Concept national pour l'éducation et l'accueil de l'enfance », un 100% de personnel disposant d'une formation pédagogique – soit un 50% au bénéfice d'une formation tertiaire et un 50% de niveau secondaire pour les équipes éducatives et les personnes préposées à la coordination de l'accueil familial de jour, ainsi qu'une formation harmonisée sur le plan nationale pour les accueillant-es familiales de jour. Le personnel non formé ne doit plus être pris en compte dans les ratios d'encadrement. En revanche, celui-ci est à inscrire dans un processus de formation certifiant, par exemple au travers de la validation des acquis.

Investir dans la formation de base et continue

Les exigences de qualification et la formation continue, devant répondre à des responsabilités conséquentes et évolutives, ne sont plus à penser comme un facteur de coût supplémentaire, mais comme un investissement dans la qualité des prestations, réduisant notamment le taux de renouvellement du personnel et favorisant par là-même un accompagnement professionnel et continu des enfants et des familles.

L'acquisition d'un certificat ou d'un diplôme reconnu sur le plan national est déterminant, tout comme l'accès à la formation continue. Dans cette perspective, la professionnalisation de l'accueil de l'enfance ne peut être envisagée comme un objectif atteint au terme de la formation initiale, mais comme un processus continu qui accompagne l'ensemble du parcours professionnel.

Dans cette perspective, il s'agit notamment de concourir à des dispositifs pour faciliter l'obtention d'un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve ou pour renforcer le personnel éducatif de niveau tertiaire. Les espaces de supervision, les échanges entre pairs et l'offre de formation continue tout au long de la carrière permettent d'actualiser les connaissances, d'intégrer les évolutions des besoins des enfants et des familles, et rendent possible la prise de recul sur les pratiques du *care* menées quotidiennement. Ils contribuent ainsi à inscrire le développement des compétences dans une dynamique d'apprentissage permanent, essentielle à la qualité et à la durabilité de l'accueil de l'enfance.

Enfin, la voie HES est à considérer dès lors qu'elle autorise des travaux de recherche, indispensables à la compréhension des enjeux, ainsi que des perspectives professionnelles. Pour favoriser l'évolution des carrières p dans le domaine de l'enfance, il est crucial d'offrir un accès à des formations certifiantes (par ex. un CAS de management ou de gestion de projet).

En ce qui concerne les directions, un leadership pédagogique fort est essentiel pour accompagner les équipes, porter une vision éducative claire et créer un climat professionnel stimulant. Ce leadership suppose que les directions soient formées non seulement sur le plan pédagogique, mais aussi en

management et en encadrement, afin d'impulser des dynamiques collaboratives, de soutenir la réflexivité et d'assurer un appui continu aux équipes.

Un cadre organisationnel favorable au développement des compétences

La qualité de l'accueil ne saurait dépendre uniquement de la formation individuelle des professionnel·les. Elle suppose des conditions-cadres solides et un dispositif institutionnel structuré, à même de soutenir activement la formation continue, la réflexion collective au sein des équipes et l'évolution des pratiques.

Cela suppose un soutien à la formation continue, tant financier que temporel, assuré par les employeurs comme par les autorités publiques subventionnant l'accueil de l'enfance (Confédération, canton, communes). Il est également essentiel de garantir du temps dédié à la réflexion d'équipe en dehors de la présence des enfants - condition indispensable à la cohérence pédagogique et à la qualité des pratiques.

L'accès équitable à la formation continue pour l'ensemble des professionnel·les de l'enfance — y compris les auxiliaires, souvent négligé·es — constitue un autre pilier central de la qualité. De plus, la formation prend tout son sens lorsqu'elle s'inscrit dans une dynamique de réseau : entre directions de structures d'accueil, entre professionnel·les de l'enfance, mais aussi entre niveaux de gouvernance. Ces liens favorisent l'apprentissage mutuel, la circulation des savoirs et une meilleure réponse aux besoins des enfants et des familles.

Développer un système compétent de l'accueil de l'enfance revient à instaurer une culture professionnelle fondée sur la coopération, la diversité des profils et l'amélioration continue — socle indispensable pour garantir une qualité d'accueil de l'enfance durable.

Renforcer la coordination et la visibilité de l'offre de formation continue

La gouvernance de la formation continue dans le domaine de l'accueil de l'enfance en Suisse romande gagnerait à être renforcée. A cet égard, la coordination des acteurs concernés — services communaux et cantonaux, employeurs, directions de structure d'accueil, éducateur·trices, prestataires de formation et financeurs — peut être un levier afin de construire une vision partagée des besoins, de limiter les doublons et d'optimiser l'offre existante. La mise en place de groupes de pilotage cantonaux ou régionaux peut offrir des espaces de dialogue, de partage d'expertise et de co-construction d'une culture commune de la formation continue. Enfin, il est essentiel d'assurer un financement dédié à la coordination de ces démarches pour garantir leur pérennité et leur efficacité.

En outre, l'ouverture des formations continues aux équipes éducatives de plusieurs communes ou cantons doit être encouragée pour favoriser le renforcement collectif des pratiques professionnelles.

Recensement de l'offre de formation en Suisse romande

Exemples de formations professionnelles dispensées par canton

Canton	Degré de formation	Institution	Diplôme	Titre délivré	Modalité de formation	Durée
FR	Secondaire II	OrTra Santé social fribourg	CFC	CFC ASE ²	Apprentissage VAE Article 32	3 ans (en fonction 18 mois)
	Tertiaire	École professionnelle santé-social - (FRESEdE)	ES	Diplôme EdE ³	Formation professionnelle supérieure réalisée de manière duale (école et entreprise)	2 à 3 ans selon la modalité
		Haute école de travail social (HETS FR)	HES	Bachelor et Master en travail social	Alternance à plein temps, en emploi ou à temps partiel	3 à 6 ans
GE	Secondaire II	Ecole d'assistantes et d'assistants socio-éducatifs ECASE Ortra Santé social Genève	CFC	CFC ASE	Duale Duale mixte Duale raccourcie Article 32	3 ans 2 ans 18 mois
	Tertiaire	École supérieure d'éducatrices et éducateurs de l'enfance ESEDE-CFPSO	ES	Diplôme EdE	Formation professionnelle supérieure réalisée de manière duale (école et entreprise)	2 à 3 ans selon la modalité Reconnaissance des acquis entre 2400 h et 5400 h
JU	Secondaire II	Ortra Santé social Jura	CFC	CFC ASE	Duale Article 32	3 ans 18 mois
NE	Secondaire II	Centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE)	CFC	CFC ASE	Duale, plein temps école Article 32 VAE	3 ans 18 mois
	Tertiaire		ES	Diplôme EdE	Formation professionnelle supérieure réalisée de manière duale (école et entreprise)	2 à 3 ans selon la modalité Reconnaissance des acquis entre 2400 h et 5400 h
VD	Secondaire II	AORIS Ortra Santé-social	CFC	CFC ASE	Duale Article 32	3 ans 18 mois
		École supérieure en éducation de l'enfance ESEDE	ES	Diplôme EdE Diplôme animateur-ice communautaire	Formation professionnelle supérieure réalisée de manière duale (école et entreprise)	2 à 3 ans selon la modalité Passerelles : 1,5 ans
	Tertiaire	Haute école de travail social de Lausanne (HETSL)	HES	Bachelor et Master en travail social	Alternance à plein temps, en emploi ou à temps partiel	3 à 6 ans selon la modalité
VS	Secondaire II	Ortra Santé social Valais	CFC	CFC ASE	Duale Article 32	3 ans 18 mois
	Tertiaire	Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social HESTS (HES-SO VS)	ES	Diplôme EdE	Formation professionnelle supérieure réalisée de manière duale (école et entreprise)	2 à 3 ans selon la modalité
	Tertiaire	Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social HESTS (HES-SO VS)	HES	Bachelor en travail social	Alternance à plein temps ou en emploi	3 à 4 ans

² Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE)

³ Educateur-trice de l'enfance (EdE)

Formations continues

Canton	Institution	Public	Type de formation	Jour de formation (semaine/soirée/weekend)
FR	Associations d'accueil familial de jour des différents districts	Accueillant-es en milieu familial	Formation spécifique à la modalité d'accueil et formations courtes	Varie selon les associations
	Plateforme fribourgeoise regroupant l'offre de formation continue proposée dans le canton	Professionnel-les de l'enfance	Formations courtes, longues, certifiantes	Semaine, soirées et weekend
GE	Association pour la formation continue petite enfance genevoise (FOCPE)	Professionnel-les petite enfance	Formations courtes et longues par l'intermédiaire du Centre de formation continue HES Santé-Social Genève (CEFOC) ⁴ .	Semaine
	Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP) et collaboration avec le centre de formation continue de la Haute École de Travail social	Animateur-trice parascolaire	Formation spécifique à la modalité d'accueil débouchant sur l'attestation d'animateur-trice parascolaire	Soirées et weekend
	Haute école en travail social - HETSIGE - VisionS	Professionnel-les enfance	Formations courtes, longues, certifiantes ou postgrades	Semaine
	Associations d'accueil familial de jour (plusieurs sur le canton) AFJ MVM , AFJ Genève Sud-Ouest ou AFJ Rhône sud	Accueillant-es en milieu familial	Formation spécifique à la modalité d'accueil et formations courtes	Varie selon les associations
	022familles	Accueillant-es en milieu familial	Formations courtes	Semaine et weekend
JU	Centre jurassien d'enseignement et de formation - Avenir formation	Professionnel-les enfance	Formations courtes	Semaine et weekend
	Ortra Santé social Jura	Professionnel-les enfance	Formations courtes, longues et certifiante	Semaine
	Associations d'accueil familial de jour (plusieurs sur le canton)	Accueillant-es en milieu familial	Formation spécifique à la modalité d'accueil et formations courtes	Varie selon les associations
	Haute école pédagogique (HEP Bejune)	Professionnel-les du parascolaire	Formations courtes et longues, formations certifiantes ou postgrades	Semaine
	Fondation O2	Professionnel-les enfance	Formations courtes	Semaine et weekend
NE ⁵	Université de Neuchâtel	Professionnel-les enfance	Formations courtes, formations certifiantes ou postgrades	Semaine
	Associations neuchâtelaises de l'accueil familial de jour	Accueillant-es en milieu familial	Formation spécifique à la modalité d'accueil, formations courtes	Varie selon les associations

⁴ Centre de formation continue rattaché à la Haute école en travail social (VisionS)

⁵ Pour la région BEJUNE, des offres du centre de formation professionnelle berne francophone (ceff santé-social) sont utilisées. En outre, l'accès aux formations HES dans les autres cantons est réglementée par une convention intercantonale.

	Centre de formation professionnelle neuchâtelois (CPNE)	Educateur-trices de l'enfance	Certificat de Responsable de site d'une institution de l'enfance	2 jours toutes les 2 semaines, durant 8 mois.
VD	Centre de ressources en éducation de l'enfance CREDE	Professionnel-les enfance	Formations courtes	Semaine
	Partenaire Enfance et Pédagogie PEP	Professionnel-les enfance	Formations intramuros, rencontres pédagogiques, conférences	Selon les institutions
	École supérieure en éducation de l'enfance (ESEDE)	Professionnel-les enfance	Formations courtes et conférences	Semaine
	Haute école de travail social de Lausanne (HETSL)	Professionnel enfance	Formations courtes, certifiantes, postgrades (CAS, DAS) et intramuros	Semaine
	Haute école de travail social de Lausanne (HETSL)	Directions	Formation certifiante en gestion d'équipe et conduite de projets dans le domaine de l'enfance	Semaine
	Haute école de travail social de Lausanne (HETSL)	Coordinateur-trice de l'accueil familial de jour	Formation certifiante à la coordination de l'accueil familial de jour	Semaine
	Association Emmi Pikler Lóczy	Professionnel-les de l'enfance	Conférence, séminaires	Semaine
	Association Appartenances	Professionnel-les enfance	Formations courtes	Semaine
	Communauté d'intérêt pour l'accueil familial de jour (CIAFJ)	Accueillant-es familial de jour	Formation spécifique à la modalité d'accueil, formations courtes, rencontres de soutien et analyse de pratique	Soirées et samedi
VS	Plateforme valaisanne regroupant l'offre de formation continue proposée dans le canton	Tout professionnel de l'accueil de jour de l'enfance	Formations courtes	Semaine, soirées et weekend.

Pour aller plus loin

Association pour l'accueil de l'enfance tessinoise ATAN, Association tessinoise pour l'accueil familial de jour FTFD, , Pro Enfance (2025). [Concept national pour l'éducation et l'accueil de l'enfance.](#)

AvenirSocial (2025). [La formation et l'emploi dans le champ du travail social en Suisse.](#)

Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS (2018). [Clarification du besoin de qualification dans l'encouragement précoce et l'encouragement de la langue.](#)

Bureau Interface, sur mandat de SavoirSocial et de la Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social (SASSA) (2024). [Étude sur le personnel qualifié dans le domaine social.](#)

CDAS, CDIP (2022). [Recommandations de la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sociales \(CDAS\) et de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction public \(CDIP\) sur la qualité et le financement de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants.](#)

OCDE (2017). [Résumé des principaux résultats de « Petite enfance, grands défis 2017 : Indicateurs clés de l'OCDE sur l'éducation et l'accueil des jeunes enfants ».](#)

[Ordonnance du 19 octobre 1977 sur le placement d'enfants](#) (OPE) (RS 211.222.338)

Pro Enfance (2018). [L'accueil de l'enfance comme pilier d'une politique publique de l'enfance en Suisse – Pour un système cohérent de l'accueil des enfants de 0 à 12 ans.](#)

Pro Enfance (2019). [Coûts et financements de l'accueil de l'enfance.](#)

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) (2016). [Le cadre européen des certifications.](#)

Vandenbroeck M. (2016). [L'importance de la formation, de l'accueil, de l'éducation et de la petite enfance pour les enfants issus de familles défavorisées](#), Résultats principaux du Transatlantic Forum.