

Emploi



Les professions de l'enfance offrent de belles opportunités et des conditions de travail stimulantes. Esther Müller Zodas

Travailler pour l'enfance, des métiers riches de sens

Emploi et formation Variées et essentielles, les professions du domaine recrutent et valorisent l'engagement auprès des plus jeunes.

Zoé Schneider
Office cantonal d'orientation
scolaire et professionnelle
(OCOSP) Vaud

Les professionnels de l'enfance jouent un rôle essentiel dans l'accueil et la prise en charge des bambins. Si leurs activités varient selon leur fonction, l'âge des bénéficiaires ou encore le lieu de vie, leur objectif premier reste le même: créer avec les petits une relation privilégiée pour favoriser leur développement global.

Diversité de métiers

Les professions du domaine de l'enfance sont nombreuses, à l'image des besoins des enfants eux-mêmes tout au long de leur développement. Les éducateurs et éducatrices de l'enfance, les assistants socio-éducatifs (ASE) ainsi que les aides en soins et accompagnement interviennent ainsi dans les crèches, les garderies ou les structures parascolaires. Les éducateurs et éducateurs sociaux évoluent, quant à eux, dans des contextes plus complexes: foyers pour enfants en difficulté, institutions pour enfants en situation de handicap ou encore projets communautaires.

À l'intersection de ces deux pôles, les spécialistes de l'animation socio-culturelle ou communautaire accompagnent enfants et jeunes dans des activités et des projets dans les domaines des loisirs, de la santé, du social, etc.

Ce panel de professions propose des durées de formation et des diplômes de niveaux variables: formation profession-

nelle, école supérieure (ES) ou haute école spécialisée (HES).

Un domaine qui recrute

Certaines filières, à l'image de la formation professionnelle d'ASE, forment suffisamment. Mais d'autres peinent à recruter.

«C'est essentiellement au niveau des éducateurs ES et HES que la pénurie est la plus forte, mais également dans le travail social et l'animation communautaire», détaille Gilles Lugin, directeur de l'École supérieure en éducation de l'enfance (ESEDE) à Lausanne.

Former et fidéliser

Dans les structures spécialisées, la situation est également délicate: «Le handicap, la maltraitance ou les foyers pour enfants nécessitent des profils très qualifiés. Ce sont des métiers exigeants, qui demandent un engagement fort.»

Les efforts déployés pour augmenter les capacités de formation et améliorer les conditions de travail commencent à porter leurs fruits. Par exemple, dans le canton de Vaud, la volée de formation 2025 en éducation de l'enfance est complète. Un signe encourageant pour Gilles Lugin, qui nuance cependant: «Former plus ne suffit pas. Un des enjeux actuels est de fidéliser les professionnels. Les conditions doivent être attractives: horaires, salaires, temps de préparation hors présence des enfants... tout cela compte.»

Donner du sens à son travail

«L'enfant, c'est l'adulte de demain». Cette phrase de Maya

Janin Brocard exprime parfaitement l'importance des métiers liés à l'enfance. Éducatrice de l'enfance de formation et actuellement directrice d'une unité d'accueil pour enfants (UAPE), cette professionnelle œuvre depuis plus de vingt-cinq ans dans ce domaine qui la passionne. Elle relève qu'à une époque où les jeunes cherchent un travail porteur de sens et de valeurs, le secteur social offre de belles opportunités.

«C'est un secteur qui demande de l'engagement, mais qui vous le rend bien.»

Maya Janin
Éducatrice de l'enfance de formation.

«C'est un magnifique défi d'accompagner les enfants, on a tellement à leur apporter. Et eux nous apportent aussi énormément en retour: leur spontanéité, leur regard neuf sur le monde et cette énergie incroyable qui leur est propre. Chaque enfant est unique et évolue constamment.»

Communication et créativité

Au quotidien, Maya Janin Brocard apprécie particulièrement la dynamique d'équipe et la richesse des échanges: «On est en permanence dans l'observation, la réflexion, la remise en question. On adapte notre pratique grâce à notre ex-

périence et celle de nos collègues. Le dialogue est quotidien avec ces derniers mais aussi avec les enfants et les parents. La communication et le contact sont vraiment au cœur de notre pratique.»

Tout comme la créativité: «Sur le terrain, la liberté d'action est grande. On peut donner une tonalité personnelle à sa pratique, en fonction de sa personnalité et de ses intérêts: la musique, le sport, la lecture, le théâtre, la nature. On part de qui l'on est pour enrichir l'expérience des enfants», témoigne Maya Janin Brocard.

Dans le domaine de l'éducation de l'enfance, les professionnels peuvent s'inspirer de différentes approches pédagogiques: Steiner, Pistoia, Reggio Emilia ou encore Loczy. «Cela ouvre un champ de réflexion et d'expérimentation très stimulant», explique la spécialiste.

S'engager pour l'avenir

Les métiers de l'enfance ne sont pas uniquement tournés vers les besoins immédiats des enfants: ils répondent aussi à ceux de la société. En soutenant les familles, en offrant un cadre stable et serein aux enfants fragilisés et en œuvrant pour l'égalité des chances, les professionnels du secteur jouent un rôle essentiel de prévention.

Si le défi du recrutement reste important, la richesse humaine de ces professions est un atout de poids pour leur attractivité: «C'est un secteur qui demande de l'engagement, mais qui vous le rend bien!», conclut Maya Janin Brocard.

L'œil du pro

Et vous, vous en pensez quoi du changement?

Tout bouge, tout évolue autour de nous. Depuis toujours, on traverse des phases, on intègre la nouveauté, on fait face à des événements marquants. On peut donc dire que la vie est changement.

Pourtant, lorsqu'on y est confronté, au travail ou dans le privé, il crée certains remous et suscite des réactions. Son évocation engendre de l'enthousiasme pour certains ou de l'anxiété pour d'autres, il peut s'avérer moteur comme frein, selon les sensibilités. Cette ambivalence qui lui est associée laisse ainsi entrevoir des fonctionnements personnels et des rythmes différents dans la façon d'y faire face.

En effet, le changement peut nous mettre à mal car il nous pousse à sortir de notre zone de confort, à devoir rechercher un nouvel équilibre. Cette incertitude laisse une place tant au «tout est possible» qu'à une perte de repères. Les résistances, qu'elles soient actives ou passives, émergent. La phase de transition de l'avant vers l'après conduit à laisser derrière soi des pratiques, une fonction, des rôles, une équipe, etc. Finalement, le faire différemment laisse apparaître une nouvelle stabilité et réalité.

Alors pourquoi certains d'entre nous le vivent mieux que d'autres? Prenons l'angle de la résilience pour regrouper les facteurs ou compétences qui permettent de gérer ces moments de remise en question de l'existant avec ouverture et curiosité. Par exemple, la capacité d'adaptation fait que l'on envisage les choses avec flexibilité, optimisme et proactivité. Les facteurs de motivation personnels, quant à eux, peuvent favoriser ou entraver cette transition. De même, l'intelligence émotionnelle a également un impact dans les moments de perturbations. En effet, savoir identifier, gérer et exprimer ce que nous ressentons s'avère être un atout dans ces moments. La confiance en soi, l'autonomie et le degré de sérénité avec lequel on entrevoit

le futur vont aussi faire partie des différences individuelles.

Cependant, le degré d'adhésion ainsi que le vécu ne dépendent pas uniquement des personnes mais également de celles et ceux qui implémentent le changement. Leur responsabilité se situe dans le contenu des messages adressés ainsi que les actions menées: transparence, mise en avant des opportunités, sens, formulations et implication. Plus largement, l'organisation doit, à son niveau, penser sa structure en lien avec cette phase de transition en projetant une vision claire pour rassurer et embarquer les équipes.

«Lorsqu'on y est confronté, au travail ou dans le privé, il crée certains remous et suscite des réactions. Son évocation engendre de l'enthousiasme pour certains ou de l'anxiété pour d'autres, il peut s'avérer moteur comme frein, selon les sensibilités.»

Les parties prenantes du changement sont multiples. Dès lors, pour y prendre part de manière constructive, pensons aux différents facteurs/mécanismes à l'œuvre pour (se) faciliter les moments de turbulence: la connaissance de soi, le focus sur les opportunités plus que sur les pertes, la communication et la compréhension des fonctionnements individuels.



Emilie Moulin
Consultante au SCAN
(Swiss Competencies
Assessment Network)

PUBLICITÉ

BBA, MBA, DEA, formation continue
accrédités eduQua, IACBE & ISO 9001

Tout le monde fait du chienGPT!

Offrez de nouvelles compétences à votre CV!

Formation continue
IA & Management de l'innovation
Prochaine session: 25.09.2025

ESM
ÉCOLE DE
MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION
GENÈVE

022 979 33 79 esm.ch