



santé-social genève

Task Force « Formation initiale pour adultes – ASA | ASSC | ASE »

Groupe de travail métier – ASE enfance

La séance a eu lieu le 24.03.2026 à OrTra santé-social de 14h à 16h

Personnes inscrites :

- Agostinho Angélique, Partenaire RH, Service petite enfance et familles, Ville de Meyrin - *présente*
- Armeli Nathalie, ASE FEE, Accueil familial de jour AFJ Rhône-Sud - *présente*
- Baehler Margot, Chargée de formation, Service de la petite enfance, Ville de Genève - *présente*
- Borel Cécile, Responsable pédagogique en charge des prestations Service petite enfance et familles, Ville de Meyrin - *présente*
- Corbelle Rebeca, RRH déléguée à la petite enfance, Ville de Carouge - *excusée*
- Cornut Pascale, DRH, GIAP - *présente*
- Cuniberti Cornélia, Membre comité, Fgipe - *présente*
- Demaurex Sophie, Directrice, Accueil familial de jour AFJ Rhône-Sud - *présente*
- Meyer Maurice, Président, FIPEGS - *présente*
- Morand Charlotte, Chargée de formation, FASe - *présente*
- Ochi Adel, Responsable Encadrement Formation et Recrutement, GIAP - *présent*
- Schaer Luthi Catherine, ASE, GAASE - *présente*

Réflexion sur les profils de personnes candidat·e·s à la formation :

Pour ce premier atelier, dédié plus spécifiquement au métier d'ASE pour le secteur enfance, il a été demandé aux personnes présentes, réparties dans deux groupes, de réfléchir aux profils des candidat·e·s qui souhaitent intégrer une formation ASE, dans leur contexte institutionnel respectif.

Un premier constat a été un partage autour du profil AFP car certain·e·s candidat·e·s n'ont ni la posture ni le profil pour faire un CFC mais seraient beaucoup plus aptes à faire une AFP.

- ➔ L'OrTra informe que les faitières OdASanté et SavoirSocial sont actuellement en discussion pour mieux intégrer l'AFP ASA dans le domaine social lors de la prochaine révision d'ordonnance. Plus d'informations suivront à ce sujet.

En ce qui concerne les profils identifiés, ils ont pu être regroupés en 3 catégories :

- 1) Personne en emploi dans le domaine de l'accueil familial, **sans diplôme reconnu**, avec (pour certain·e·s) des lacunes en français
- 2) Personne **avec expérience dans le domaine de l'enfance mais ayant besoin de temps et d'une formation complète** pour pouvoir développer la posture professionnelle d'ASE
- 3) Personne **avec un CFC ou une formation secondaire II et de l'expérience dans le domaine**, ou avec déjà un niveau tertiaire ; employé·e du GIAP avec un an d'expérience et 150h de formation ; Moniteur·trice d'encadrement avec + de 6 ans d'expérience. Les personnes de cette catégorie pourraient prétendre à une formation moins exhaustive ou même à une qualification par dossier de VAE.

Réflexion sur les dispositifs de formation :

Après présentation des travaux préparatoires menés par le Pôle formation de l'OrTra, 3 propositions ont été retenues pour répondre aux différents besoins des profils analysés :

Formation longue

Durée : 18 mois maximum à raison d'un jour | semaine (de préférence le mercredi ou le vendredi)

Objectifs : Passer en revue tous les domaines de compétences

Public : Personne prête à changer de posture professionnelle, en emploi ou disposant d'un lieu de pratique durant la formation, avec une expérience dans le domaine visé

Points d'attention : Evaluation nécessaire du niveau des candidat·e·s avant l'entrée en formation afin de valider la capacité d'entrer dans une formation de niveau CFC.

Formation courte

Durée : 9 mois à raison d'un jour | semaine (de préférence le mercredi ou le vendredi)

Objectifs : Travailler sur des situations emblématiques en approche par compétence

Public : Personne **en emploi, avec une solide expérience dans le domaine** visé

Points d'attention : être sur le terrain au moment de la formation afin de pouvoir transférer les connaissances et être prêt·e à s'investir dans une formation intensive.

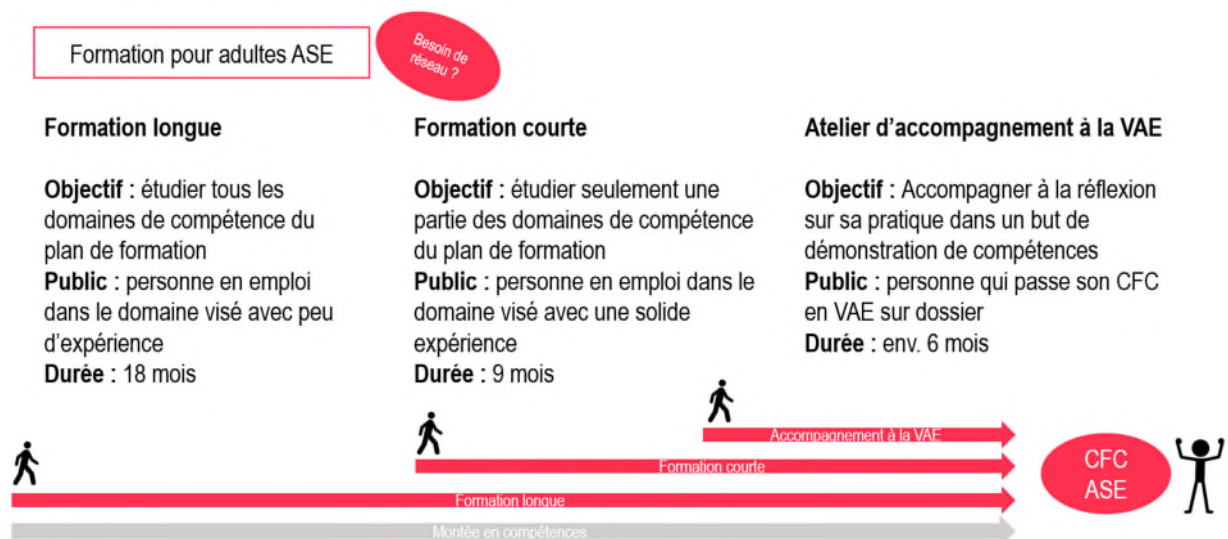
Atelier d'accompagnement à la VAE

Durée : 6 mois à raison d'un jour | mois

Objectifs : Accompagner à la réflexion sur sa pratique dans un but de démonstration des compétences requises par le plan de formation

Public : Personne qui prépare sa VAE sur dossier

Points d'attention : Groupe de petite taille en favorisant les travaux en sous-groupe afin d'avoir plus d'échanges. Réfléchir à la possibilité d'avoir également un accompagnement sur le terrain d'un·e CAP, selon le taux d'occupation respectif des institutions. Vérifier que le dispositif entre dans les délais imposés par l'OFPC pour la rédaction du dossier de VAE.



Synthèse

Les candidat·e·s avec peu d'expérience ou un faible niveau de français (regroupé·e·s plus haut dans les catégories 1 et 2) sont des profils qui correspondent à la formation longue. Ce dispositif répond à un besoin de revoir toutes les compétences afin d'acquérir la posture professionnelle. De plus, une formation trop rapide n'est pas envisageable pour des personnes allophones.

Concernant les profils avec plus d'expérience et un meilleur niveau de français (regroupés en catégorie 3), la formation courte leur permettrait d'approfondir les compétences du métier en se basant sur leurs acquis professionnels.

Concernant la proposition de l'accompagnement VAE, il a été discuté de la problématique actuelle des personnes en VAE concernant la reconnaissance de leur CFC. En effet, certaines institutions ont de moins en moins confiance en à cette voie de qualification. L'idée de savoir que les candidat·e·s seraient accompagné·e·s par l'OrTra dans leurs réflexions semble une piste intéressante à développer.

Partage des différentes réflexions lors du groupe de travail

Un des points abordés concernait l'état actuel des réglementations pour les SAPE qui ont de la peine à voir comment elles pourraient engager une personne sans formation afin de la former. Ceci n'est en effet plus autorisé actuellement (sauf dans le cadre de pool de remplacement, par exemple à Meyrin, composé de titulaires d'un diplôme de secondaire II, d'ASE ou d'EDE) et nécessiterait la (re)création d'une nouvelle fonction. Si ces dispositifs de formation peuvent en effet répondre à un problème de pénurie dans ce type d'établissement, cela nécessite cependant une réflexion politique pour permettre l'engagement de personnes en formation.

Au niveau du format des formations, la version complète ne devrait pas durer plus de 18 mois (2 ans trop long pour les employeurs). Les taux d'occupation étant toujours partiels et parfois faibles (74% environ pour les SAPE, entre 60-70% à la FASE, et 53% maximum au GIAP), les employeurs privilégieraient le mercredi et | ou le vendredi (jours plus favorables), ou éventuellement 2 jours bloc en semaine. Cependant, les blocs de formation, ainsi que le soir ou le week-end, sont compliqués à gérer, et pour les employeurs et pour les candidat·e·s, quel que soit le format (formation complète ou raccourcie). Pour les ateliers VAE et l'accompagnement éventuel par des CAPs, tenir compte du taux d'occupation réduit (en particulier au GIAP) qui limite les possibilités.

Pour une question de salaire, l'apprentissage pour adultes ne semble pas être une option intéressante pour ce GT, à moins que l'AFO puisse avoir des conditions étendues (sans chômage ou sans limite d'âge) ou qu'une formule « en cours d'emploi » (avec un salaire normal d'ASE, cf formule HETS) soit mise sur pied.

Un autre point abordait une possible collaboration entre les SAPE et le GIAP pour permettre à des personnes de se former car certaines institutions ne couvrent pas l'ensemble des compétences attendues pour un·e ASE (ou n'ont pas les conditions nécessaires pour accueillir la procédure de qualification). La mise sur pied d'un réseau permettrait au candidat ou à la candidate de pouvoir se former et d'avoir un lieu pour passer sa procédure de qualification.

Enfin, un point d'attention a été relevé concernant la sélection des participants et la nécessité d'avoir un processus d'admission complet et structuré avec des prérequis clairs.

Par ailleurs, de l'avis des employeurs, la réflexion en cours au sujet de la révision de l'Ordonnance de formation (OrFo) ASA avec un volet plus « social » nécessiterait aussi un positionnement politique pour recruter les personnes titulaires d'une AFP ASA dans le monde de l'enfance. Les participants (AFJ Rhône-Sud et Ville de Meyrin notamment) expriment leur intérêt d'être tenus au courant de l'évolution de ce dossier.