



Lignes directrices du ssp

Pour un accueil de jour de qualité

ssp femmes

Case postale 1360 | 1001 Lausanne
Téléphone 021 340 00 00 | Fax 021 340 00 09
central@ssp-vpod.ch / www.ssp-vpod.ch

ssp  **vpod**

Lausanne, 2009

Ed. resp.: Christine Flitner/Michela Bovolenta

Dessins: Barrigue, 2008

Photo: <http://www.ski-kinderopvang.nl>

Introduction

Aujourd'hui, tout le monde ou presque, s'accorde pour considérer qu'il faut développer les structures d'accueil pour les enfants. Le nombre de places d'accueil n'a cessé de croître durant ces dernières années et c'est très bien. Pourtant, la volonté d'augmenter le nombre de places risque de faire l'impasse, d'une part, sur la question de la qualité de l'accueil, en particulier dans sa dimension pédagogique et, d'autre part, sur les conditions de travail du personnel. Dans bon nombre d'endroits, nous observons déjà des signaux inquiétants au niveau de la baisse de la qualité de l'accueil. A ce propos, il faut savoir qu'au niveau national, près de la moitié du personnel travaillant actuellement dans les structures d'accueil ne dispose pas d'une formation adéquate, voire n'a pas de formation du tout. Or aujourd'hui déjà, les structures d'accueil de jour jouent un rôle majeur dans le développement et l'intégration de l'enfant dans la société. Et les missions et tâches qu'on leur confie continuent d'augmenter. Les structures d'accueil sont censées garantir un développement harmonieux de l'enfant afin de faciliter son intégration et sa formation future. Cependant, ces tâches ne sont pas assez reconnues et les structures d'accueil ne disposent pas des moyens nécessaires.



Pour l'instant en Suisse, il n'existe pas de lignes directrices, de cadres de référence ou de recommandations qui s'appliqueraient au niveau national et que pourraient suivre les cantons. Certains cantons ont émis leurs propres recommandations ou lignes directrices. En Suisse alémanique, ils se réfèrent souvent aux recommandations de la KitaS¹. D'autres cantons ne disposent d'aucune base, ou alors de dispositions très générales.

¹ Der Verband der Schweizerischen Kindertagesstätten, soit l'Association suisse des crèches, présente essentiellement en Suisse alémanique.

Cette situation a poussé le *ssp* à élaborer des lignes directrices sur la qualité de l'accueil de jour des enfants, en collaboration avec des expert-e-s issu-e-s de différents groupes professionnels impliqués. Et ce sont ces lignes directrices que nous vous présentons dans cette brochure.

Ces lignes directrices indiquent quelles sont, à nos yeux, les conditions-cadres nécessaires à un accueil de qualité des enfants en âge préscolaire, un accueil qui garantit les tâches de formation, d'éducation et de développement en tenant compte de l'âge de l'enfant. Ces lignes directrices ne peuvent toutefois pas remplacer l'absence de directives édictées par la Confédération et les cantons. Il s'agit là d'une lacune qui doit être comblée de toute urgence.

La présente brochure porte uniquement sur l'accueil des enfants de 0 à 5 ans, à savoir sur la prise en charge des enfants de la fin du congé maternité jusqu'à la scolarisation. Il va de soi que beaucoup d'éléments décrits ci-après sont valables également pour l'accueil des enfants en âge scolaire et doivent être appliqués aussi dans ce domaine².

La qualité a un prix. Cela est valable aussi dans le domaine de l'accueil de jour des enfants. Pour disposer de structures d'accueil de qualité, il est nécessaire d'investir de l'argent. Au contraire, les mesures d'économies qui touchent ce domaine auront des conséquences inévitables sur la qualité de l'accueil, qui va baisser.

Commission des femmes du *ssp*

Lausanne et Zurich, 2009

² Le *ssp* prépare un document spécifique sur la question de la qualité de l'accueil parascolaire.

Conditions-cadres

Pour que les structures d'accueil des enfants puissent remplir leurs tâches multiples, il faut que certaines conditions-cadres soient remplies. L'accueil de jour ne peut déployer ses effets positifs que si la qualité est assurée. Parmi les critères de qualité mesurables figurent en général:

- la taille du groupe d'enfants;
- le rapport entre le nombre d'employé-e-s et le nombre d'enfants à prendre en charge;
- la formation du personnel.

Les éléments suivants sont considérés comme des critères de qualité supplémentaires:

- le taux de rotation du personnel;
- le niveau des salaires;
- les conditions de travail en général;
- le contrôle de la qualité par l'organisme responsable de la structure d'accueil.

Enfin, du point de vue des parents, le montant de leur contribution joue également un rôle important.

Taux d'encadrement et taille des groupes

Des expert-e-s et des fédérations internationales ont publié des recommandations concernant le rapport entre le nombre de professionnel-le-s et le nombre d'enfants à prendre en charge:

Standards pédagogiques concernant le rapport entre le nombre d'enfants à prendre en charge et le nombre de professionnel-le-s ainsi que concernant la taille des groupes

	Rapport enfants – nombre de professionnel-le-s assurant la prise en charge	Taille maximale du groupe
National Association for the Education of Young Children NAEYC (USA) 1992	3 enfants : 1 professionnel-le (moins de 12 mois) 4 enfants : 1 professionnel-le (13–30 mois) 5 enfants : 1 professionnel-le (31–35 mois) 7 enfants : 1 professionnel-le (36–48 mois)	6 enfants 8 enfants 10 enfants 14 enfants
Recommandation du Réseau des modes de garde d'enfants de la Commission européenne/Conseil européen 2003	4 enfants : 1 professionnel-le (moins de 12 mois) 6 enfants : 1 professionnel-le (12–23 mois) 8 enfants : 1 professionnel-le (24–35 mois)	4 enfants 6 enfants 8 enfants
Remo Largo, 2006	2–3 enfants : 1 professionnel-le (jusqu'à 18 mois) 4 enfants : 1 professionnel-le (18–36 mois)	Groupes d'âges mélangés: au maximum 8 enfants
Organisation faitière allemande «Paritätischer Gesamtverband» 2008 (selon Fthenakis)	3 enfants : 1 professionnel-le (0–24 mois) 3–5 enfants : 1 professionnel-le (24–36 mois) 5–8 enfants : 1 professionnel-le (36–48 mois) 6–8 enfants : 1 professionnel-le (48–60 mois)	5–8 enfants 8–12 enfants 12–15 enfants
Dt. Gesellschaft für Sozialpädagogik und Jugendmedizin 2008	2 enfants : 1 professionnel-le (jusqu'à 12 mois) 3 enfants : 1 professionnel-le (12–24 mois) 4 enfants : 1 professionnel-le (24–36 mois)	

Même si ces recommandations divergent parfois un peu les unes des autres, les expert-e-s sont unanimes sur un point: les enfants de 0 à 3 ans ont besoin d'un taux d'encadrement élevé et de petits groupes, avec au maximum 4 enfants par groupe pour les plus petit-e-s.

Les recommandations les plus récentes prônent des groupes plus petits ainsi qu'un

taux d'encadrement plus favorable en raison des exigences accrues et des nouvelles connaissances acquises en matière de développement des enfants et d'éducation précoce.

Le ssp se rallie aux recommandations de l'organisation faïtière allemande «Paritätischer Verband³» et considère qu'il est nécessaire de respecter les standards minimums suivants dans l'optique d'assurer la qualité de l'accueil:

Recommandations du ssp (standards minimums)

Rapport enfants – nombre de professionnel-le-s assurant la prise en charge	Taille des groupes
3 enfants : 1 professionnel-le (0–24 mois)	
3–5 enfants : 1 professionnel-le (24–36 mois)	5–8 enfants
5–8 enfants : 1 professionnel-le (36–48 mois)	8–10 enfants
6–8 enfants : 1 professionnel-le (48–60 mois)	10–12 enfants

Lors de la fixation des standards, il faut tenir compte du fait que les recommandations se réfèrent à des personnes réellement présentes et avec lesquelles les enfants peuvent communiquer. Les durées de non disponibilité, le temps de travail hors présence des enfants, etc. doivent être planifiés comme un temps de travail supplémentaire (voir point page 8). Les tableaux des effectifs doivent tenir compte des différentes périodes pendant lesquelles les structures d'accueil sont utilisées, afin qu'il y ait toujours assez de personnel par rapport aux enfants présents y compris pendant les heures de grande affluence. Les stagiaires et le personnel en formation ne comptent pas dans l'effectif du personnel.

Qualification du personnel d'encadrement et du personnel spécialisé

La prise en charge extrafamiliale des enfants reste un domaine de travail fortement féminisé. C'est une des raisons qui font que ces professionnel-le-s doivent sans

³ «Der Paritätische Verband» est l'organisation faïtière des grandes organisations indépendantes qui sont responsables des structures d'accueil des enfants ainsi que d'autres institutions sociales en Allemagne. En mars 2008, elle a adopté à l'intention de ses organisations membres un «catalogue d'exigences concernant la qualité structurelle des établissements d'accueil de jour des enfants». Les présentes recommandations se basent en partie sur ce catalogue d'exigences.



cesse se justifier. Dans de nombreux milieux, on pense encore que l'accueil des enfants ne nécessite que peu voire aucune qualification: il suffirait pour exercer ce métier d'avoir un peu d'intuition et d'expérience familiale.

Au contraire, l'exemple des pays scandinaves ainsi que certains travaux scientifiques nous montrent qu'une formation de haut niveau et une bonne

qualification du personnel d'encadrement ont un effet déterminant sur la qualité de l'accueil. Ces facteurs ont une influence sur la capacité d'auto-réflexion, sur la motivation au travail, sur le taux de fluctuation du personnel. De récents travaux scientifiques dans les domaines de la psychologie et de la neurobiologie montrent l'importance de la relation avec les très petits enfants pour leur développement futur, car c'est à ce moment de leur développement que les fondements sont posés. La qualification des personnes responsables de la prise en charge doit satisfaire aux exigences liées à ces nouvelles connaissances.

Une vue d'ensemble sur les autres pays européens montre par ailleurs qu'aucun de ces pays ne permet de commencer cette formation aussi tôt qu'en Suisse (à savoir dès l'âge de 16 ans) et qu'en particulier dans les pays avec des structures d'accueil étendues, on trouve un personnel bien formé, avec un niveau de Haute école spécialisée ou d'Ecole supérieure.

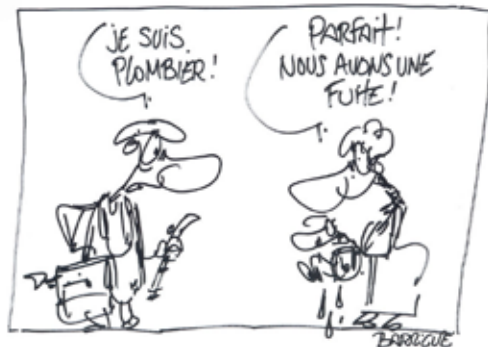
Formation du personnel d'encadrement⁴

	Enfants en bas âge	Enfants en âge préscolaire/jardin d'enfant
Danemark	3 ans et demi de formation professionnelle supérieure	3 ans et demi de formation professionnelle supérieure
Allemagne	3 ans d'Ecole supérieure	3 à 5 ans d'Ecole supérieure ou de Haute école spécialisée
Finlande	3 ans d'Université	3 ans d'Université
Suède	Formation de niveau universitaire (formation de base comme pour les enseignant-e-s)	Formation de niveau universitaire (formation de base comme pour les enseignant-e-s)
Suisse Alémanique	Apprentissage (assistant-e-s socio-éducatifs/-ives (ASE))	Ecole supérieure (ES) ou Haute école spécialisée (HES)
Suisse Romande	Ecole supérieure (ES) ou Haute école spécialisée (HES) Nouveau: aussi apprentissage ASE	Ecole supérieure (ES) ou Hautes école spécialisée (HES)

Le *ssp* est d'avis qu'il convient d'engager dans les structures d'accueil des enfants uniquement du personnel formé. La composition de l'équipe du personnel doit répondre aux exigences élevées en matière de qualité de l'accueil. Le personnel doit suivre régulièrement une formation continue.

Les personnes sans formation qui travaillent déjà dans de telles structures doivent avoir la possibilité de suivre une formation en cours d'emploi, en vue d'acquérir une qualification basée sur celle des assistant-e-s socio-éducatifs/-ives (ASE). Le prolongement de la formation par de longs stages pratiques exigés avant le début de la

⁴ D'après Janneke Plantenga, Melissa Siegel: European Childcare Strategies, 2004.



formation n'est pas acceptable.

Dans tous les cas, il faut soutenir les institutions dans leurs efforts de formation afin de permettre à court et moyen terme la formation du personnel.

Les nouveaux apprentissages d'assistant-e-s socio-éducatifs/-ves (ASE) doivent être soigneusement évalués en temps utile.

Durée de non-disponibilité du personnel

Par durée de non-disponibilité du personnel nous entendons les périodes pendant lesquelles le personnel est absent pour des raisons légales, telles notamment les vacances, la maladie ou les journées de formation continue. Ces absences doivent être prises en compte dans la planification des effectifs afin d'assurer un taux d'encadrement suffisant.

Vacances: Les vacances représentent au minimum 20 à 25 jours par année, selon l'âge de la personne.

Maladie: Selon l'Office fédéral de la statistique, en Suisse chaque employé-e est absent-e de son travail en moyenne 9 jours par année pour cause de maladie. A cela s'ajoute les absences en cas de maladie de ses propres enfants, soit un droit de 3 jours par année. On peut donc se baser sur une moyenne de 12 jours d'absence pour cause de maladie (sans tenir compte des absences pour un congé maternité).

Formation continue: Conformément aux recommandations de l'Union syndicale suisse, les dispositions cantonales et les conventions collectives de travail prévoient

entre 5 et 10 jours de formation continue par employé-e. Cela ne prend pas en compte d'éventuels cours de formation continue exigés par l'employeur dans le cadre du développement de l'entreprise ou lors d'une restructuration interne.

Au total, la durée de non-disponibilité représente en moyenne 37 à 47 jours par année, soit 14,8% à 18,8% du temps de travail. Il faut en tenir compte lors du calcul de la durée de travail annuelle.

Il faut donc compter environ 15 à 19% de la durée de travail annuelle pour compenser les absences du personnel.

Temps de travail hors présence des enfants

Les professionnel-le-s doivent disposer d'un temps de travail hors présence des enfants. Ce temps de travail est consacré aux tâches suivantes:

- préparation du travail pédagogique, de projets et évaluation consécutive de ces derniers;
- échanges et planification effectués au sein de l'équipe, échanges sur des questions spécialisées;
- entretiens et collaboration avec les parents;
- échanges avec l'école ou d'autres institutions;
- supervision;
- participation à des cercles de travail et organismes transversaux (réseaux), etc.

Ce temps passé hors présence des enfants doit être considéré comme un temps de travail lié indirectement aux tâches pédagogiques.

L'organisation «Paritätischer Dachverband» déjà citée recommande à ses membres



de prévoir un temps de travail en dehors de la présence des enfants correspondant à au moins 20% de la durée normale de travail. Quant au syndicat allemand de l'éducation et de la recherche «Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft», il exige que l'on prévoie au moins 30% de la durée de travail pour ces tâches. Cependant, cette revendication tient compte du fait que les éducateurs/

-trices allemand-e-s travaillent avec des plans pédagogiques et qu'ils/elles doivent établir dans ce contexte une documentation individuelle sur la situation de chaque enfant.

Le *ssp* recommande que la durée du temps de travail hors présence des enfants, liée indirectement aux tâches pédagogiques, soit d'au moins 20% de la durée normale du travail.

Conseils spécialisés et supervision

La capacité de réfléchir sur son propre travail ainsi que la possibilité de s'entretenir avec du personnel spécialisé ou en groupe sur des questions pédagogiques contribuent de manière déterminante au niveau de qualité du travail de prise en charge des enfants. Les conseils spécialisés et la supervision constituent des critères de qualité importants pour les structures d'accueil. Dès lors, les organismes responsables des structures d'accueil devraient mettre en place obligatoirement et systématiquement de telles possibilités.

Le *ssp* recommande de prévoir obligatoirement l'intervision et la supervision. En outre, les professionnel-le-s de l'enfance doivent avoir la possibilité d'obtenir des conseils

spécialisés auprès de services-conseils compétents (services de psychologie scolaire, service de conseils aux parents, spécialistes des questions migratoires, etc.).

Salaires et conditions d'engagement

La satisfaction au travail est un facteur important pour la qualité du travail fourni par le personnel. Du point de vue des enfants, le fait qu'il y ait une continuité au niveau des personnes qui s'occupent d'eux (donc un taux de rotation du personnel aussi minime que possible, voire des taux d'activité plus élevés) est un facteur très important.

De bonnes conditions de travail ainsi que des salaires adaptés contribuent à améliorer la satisfaction au travail et à stabiliser les effectifs. En ce qui concerne les salaires, l'Union syndicale suisse (USS) fixe le salaire minimum pour une personne formée à 4'500 francs par mois (13x).

Le ssp recommande d'adopter des conditions de travail et de salaires propres à garantir un personnel stable. D'ici à ce que les structures d'accueil deviennent un véritable service public et que le personnel soit engagé par statut public, les conditions de travail et de salaires doivent être réglées par convention collective de travail (CCT) négociée entre les partenaires sociaux. Les structures d'accueil qui bénéficient des subventions de l'Etat et des communes doivent respecter les conditions de travail et de salaires minimales contenues dans la CCT. L'autorisation d'exploiter des structures d'accueil non subventionnées doit être conditionnée par le respect des conditions d'engagement contenues dans une CCT.

Conclusions



La qualité des structures d'accueil pour les enfants comporte encore beaucoup d'autres aspects qui n'ont pas été abordés dans le présent document. Il s'agit, entre autres des standards requis en matière de locaux, d'infrastructures, de nourriture, mais aussi de questions telles que le concept pédagogique et le schéma directeur adoptés par l'organisme responsable de la structure d'accueil pour encadrer le travail des

professionnel-le-s. Tous ces aspects doivent être clarifiés et fixés par écrit afin que tant les autorités qui subventionnent les structures que les parents puissent se faire une image précise du lieu d'accueil.

Pour le *ssp*, la qualité de l'accueil est étroitement liée aux conditions-cadres structurelles. Seul le respect de ces conditions-cadres, établies selon les besoins et dans l'intérêt des petit-e-s, permettra aux structures d'accueil de mettre à profit leur potentiel en matière d'éducation et de développement des jeunes enfants et leur permettra d'offrir davantage que la «sécurité, satiété et propreté» d'une structure de garde, dont le concept ne correspond plus aux attentes actuelles ni des parents, ni des autorités ou de la société en général.

Enfin, il est certain que la qualité pédagogique se base sur un calcul simple: le niveau de la qualité pédagogique et de la qualité de l'accueil dans ses aspects les plus fondamentaux d'éducation et développement des jeunes enfants sera d'autant plus grand que le rapport entre le nombre de professionnel-le-s et le nombre d'enfants pris en charge est favorable; que le groupe d'enfants est petit; que le niveau de formation du personnel est élevé; que le temps de travail hors présence des enfants est long et que le taux de rotation du personnel est bas!

La garantie d'une excellente qualité d'accueil est une chance dont nous ne pouvons priver les enfants!

Documentation et références

«Pour un service public de l'enfance, Analyse, thèses et revendications», Brochure du *ssp*, 2008, à commander au *ssp*

«Pour un service public de l'enfance. La qualité en jeu», Documentation de la Conférence nationale du *ssp*, Berne, 13 juin 2008, à commander au *ssp*

Netzwerk Kinderbetreuung: Charta zur familienergänzenden Kinderbetreuung. www.netzwerk-kinderbetreuung.ch

«Paritätischer Anforderungskatalog für die Strukturqualität in Kindertageseinrichtungen» Verabschiedet vom Verbandsrat des Paritätischen Gesamtverbandes am 4.3.2008

Janneke Plantenga, Melissa Siegel: European Childcare Strategies, Groningen 2004

Martin R. Textor: Qualität der Kindertagesbetreuung: Ziele des Netzwerks Kinderbetreuung der Europäischen Kommission. 1999

Commandes et informations:

ssp femmes

Secrétariat central *ssp*

Av. Ruchonnet 45 bis

Case Postale 1360

1001 Lausanne

Tél 021 340 00 00

central@ssp-vpod.ch