



ANALYSE DES CAUSES DE L'ABSENCE AU TRAVAIL DU PERSONNEL D'ACCUEIL PRÉSCOLAIRE DANS LE CANTON DE GENÈVE

RECOMMANDATIONS DE LA PLATEFORME POUR L'ACCUEIL PRÉSCOLAIRE

PREAMBULE :

La Plateforme pour l'accueil préscolaire (PLAPr) a identifié l'absence au travail au sein du personnel éducatif des structures de la petite enfance (SAPE) comme une problématique centrale à étudier, considérant : le manque de données sur les absences dans ce secteur ; la nécessité de remplacer le personnel absent pour assurer l'encadrement des enfants et maintenir la qualité des prestations ; la pénurie de personnel qualifié (en particulier en éducation de l'enfance) ; l'importance du climat de travail pour favoriser le maintien en emploi dans la profession ; les besoins élevés en personnel qualifié liés à l'ouverture ces prochaines années de nombreuses nouvelles places d'accueil préscolaire ; ainsi que la diminution de l'attractivité des professions de la petite enfance.

La PLAPr a souhaité qu'une étude soit menée sur l'absence au travail afin d'identifier les différents facteurs d'une absence élevée et proposer des recommandations et des pistes d'amélioration. Dans cet objectif, un mandat d'étude a été attribué à *Interface Politikstudien* (Lausanne) et a été financé par les employeurs des SAPE exploitées ou subventionnées par les communes. Un groupe de travail de la PLAPr a été chargé d'accompagner le mandataire.

L'étude¹, faisant appel à des méthodes quantitatives et qualitatives, a été menée de juin 2024 à mai 2025. Le rapport d'étude « Analyse des causes de l'absence au travail du personnel d'accueil préscolaire dans le canton de Genève » et sa synthèse, comportant des recommandations, ont été livrés par Interface en juin 2025. Ces documents sont disponibles sur la page : [Rapports d'activité COF: plateforme pour l'accueil préscolaire | ge.ch](https://www.ge.ch/rapports-dactivite-cof-plateforme-pour-laccueil-prescolaire)

Les deux enquêtes réalisées par Interface ont obtenu des taux de réponses élevés, avec un taux de participation de 52,5% des directions de SAPE et de 41,5% du personnel éducatif. Les données récoltées amènent des éléments qualitatifs notamment sur le climat de travail, les facteurs affectant la santé et le bien-être du personnel, la gestion des absences.

Les données quantitatives récoltées par Interface ont permis d'établir une estimation du taux d'absence du personnel préscolaire. Estimé à 7,3%, ce taux ne comprend pas les congés maternité, ni les absences de courte durée ou perlées (moins de 3 jours). En comparaison, le taux dans le domaine "santé humaine et action sociale" est de 4,1% et est parmi les plus élevés, selon l'office fédéral de la statistique.

Sur la base de l'analyse du rapport d'étude et des recommandations d'Interface, la Plateforme pour l'accueil préscolaire émet les recommandations suivantes :

Attractivité et évolution professionnelle

1. Renforcer l'attractivité de la formation en éducation de l'enfance (EDE) :

- Valoriser les débouchés professionnels.
- Explorer les possibilités d'évolution professionnelle (passerelles vers d'autres domaines HES).

2. Attirer de nouveaux profils, issus d'autres domaines du social, vers la formation EDE :

- Favoriser les passerelles et la reconnaissance des acquis de l'expérience.

¹ L'étude a porté sur les structures d'accueil préscolaire à prestations élargies et restreintes ainsi que sur les structures de coordination de l'accueil familial de jour exploitées ou subventionnées par les communes.

Mesures de prévention en matière de santé

3. Adapter les locaux et le matériel aussi aux adultes :

- Prévenir les risques sur la santé physique et psychique du personnel (aménagement avec du mobilier adapté, isolation phonique, etc.)

4. Promouvoir auprès du personnel des formations sur l'ergonomie au travail.

5. Intégrer systématiquement l'ergonomie et la configuration des espaces dans l'analyse des projets de construction de structures.

6. Sensibiliser les employeurs à la problématique de la santé mentale et outiller les collaborateurs et collaboratrices ainsi que les responsables d'équipe :

- Formation continue, documentation.

7. Rappeler les mesures préventives pour éviter les transmissions de maladies :

- Information aux équipes éducatives (cf. document de référence du Service de santé de l'enfance et de la jeunesse²).
- Communication aux parents des mesures d'éviction et des alternatives de garde en cas de maladie de l'enfant.

8. Rappeler aux structures l'application des mesures de prévention MSST (mesures de santé et sécurité au travail) et OProMA (ordonnance sur la protection de la maternité) :

- Améliorer leur mise en œuvre.

9. Clarifier auprès des parents les conditions d'accueil des enfants malades en accueil familial de jour et renforcer les solutions de remplacement.

Cohésion d'équipe

10. Développer la cohésion d'équipe au travers d'activités et de projets communs :

- Développement de compétences nouvelles, transfert de connaissances, partage de pratiques.
- Développement de liens par des activités de groupe.

11. Favoriser les échanges entre les directions et les équipes de terrain :

- Espaces d'échanges pour améliorer la compréhension mutuelle et favoriser l'écoute réciproque.

Gestion des absences

12. Renforcer les capacités de remplacement par du personnel engagé de manière permanente dans les structures.

13. Mettre en œuvre des procédures relatives au retour au travail.

14. Organiser entre directions de structures des échanges de pratiques en matière d'outils de gestion et de solutions administratives liées aux ressources humaines.

Directions des structures

² [Promotion de la santé et prévention dans les structures d'accueil de la petite enfance | ge.ch](https://www.ge.ch)

15. Lorsque l'organisation et la taille de la structure le permettent, décharger les directions de certaines tâches liées à la gestion administrative des absences :

- Délégation à du personnel administratif dédié.

16. Dans les structures sans prestations administratives de support, tenir compte dans le taux d'activité des titulaires d'autorisation de la charge liée à la gestion des absences :

- Dans ces situations, la directive "sur les qualifications et responsabilités des titulaires d'autorisation" préconise d'augmenter le temps de travail des directions.

Formation continue

17. Promouvoir auprès des directions les formations continues en matière de gestion RH ou du personnel au sens large.

18. Développer une offre élargie de formation continue en lien avec les enjeux de la profession à l'attention du personnel des SAPE et de l'accueil familial de jour employé par une structure de coordination.

Conditions d'accueil des enfants à besoins spécifiques

19. Soutenir les directions et le personnel (SAPE et AFJ) pour accueillir et prendre en charge les enfants ayant des besoins spécifiques :

- En tenant compte des avis exprimés dans l'enquête, demandant de :
 - Renforcer à l'échelle cantonale les normes d'encadrement pour les enfants BEP, développer le recours à des soutiens spécialisés dans la prise en charge de ces enfants ainsi qu'à des formations.
 - Mettre en place des mesures de soutien supplémentaires pour les AFJ qui accueillent des enfants BEP.
- En mettant en œuvre les recommandations de la FDAP en la matière, qui préconisent de :
 - Elaborer une charte d'accueil de la petite enfance
 - Mettre à disposition un répertoire des ressources favorisant l'inclusion pour les SAPE et les parents
 - Améliorer la formation initiale et continue ainsi que l'accès à des ressources pédagogiques sur cette thématique
 - Renforcer le soutien accordé par la FDAP pour les mesures mises en œuvre par les équipes pour faciliter l'accueil des enfants
 - Développer de nouveaux soutiens financiers de la FDAP pour des ressources de conseils et soutien.