

L'accueil familial de jour dans le canton de Vaud

TABLE DES MATIERES

1	INT	RODUCTION	5
2	CAE	DRE LÉGAL ET ORGANISATION DE L'ACCUEIL FAMILIAL DE JOUR DANS LE CANTON DE VAUD	6
3	ĽA	CCUEIL FAMILIAL DE JOUR DANS LE CANTON DE VAUD	7
4	PRC	OFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES AMF	10
	4.1	MÉTHODOLOGIE	10
	4.2	Profil socio-démographique	11
	4.2.	1 Sexe	11
	4.2.2	2 Age	11
	4.2.3	3 Nationalité	12
	4.2.4	4 Lieu de vie	12
	4.2.		_
	4.2.6		
	4.2.		
	4.2.8	- Programme and the second sec	
	4.2.9		
	4.3	COMPÉTENCES ESTIMÉES	
	4.3.3	the first of the f	
	4.3.2	the first of the f	
	4.4	Conclusion	22
5	CH/	ARGE DE TRAVAIL	23
	5.1	MÉTHODOLOGIE	23
	5.2	Jours travaillés	24
	5.3	HEURES DE TRAVAIL	25
	5.3.3	1 Heures quotidiennes	25
	5.3.2	2 Heures hebdomadaires	25
	5.3.3	3 Heures mensuelles	26
	5.3.4	4 Fréquentation quotidienne moyenne	28
	5.3.	5 Catégories d'enfants gardés	29
	5.4	CONCLUSION	30
6	LES	CONDITIONS D'EMPLOI DE L'ACCUEIL FAMILIAL DE JOUR	31
	6.1	MÉTHODOLOGIE	31
	6.2	RETOUR SUR LES DOCUMENTS ENVOYÉS	32
	6.3	CONDITIONS SALARIALES	33
	6.3.3		
	6.3.2	·	
	6.3.3		
	6.3.4	· ·	
	6.4	CONDITIONS D'EMPLOI	
	6.4.:		
	6.4.2		
	6.5	Conclusion	
_			
7	FOR	RMATIONS	41

7.1	MÉTHODOLOGIE	41
7.2	FORMATIONS OBLIGATOIRES	41
7.3	FORMATIONS CONTINUES ORGANISÉES PAR LES STRUCTURES DE COORDINATION	42
7.4	Nombre de formations continues suivies	43
7.5	Défraiements	45
7.	5.1 Formation de base	
7.	5.2 Formations continues	
7.6	Conclusion	46
8 AI	NNEXES	
8.1	QUESTIONNAIRE - PROFILS SOCIO-PROFESSIONNELS DES AMF	
8.2	QUESTIONNAIRE - HEURES TRAVAILLÉES ET ENFANTS GARDÉS	۱۱ا
8.3	Modèle de régression : Nombre d'enfants de 0 à 17 présents dans le ménage de l'AMF	۱
8.4	Modèles de régression : Compétences linguistiques et informatiques	V
8.5	MODÈLE DE RÉGRESSION : HEURES MENSUELLES EFFECTUÉES AVEC OU SANS PRÉSENCE D'ENFANTS	VI

TABLE DES ILLUSTRATIONS

TABLEAUX

Tableau 1 : Accueillant·e·s et places offertes à plein temps selon la structure de coordination, Vaud, 2020	/
Tableau 2: Appariement et pertes de données	10
Tableau 3 : Répartition selon le sexe, Vaud, 2019	11
Tableau 4 : Accueillantes selon la nationalité et les nationalités étrangères les plus représentées, Vaud, 2019	12
Tableau 5 : Accueillant·e·s selon la typologie territoriale de la commune d'habitation, Vaud, 2019	13
Tableau 6 : Composition des ménages des accueillant∙e∙s, Vaud, 2019	14
Tableau 8 : Echelle des compétences linguistiques estimées, Vaud, 2019	20
Tableau 9 : Compétences linguistiques des accueillant·e·s, Vaud, 2019	20
Tableau 10 : Compétences informatiques des accueillant·e·s, Vaud, 2019	21
Tableau 11 : Heures hebdomadaires de travail des accueillant·e·s, Vaud, 2019	25
Tableau 12 : Heures mensuelles de travail des accueillant∙e∙s, Vaud, 2019	26
Tableau 13 : Nombre d'enfants gardés selon l'enclassement (parascolaires et préscolaires), Vaud, 2019	28
Tableau 14 : Accueillant∙e∙s selon la catégorie d'enfants gardés, Vaud, 2019	29
Tableau 16 : Salaire brut par enfant gardé et frais d'acquisition, Vaud, 2019	33
Tableau 17 : Conditions d'emplois et droit au salaire selon la structure de coordination, Vaud, 2019	37
Tableau 18 : Formations proposées selon la thématique abordée, Vaud, 2019	43
Tableau 19 : Défraiements lors des formations, Vaud, 2019	45
GRAPHIQUES	
Graphique 1 : Nombre d'accueillant∙e∙s et places offertes à plein temps, Vaud, 2020	8
Graphique 2 : Accueillant∙e∙s selon la classe d'âge, Vaud, 2019	11
Graphique 3 : Accueillant∙e∙s selon l'état civil et la classe d'âge, Vaud, 2019	13
Graphique 4: Accueillant·e·s selon la plus haute formation achevée, Vaud, 2019	15
Graphique 5 : Accueillant∙e∙s selon l'année d'engagement dans la structure, Vaud, 2019	17
Graphique 6 : Age d'entrée en fonction selon le nombre d'enfants (de moins de 12 ans dans le ménage), Vaud, 2019 .	18
Graphique 7 : Accueillant∙e∙s exerçant un emploi en parallèle selon le nombre d'enfants (de moins de 12 ans) dans le	
ménage, Vaud, 2019	19
Graphique 8: Accueillant∙e∙s en activité selon le jour du mois, Vaud, 2019	24
Graphique 9 : Heures quotidiennes de travail des accueillant∙e∙s, Vaud, 2019	25
Graphique 10 : Accueillant∙e∙s selon un nombre d'heures hebdomadaires supérieur à 50, Vaud, 2019	26
Graphique 11 : Heures mensuelles de travail des accueillant∙e·s selon l'activité parallèle et la, Vaud, 2019	27
Graphique 12 : Graphique 12 : Heures mensuelles de travail des accueillant∙e∙s fonction selon le nombre d'enfants (de	: moins
de 12 ans) dans le ménage et (1) le type d'enfants gardés et (2) les typologies territoriales de la commune d'habitatio	ın,
Vaud, 2019	27
Graphique 13 : Enfants parascolaires et préscolaires. Moyennes quotidiennes	28
Graphique 14 : Accueillant∙e∙s selon la catégorie d'enfants gardés et le jour de la semaine, Vaud, 2019	29
Graphique 15: Salaire horaire brut par enfant et frais d'acquisition selon la structure de coordination, Vaud, 2019	33
Graphique 16 : Formations obligatoires et optionnelles proposées selon la structure de coordination. Vaud. 2019	42

ACRONYMES

AAP: Assurance-accidents professionnels

AANP: Assurance-accidents non-professionnels

AC: Assurance-chômage

AI: Assurance-invalidité

AMF: Accueillante en milieu familial

APG: Allocations perte de gain

AVS: Assurance vieillesse et survivant·e·s

CIAFJ: Communauté d'intérêt pour l'accueil familial de jour

EPT: Equivalent plein temps

FAJE : Fondation pour l'accueil de jour des enfants

LAJE: Loi sur l'accueil de jour des enfants

LPP: Loi sur la prévoyance professionnelle

OAJE: Office de l'accueil de jour des enfants

PC: Prestations complémentaires

RLAJE: Règlement d'application de la Loi sur l'accueil de jour des enfants

StatVD: Statistique Vaud

1 INTRODUCTION

Le dispositif vaudois d'accueil de jour des enfants, adopté en juin 2006 à travers la Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE), fait reposer le développement des places d'accueil mises à disposition des familles sur deux types de prise en charge : (1) l'accueil collectif, aux niveaux préscolaire et parascolaire et (2) l'accueil familial de jour. Ces modalités d'accueil font chaque année l'objet d'une enquête, conduite par Statistique Vaud (StatVD), en collaboration avec la Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE). Cette dernière est chargée du pilotage du développement de l'accueil de jour des enfants au travers de sa politique de subventionnement.

Alors que depuis quelques années déjà, le taux de couverture des besoins assurés par l'accueil en milieu collectif progresse fortement, celui de l'accueil familial de jour reste stable. Plus généralement, une transformation progressive de ce dernier est observée, avec une diminution sensible des femmes et des hommes pratiquant cette activité. Même si cette baisse est compensée par une hausse des heures de travail individuelles, le risque de voir disparaitre à long terme cette activité est réel.

Ces constats suscitent de nombreux débats et inquiétudes, tant dans les milieux professionnels de l'accueil que dans les réseaux responsables de l'exploitation et du développement de ces places d'accueil. En 2011 déjà, un postulat déposé au Grand Conseil vaudois (Postulat Philippe Randin¹) évoquait la nécessité d'œuvrer à la professionnalisation de l'accueil familial de jour, afin de reconnaitre sa contribution à la mission éducative de l'accueil de jour, mais également de renforcer son attractivité, puisque les conditions d'emploi restent peu favorables et varient fortement d'une structure de coordination à l'autre.

Une première étude menée par la Haute école de travail et de la santé (HETSL ou EESP) en 2015 a permis de comprendre la perception de l'accueil familial de jour par l'ensemble des milieux concernés, à savoir les accueillants et les accueillantes en milieu familial (AMF), les coordinatrices² et les responsables. Certes, les résultats ont mis en lumière la place centrale de cette activité dans la vie professionnelle des AMF obligeant à la considérer comme une véritable activité principale, assurant *de facto* un revenu et des contraintes horaires importants pour les ménages. Malgré tout, aucune information relative aux profils socio-professionnels des AMF, au volume d'activité assuré et aux conditions d'emploi n'a pu être relevée. Ces manques ont par ailleurs été soulignés lors d'une Table ronde — organisée par l'Office de l'accueil de jour des enfants (OAJE) en septembre 2019 - réunissant nombreux professionnel·le·s et institutions concernées par la problématique de l'accueil familial de jour.

La présente enquête, exhaustive, menée en 2020, tend à combler ces lacunes en proposant une analyse approfondie des profils socio-professionnels des femmes et des hommes pratiquant l'accueil familial de jour dans le canton de Vaud, ainsi que de leurs conditions d'emploi. Menée par StatVD en partenariat avec la FAJE, avec l'aide d'un groupe de travail composé de représentant·e·s des milieux de l'accueil de jour, cette étude n'aurait pu exister sans la forte implication des coordinatrices et des responsables. Que ces personnes en soient ici sincèrement remerciées.

Après une description de la situation actuelle de l'accueil familial de jour, tant d'un point de vue légal et organisationnel que statistique, ce rapport met l'accent, dans le premier volet consacré aux résultats, sur les profils et les parcours professionnels, parfois surprenants, de celles et ceux ayant obtenu l'autorisation d'accueillir des enfants à domicile. Le second volet, relatif à la charge de travail durant un mois-type (novembre),

¹ 11_POS_287 Postulat Philippe Randin et consorts : « Être accueillante en milieu familial ne doit pas relever du sacerdoce ».

² En 2019 et aujourd'hui encore, seules des femmes occupent les postes de coordination pour l'accueil familial de jour

permet quant à lui de mettre en exergue leur charge de travail réelle, en termes d'heures et de nombre d'enfants gardés, qui se révèle très lourde pour certaines personnes. Les conditions d'emploi font l'objet d'un chapitre particulier : diverses et variées d'une structure de coordination à l'autre, elles tendent à la professionnalisation de l'accueil familial de jour, tout en restant encore fragiles. Enfin, le dernier chapitre présente succinctement les formations – obligatoires ou non – proposées par les instances officielles et les structures de coordination.

Enfin, il est important de préciser que ce rapport intervient dans le contexte d'une réflexion globale sur l'accueil de jour et l'ensemble des acteurs et actrices qui y sont associés. Celle-ci a conduit le canton de Vaud à revoir l'ensemble des conditions-cadres pour l'accueil familial en révisant les directives existantes au 1^{er} septembre 2021. Ainsi, l'encadrement des AMF a été consolidé, tout comme les projets pédagogiques et les procédures, avec comme objectif un renforcement tant de la qualité que de la sécurité de l'accueil³. Par ailleurs, la FAJE a modifié ses modalités de subventionnement de ce type d'accueil en introduisant un financement proportionnel à la masse salariale des AMF (8%), en contrepartie de quoi, les réseaux d'accueil doivent mettre en place des mesures visant à améliorer leurs conditions d'emploi.

Le déploiement de ces différentes mesures constitue une étape importante dans la réflexion et le soutien d'un type d'accueil qui reste encore aujourd'hui, pour une partie des parents, un accueil flexible, proche d'un modèle familial de proximité permettant de concilier au mieux la vie professionnelle et la vie familiale.

2 CADRE LÉGAL ET ORGANISATION DE L'ACCUEIL FAMILIAL DE JOUR DANS LE CANTON DE VAUD

La Loi sur l'accueil de jours des enfants (LAJE) définit l'accueil familial de jour comme « la prise en charge d'enfants par toute personne qui accueille dans son foyer, à la journée (à temps partiel ou à temps plein) et contre rémunération, régulièrement et de manière durable, des enfants » (LAJE, art.2).

Sa surveillance et son autorisation sont confiées aux communes ou associations de communes, qui peuvent, si les circonstances sont réunies, se regrouper et former des structures de coordination (LAJE; art, 22). Ces dernières se voient déléguer l'organisation de la prise en charge, , le placement des enfants, la gestion financière et l'ensemble des tâches administratives qui en découlent. Pour remplir ces missions, des coordinatrices travaillent en étroite collaboration avec les personnes exerçant cette activité et l'OAJE (LAJE, art. 23).

Si aucune formation ou expérience professionnelle préalables ne sont requises pour s'engager dans l'activité d'AMF, il faut se prévaloir d'aptitudes éducatives et sociales, d'un niveau suffisant de la langue française et offrir aux enfants un cadre de prise en charge adéquat. Une demande d'autorisation de pratiquer doit obligatoirement être déposée auprès de la commune du lieu de domicile avant de se voir octroyer une autorisation provisoire d'exercer, en principe pour 18 mois maximum (Règlement d'application de la Loi sur l'accueil de jour RLAJE, art. 26). Après une enquête socio-éducative (menée par les coordinatrices) et la validation d'un cours d'introduction à l'activité familiale de jour, les personnes qui remplissent l'ensemble des conditions légales – posées pour l'accueil familial par l'Ordonnance sur le placement de l'enfant⁴, l'OAJE et les directives pour l'accueil familial de jour – se voient octroyer l'autorisation définitive. Celle-ci est délivrée, en principe, pour une durée de 5 ans (RLAJE, art. 30) et doit faire l'objet d'une demande de renouvellement, au minimum deux mois avant l'échéance prévue (RLAJE, art. 31).

³ Communiqué de presse – Etat de Vaud (22 juin 2021): « L'État de Vaud et la Fondation pour l'accueil de jour des enfants revalorisent l'accueil familial ».

⁴ https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19770243/201706200000/211.222.338.pdf

3 L'ACCUEIL FAMILIAL DE JOUR DANS LE CANTON DE VAUD

L'Office de l'accueil de jour des enfants dénombre, en 2020 et sur l'ensemble du canton, 26 structures de coordination, représentant les 29 réseaux d'accueil⁵, très diverses quant à leur dimensionnement, comme le montre le tableau 1. A l'exception d'une commune, l'ensemble des communes proposent un accueil familial reconnu par la FAJE.

STRUCTURES DE COORDINATION		Nbre AMF	NOMBRE D	E DE PLACES OFFERTES A PLEIN TEMPS		
		2020	Préscolaire	Parascolaire	Total	
1	AIRADT Dame Tartine	6	0.4	5.5	5.8	
2	AJEMA Morges-Aubonne	115	144.3	148.0	292.2	
3	AJENOL Nord-ouest lausannois	70	56.5	94.8	151.4	
4	AJERCO Cossonay et environs	53	66.2	65.0	131.2	
5	AJERE Rolle et environs	49	84.4	86.1	170.5	
6	AJESOL Sud-ouest lausannois	35	35.5	32.5	68.0	
7	AJET Terre-Sainte	18	40.3	10.0	50.3	
8	AJOVAL Orbe-La Vallée	77	76.5	111.2	187.7	
9	APERO Oron	54	71.3	67.0	138.3	
10	ARAJ Broye-Vully	76	69.4	136.1	205.5	
11	ARAJEL Lavaux	16	16.1	14.6	30.8	
12	ARPAJE Pays d'Enhaut	9	8.1	3.0	11.0	
13	Asse & Boiron	19	38.4	25.2	63.5	
14	BussiVillAje Bussigny	26	24.6	33.4	58.0	
15	EFAJE Gros-de-Vaud et environs	92	101.8	82.4	184.3	
16	Enfants Chablais	91	94.3	153.6	247.8	
17	Epalinges	15	16.9	7.8	24.7	
18	Nyon	44	91.1	75.0	166.1	
19	PPBL Pully, Paudex, Belmont et Lutry	19	39.0	8.3	47.2	
20	AFJYR Yverdon-les-Bains	95	103.8	132.4	236.3	
21	RAT Toblerones	108	234.7	115.2	349.8	
22	REBSL Blonay - St-Légier	14	10.5	10.0	20.5	
23	REME Montreux et environs	51	33.6	124.9	158.6	
24	Renens - Crissier	44	41.8	116.1	157.9	
25	Réseau-L Lausanne	76	142.3	127.8	270.1	
26	REVE Vevey et environs	65	98.5	66.5	165.0	
	Total	1'337	1740.3	1852.5	3592.8	

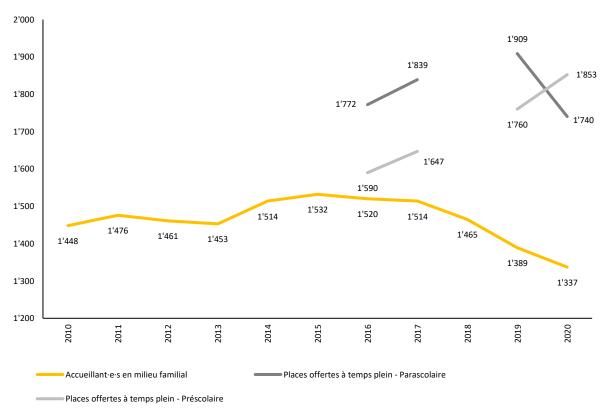
Tableau 1 : Accueillant·e·s et places offertes à plein temps selon la structure de coordination, Vaud, 2020

48 coordinatrices (à ce jour aucun homme n'occupe cette fonction) œuvrent sur l'ensemble du territoire, pour 29.3 équivalents plein temps (EPT) (+1.0 EPT depuis 2017, source : Enquête sur l'accueil de jour des enfants, StatVD).

_

⁵ Réseau d'accueil de jour : toute structure, reconnue par la Fondation, regroupant des collectivités publiques, des partenaires privés, des structures d'accueil collectif préscolaire, parascolaire primaire, des structures de coordination de l'accueil familial de jour.

En 2020, le canton comptait 1337 accueillant·e·s en milieu familial. Malgré une centaine de nouveaux engagements chaque année, leur nombre a fortement diminué depuis 2015 (-13%, soit -195 AMF). Le nombre de places offertes, quant à lui, n'a cessé de croître jusqu'en 2019, avant de fléchir légèrement lui aussi en 2020, mais uniquement chez les enfants scolarisés⁶. Ainsi, en 2020, 3592 places à plein temps⁷ ont été proposées (+7% par rapport à 2016⁸), dont 1740 pour les enfants en âge préscolaire (moins de 4 ans) et 1842 pour les enfants en âge scolaires (4 à 12 ans). Cette augmentation se reflète directement dans les heures d'accueil facturées qui, depuis 2016, ont progressé de presque 10%.



Graphique 1 : Nombre d'accueillant·e·s et places offertes à plein temps, Vaud, 2020

La baisse des AMF n'est donc pas associée à une diminution mais à une transformation de cette activité : les AMF se voient confier plus d'heures de garde et accordent une place plus importante dans leur vie professionnelle à cette activité, qui devient principale pour la plupart d'entre elles.

Il subsiste cependant et encore aujourd'hui dans la perception de la population des stéréotypes quant à l'accueil familial de jour dans le canton de Vaud. Les AMF sont souvent perçu·e·s comme étant principalement des mères de famille qui, en plus de leurs propres enfants, accueillent chez elles d'autres filles et garçons. A ce titre, cette activité, qui serait censée s'arrêter lorsque leurs propres enfants grandissent, s'apparente plus à un « service rendu » qu'à une prestation professionnelle. De plus, pour ces personnes principalement d'origine étrangère et sans réelles qualifications professionnelles, il s'agirait d'une activité facilement accessible, ne nécessitant pas une maîtrise complète du français ni de compétences éducatives.

-

⁶ En 2020, en raison de la situation sanitaire, le nombre de places à plein temps a dû être estimé à partir des heures théoriques de travail et non, contrairement aux années précédentes, à partir des heures effectives.

⁷ Une place à plein temps peut être partagée par plusieurs enfants, selon leurs horaires ou leurs jours d'accueil.

⁸ Les données concernant les places offertes à plein temps ne sont disponibles que depuis 2016, année durant laquelle un nouveau mode de calcul a été instauré. Une place à plein temps est calculée en divisant le nombre d'heures facturées par le nombre d'heures correspondant à un plein temps.

Certes, avec la mise en place du dispositif vaudois d'accueil de jour des enfants, les AMF sont désormais soumis·es à des conditions d'emploi plus strictes et des contrôles ou supervisions plus fréquents. Mais aux yeux de beaucoup, cette activité ne saurait être reconnue comme une véritable profession, au même titre que le métier exercé par des éducatrices et éducateurs au bénéfice d'un titre de formation tertiaire ou secondaire. Par ailleurs, les AMF n'exerceraient qu'à un taux d'activité relativement bas, correspondant à une activité accessoire, générant uniquement un revenu d'appoint ne permettant pas de faire vivre une famille.

L'accueil familial est cependant jugé indispensable par les réseaux d'accueil, avant tout pour répondre aux demandes particulières de parents qui ne peuvent que difficilement être satisfaites par l'accueil en collectif. Il serait donc privilégié par les parents aux horaires irréguliers — ou travaillant à des heures inhabituelles — palliant ainsi les horaires standard d'accueil en collectif. Il serait également plus implanté dans les régions rurales ou plus excentrées, dans lesquelles les places en crèches ou en UAPE peinent à se développer et où la demande pour une garde quotidienne proche d'un modèle familial et plus flexible, tant au niveau des horaires que des jours de garde (p.ex. le weekend) serait plus importante.

Jusqu'à présent, les données récoltées – que ce soit via des statistiques ou des études plus approfondies – n'ont pas permis de confirmer ou d'infirmer ces représentations. Les observations actuelles, qui révèlent d'un côté la diminution du nombre d'accueillant-e-s et de l'autre, l'augmentation du nombre d'heures facturées, interrogent et exigent des réponses adéquates.

Dans ce contexte, ce rapport a pour objectif de proposer un état des lieux exhaustif du profil des AMF dans le canton de Vaud mais également des conditions dans lesquelles ces personnes exercent leur activité. Qui sont-elles ? Quels sont leurs parcours professionnels et personnels ? Combien d'heures travaillent-elles quotidiennement ou mensuellement ? Existe-t-il des différences explicites dans les conditions d'emploi proposées à travers le canton ? Autant de questions qui seront abordées dans ce rapport afin d'offrir une photographie complète de l'accueil familial de jour dans le canton de Vaud en 2019.

4 PROFIL SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES AMF

L'accueil de jour des enfants dans le canton de Vaud a fait l'objet de nombreuses études et chaque année des données quantitatives sont récoltées par StatVD afin de montrer l'évolution et le développement de l'offre proposée aux parents. Cette première partie de l'enquête se veut complémentaire à tout ce qui a été réalisé jusqu'alors en mettant l'accent plus particulièrement sur celles et ceux qui accueillent chez eux, dans la journée et contre rémunération, des enfants. Dans un premier temps en analysant leur profil socio-démographique (sexe, âge, lieu de vie, etc.) puis, dans un second temps, en s'intéressant aux parcours professionnels les ayant conduits à cette activité. Enfin, cette partie se conclura sur une évaluation de leurs compétences, linguistiques d'une part et, pour donner suite au développement d'outils pour la saisie des horaires, informatiques d'autre part.

4.1 Méthodologie

Deux questionnaires⁹ ont été adressés aux structures de coordination entre avril et juin 2020, le premier s'intéressant aux caractéristiques sociodémographiques des AMF et à leurs parcours professionnels, le second recensant leur charge de travail, traduite par le nombre d'heures de travail – avec ou sans présence d'enfants – et le nombre d'enfants gardés durant une journée.

Le mois de novembre 2019, qui ne comporte aucun jour férié officiel ou de vacances scolaires, a été choisi comme mois de référence. L'objectif étant d'obtenir des données complètes, il a été demandé aux coordinatrices de fournir des données pour chaque AMF sous contrat durant ce mois, que cette personne ait effectué ou non des heures.

Le choix de la récolte des données a été laissé aux structures de coordination, qui avaient à disposition des questionnaires papiers individuels ou un formulaire développé dans Excel. Si certaines coordinatrices ont complété les questionnaires grâce aux informations dont elles disposaient au préalable, d'autres ont préféré l'adresser directement aux AMF. La méthode importait peu dès lors que les données regroupées et complètes par structure étaient adressées en retour à StatVD.

RÉPONSES COMPLÈTES TRANSMISES PAR LES RÉSEAUX	1381					
Questionnaire "Profil socio-professionnel" - perte de données						
Suite à la jointure des questionnaires	15					
Activité officielle débutée après le 30 novembre	10					
Données complètes pour analyse	1356					
Questionnaire "Charge de travail" - perte de données						
Suite à la jointure des questionnaires	10					
Activité officielle débutée après le 30 novembre	15					
Données charges de travail non disponibles	74					
Aucune heure travaillée durant le mois de novembre	63					
Données complètes pour analyse	1219					

Tableau 2: Appariement et pertes de données

Finalement, des données ont été récoltées pour 1381 AMF¹⁰, réparties dans 26 structures de coordination. L'appariement des deux questionnaires, rendu possible grâce à l'existence de variables communes, a invalidé les

-

⁹ Annexes 8.1 et 8.2

¹⁰ En comparaison, l'enquête sur l'accueil de jour des enfants menée par Statistique Vaud a recensé 1389 AMF en décembre 2019.

réponses pour 10 AMF, ôté·e·s des analyses. 15 AMF qui ont débuté officiellement leur activité avec leur structure après le 30 novembre 2019, n'ont pas été intégrées dans ce premier volet d'enquête (Tableau 2).

Les analyses qui portent plus spécifiquement sur la charge de travail se voient, quant à elles, amputées de 137 AMF. Une telle situation s'explique, premièrement, par l'incapacité d'un réseau de fournir les heures quotidiennes effectuées par leurs employé·e·s (n=74). Deuxièmement, 63 autres AMF, bien que sous contrat, n'ont travaillé aucune heure durant le mois de novembre pour différentes raisons (arrêt maladie, congé maternité, etc.). Les résultats présentés portent donc, pour la partie consacrée à la charge de travail, sur 1291 AMF, pour lesquelles des informations complètes ont été fournies. De manière générale, les résultats seront proposés pour l'ensemble des AMF : si des différences sont constatées entre des groupes spécifiques, elles seront détaillées.

4.2 <u>Profil socio-démographique</u>

4.2.1 <u>Sexe</u>

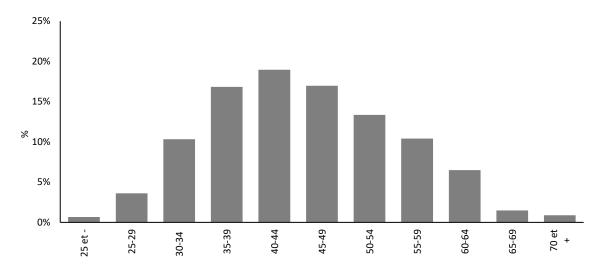
L'activité d'AMF reste à majorité féminine, puisque seuls 18 hommes sont recensés sur l'ensemble du territoire vaudois (1.3%). Leur présence est par ailleurs limitée à 10 structures de coordination (35.7%).

	N	%
Femmes	1338	98.7%
Hommes	18	1.3%
TOTAL	1356	100.0%

Tableau 3: Répartition selon le sexe, Vaud, 2019

4.2.2 Age

Les dates de naissance des AMF se répartissent entre 1941 et 1999, correspondant à un âge maximum de 78 ans et un âge minimum de 20 ans (Graphique 2). L'âge moyen est de 45.1 ans (écart-type : 9.9 ans). La répartition des âges met donc en évidence une distribution plutôt symétrique et étendue, avec un aplatissement de la courbe aux âges représentant le milieu de la vie professionnelle. Si 25% des AMF ont moins de 35 ans, la moitié a entre 38 et 52 ans. Enfin, le dernier quart est âgé de plus de 52 ans.



Graphique 2 : Accueillant·e·s selon la classe d'âge, Vaud, 2019

2.3% des AMF (n = 31, exclusivement des femmes) dépassent l'âge légal de la retraite de 64 ans¹¹, et 12 d'entre elles ont plus de 70 ans (0.8% des AMF). Ces résultats reflètent plus généralement la situation des femmes de

¹¹ Pour les hommes, l'âge de la retraite considéré est de 65 ans

plus de 64 ans dans le canton de Vaud – qui représentent 2.6 % de l'ensemble de la population active du canton de Vaud 12 - et de plus de 70 ans (0.8 $\%^{12}$).

4.2.3 <u>Nationalité</u>

56.4% des AMF sont de nationalité suisse. Les résultats recensent 59 nationalités différentes au sein de la population étrangère. La part des étrangères et des étrangers est plus importante ici par rapport à l'ensemble de la population vaudoise active (44% contre 37%). La majorité d'entre elles sont originaires de pays européens, avec une surreprésentation des Portugaises et des Portugais, qui constituent plus de la moitié des AMF non suisses (55.7%). A nouveau, ce résultat est largement supérieur à la part de cette communauté dans la population étrangère active qui s'élève à 26.7%¹².

Suisses	765	56.4%
Etranger-ère-s	591	43.6%
Portugal	329	55.7%
Italie	58	9.8%
France	41	6.9%
Brésil	20	3.4%
Espagne	19	3.2%
Tunisie	11	1.9%
Maroc	9	1.5%
Angola	5	0.8%
Cameroun	5	0.8%
Chili	5	0.8%
Ile Maurice	5	0.8%
Pologne	5	0.8%
Togo	5	0.8%

Tableau 4 : Accueillantes selon la nationalité et les nationalités étrangères les plus représentées, Vaud, 2019

Les ressortissantes des autres continents sont moins présentes, puisque la part s'élève à 10 % pour les personnes provenant d'Afrique, 7 % pour celles provenant des Amériques et 2 % pour celles provenant d'Asie. Seul un pays extra-européen (le Brésil, 3 %) apparaît dans les cinq nationalités étrangères les plus représentées, en quatrième position derrière le Portugal déjà cité, l'Italie (10 %) et la France (7 %). L'Espagne complète ce podium (3 %).

4.2.4 Lieu de vie

La majorité des AMF réside dans des communes situées en zone urbaine (49.8%), selon la typologie établie par l'OFS qui repose sur des critères de densité et d'accessibilité¹³. 20.2% d'entre elles vivent dans une commune rurale et 30.0% dans une commune dite intermédiaire.

En reportant le nombre d'AMF au reste de la population, il ressort néanmoins une meilleure implantation de cette activité dans les communes rurales, ces dernières comptant 2.6 AMF pour 1000 habitants contre 1.4 dans les communes urbaines et plus généralement, 1.7 sur l'ensemble du canton. La prédominance de cette activité dans les campagnes peut s'expliquer par une offre dans les structures collectives moins développée, conduisant les parents à se tourner vers l'accueil familial. Les discussions menées auprès des structures de coordination et des professionnel·le·s laissent également penser que ce mode de garde correspond, dans une plus large mesure,

¹² Source : StatVaud

https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/themes-transversaux/analyses-spatiales/niveaux-geographiques/typologies-territoriales.html

aux parents qui souhaitent bénéficier d'une garde plus flexible et reproduisant un modèle familial dans sa prise en charge.

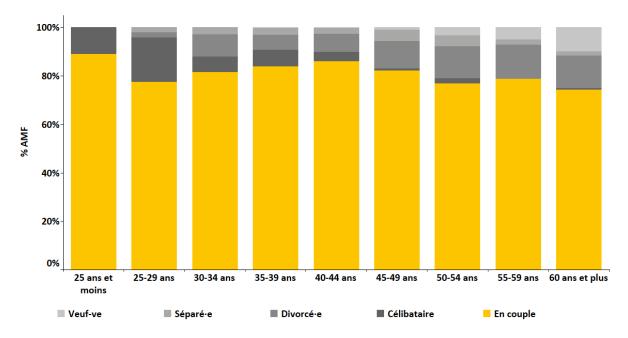
	AMF	AMF		Communes		Population		
	N	%	N	%	Pop.	Nbre AMF pour 1000 hab.		
Urbain	675	49.8%	56	21.7%	492440	1.4		
Intermédiaire	406	30.0%	75	29.1%	166974	2.5		
Rural	274	20.2%	127	49.2%	107458	2.6		
TOTAL	1355	100.0%	258	100.0%				

Tableau 5 : Accueillant ·e·s selon la typologie territoriale de la commune d'habitation, Vaud, 2019

A l'exception d'une grande structure urbaine, les structures de coordination regroupent des communes aux caractéristiques très diverses et ne peuvent être définies par une spécificité géographique particulière : elles mélangent donc des communes rurales, urbaines et ou intermédiaires, dont les besoins ne sont pas toujours identiques et exigent des réponses particulières. Ce défi peut se révéler exigeant pour certaines structures, et plus particulièrement celles dans lesquelles les différences sont les plus marquées.

4.2.5 Etat civil

Les AMF vivant un couple – marié·e·s ou non – représentent le groupe plus important (81.2%), suivies par les divorcé·e·s (9.8%), les célibataires (3.8%), les personnes séparées (3.0%) et les personnes veuves (2.1%). Les personnes de nationalité étrangère vivent plus fréquemment en couple que les ressortissant·e·s suisses (84.0% contre 78.3%).



Graphique 3 : Accueillant·e·s selon l'état civil et la classe d'âge, Vaud, 2019

C'est parmi les plus jeunes que la part des célibataires et des concubin·e·s est la plus élevée : elle diminue dès 30 ans au profit de la proportion des personnes marié·e·s qui s'établit au plus haut, chez les 40-44 ans, à 86.0%. Dès 45 ans, le taux de personnes seules augmente à nouveau et plus particulièrement après un divorce ou une séparation. Le cumul de ces deux catégories atteint 17.1% chez les cinquantenaires (50-59 ans). Sans surprise,

l'âge a une influence sur le fait d'être veuve ou veuf : dès 60 ans, 1 personne sur 10 est concernée par cette situation.

4.2.6 <u>Composition des ménages</u>

Enfants de moins de 18 ans

La plupart des accueillantes vivent avec des enfants mineurs (69.1 %). Pour un peu plus d'un tiers, il s'agit uniquement d'enfants âgés de moins de 12 ans, alors que 17.4% partagent leur quotidien avec uniquement des enfants de 12 à 17 ans. Enfin, 16.0 % vivent conjointement avec des jeunes enfants et des adolescents

Les enfants de moins de 12 ans sont présents dans un peu plus de la moitié des ménages des AMF¹⁴ (51.7%) : 24.3% des AMF déclarent vivre avec un enfant et 21.8% avec deux enfants. Seule une très petite minorité vit avec trois enfants ou plus de moins de 12 ans. Presque un tiers des AMF n'habitent pas avec des enfants de 12 à 17 ans. En moyenne, les ménages comptent 0.86 enfant de moins de 12 ans et 0.43 enfant âgé de 12 à 17 ans.

Les deux tiers des AMF vivent avec un enfant de moins de 18 ans. Les ménages comptent majoritairement deux enfants (32.4%), 24.2% en comptent un et 12.5% comptent 3 enfants ou plus.

Les analyses¹⁵ soulignent l'importance de l'âge, de l'état civil et de la typologie du lieu d'habitation sur le nombre d'enfants présents dans le ménage. L'âge des AMF est corrélé négativement avec le nombre d'enfants. Ainsi l'augmentation de l'âge de 1 an dans l'échantillon est associée en moyenne à une diminution du nombre d'enfants de 6%. Des résultats plus détaillés et ventilés par classes d'âge mettent en lumière des parcours de vie de famille classiques : les enfants de moins de 12 ans sont en plus grand nombre chez les AMF les plus jeunes, mais ils s'effacent au profit des 12-18 ans dès que celles-ci atteignent l'âge de 35 ans. C'est par ailleurs dans cette classe d'âge que la moyenne d'enfants par ménage est la plus importante (2.1), moyenne qui ne cesse de diminuer dès l'arrivée dans la quarantaine.

En comparaison avec les AMF divorcé·e·s (moyenne = 1.0), les AMF célibataires (moyenne = 1.4) ou en couple (moyenne = 1.3) vivent plus fréquemment avec des enfants mineurs. C'est cependant chez les personnes séparées que le nombre d'enfants est le plus élevé (moyenne = 1.7). Dans le détail, les enfants de moins de 12 ans sont plus nombreux chez les AMF vivant en couple (1.3) ou célibataires (1.3), alors que ceux de 12 à 17 ans sont plus présents dans les ménages des AMF en situation de veuvage (1.0), séparé·e·s (0.9) ou divorcé·e·s (0.8). Une telle constatation est à mettre en perspective avec l'âge puisque ces groupes d'AMF sont également les plus âgés.

Enfin, le nombre d'enfants de moins de 18 ans est moins élevé lorsque les AMF vivent dans des communes urbaines (1.2), en comparaison avec les zones rurales (1.5) ou intermédiaires (1.4).

Ensemble du ménage

 Moyenne
 Min
 Max

 Moins de 12 ans
 0.9
 0
 5

 12 à 18 ans
 0.4
 0
 3

 Plus de 18 ans (y. c. AMF)
 2.1
 1
 6

 Ensemble (y. c. AMF)
 3.4
 1
 11

Tableau 6 : Composition des ménages des accueillant·e·s, Vaud, 2019

Les ménages sont constitués de 3.4 personnes (min: 1.0 - max: 11.0), dont la plupart ont plus de 18 ans (2.1). Cette moyenne générale est sensiblement plus élevée que l'ensemble de la

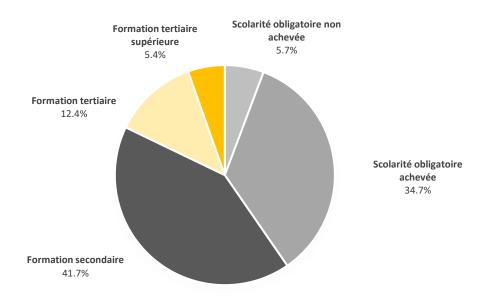
¹⁴ Le choix a été fait dans cette étude de compter l'ensemble des personnes vivant dans le ménage au 30.11.2019, qu'elles soient de la même famille ou non. Il importait de considérer ici la charge quotidienne plutôt que le nombre d'enfants biologiques.

¹⁵ Voir annexe : Modèle de régression : Nombre d'enfants de 0 à 17 présents dans le ménage de l'AMF.

4.2.7 Formation

Plus haute formation achevée

Le niveau de formation des AMF est élevé, puisque 59.6% ont achevé, au minimum, une formation secondaire. Plus spécifiquement, une majorité (41.9%) ont achevé une formation secondaire, qu'il s'agisse d'un apprentissage, d'une maturité ou d'un baccalauréat. Et si 34.8% d'entre elles n'ont pas continué leur formation après l'école obligatoire, un·e AMF sur 6 possède un diplôme tertiaire, qu'il soit supérieur (Université/EPFL/HES) ou non (Brevet ou diplôme fédéral/ écoles professionnelles supérieures, etc.). Le niveau de formation des accueillant·e·s reste néanmoins moins élevé que l'ensemble de la population vaudoise, où 73.0% des femmes et 79.4% des hommes possèdent une diplôme secondaire ou tertiaire.



Graphique 4: Accueillant ∙e ·s selon la plus haute formation achevée, Vaud, 2019

S'il n'existe aucune différence entre les hommes et les femmes ou selon l'état civil, la nationalité a une influence sur la plus haute formation achevée. Ainsi, les Suisses ont plus fréquemment terminé une formation secondaire (52.5%), alors que les personnes de nationalité étrangère ont indiqué majoritairement ne pas avoir continué après la fin de l'école obligatoire (48.7%).

Formation dans le domaine de l'enfance

6.7% des AMF ont un diplôme dans le domaine de l'enfance. Pour à peu moins de la moitié d'entre elles, soit 3.1%, il s'agit de titres reconnus par le référentiel de compétences de l'OAJE. Ainsi, les éducateurs et les éducatrices HES ou ES de l'enfance représentent 1.7% des AMF, les assistant·e·s socio-éducatif·ve (CFC) 0.8% et les autres titres reconnus 0.7%.

_

¹⁶ Source: StatVD

Les diplômes de l'enfance sont plus fréquents chez les AMF de moins de 30 ans, puisqu'elles sont presque 14.0% à avoir obtenu un titre dans ce domaine.

4.2.8 <u>Expérience professionnelle antérieure</u>

La presque totalité des femmes et des hommes (91.2%) ont été actifs professionnellement avant de s'engager dans leur activité actuelle d'AMF. Cette expérience concerne un ou plusieurs domaines d'activité parfois sans rapport avec leur fonction actuelle. ¹⁷,

Un peu plus d'un tiers des AMF ont travaillé dans le domaine de la vente ou du commerce (35.7%) et 19.1% ont occupé des postes administratifs. 13.2% ont occupé des fonctions dans l'industrie, proportion légèrement inférieure à celle du domaine de la santé, qui concerne 14.5% des AMF¹⁸,.

Les expériences professionnelles dans le domaine de l'enfance¹⁹ concernent un quart des AMF (24.1%), la plupart faisant référence à des gardes d'enfants dans des foyers privés, en tant que gouvernante, baby-sitter ou jeune fille au pair. Les fonctions reconnues par le référentiel de compétences de l'OAJE – essentiellement dans les structures collectives - restent rares et ne sont citées que par 7.0% des AMF. Il serait erroné de penser que l'accès à ces emplois reconnus par l'OAJE est réservé aux personnes détentrices d'un diplôme ad hoc, puisque 58.7% des AMF ont exercé une telle fonction sans avoir obtenu un titre adéquat. A noter également qu'une analyse plus approfondie des réponses met en lumière une trentaine de parcours professionnels débutés à l'étranger dans des postes équivalents, voire hiérarchiquement supérieurs, mais non reconnus par le référentiel mentionné.

Enfin, 27.7% des AMF mentionnent avoir déjà exercé cette fonction par le passé, la plupart du temps sous contrat avec une autre structure de coordination que celle actuelle (11.9%) ou sans être affiliées du tout (13.2%). Elles ont très rarement exercé la fonction d'AMF à l'étranger ou dans un autre canton (3.9%). Près de 20% des personnes ayant relaté une expérience antérieure en tant qu'AMF ont répondu avoir exercé dans plusieurs des contextes précités.

Ces résultats doivent cependant être relativisés et analysés au regard de l'historique de l'accueil extrafamilial dans le canton. En 2006, avec l'introduction de la LAJE, les communes ont eu l'obligation de mettre sur pied, au plus tard au 31 août 2009, un régime d'autorisation et de surveillance de l'accueil de jour – en engageant des coordinatrices et en mettant en place une structure de coordination. Si pour certaines d'entre elles, ce changement législatif n'a eu que peu de conséquences – les structures de coordination étant déjà existantes et les AMF déjà affiliées – d'autres communes ont dû revoir toute leur organisation, voire partir de zéro lorsque rien n'existait. Une part non négligeable des réponses mentionnant une activité antérieure en tant qu'AMF reflète donc cette réalité passée, dans laquelle les AMF étaient soit reconnues dans une institution aujourd'hui disparue, soit libres d'exercer hors structure.

4.2.9 <u>Activité actuelle d'accueil familial de jour.</u>

¹⁷ Les domaines détaillés dans cette enquête sont ceux du commerce, de l'administration, de la santé, de l'industrie et « autres ». Sont décomptées ici également les expériences professionnelles antérieures dans le domaine de l'enfance ou en tant qu'AMF en dehors de la structure actuelle. En ôtant ces deux dernières catégories, ce pourcentage diminue à 82.7%.

¹⁸ Les domaines détaillés dans cette enquête sont ceux du commerce, de l'administration, de la santé, de l'industrie et « autres ». Sont décomptées ici également les expériences professionnelles antérieures dans le domaine de l'enfance ou en tant qu'AMF en dehors de la structure actuelle. En ôtant ces deux dernières catégories, ce pourcentage diminue à 82.7%.

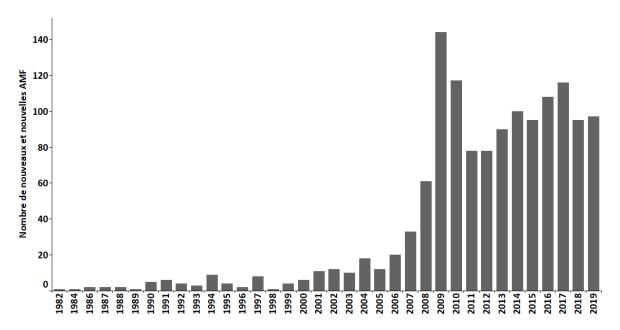
¹⁹ En dehors de celle de parents au foyer.

Années d'engagement

Les AMF ont débuté leur activité entre 1982 et 2020. La grande majorité s'est engagée au cours de ces dernières années : 25% d'entre elles ont une ancienneté égale ou inférieure à 3 ans, 50% inférieure à 6 ans et 75% exercent depuis 10 ans au maximum.

La moyenne d'engagement reste assez élevée (7.0 ans) et est influencée par la fidélité de quelques AMF qui travaillent pour certaines depuis plus de 30 ans (max. 37 ans). Mais plus de 90.0% des AMF en emploi aujourd'hui ont débuté dans leur structure actuelle après l'introduction de la LAJE et la réorganisation qui en a découlé. La période 2006-2009 met par ailleurs en lumière le fort développement de cette profession déjà évoqué auparavant, avec un nombre d'engagements toujours plus élevé, pour finalement atteindre 144 durant l'année 2009. Cette accélération reflète autant les contraintes découlant du nouveau cadre législatif que le besoin de répondre à une demande toujours plus importante.

Au cours des 5 dernières années, environ 100 nouveaux contrats annuels sont comptabilisés, alors que le nombre total d'AMF est resté stable ou a diminué. Un tel constat vient renforcer les observations de certaines structures de coordination qui font état de nombreux départs d'AMF devant être comblés, souvent avec difficulté, pour répondre aux demandes des parents.



Graphique 5 : Accueillant·e·s selon l'année d'engagement dans la structure, Vaud, 2019

De manière générale, les AMF de nationalité suisse exercent depuis plus longtemps dans leur structure actuelle que les étranger·ère·s (8.0 ans contre 5.8 ans). Ce résultat peut s'expliquer en partie par la naturalisation des personnes vivant depuis plusieurs années dans le Canton²⁰. Enfin, plus le nombre d'expériences antérieures est élevé, plus le nombre d'années dans la structure diminue.

Age d'entrée en fonction

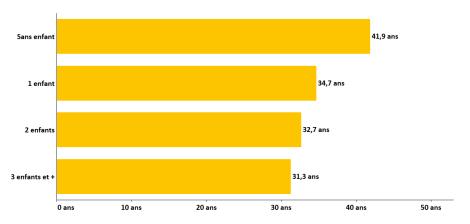
Les AMF ont débuté leur activité en moyenne à 37.5 ans, la plus jeune personne ayant été engagée à 18 ans et la plus âgée à 68 ans. Les AMF ayant pris leurs fonctions avant 2006 ont commencé à travailler à un âge plus précoce, à savoir 32.9 ans contre 38.0 ans pour celles engagées en 2006 et après. Toutes proportions gardées au

²⁰ Cette enquête s'est intéressée à la nationalité en 2019 et non pas à la nationalité au début de l'activité.

vu de la faible présence d'hommes dans cette population, il semblerait que ces derniers débutent leur activité à un âge plus avancé (45.2 ans contre 37.4 ans pour les femmes).

La plus haute formation atteinte n'a aucune incidence sur l'âge d'entrée en fonction, tout comme la plupart des domaines d'expérience professionnelle antérieure. Seules les personnes ayant travaillé en tant qu'AMF antérieurement font état d'un âge à l'engagement plus élevé que les autres (avec expérience : 40.6 ans / sans expérience : 36.5 ans) et dans une très faible mesure, celles et ceux faisant référence à une expérience dans le domaine de la santé (avec expérience : 39.0 ans / sans expérience : 37.2 ans). Le nombre de domaines d'expérience professionnelle cités n'est pas corrélé avec l'âge d'entrée en fonction dans la structure actuelle.

Enfin, plus le nombre d'enfants de moins de 12 ans recensé dans le ménage de l'AMF est élevé, plus l'âge d'entrée en fonction est bas. Ainsi, les AMF vivant avec plus de 3 enfants de moins de 12 ans ont débuté leur activité en moyenne à 31.3 ans alors que celles et ceux ne recensant aucun enfant de cette catégorie d'âge dans leur ménage ont commencé à 41.9 ans. La présence d'enfants de 12 à 18 ans n'a, quant à elle, aucune influence.



Graphique 6 : Age d'entrée en fonction selon le nombre d'enfants (de moins de 12 ans dans le ménage), Vaud, 2019

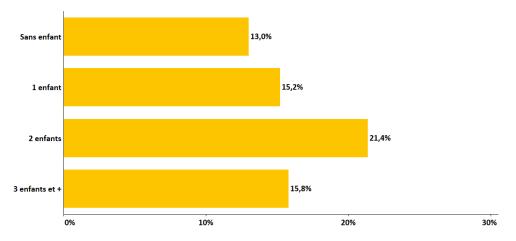
Ces résultats sont à mettre en perspective avec une idée reçue encore très prégnante, présentant l'accueil familial comme une activité prisée par les parents afin de leur permettre de concilier au mieux leur vie privée et leur vie professionnelle. Si les analyses confirment qu'une partie des AMF correspond à ce profil, en particulier lorsque les enfants sont nombreux et en âge d'être à l'école primaire, il semblerait qu'un deuxième profil-type se dessine ici: celui d'AMF plus âgées qui, au contraire, ont débuté leur activité au moment où les enfants ont grandi et sont devenus plus indépendants.

Activ<u>i</u>té parallèle

15.7% des AMF exercent une activité professionnelle en parallèle à l'activité d'accueil familial de jour. Si le statut matrimonial des AMF n'influence en rien l'exercice d'un emploi en parallèle, cette proportion diffère selon les classes d'âge considérées et atteint 22.8% chez les personnes de 35 à 39 ans. A contrario, chez les plus âgées et les plus jeunes, un peu plus d'un ou une AMF sur 10 cumule un autre emploi.

L'âge étant directement corrélé avec le nombre d'enfants, il n'est pas surprenant d'observer que les AMF vivant avec plusieurs enfants sont également celles et ceux qui exercent le moins souvent une autre activité professionnelle en parallèle, du moins jusqu'à une certaine limite : si les femmes et les hommes vivant avec 2 enfants de moins de 12 ans sont plus de 21.5% à travailler en parallèle, elles ne sont plus que 16.4% à partir du 3^e enfant. Les AMF ayant achevé au minimum une formation tertiaire cumulent plus fréquemment plusieurs emplois (19.2% contre 10.5%). C'est également le cas de celles et ceux faisant état d'expériences antérieures : L'âge étant directement corrélé avec le nombre d'enfants, il n'est pas surprenant d'observer que les AMF vivant

avec plusieurs enfants sont également celles et ceux qui exercent le moins souvent une autre activité professionnelle en parallèle, du moins jusqu'à une certaine limite : si les femmes et les hommes vivant avec 2 enfants de moins de 12 ans sont plus de 21.5% à travailler en parallèle, elles ne sont plus que 16.4% à partir du 3^e enfant. Les AMF ayant achevé au minimum une formation tertiaire cumulent plus fréquemment plusieurs emplois (19.2% contre 10.5%). C'est également le cas de celles et ceux faisant état d'expériences antérieures :



Graphique 7 : Accueillant·e·s exerçant un emploi en parallèle selon le nombre d'enfants (de moins de 12 ans) dans le ménage, Vaud, 2019

4.3 Compétences estimées

Deux types de compétences ont été évalués au cours de cette enquête : les compétences linguistiques et les compétences informatiques, qui seront détaillées chacune à leur tour dans ce rapport. La méthodologie utilisée ne permettant pas d'interroger directement les AMF ou de leur faire passer une évaluation individuelle, le choix a été fait de se baser sur les estimations et les appréciations des coordinatrices. Il convient dès lors d'être prudent dans l'analyse des données recueillies.

4.3.1 Compétences linguistiques

Le référentiel de compétences de l'OAJE exige des personnes pratiquant l'accueil de jour d'être « capable de communiquer avec l'enfant accueilli, ses parents, la coordinatrice et la structure de coordination, parler et comprendre suffisamment le français »²¹. Les compétences linguistiques, qu'il s'agisse de la maîtrise orale ou écrite de la langue française, ont donc fait l'objet d'une préoccupation particulière.

Trois échelles de compétences ont été définies – compréhension orale, compréhension écrite et expression orale – s'inspirant très largement des grilles développées pour l'auto-évaluation du Cadre européen commun de référence pour les langues²². Chacune est composée de 4 niveaux équivalents, permettant la création d'un score moyen de compétences linguistiques estimées (1. compétences générales très faibles à 4. compétences générales excellentes).

L'analyse des trois dimensions met en exergue des évaluations très positives. La compréhension orale est en effet estimée « bonne / excellente » pour 93.9% des AMF, la compréhension écrite pour 91.2% d'entre elles et l'expression orale pour 93.3%.

_

²¹ https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dinf/oaje/pdf/Directives_accueil_familial_de_jour_2008.pdf

²² Conseil de l'Europe (2001). « Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer ». https://rm.coe.int/16802fc3a8 (consulté le 13.01.2021)

Le score moyen est également très élevé (3.6 ; minimum: 1.0, maximum: 4.0), alors que la médiane de la distribution s'établit à 4. La distribution est asymétrique et penche fortement vers les extrêmes positifs.

COMPRÉHENSION ÉCRITE 1. Compréhension écrite 2. Compréhension écrite 4. Compréhension écrite 3. Compréhension écrite excellente très faible / inexistante faible bonne L'AMF n'arrive pas à lire - ou L'AMF arrive à lire de simples L'AMF est capable de lire de L'AMF est capable de lire avec grand difficulté - de mots ou des expressions. La manière indépendante un n'importe quel texte ou simples mots ou expressions. compréhension de textes ou texte ou un document simple. document, même abstrait ou Il est lui est difficile de lire des de documents reste très complexe, sans aucune Le contenu est compris. textes ou des documents de difficile sans aide. difficulté. Les propos du manière indépendante. texte sont parfaitement compris. **COMPRÉHENSION ORALE** 2. Compréhension orale 3. Compréhension orale 4. Compréhension orale 1. Compréhension orale très faible/inexistante faible bonne excellente L'AMF est capable de L'AMF n'a aucune difficulté à L'AMF a beaucoup de L'AMF est capable de difficulté à comprendre une comprendre une discussion si comprendre une discussion, comprendre une discussion, celle-ci utilise des mots ou discussion, même simple. Il que ce soit en face-à-face ou que ce soit en face-à-face, est nécessaire de répéter les expressions simples et que le par téléphone lorsque le sujet par téléphone, ou lorsque le débit est lent. Il est parfois lui est familier. débit de parole est rapide. propos nécessaire de répéter les mêmes propos. **EXPRESSION ORALE** 1. Expression orale très faible 2. Expression orale faible 3. Expression orale bonne 4. Expression orale L'AMF s'exprime oralement L'AMF s'exprime oralement L'AMF s'exprime oralement excellente avec grande difficulté. Ses avec imprécision. Ses phrases avec aisance. Son vocabulaire L'AMF s'exprime oralement propos sont souvent sont maladroites et ses peut être parfois limité ou des très clairement avec une incompréhensibles propos peuvent être difficiles fautes peuvent être commises grande précision. Son à comprendre. mais ses propos restent vocabulaire est riche et

Tableau 7 : Echelle des compétences linguistiques estimées, Vaud, 2019

compréhensibles.

précis.

Les analyses²³ soulignent l'importance de la formation dans le score des AMF. Ainsi, plus les AMF ont un diplôme élevé, plus leurs compétences linguistiques seront évaluées positivement (scolarité obligatoire non achevée : 3.1 / formation tertiaire 3.7). Alors que l'âge n'influence pas ce score général, ce n'est pas le cas de la nationalité, où les Suisses récoltent de meilleures évaluations (3.8 contre 3.3 pour les étranger·ère·s). Les différences sont particulièrement marquées avec les AMF de nationalités asiatiques (2.7) ou américaines (3.0). Enfin, et plus marginalement, les personnes vivant en milieu rural sont légèrement mieux évaluées (3.7) que celles qui vivent dans des communes intermédiaires ou urbaines (3.5 dans les deux cas).

		COMPRÉHENSION ÉCRITE		COMPRÉHENSION ORALE		EXPRESSION ORALE	
		N	%	N	%	N	%
	Excellente	784	58.4%	914	68.3%	839	62.7%
Excellente/ Bonne	Bonne	453	33.8%	357	26.7%	424	31.7%
Domic	Total	1'237	92.2%	1'271	95.0%	1'263	94.3%
(-)	Faible	93	6.9%	63	4.7%	72	5.4%
Faible/Très faible	Très faible	12	0.9%	4	0.3%	4	0.3%
Tuibic	Total	105	7.8%	67	5.0%	76	5.7%
Total général		1342	100.0%	1338	100.0%	1339	100.0%

Tableau 8 : Compétences linguistiques des accueillant·e·s, Vaud, 2019

²³ Voir annexes - Modèles de régression : Compétences linguistiques et informatiques

4.3.2 <u>Compétences informatiques</u>

L'informatique occupe une place toujours plus importante dans l'activité d'AMF. Les structures de coordination utilisent très fréquemment ces canaux pour transmettre leurs principales communications et proposent de nouveaux outils de saisie d'horaires. Les compétences informatiques sont recherchées et des formations sont proposées pour combler les éventuelles lacunes. Néanmoins, des disparités sont parfois constatées par les coordinatrices, révélant l'importance de faire un état des lieux de leurs compétences informatiques dans cette enquête, afin d'optimiser l'utilisation et le développement futur de ces outils.

Trois capacités liées à l'informatique ont été questionnées : (1) ouvrir un mail et y répondre, (2) utiliser des outils informatiques courants (Word, Excel, etc.) et (3) utiliser les outils informatiques mis en place par la structure de coordination. Les coordinatrices ont estimé les compétences de chaque AMF sur une échelle à trois niveaux (1. Oui facilement ; 2. Oui, avec difficulté ; 3. Non), permettant, à nouveau, la création d'un score moyen.

Résultats

La majorité des AMF sont jugées capables d'ouvrir un mail et d'en envoyer, et dans une très large mesure sans difficultés particulières (82.6%). Les résultats sont plus contrastés concernant les outils informatiques courants : un peu plus d'un·e AMF sur six (17.6%) ne semble pas savoir les utiliser. Enfin, les outils développés par la structure afin de pouvoir, par exemple, noter les horaires, sont généralement maitrisés par les AMF (64.8 % facilement). A noter pour cette dimension la prédominance des réponses « ne sais pas », qui traduisent à la fois l'ignorance des coordinatrices à ce propos, mais également l'inexistence de ces outils au sein de certaines structures.

	Messagerie		OUTILS INFORMA	OUTILS INFORMATIQUES COURANTS		OUTILS INFORMATIQUES DE LA STRUCTURE	
	N	%	N	%	N	%	
Oui, facilement	1102	82.6%	676	52.5%	863	64.8%	
Oui, avec difficulté	141	10.6%	264	20.5%	162	12.2%	
Non	66	4.9%	226	17.6%	114	8.6%	
Ne sais pas ^{24a}	25	1.9%	121	9.4%	193	14.5%	
Total	1'334	100.0%	1'287	100.0%	1'332	100.0%	

Tableau 9 : Compétences informatiques des accueillant·e·s, Vaud, 2019

Le score moyen est également élevé et s'établit à 2.8 (minimum : 1 et maximum : 3 ; la réponse « ne sais pas » n'est pas comprise ici) et la médiane est située à 3.0. La majorité des réponses (59.8%) atteint le score maximal de 3.

A nouveau, le niveau de formation²⁵ permet d'expliquer les différences entre les AMF : les personnes ayant achevé au minimum une formation secondaire obtiennent un meilleur score (2.8) que celles et ceux ayant simplement terminé l'école primaire (respectivement 2.4 et 2.1). Le résultat est également moins élevé lorsqu'aucune étape de la scolarité n'a été terminée (2.1). La nationalité n'a pas d'influence sur le score obtenu.

L'âge, quant à lui, est corrélé négativement avec les compétences informatiques : sans surprise, les jeunes ont plus de facilité avec ces outils que les plus âgé·e·s, et cette distinction apparait dès l'âge de 45 ans. Enfin, les

-

²⁴ Non-inclus dans le score moyen

²⁵ Voir annexes - Modèles de régression : Compétences linguistiques et informatiques

compétences informatiques et linguistiques sont positivement corrélées : un score élevé pour l'une est souvent synonyme d'un score également élevé pour l'autre.

4.4 Conclusion

L'analyse des profils socio-démographiques permet de brosser un portrait des AMF venant, parfois, contrecarrer des idées reçues sur cette activité.

Cette enquête exhaustive, portant sur l'ensemble des personnes ayant obtenu l'autorisation de s'occuper d'enfants à leur domicile dans le canton de Vaud, confirme la prédominance des femmes au sein de cette population. Néanmoins, s'il est souvent imaginé que l'accueil familial est choisi avant tout par des femmes ayant de jeunes enfants à domicile, sans grande formation et de nationalité étrangère, les résultats généraux mettent en lumière une autre réalité. En premier lieu, l'âge moyen des AMF se situe en milieu de vie professionnelle, avec des parcours personnels et d'emploi conséquents en amont. Ces personnes sont en effet très souvent formées, ayant obtenu un diplôme secondaire voire tertiaire. Elles ont plusieurs expériences professionnelles préalables dans des domaines variés, sans que ces dernières ne soient en relation directe avec le domaine éducatif.

Une majorité d'entre elles sont de nationalité suisse, même s'il nous est impossible ici de faire la distinction entre celles et ceux l'ayant acquise dès la naissance ou après plusieurs années passées dans le pays. En comparaison avec la population active du canton de Vaud, la nationalité portugaise est surreprésentée. Des parcours de migration et d'intégration communs peuvent en être la raison, sans que cette hypothèse puisse être confirmée par les données de cette enquête.

Les AMF vivent majoritairement en couple et leur ménage compte entre 1 et 2 enfants de moins de 18 ans. Néanmoins, seule une minorité compte des enfants de moins de 12 ans. Ce qui va à l'encontre du stéréotype qui pousse à croire que cette activité est prisée par des parents d'enfants en bas âge. Le nombre total de personnes compris dans le ménage est cependant plus élevé que celui des ménages de l'ensemble du canton de Vaud. Enfin, cette activité est plus implantée dans les zones rurales, que ce soit pour répondre à un manque de places en accueil collectif ou pour répondre à des demandes de parents qui souhaitent une garde en accord avec un modèle de proximité.

Enfin, les analyses mettent en lumière deux types de parcours de vie amenant les femmes et les hommes à embrasser l'accueil familial de jour. Premièrement, et cela concerne actuellement uniquement des femmes, il s'agit de mères jeunes (moins de 30 ans) vivant avec un ou plusieurs enfants qu'elles ont eus avant d'entamer leur parcours professionnel. Dans de tels cas, nous pouvons supposer que l'accueil familial leur permet de concilier au mieux leur vie familiale avec une activité rémunérée. Cela ne concerne que la moitié des AMF du canton de Vaud, l'autre moitié étant, quant à elle, constituée de personnes plus âgées, qui n'ont plus d'enfants à charge et qui ont débuté leur activité une fois ces derniers devenus indépendants. Dans de tels cas, leurs expériences professionnelles antérieures sont riches.

5.1 <u>Méthodologie</u>

Outre le profil socio-professionnel, cette enquête s'est penchée sur la charge de travail effective des AMF durant le mois de novembre 2019. Les coordinatrices ont été invitées à saisir, pour chaque jour distinct du mois, weekends compris, le nombre d'heures effectuées ainsi que le nombre d'enfants gardés.

Heures de travail

Les données renseignées distinguent les heures en présence d'enfants - quel que soit le nombre d'enfants - et les heures entre le l'arrivée du premier enfant et le départ du dernier (amplitude de la journée). En soustrayant ces deux informations, les heures sans présence d'enfants ont pu être comptées.

Exemple fictif:

Une accueillante prend en charge trois enfants durant la journée du 5 novembre 2019

	Temps effectif de prise en charge
Alexandre arrive à 6h30 et repart à 8h20	1h50
A midi, Alexandre et Margaux sont accueillis de 12h à 14h	2h
Léonie arrive à 12h et repart à 17h	5h

Les heures ont, dès lors, été comptabilisées comme suit :

- Heures sans présence d'enfants : 3h40
- Heures en présence d'enfants : 6h50
- Amplitude de la journée : 10h30

Nombre d'enfants accueillis

Pour une meilleure compréhension de l'organisation d'une journée des AMF, les enfants ont été différenciés selon leur catégorie d'âge, chacune devant répondre à des exigences d'accueil spécifiques définies par la LAJE²⁶. Ainsi, sont distingués :

- Les enfants accueillis au niveau préscolaire : de la fin du congé maternité jusqu'à leur entrée à l'école primaire ;
- Les enfants gardés au niveau parascolaire : de la 1ère primaire à la 8e primaire.

Exemple fictif:

 Nbre enfants préscolaires
 Nbre enfants parascolaires
 Nbre enfants total

 Lundi 4 novembre
 2
 4
 6

 Mardi 5 novembre
 Pas d'accueil

 Mercredi 6 novembre
 2
 0
 2

 Moyenne
 2
 2
 4

Les données récoltées se limitent au nombre d'enfants gardés quotidiennement. Elles ne permettent donc pas de connaître plus spécifiquement le nombre d'enfants distincts accueillis sur l'ensemble du mois. De même, les moyennes s'appuient sur les informations des AMF travaillant uniquement le jour précis : dès lors qu'un enfant

²⁶ Les autorisations des AMF sont définies par plusieurs critères comme, par exemple, la place à disposition dans le logement ou le nombre d'enfants déjà présents dans le ménage. Au maximum, l'AMF peut accueillir 5 enfants en même temps (y compris ses propres enfants) avec des dérogations possibles pour les enfants d'âge parascolaire.

a été accueilli – quel que soit son âge - les catégories parascolaire et préscolaire ont été incluses dans les statistiques et ce, même si l'une d'entre elles est égale à 0.

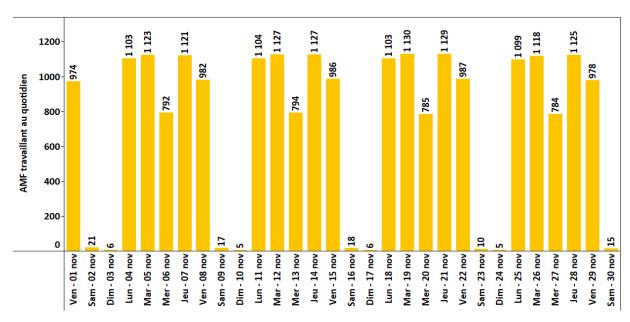
Mois de référence et limites méthodologiques

Comme c'est le cas pour de nombreuses études, le choix du mois de référence s'est porté sur le mois de novembre, qui a comme avantage de ne compter ni vacances scolaires ni jours fériés. Dans le cas des AMF, il est important de rappeler que cette période est la plus chargée sur l'ensemble d'une année civile en termes d'activité et d'heures effectuées. Par exemple les mois de juillet et août, en raison des vacances des AMF et des familles placeuses, enregistrent une diminution de l'activité (et de la rémunération²⁷) de presque 30%.

Les moyennes obtenues dans le cadre de cette enquête ne peuvent donc en aucun cas être extrapolées aux autres mois de l'année, durant lesquels la charge de travail est plus fluctuante et en moyenne moins importante.

5.2 Jours travaillés

Durant le mois de novembre, 1219 AMF ont travaillé au moins un jour dans le canton de Vaud (graphique 9). En moyenne, sur les 30 jours que compte la période considérée, elles ont accueilli des enfants 18 jours (min = 1; max = 27). A l'exception de la première semaine, qui ne compte que trois jours, cela représente un travail hebdomadaire de 4.2 jours, week-end inclus.



Graphique 8: Accueillant·e·s en activité selon le jour du mois, Vaud, 2019

Les AMF exercent leur activité principalement les lundis, mardis et jeudis. Les vendredis, et dans une plus large mesure les mercredis, sont moins sollicités par les parents. Ces fréquentations sont comparables aux taux d'occupation observés au sein de l'accueil collectif.

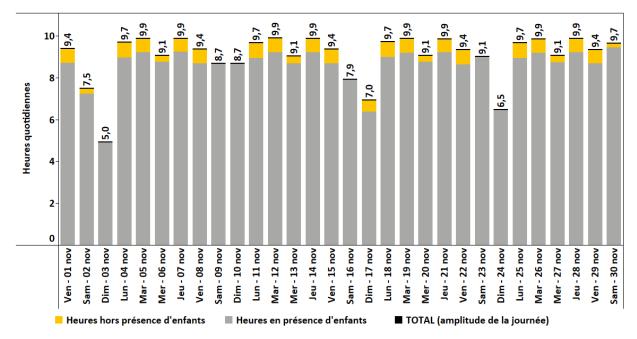
16 AMF ont été mobilisées en moyenne les samedis et 6 les dimanches. Sur l'ensemble du mois, 42 personnes ont travaillé au moins une fois le week-end, soit 3% de cette population. Cela démontre l'irrégularité de la prise en charge durant la fin de semaine et laisse à penser qu'il s'agit principalement de dépannages, permettant de répondre aux besoins exceptionnels des familles.

²⁷ Pour plus d'informations concernant les conditions de travails et la rémunération, voir le chapitre 6, p. 32

5.3 Heures de travail

5.3.1 <u>Heures quotidiennes</u>

Lorsque les AMF travaillent, leur journée dure en moyenne 9.6 heures, dont 9.0 en présence d'enfants. Les journées entrecoupées restent exceptionnelles.



Graphique 9 : Heures quotidiennes de travail des accueillant·e·s, Vaud, 2019

En plus d'être les jours les moins sollicités par les parents, les mercredis et les vendredis représentent les journées de travail les plus courtes pour les AMF. La charge de travail durant le week-end est soumise à de grandes variations — entre 5.0 et 7.9 heures. Ces journées ont une amplitude en-deçà des heures effectuées durant la semaine.

5.3.2 <u>Heures hebdomadaires</u>

En moyenne, les AMF effectuent des semaines de 41.0 heures, soit l'équivalent d'un taux d'occupation à temps plein.

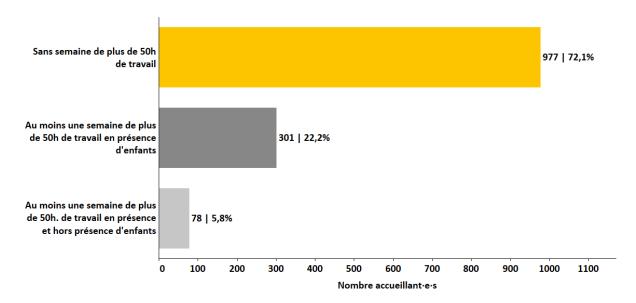
	Heures hebdomadaires (avec ou sans enfants)	Min	Max
Semaine 1 1-3 novembre	9.6	0.75	28
Semaine 2 4-10 novembre	41.0	0.5	89.8
Semaine 3 11-17 novembre	41.1	0.5	83.8
Semaine 4 18-24 novembre	41.1	0.5	77.8
Semaine 5 25-30 novembre	40.9	0.5	70
TOTAL (y.c. semaine 1)	38.4	0.5	89.8
TOTAL (sans semaine 1)	41.0	0.5	89.8

Tableau 10 : Heures hebdomadaires de travail des accueillant·e·s, Vaud, 2019

Un focus sur les maximums hebdomadaires met en lumière des semaines de travail allant pour certaines AMF jusqu'à 90 heures. Par ailleurs, presque 28% des AMF ont travaillé – avec ou hors présence d'enfants – durant

plus de 50 heures au moins une semaine durant le mois. Ce résultat se constate dans la quasi-totalité des structures, qu'elles limitent ou non dans leur règlement la durée maximale hebdomadaire de travail.

Enfin, 56 AMF ont travaillé – au moins une fois dans le mois – durant 60 heures et plus au cours d'une semaine. Dans une très large majorité, ces situations exceptionnelles et irrégulières concernent (1) soit la prise en charge d'enfants issus de familles monoparentales dont le parent n'a pas d'autre solution de garde, (2) soit la prise en charge d'enfants dont les parents travaillent avec des horaires irréguliers, qui débutent leur journée tôt et/ou terminent tard, y compris le week-end. Les milieux médicaux ou les emplois de ménage dans les entreprises sont souvent cités par les structures de coordination dans de telles situations.



Graphique 10 : Accueillant·e·s selon un nombre d'heures hebdomadaires supérieur à 50, Vaud, 2019

5.3.3 <u>Heures mensuelles</u>

Les heures mensuelles de travail (avec ou sans présence d'enfants, amplitude de la journée) s'étendent de 1 heure à 294 heures, avec une moyenne s'établissant à 170.3 heures. La majorité des AMF travaillent cependant au-delà de cette dernière, puisque 50% d'entre elles ont un cumul supérieur à 182 heures et 25% des personnes de notre enquête ont travaillé 211 heures ou plus durant ce mois. Les heures sans présence d'enfants restent marginales (11.6 heures, contre 158.7 heures avec présence), même si 494 AMF ont eu, au moins une fois, une journée entrecoupée durant le mois.

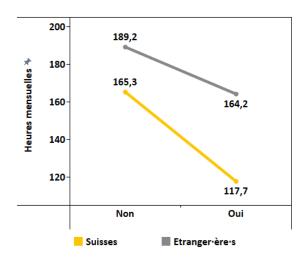
	Moyenne Min.	Max.	Quartiles			
	ivioyenne	IVIIII.	IVIAX.	25%	50%	75%
Nombre d'heures de travail	158.7	1	287.75	121.8	172	204.5
en présence d'enfants						
Nombre d'heures de travail	11.6	0	150	0	0	14
sans présence d'enfants						
Amplitude de la journée	170.3	1	294	137.9	182.8	211

Tableau 11: Heures mensuelles de travail des accueillant·e·s, Vaud, 2019

Les résultats²⁸ soulignent l'importance du type d'enfants gardés dans le nombre d'heures travaillées durant le mois de référence. Ainsi, les AMF gardant uniquement des enfants d'âge parascolaire recensent moins d'heures

²⁸ Voir annexes : Modèle de régression : Heures mensuelles effectuées avec ou sans présence d'enfants

mensuelles que celles et ceux qui s'occupent d'enfants d'âge préscolaire (122.3 heures contre 158.3 heures). Ces deux groupes effectuent cependant moins d'heures en moyenne que les AMF ayant la responsabilité à la fois d'enfants d'âge préscolaire et d'âge parascolaire (185.6 heures).

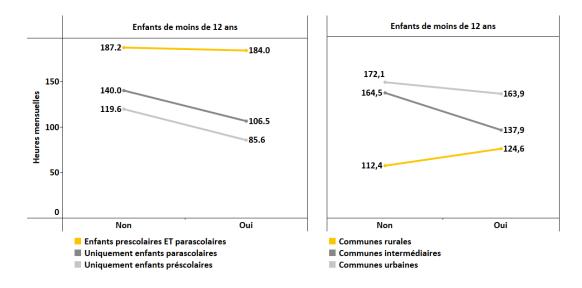


Graphique 11 : Heures mensuelles de travail des accueillant·e·s selon l'activité parallèle et la, Vaud, 2019

Une activité parallèle à celle de l'accueil familial influence négativement le nombre d'heures : si les personnes se consacrant uniquement à l'accueil d'enfants ont une moyenne de 176.1 heures travaillées durant le mois, celles déclarant travailler en parallèle voient leurs heures diminuer à 137.9. Cette différence de presque 40 heures représente un peu moins d'une semaine de travail, laissant à penser que les différentes activités ne se cumulent pas au détriment de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (p.ex. en travaillant tôt le matin ou tard le soir) mais permettent, au contraire, aux AMF de compléter leur activité de garde d'enfants par un autre emploi.

Si les Suisses effectuent mois d'heures que leurs homologues de nationalité étrangère (157.9 contre 185.5), les analyses mettent en lumière une interaction entre cette

variable et l'activité parallèle. Dès lors, si l'activité en parallèle influence négativement le nombre d'heures, ce constat est plus important chez les AMF de nationalité suisse (-46.6 heures) que pour les étrangers et les étrangères (-25heures).



Graphique 12 : Graphique 12 : Heures mensuelles de travail des accueillant·e·s fonction selon le nombre d'enfants (de moins de 12 ans) dans le ménage et (1) le type d'enfants gardés et (2) les typologies territoriales de la commune d'habitation, Vaud, 2019

Le lieu d'habitation influence également le nombre d'heures effectuées chaque mois. En comparaison avec les AMF vivant dans des communes de type intermédiaire (165.2 heures), l'activité est moins intense dans les zones rurales (145.7 heures) alors que les personnes dont la commune d'habitation est considérée comme urbaine font plus d'heures (182.0 heures). Enfin, la présence dans le ménage d'enfants de moins de 12 ans a des conséquences sur la charge de travail : plus ces derniers sont nombreux, plus le cumul mensuel diminue. A noter que cette constatation n'est valable que chez les AMF limitant leur garde à une catégorie d'âge (préscolaire ou

parascolaire). De même, si une diminution est constatée chez les AMF vivant dans des communes urbaines ou intermédiaires avec des enfants en bas âge, ce n'est pas le cas lorsque le lieu d'habitation se situe en zone rurale.

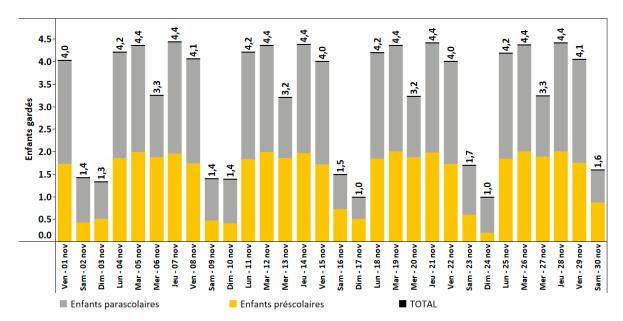
5.3.4 <u>Fréquentation quotidienne moyenne</u>

Sur l'ensemble du mois, les AMF ont pris en charge quotidiennement 4.1 enfants différents en moyenne (minimum quotidien : 1; maximum quotidien : 15), week-ends inclus²⁹. Les enfants préscolaires sont moins nombreux à être accueillis (1.9) que les enfants parascolaires, en adéquation avec le cadre légal : celui-ci autorise l'accueil de 5 enfants simultanément (propres enfants compris) mais prévoit plus de souplesse et un dépassement possible pour les enfants en âge de scolarité, en dehors des heures scolaires ou en cas de dépannage.

	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Min.	Max.
Enfants préscolaires (moins de 4 ans)	1.9	2	1.5	0	9
Enfants parascolaires (4 à 12 ans)	2.2	2	2.2	0	14
TOTAL	4.1	4	2.3	1	15

Tableau 12: Nombre d'enfants gardés selon l'enclassement (parascolaires et préscolaires), Vaud, 2019

En écho aux jours et aux heures quotidiennes travaillées, les AMF ont moins d'enfants sous leur responsabilité durant le mercredi : si la fréquentation des enfants préscolaires reste quasi-stable ce jour, les parascolaires voient leur présence diminuer de presque moitié en comparaison au reste de la semaine. Dans une faible mesure, les vendredis sont moins prisés par les familles, quelle que soit la catégorie d'enfants considérée.



Graphique 13 : Enfants parascolaires et préscolaires. Moyennes quotidiennes

Lorsqu'une prise en charge est assurée durant le week-end, elle concerne un nombre restreint d'enfants (1.4). Ceux-ci semblent majoritairement des écolières et des écoliers (0.9 contre 0.6 pour les préscolaires), même si ce constat doit être relativisé compte tenu du nombre restreint d'enfants inclus dans ces statistiques.

²⁹ Aucune information ne permet de savoir si ces enfants ont été accueillis en même temps ou si leur présence s'est échelonnée sur l'ensemble de la journée

5.3.5 Catégories d'enfants gardés

	N	%
Enfants préscolaires et parascolaires	784	57.8%
Uniquement enfants préscolaires	188	13.9%
Uniquement enfants parascolaires	384	28.3%
TOTAL	1356	100.0%

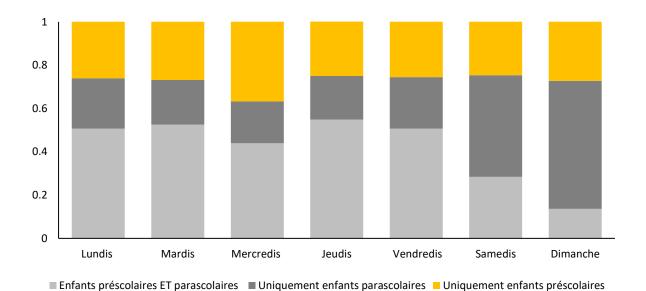
Tableau 13 : Accueillant·e·s selon la catégorie d'enfants gardés, Vaud, 2019

Durant l'ensemble du mois, et selon les autorisations qui leur sont attribuées, les AMF peuvent avoir sous leur responsabilité uniquement une catégorie d'âge simultanément des enfants préscolaires et parascolaires. Une majorité des personnes font le choix d'accueillir des enfants de la naissance à 12 ans (57.8%), alors qu'un peu moins de 30.0% d'entre elles ne reçoivent chez elles que des enfants parascolaires. L'accueil restreint aux âges

préscolaires reste peu fréquent, puisqu'il ne concerne qu'un e AMF sur 7 (13.9%).

La proportion du nombre d'enfants gardés selon le type reste identique au cours des jours de la semaine, exception faite du mercredi. Durant les quatre mercredis du mois et faisant suite aux résultats précédents concernant la réduction des heures de travail et le nombre d'enfants parascolaires gardés, il est observé une augmentation de la part d'AMF se limitant aux enfants préscolaires (+10 points de % environ chaque semaine).

Avec l'âge, les AMF ont tendance à préférer garder plus d'enfants d'âge parascolaire, au détriment d'une garde mixte. Seules les personnes de moins de 30 ans choisissent de s'occuper plus fréquemment d'enfants en bas âge, sans que le nombre d'enfants de moins de 12 ans présents dans le ménage de l'AMF n'ait pour autant de l'influence. A contrario, les ménages comprenant des adolescents vont plus fréquemment garder des enfants déjà scolarisés, soit en se limitant à cette catégorie, soit en combinant avec l'accueil d'enfants plus jeunes.



Graphique 14 : Accueillant·e·s selon la catégorie d'enfants gardés et le jour de la semaine, Vaud, 2019

Les personnes suisses choisissent également de se limiter aux enfants parascolaires en comparaison aux autres nationalités, alors que les AMF asiatiques et américaines ont tendance à s'occuper uniquement d'enfants préscolaires. Enfin, lorsqu'elles exercent une activité parallèle, le choix des AMF se porte moins souvent sur un accueil spécifique à une catégorie d'âge, indifféremment qu'il s'agisse d'enfants préscolaires ou parascolaires.

5.4 Conclusion

Au cours de ces dernières années, de nombreux débats ont été menés autour du statut des AMF : s'agit-il d'une simple activité d'appoint permettant d'arrondir les fins de mois ou une activité professionnelle rapportant un véritable salaire pour les familles ?

Cette enquête permet, et pour la première fois, de mettre en lumière la charge de travail conséquente de l'accueil familial de jour, que ce soit en termes d'heures de garde ou de nombre d'enfants accueillis à domicile. Pour une grande majorité des AMF, cette activité représente, au mois de novembre, un temps plein avec des semaines qui s'étendent parfois jusqu'à plus de 60 heures. Bien entendu, ce mois reste différent des autres périodes de l'année puisqu'il ne comprend ni jour férié ni vacances mais au regard de ces résultats et des heures facturées annoncées à la FAJE, l'estimation du taux de travail s'établit, sur l'ensemble de l'année civil, autour des 80%. A ce constat s'ajoute la flexibilité exigée par cet emploi, à savoir un accueil débutant très tôt et s'achevant parfois tard le soir, avec des journées entrecoupées et un nombre d'enfants à domicile conséquent. Dès lors, pour la grande majorité des AMF, il ne s'agit pas d'une activité accessoire mais d'un véritable emploi, dont le revenu se révèle être non négligeable pour l'ensemble du ménage.

L'organisation des semaines des AMF en milieu familial est semblable à celle observée lors de l'enquête annuelle menée par StatVD : la charge de travail est plus intense les lundis, mardis et jeudis avec moins d'enfants à charge les autres jours de la semaine. La flexibilité de ce type de garde permet néanmoins à des parents travaillant à des horaires inhabituels, que ce soit durant la semaine ou les week-ends, de trouver une solution pour la prise en charge de leurs enfants. Ces situations restent cependant rares et sont utilisées comme solution de dépannage avant tout.

Si la professionnalisation de l'activité d'accueil familial de jour passe par la reconnaissance de la charge de travail conséquente que cela représente au quotidien, elle nécessite un encadrement légal bien défini. La LAJE délègue aux communes, par l'intermédiaire des coordinatrices, la surveillance et l'autorisation de la garde d'enfants à domicile. Il n'existe cependant aujourd'hui aucun cadre de référence assurant à l'ensemble des AMF du canton de Vaud des conditions d'emploi similaires ou harmonisées.

Cependant, et contrairement aux pratiques courantes dans un marché du travail concurrentiel, les AMF n'ont d'autre choix que d'intégrer la structure de coordination du réseau d'accueil à laquelle leur commune d'habitation est affiliée et d'accepter les conditions d'emploi qui leur sont proposées. Dès lors, si les employeurs sont libres de définir les contrats, salaires ou autres qu'ils entendent offrir à leurs employées, les AMF insatisfaites n'ont aucune possibilité de trouver des alternatives, à moins de changer de lieu de domiciliation. Cette organisation, spécifique à l'activité d'AMF dans le canton de Vaud et limitant sa liberté contractuelle, se doit d'être soulignée pour comprendre les enjeux soulevés par des conditions d'emploi parfois précaires et/ou extrêmement différentes entre les structures.

En 2011, un postulat déposé devant le Grand Conseil s'étonnait de l'absence d'une convention collective de travail, et demandait un état des lieux des conditions d'emploi des AMF dans le canton. « Quel est le salaire moyen brut offert par enfant ? Quels sont les droits des employé·e·s ? Existe-t-il de grandes différences entre les structures ? » sont autant de questions souvent soulevées, par les milieux politiques mais surtout par les professionnel·le·s de ce domaine d'accueil.

Cette troisième partie de l'étude en milieu familial tend à combler ce manque d'informations de référence, en proposant une analyse approfondie des conditions d'emploi, tant au niveau salarial qu'au niveau des conditions d'emploi plus générales. Sans convention collective et par défaut, le droit du travail prévaut dès qu'un contrat de travail est établi entre employeur (ci-après structure de coordination³⁰) et employé·e·s (AMF). Ce cadre légal laisse néanmoins toute latitude aux structures d'améliorer ces conditions pour rendre le travail quotidien des AMF attractif et les fidéliser à leur poste. Dans un premier temps, l'accent sera mis sur les conditions salariales (salaire brut par enfant gardé), Dans un second temps, les analyses porteront sur plusieurs conditions générales relevées dans les documents officiels transmis par les structures aux AMF lors de leur engagement.

6.1 <u>Méthodologie</u>

En février 2020, les réseaux ont été invités à transmettre l'ensemble de leur documentation relative à l'accueil familial de jour. Dans un premier temps, StatVD a été en mesure de mettre en commun ces informations et de créer une base de données unique, mettant en relation l'ensemble des prestations offertes – ou non – par les réseaux. Dans un second temps, entre juillet et août 2020, les réseaux ont été sollicités afin de vérifier leurs propres données, de manière à en assurer la validité.

Salaire

- Taux horaire brut par enfant : lorsque plusieurs tarifs sont appliqués par les structures (p.ex. selon l'âge de l'enfant), un salaire moyen brut a été calculé ;
- Frais d'acquisition du revenu : couvrent la participation au paiement du loyer et aux frais inhérents à la garde d'enfants à son domicile. Leur soumission ou non aux charges sociales est également renseignée;

³⁰ Par souci de simplification est conservé ici le terme de structure de coordination. Il est important néanmoins de préciser que les conditions de travail relèvent de la responsabilité et des décisions des réseaux d'accueil.

- Indemnités vacances / jours fériés /13e salaire (si accordés par les structures) ;
- Charges sociales: Assurance-vieillesse et survivant (AVS) / Assurance-chômage/ Assurance-accidents professionnels (AAP) et non professionnels (AAPN) / Assurance-invalidité (AI) / Assurance perte de gains (APG) / Prestations complémentaires (PC).

Conditions d'emploi

- Revenu minimal assuré et le cas échéant, sa durée et son montant :
 - En cas de non-placement d'enfants ;
 - En cas de maladie de l'enfant ou de l'AMF;
 - En cas de réservation de place (sans placement);
 - En cas de résiliation par les parents hors délais légaux ;
- Durée de travail hebdomadaire minimum et/ou maximum ;
- Versement d'un 13 e salaire : soit sous forme d'indemnités salariales ajoutées au salaire horaire brut, soit sous forme d'un salaire versé en une ou deux fois ;
- Temps d'essai;
- Délai de résiliation ;
- Droit aux vacances;
- Congés maternité, allaitement, parental, d'adoption, non payés ou spéciaux ;
- Primes de fidélité.

La base de données inclut 22 réseaux d'accueil. Certains d'entre eux regroupant plusieurs structures de coordination, offrant des conditions d'emplois parfois différentes, une granulométrie plus fine a été établie afin de proposer des analyses plus précises. Ces dernières distinguent donc les 27 structures de coordination qui, pour des raisons de confidentialité, ont été anonymisées³¹.

6.2 Retour sur les documents envoyés

La majorité des réseaux et des structures de coordination montrent une volonté accrue de proposer un cadre légal et pratique complet ouvrant la possibilité, dans un futur plus ou moins proche, de travailler sur des modèles standardisés pour assurer des conditions d'emploi minimales à l'ensemble des AMF du canton de Vaud.

Il existe de nombreux documents qui encadrent et « professionnalisent » le travail des AMF. Un peu moins de 150 documents différents ont ainsi été transmis, soit une moyenne de 5.5 par structure de coordination. Il subsiste encore de grandes disparités entre elles dans la densité de la réglementation et la transparence des conditions d'exercice, le minimum étant de 2 documents et le maximum de 9.

Toutes ont à leur disposition *au minimum* un contrat de travail, dont beaucoup ont un canevas général et des contenus similaires, laissant à penser à une réflexion commune de la part des structures de coordination lors de leur rédaction.

Un peu plus d'un tiers des structures ont établi des annexes à ce contrat de travail, précisant très souvent les conditions salariales et de travail. Les cahiers des charges – qui définissent les objectifs pédagogiques, les collaborations attendues avec les familles (parents et enfants) et les tâches attendues des AMF – sont présents dans la grande majorité des structures (81.5%). Les règlements sont moins fréquents (40.1%) et peuvent être soit spécifiques à l'accueil de jour, soit inclus dans un règlement plus général comprenant par ailleurs l'accueil

³¹ Afin qu'aucun lien ne puisse être fait entre les conditions salariales et d'emploi, les anonymisations des structures de coordination diffèrent d'un tableau à l'autre.

en milieu collectif. A noter qu'il existe également au sein de certaines structures d'autres documents tels que, par exemple, des conventions entre les parents et les AMF, des concepts pédagogiques, des guides, des canevas d'évaluation, etc.

Quelques lacunes concernant la qualité de ces documents doivent cependant être soulignées. Premièrement, un regard attentif a permis de mettre en lumière des omissions : le retour par les réseaux contenait souvent des informations non répertoriées dans les cahiers des charges ou contrats-type. Plusieurs échanges ont été nécessaires afin de s'assurer de l'exactitude des conditions d'emploi répertoriées. Deuxièmement, certains points énoncés dans les documents se sont révélés être erronés ou dépassés. Dans de tels cas, ces inadéquations ont été transmises aux réseaux concernés afin qu'ils puissent modifier les documents concernés.

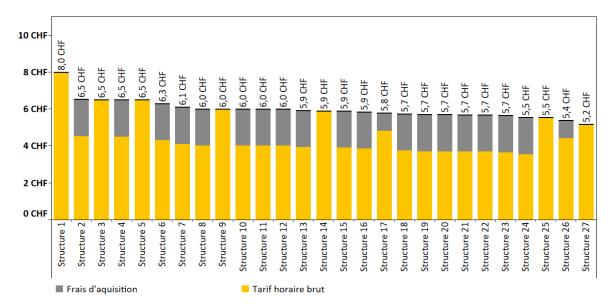
6.3 Conditions salariales

6.3.1 Salaire horaire brut par enfant.

Le salaire horaire brut moyen par enfant dans le canton de Vaud s'élève à 6 CHF. Il est, la plupart du temps, composé d'une part de salaire horaire standard (4.6 CHF) et d'une part de frais d'acquisition (1.4 CHF), accordés par la plupart des structures et visant à compenser les charges de l'AMF liées à la garde d'enfants à domicile. Il ne tient pas compte des indemnités supplémentaires que pourraient octroyer les structures (vacances, jours fériés et/ou 13e salaire) et des cotisations sociales à déduire³².

Salaire horaire brut	4.6 CHF
Frais d'acquisition (F.A.)	1.4 CHF
Salaire horaire brut (avec F.A)	6.0 CHF

Tableau 14 : Salaire brut par enfant gardé et frais d'acquisition, Vaud, 2019



Graphique 15: Salaire horaire brut par enfant et frais d'acquisition selon la structure de coordination, Vaud, 2019³³

La comparaison entre les structures fait ressortir de grandes différences entre celles-ci, lorsque seul le salaire horaire brut est considéré. Néanmoins, comme le souligne très clairement le graphique 17, les structures

³² En 2019, l'ensemble des cotisations sociales obligatoires (AVS / AI / APG) s'élevaient pour les personnes employées à 5.125% du salaire brut, auxquelles s'ajoutent les cotisations pour l'assurance chômage (1.1%) et (dans le canton de Vaud) les prestations complémentaires AVS / AI (0.06%).

appliquant une tarification relativement basse utilisent très fréquemment des frais d'acquisition pour rééquilibrer quelque peu la situation. Une très grande majorité d'entre elles (18 sur 20) ne considèrent pas ces frais comme partie intégrante du salaire : ils ne sont donc soumis ni aux charges sociales, ni aux impôts et ne rentrent pas en considération dans le calcul du deuxième pilier, ni dans le calcul du salaire dans les assurances pertes de gain.

6.3.2 Indemnités salariales

Lorsqu'une personne est payée à l'heure, plusieurs indemnités salariales peuvent être ajoutée au tarif horaire. Si certaines sont obligatoires, d'autres sont versées au bon vouloir de l'employeur. Dans tous les cas, elles ont la même valeur qu'un élément habituel du salaire pour les assurances sociales et autorités fiscales. Elles sont soumises à ce titre aux déductions et impositions.

Indemnités vacances

Le droit suisse prévoit des indemnités vacances obligatoires, afin de combler le manque à gagner lors des congés pour celles et ceux payés à l'heure. Ces indemnités sont calculées en fonction du droit aux vacances défini, au minimum 8.33% pour 4 semaines de vacances, 10.64% pour 5 semaines et 13.04% pour 6 semaines.

Le taux de droit aux vacances est très souvent défini par l'âge des AMF (moins de 50 ans, plus de 50 et plus de 60 ans, sauf exception), les plus jeunes se voyant octroyer moins de congés – et donc moins d'indemnités – que les personnes en fin de carrière. Pour les moins de 50 ans, un peu plus de la moitié des structures offrent au minimum 4 semaines (51.9%) alors que les autres débutent leur droit à 5 semaines. Les inégalités de traitement s'accentuent avec l'âge des AMF : pour les plus de 60 ans, 14.8% des réseaux limitent le droit aux vacances à 4 semaines, 39.6% à 5 semaines, 37.1% à 6 semaines et 14.8% à 7 semaines.

Indemnités jours fériés

Le droit à l'indemnisation des jours fériés pour le personnel horaire n'est pas toujours garanti, exception faite des employé·e·s travaillant à jours fixes et pour lesquelles les jours fériés correspondant à un jour de travail doivent être payés. Au niveau de l'accueil familial, seules 8 structures (29.6%) ajoutent des indemnités jours fériés à leur tarif horaire. Elles s'étendent de 2.5% à 4% du tarif horaire.

Indemnités 13e salaire

Le 13^e mois de salaire n'est pas une obligation légale pour l'employeur et repose uniquement sur la volonté de ce dernier. Lorsqu'il est versé, il peut prendre la forme soit d'une indemnité salariale par heure travaillée, soit d'un versement (annuel ou biannuel). L'indemnité 13^e salaire est ajoutée au montant horaire dans 12 structures³⁴.

6.3.3 Charges sociales

La Suisse dispose d'un ensemble d'assurances sociales couvrant les travailleuses et travailleurs, ainsi que les membres de leur famille. Elles sont destinées à garantir une sécurité matérielle (Office fédéral des assurances sociales) en cas d'arrêt de travail, de maladie ou de chômage. Dans le canton de Vaud, les prestations complémentaires pour familles (PC Familles) apportent un complément de revenu aux familles qui travaillent et disposent d'un faible revenu. Les employeurs et les salarié·e·s contribuent, à part égale, à leur financement.

³⁴ Pour plus de détails concernant les structures accordant un 13^e salaire, quelle que soit sa forme : 6.4.2 Conditions générales d'emploi / 13^e salaire

La législation fédérale prévoit une prise en charge des cotisations égalitaire entre les employeurs et les employé·e, sans limite de revenus, dont la déduction est effectuée directement sur le salaire brut. La loi n'empêche pas un employeur de s'acquitter de plus que la moitié des cotisations ou charges sociales dues.

AVS / AC / AI / APG et PC Familles

En novembre 2019, dans le canton de Vaud, la part maximale des cotisations sociales des employé·e·s s'élevait, au total, à 6.185% du salaire brut (y.c. 13e salaire), répartie comme suit :

- Assurance-vieillesse et survivants (AVS): 4.2%
- Assurance-chômage (AC): 1.1% pour le salaire jusqu'à 148'200 CHF, puis 0.5% pour la part supérieure
- Assurance-invalidité (AI): 0.7%
- Assurance perte de gains (APG): 0.225 %
- Prestations complémentaires (PC Familles): 0.06%

Exception faite de deux réseaux, les frais d'acquisition du revenu ne sont pas pris en compte dans le calcul des cotisations sociales.

La grande majorité des structures appliquent scrupuleusement les cotisations susmentionnées (88.9%), alors que l'une d'entre elles prend à sa charge 50% de la part des cotisations des AMF. Deux structures, qui par ailleurs sont dans les limites basses du salaire horaire, endossent l'entièreté des cotisations aux assurances sociales des AMF.

Accidents professionnels (AAP) et non professionnels (AANP)

En parallèle, les entreprises sont dans l'obligation d'assurer leurs employé·e·s contre les accidents professionnels. Le preneur d'assurance étant l'employeur, c'est donc lui qui paie la totalité de la prime, ce qui est le cas dans l'ensemble des structures. De plus, si une personne travaille plus de 8 heures par semaine dans la même entreprise, elle est obligatoirement assurée également contre les accidents non professionnels. Néanmoins, c'est à l'employé·e de prendre en charge cette prime, sauf si l'employeur en décide autrement.

Dans les faits, les pratiques autour de l'AANP divergent entre les structures de l'accueil de jour : 13 d'entre elles assument 100% de cette prime (48.2%) alors que cette dernière est assumée complètement par l'employé·e·s dans 10 structures (37,0%). Pour deux d'entre elles, les charges sont partagées à parts égales. Enfin, les deux structures restantes ont indiqué uniquement le pourcentage du salaire brut prélevé, sans préciser si ce dernier représente – ou non – l'entièreté de la prime.

6.3.4 Prévoyance professionnelle (LPP)

La LPP définit les prescriptions minimales pour le deuxième pilier du système social en Suisse. Ce dernier a comme but de maintenir un niveau de vie habituel à la retraite, en cas d'invalidité ou de décès. Il complète le premier pilier (AVS) et vient en amont du troisième pilier, individuel et facultatif

La cotisation à la prévoyance professionnelle est obligatoire lorsque le salaire annuel dépasse 21'330 CHF, même si les employeurs peuvent décider de baisser cette limite afin d'offrir de meilleures conditions d'emploi aux employé·e·s.

Les limites de cotisation n'ont pas été transmises par 3 structures. Sur les 24 structures restantes, 20 appliquent la limite légale minimum de cotisation (21'330 CHF), alors que deux d'entre elles ont abaissé cette dernière respectivement à 15'000 CHF et à 10'000 CHF. Enfin, 2 structures accordent une prévoyance professionnelle à l'ensemble de leurs AMF quel que soit leur salaire, sans limite minimale de cotisation.

6.4 Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi sont fixées par les contrats établis entre les employeurs et les employé·e·s. Outre le salaire, elles couvrent dans cette enquête un large éventail de domaines : durée et charge de travail, salaire minimal assuré en cas de maladie, vacances, octroi de primes, etc. L'accueil familial de jour ne possédant pas sa propre convention collective de travail, la plupart de ces conditions sont définies directement par le Droit du travail. Chaque employeur est néanmoins libre de proposer des conditions plus attrayantes que le minimum légal afin d'améliorer le travail quotidien des AMF et de se rendre plus attractif auprès des personnes intéressées à pratiquer cette activité.

Ce rapport s'appliquera à inventorier l'ensemble des conditions d'emploi explicitées dans les cahiers des charges, règlements et contrats transmis par les structures. Ces dispositions se veulent le plus possible exhaustives mais restent peut-être incomplètes en regard des offres proposées. Pour chacune d'entre elles, une analyse plus approfondie sera proposée afin de mettre en exergue des pratiques différentes.

Avant toute chose, il est important de souligner qu'il subsiste de grandes différences entre les structures de coordination, sans pour autant que des catégories précises puissent être établies. Certaines restent très proches du Droit du travail : les dérogations octroyées ne sont pas identiques, pouvant concerner tant le revenu minimum assuré que des conditions d'emploi plus générales. D'autres structures proposent des conditions d'emploi améliorées, sans néanmoins se distinguer sur l'ensemble des catégories analysées. Cette difficulté d'établir des profils « type » rend compte de l'indépendance des structures dans l'établissement des conditions encadrant l'activité en milieu familial et l'absence d'une convention collective déterminant une base légale pour l'ensemble du canton.

6.4.1 <u>Droit au salaire</u>

Salaire minimum.

Les AMF peuvent être sous contrat avec les structures de coordination, sans pour autant se voir confier des enfants à garder. Dans un tel cas, les structures peuvent, à leur gré, définir un salaire minimum pour compenser ce manque à gagner. Dans le canton de Vaud, seules 10 structures (37%) assurent un revenu à leurs AMF, avec des conditions très variables en termes de montant et de durée.

Trois structures proposent un salaire sans placement d'enfants durant 2 mois, deux structures durant 3 mois et une structure durant 6 mois. Quatre d'entre elles augmentent cette durée à une année. Les montants s'étendent de 100 CHF par mois à une moyenne de 12 heures d'accueil par semaine. Dans 4 structures, le salaire minimum est calqué sur le salaire moyen touché au cours des mois précédents, ce qui implique un salaire nul pour les AMF nouvellement engagé·e·s qui ne se seraient pas encore vu confier des enfants.

Maladie de l'AMF

En cas de maladie, le paiement du salaire est assuré soit par l'employeur – pendant un temps limité mais à 100% – soit par une assurance – pendant une période plus longue (720 ou 730 jours) mais à concurrence de 60% à 80% du salaire. Dans le canton de Vaud, lorsqu'aucune convention collective n'est disponible, l'employeur doit au minimum appliquer l'échelle appelée communément « de Berne »³⁵, qui prévoit le paiement du salaire durant une période variable dépendant du nombre d'années d'engagement.

³⁵ Pour plus d'informations :

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html

	Droits au salaire - revenu min. assuré			Conditions de travail							
	Revenu min. assuré si aucun placement d'enfant	Paiement salaire min. en cas de maladie de l'AMF - au-delà de l'échelle bernoise	Paiement salaire en cas de maladie de l'enfant gardé	Paiement salaire min. si cessation hors-délai du contrat de placement de l'enfant	Paiement salaire min. en cas de réservation de place pour une garde future d'enfant	Durée max. de travail hebdomadaire définie	Durée min. de travail hebdomadaire exigée	Versement d'un 13e salaire	Primes de fidelité	Temps d'essai	Mise à disposition de la RC de l'employeur
	N = 10 37,0%	N = 13 48,1%	N = 24 88,9%	N = 20 74,1%	N = 12 44,4%	N = 12 44,4%	N = 2 7,4%	N = 15 55,6%	N = 10 37,0%	N = 15 55,6%	N = 18 66,7%
Structure 1											
Structure 2								_			
Structure 3											
Structure 4											
Structure 5											
Structure 6											
Structure 7											
Structure 8											
Structure 9											
Structure 10		_									
Structure 11											
Structure 12											
Structure 13											
Structure 14											
Structure 15											
Structure 16											
Structure 17											
Structure 18											
Structure 19											
Structure 20											
Structure 21											
Structure 22											
Structure 23											
Structure 24				_							
Structure 25											
Structure 26						_					
Structure 27											

Tableau 15 : Conditions d'emplois et droit au salaire selon la structure de coordination, Vaud, 2019

Dans le contexte de l'accueil familial de jour, un peu plus de la moitié des structures se limitent uniquement, en cas de maladie des AMF, à l'application de l'échelle de Berne. 13 structures, quant à elles, ont choisi une prise en charge par une assurance, soit pendant 720 jours (n = 6) soit pendant 730 jours (n = 7). Une structure, enfin, réserve ses conditions d'assurance uniquement aux AMF sous contrat depuis plus de 6 mois et dont le taux d'activité est de plus de 30% ; dans le cas contraire, l'échelle de Berne est appliquée.

Maladie de l'enfant

Le salaire des AMF est très souvent assuré en cas de maladie de l'enfant, seules 3 structures dérogent à cette règle. Néanmoins, si le salaire est souvent versé à 100% (hors frais d'acquisition) dans un premier temps, ce dernier peut être réduit après une absence plus longue de l'enfant (dès 3 jours et jusqu'à 1 mois)

Résiliation hors délai (par les parents)

Les parents qui placent leurs enfants dans une structure familiale peuvent, selon les structures, avoir un délai à respecter lors de la résiliation de leur contrat et le devoir de s'engager à s'acquitter des frais de garde jusqu'à la fin de celui-ci. Seules 75% des structures assurent le paiement du salaire des AMF durant cette période, soit à la charge des parents, soit à leur propre charge.

Pour 15 d'entre elles, la date de fin de période de résiliation usuelle, soit 3 mois, fait foi et le revenu total est assuré, avec les frais d'acquisition (n = 9) ou sans (n = 4). Quatre structures ne promettent un salaire que durant 1 mois, soit à hauteur de 100% du revenu (n = 2), soit à 50% (n = 2). Enfin, l'une d'entre elles indique assurer un salaire qu'exceptionnellement, en fonction de la situation.

Réservation de la place

Une place peut être réservée pour un enfant, pendant quelque temps, avant le début de la garde effective. Seules 12 structures permettent cette pratique et assurent une rémunération aux AMF durant la période de latence acceptée, qui dure au maximum entre 1 mois (n = 1) et 4 mois (n = 3). Le plus fréquemment, cette réservation ne peut excéder 3 mois (n = 5). Le revenu assuré n'est que rarement égal à celui normalement versé en cas de garde, à l'exception d'une structure, qui assure une rémunération pour toute heure réservée. 3 structures promettent un revenu à hauteur de 20% du salaire usuel, et un nombre identique assurent à hauteur de 30%. Deux structures montent jusqu'à 50% et une structure assure 60% du salaire. Enfin, une structure a choisi de proposer un revenu augmentant en même temps que la durée de la réservation : durant le premier mois, le salaire est assuré à 20% alors qu'au troisième mois, 50% du salaire est versé à l'AMF.

6.4.2 Conditions générales d'emploi

Durée de travail hebdomadaire minimum et maximum

Une seule structure exige que ses AMF soient disponibles à 100%, du lundi au vendredi, en cas de changement d'horaire ou de nouveau placement (dans les limites de l'autorisation octroyée et du taux d'activité).

A contrario, 12 d'entre elles, soit 44% de l'ensemble des structures, définissent un nombre maximum d'heures à effectuer durant la semaine. Ces durées maximales de travail ne sont pas homogènes : alors que deux structures limitent à 40 heures par semaine l'activité d'AMF, la plupart exigent que leurs employé·e·s ne dépassent pas 50 heures (n = 7). Deux d'entre elles définissent un maximum de 55 heures. Enfin, l'une d'entre elles conseille de ne pas dépasser les 50 heures sans pour autant que cela soit strictement imposé.

Dans les faits, inclure un nombre d'heures maximal dans les documents officiels n'est pas une garantie en soi. Dans chaque structure imposant une durée de travail à ne pas dépasser et en détaillant les heures hebdomadaires de travail durant le mois de novembre, nous constatons qu'une AMF au moins dépasse la limite imposée.

13^e salaire

Le versement du 13^e salaire n'est pas automatique. Il ne concerne qu'une petite majorité des structures (53.6%), dont la plupart l'intègrent sous forme d'indemnité salariale (n = 11). Sur les quatre structures versant le 13^e salaire sous la forme d'un revenu supplémentaire payé une ou plusieurs fois l'an, deux d'entre elles soumettent celui-ci à la condition d'atteindre un salaire minimal sur l'ensemble de l'année.

Temps d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'éprouver les compétences de ses nouveaux employé·e·s et à ces derniers de s'assurer de sa satisfaction dans leur nouvelle fonction. Le droit du travail suisse prévoit qu'en cas de contrat à durée indéterminée, le premier mois a valeur de temps d'essai. Il est néanmoins possible d'y renoncer ou de l'allonger.

Dans le cadre de l'accueil familial de jour, seules 15 structures ont préservé ce temps d'appropriation de la fonction. Neuf d'entre elles octroient une période d'essai de 3 mois, alors que trois autres la limitent à 2 mois. Enfin, 3 structures appliquent la durée minimale, à savoir 1 mois. Lorsqu'un temps d'essai est accordé, le délai de résiliation est de sept jours partout, jours de congé y compris.

Temps de résiliation du contrat de la part de l'employeur et de l'employé ∙e.

La résiliation avec préavis permet de mettre fin, par volonté unilatérale, au rapport de travail, tout en respectant les délais prescrits. Ces derniers ont comme objectif d'accorder à chacune des parties un certain temps pour aménager la fin de la collaboration. Par défaut, les périodes de résiliation sont définies par l'article 335c, al. 1 du Code des obligations et sont progressives selon le nombre d'années de service :

- Pendant la première année de service : un mois

De la deuxième à la 9^e année de service : deux mois

- Dès la 10^e année de service : trois mois.

La plupart des structures de coordination appliquent strictement cet article de loi (n = 21), alors que trois d'entre elles s'en inspirent fortement : le délai durant la première année est augmenté à 2 mois et les délais des autres années de service restent identiques. Une structure indique une période de résiliation de 2 mois quelle que soit l'année de service et une autre structure diminue cette dernière à un mois. Enfin, une structure n'a précisé aucun délai de résiliation.

Primes de fidélité

A leur bon vouloir, les structures peuvent accorder des primes de fidélité à leurs AMF, après un certain nombre d'années de service. C'est le cas de 10 d'entre elles, soit sous forme de bons et de cadeaux, soit sous forme de versement d'une indemnité financière (entre 200 CHF et 500 CHF).

Congés

Lors de la naissance d'un enfant, les AMF ont droit à un congé maternité d'au minimum 14 semaines, payé à 80% de leur salaire. 11 structures ont fait le choix d'octroyer deux semaines supplémentaires et 9 structures versent 100% du salaire. Le congé d'allaitement, d'une durée minimum de 30 jours, est accordé dans 8 structures uniquement, alors que seules 2 d'entre elles permettent aux AMF de demander un congé supplémentaire non

payé. Enfin, en cas d'adoption, les AMF de 5 structures ont le droit de faire une pause dans leur activité de 12 à 16 semaines.

Des congés spéciaux (en cas de mariage, décès d'un proche, déménagement, etc.) sont spécifiés par une majorité des structures (n = 18). De même, des congés non payés peuvent être accordés dans 19 d'entre elles (n = 70.4%) si la demande intervient, la plupart du temps, dans les délais définis (entre 1 et 3 mois).

6.5 Conclusion

L'analyse démontre une certaine homogénéité des salaire horaires bruts des structures de coordination, uniquement lorsque les frais d'acquisition sont pris en considération. Ainsi, les AMF bénéficient d'un salaire moyen horaire, brut et par enfant, de 6 CHF, dont 1.4 CHF de frais d'acquisition. Néanmoins, si dans certains lieux, ces derniers sont versés par enfant, d'autres les considèrent comme étant un forfait unique, ajouté au salaire final sans tenir compte de la charge de travail de l'AMF. De plus, les frais d'acquisition sont très fréquemment exempts de charges sociales et déductibles du revenu imposable – diminuant ainsi le revenu pris en considération pour le deuxième pilier, entre autres. Cette pratique fait donc apparaître d'autres inégalités, plus sournoises, mais pouvant avoir des conséquences non négligeables en cas d'incapacité de travail ou lors de la retraite des AMF.

Les conditions d'emploi plus générales des AMF sont très souvent définies dans des corpus de documents, plus ou moins développés selon les structures. Si la qualité de ces derniers n'est pas toujours optimale, le simple fait de leur existence, parfois récente, démontre une volonté des structures de suivre le chemin de la professionnalisation de cette activité via le développement d'un cadre légal, plus ou moins strict.

Aujourd'hui, il est possible d'affirmer que l'ensemble des structures de coordination assurent toujours le minimum légal défini par le Droit du travail. Certaines offrent cependant des conditions plus bénéfiques aux AMF, parfois au niveau du revenu minimum assuré, parfois sur d'autres critères tels que, par exemple, le versement d'un 13^e salaire. Les différences entre les structures peuvent être importantes, même s'il ne semble pas apparaitre des tendances fortes. Un tel constat renvoie à deux facteurs : le premier est relatif à l'inexistence d'une convention collective qui définirait les conditions minimales applicables à cette catégorie de personnel. L'autre concerne les particularités d'une activité professionnelle qui ne peut s'exercer en dehors de structures de coordination d'affiliation en lien avec la domiciliation de l'AMF. Ces deux facteurs conjugués expliquent en partie la difficulté à faire évoluer les conditions d'emploi dans le cadre de négociations.

7 FORMATIONS

Une formation de 24 heures, appelée cours d'introduction, est obligatoire pour toute personne souhaitant s'occuper d'enfants à son domicile contre rémunération (LAJE, art. 25). Organisée par le Canton par l'intermédiaire de la Communauté d'intérêt à l'accueil familial de jour (CIAFJ), elle est complétée par des formations continues, sous forme de rencontres de soutien annuelles, d'une durée de 2h30 sur une soirée. Les structures de coordination ont également la possibilité de proposer des formations spécifiques ou d'autres rencontres.

Ce troisième et dernier volet de l'enquête permet de dresser une vue d'ensemble des formations proposées aux AMF, que ce soit par les instances officielles ou par les structures de coordination. La jointure avec la base de données des variables socio-démographiques, posant la question du nombre de formations continues suivies au cours de l'année par chaque AMF, permet de connaître les catégories de personnes ayant suivi plus fréquemment ou non ces formations. Enfin, pour faire suite aux conditions d'emploi, les défraiements offerts aux AMF pour suivre ces soirées ou journées de perfectionnement seront détaillés.

7.1 Méthodologie

La base de données, recensant l'ensemble des formations continues proposées en 2019 par les structures de coordination et leur défraiement, a été constituée à partir des informations transmises pour le deuxième volet concernant les conditions d'emploi. Lorsque cela s'est avéré nécessaire, des renseignements supplémentaires ont été pris directement auprès des structures de coordination durant l'été 2020. Chaque formation a été décomptée, y compris celles données à plusieurs reprises au sein d'une même structure.

La notion de formation continue est, dans le cadre de cette enquête, très large. Elle inclut, entre autres, l'ensemble des moments d'échanges entre les structures et les AMF, entre les AMF, les formations de développement personnel et pédagogique ou encore la formation aux premiers secours.

Outre les sujets abordés lors des formations, qui ont par la suite été regroupés par grandes thématiques, des informations quant à la durée de ces dernières et l'obligation pour les AMF de les suivre ont été récoltées. Ces données ont par la suite été agrégées au niveau des structures des coordination et ont pu être appariées, grâce à des variables communes, à la base de données consacrée aux données socio-professionnelles qui contenait, quant à elle, le nombre de formations continues suivies par les AMF durant l'année 2019.

7.2 Formations obligatoires.

La Communauté d'intérêt pour l'accueil familial de jour (*CIAFJ*), mandatée par l'OAJE et la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), est en charge d'organiser la formation des AMF. Celle-ci est composée d'un cours d'introduction à l'activité d'AMF – obligatoire pour obtenir l'autorisation d'exercer définitive – et de rencontres de soutien annuelles (formation continue) ³⁶.

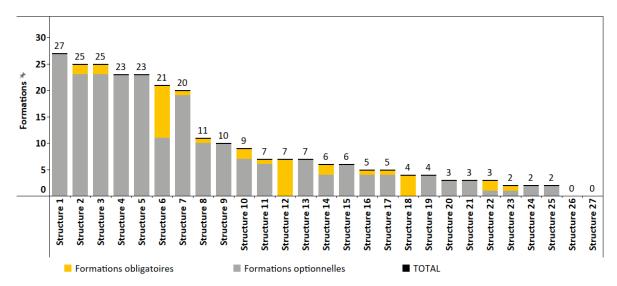
Les cours d'introduction, d'une durée totale de 24 heures, sont répartis sur 8 soirées de 3 heures. Ils s'articulent autour de thématiques estimées centrales pour l'activité d'accueil familial, à savoir : le rôle et la responsabilité de l'AMF ; le développement de l'enfant ; le maintien de la santé de l'enfant ; la prévention des accidents et de la maltraitance et les relations quotidiennes avec les parents et les enfants.

³⁶ https://www.ciafj.ch/fr/activites-cours-amf

Les rencontres de soutien, d'une durée de 2h30, proposent des thématiques différentes chaque année, en lien avec la pratique quotidienne et les exigences du référentiel des compétences de cet accueil de jour. Chaque AMF s'engage à suivre au minimum une soirée par an. En 2019, la séparation entre les enfants et les parents a été abordée, tout comme la gestion des émotions et de la peur ou le harcèlement scolaire. Une soirée a été consacrée également aux activités créatrices alors qu'une autre s'est penchée sur la santé de l'AMF et la gestion de son stress.

7.3 Formations continues organisées par les structures de coordination

Durant l'année 2019, 260 formations continues ont été proposées par l'ensemble des structures de coordination du canton de Vaud. Les résultats soulignent des pratiques très différentes entre les structures de coordination : si certaines proposent une rencontre presque toutes les deux semaines, d'autres se limitent à deux, voire trois formations durant toute l'année. Enfin, deux structures n'ont offert aucune formation durant l'année considérée.



Graphique 16: Formations obligatoires et optionnelles proposées selon la structure de coordination, Vaud, 2019³⁷

En moyenne, les formations ou rencontres durent un peu plus de 2h30, avec un minimum recensé d'1h30 et un maximum de 12h00 réparties sur trois jours. Elles se déroulent en majorité en soirée, sans la présence des enfants gardés et se cumulent aux heures de travail quotidiennes des AMF. 14.2% des formations sont obligatoires ; seules deux structures de coordination exigent la présence de leurs AMF lors de toutes leurs rencontres.

Les cafés-contacts, colloques ou moments de partage entre les AMF concernent près d'une formation continue sur cinq (21.2%) offertes par les structures de coordination. Ces moments, proposés avec ou sans présence des enfants gardés, ont comme objectif d'offrir aux AMF un lieu échange et de discussion sur leur pratique et la possibilité de tisser des liens. Viennent ensuite les rencontres plus formelles avec les structures de coordination (19.6%), afin d'analyser les pratiques des AMF, que ce soit en groupe ou individuellement. Enfin, 10 rencontres ont permis la transmission d'informations générales sur le fonctionnement de la structure de coordination et du réseau d'accueil de jour (3.9%).

- 42 -

³⁷ Afin qu'aucun lien ne puisse être fait entre les conditions salariales et d'emploi, les anonymisations des structures de coordination diffèrent d'un tableau à l'autre.

Une quarantaine de conférences pédagogiques – dont les thématiques font souvent écho aux sujets abordés lors des rencontres de soutien de la CIAFJ – ont été agencées durant l'année 2019 (15%), le plus souvent sans obligation pour les AMF de les suivre. La gestion des émotions des enfants, leur accompagnement lors du moment de la séparation avec les parents ou encore pour les aider lorsqu'ils traversent un deuil sont autant de thématiques abordées lors de ces soirées.

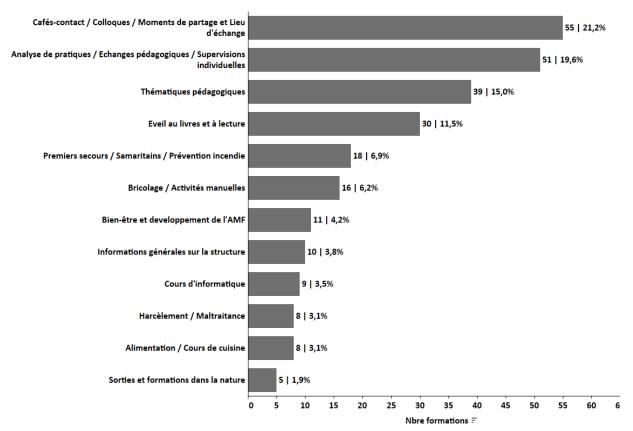


Tableau 16: Formations proposées selon la thématique abordée, Vaud, 2019

Les échanges autour de la lecture pour les AMF et l'éveil aux livres destiné aux enfants concernent un peu plus d'une formation continue sur dix proposée par les structures, alors que les activités manuelles / bricolage (sans enfants) ont été proposées un peu plus de 15 fois au cours de l'année.

Un peu plus de la moitié des structures de coordination obligent leurs AMF à suivre, au début de leur activité, un cours de premiers secours. Dans la plupart d'entre elles, un rappel obligatoire est organisé tous les deux ou trois ans. Ces formations sont donc proposées tous les ans, avec des participations alternées.

Enfin, à l'instar des thématiques abordées lors des rencontres de soutien de la CIAFJ, peuvent être citées les formations portant sur le bien-être et le développement personnel de l'accueillante (3.8%), ou le harcèlement et la maltraitance (3.1%). Ces thématiques ont été, selon les dires des coordinatrices, développées récemment, afin de répondre à des besoins nouveaux qui émanent soit d'une réflexion générale autour de cette pratique menée par les coordinatrices, soit directement des AMF.

7.4 Nombre de formations continues suivies

Sur l'ensemble de l'année 2019, les AMF ont participé en moyenne à 3.4 formations continues, qu'il s'agisse de rencontres proposées par les structures ou des rencontres de soutien offertes par la CIAFJ.

Plus les structures de coordination proposent des formations continues, plus les AMF y prennent part. Cette participation augmente avec l'âge et est plus importante chez les personnes de 50 ans et plus. Dans cette même logique, les AMF sans enfants de moins de 12 ans dans leur ménage suivent plus régulièrement des formations continues (3.89) et cette présence diminue lorsque le nombre de jeunes enfants dans le ménage augmente : pour les AMF vivant avec 3 enfants et plus, ce suivi n'est plus que de 2.6 formations par an. Ces moments de partage et d'apprentissages, qui se déroulent très souvent le soir après une (longue) journée de travail, ne semblent pas compatibles avec une vie familiale. Le niveau de formation initial, ainsi que la nationalité des AMF n'influencent pas la participation aux formations.

Enfin, les AMF vivant en milieu urbain fréquentent plus régulièrement les formations continues (4.6 formations) que celles établies dans les communes intermédiaires (2.2 formations) ou rurales (2.0 formations). Ce résultat s'explique par la situation particulière d'un réseau répondant à cette première typologie, qui non seulement organise très fréquemment des formations continues mais qui, surtout, les propose durant les heures de travail des AMF. Ces dernières ont l'obligation d'y participer régulièrement et, durant ces moments d'échange et d'apprentissage, les enfants gardés sont pris en charge par une équipe éducative spécifique.

Mais quelle est la proportion de formations suivies au regard des catalogues établis par les structures de coordination? Est-ce que lorsque seules deux formations sont proposées, les AMF y participent plus fréquemment que lorsque l'offre est beaucoup plus large? Existe-t-il un profil type socio-démographique des AMF qui participent plus fréquemment aux formations proposées par leur réseau?

Pour répondre à ces questions, une proportion a été calculée, mettant en relation (a) le nombre de formations continues suivies, informées dans le questionnaire du premier volet, et (b) le nombre de formations continues proposées par la structure d'appartenance. Cependant, le nombre de formations continues suivies intègre les rencontres de soutien, contrairement à ce qui a été récolté au niveau des structures de coordination. Les AMF étant tenues de suivre une rencontre de soutien par année, le choix a été fait d'ajouter une rencontre à tous les catalogues des structures de coordination. Ce taux de fréquentation a donc été établi comme suit :

 $Taux \ de \ fr\'equentation = \frac{Nombre \ de \ formations \ continues \ suivies \ par \ l'accueillant. e. \ s}{Nombre \ de \ formations \ propos\'es \ par \ les \ structures \ de \ coordination + 1 \ rencontre \ de \ soutien}$

Où plus le résultat tend vers 1, plus les formations proposées par la structure de coordination ont été suivies par l'AMF.

De manière générale, les AMF ne se pressent pas aux formations proposées par leur structure : presque une AMF sur 10 (9.2%) n'a jamais participé à une de ces rencontres et 40% en ont suivi moins du quart. Seules 40 personnes se sont rendues à l'ensemble des formations (3.2%). Enfin, 52 AMF ont pris part à plus de formations que celles organisées par leur structure de coordination d'appartenance : cette différence peut s'expliquer soit par un suivi plus intensif des rencontres de soutien, soit par une mauvaise saisie de la part des coordinatrices.

La fréquentation est moins importante dans les structures proposant de nombreuses formations. En effet, alors qu'en moyenne les AMF participent à 30% des formations, ce pourcentage diminue pour atteindre entre 10% et 15% dans les structures qui offrent plus de 20 formations durant l'année, exception faite de la structure susmentionnée qui organise ses formations durant les heures de travail : dans cette dernière, le taux de participation atteint 84%.

Les AMF n'ayant pas continué leur scolarité après l'école primaire profitent plus souvent du catalogue de formations (taux de participation : 44 %) mis à leur disposition que leurs collègues ayant achevé une formation secondaire (taux de participation : 33 %), tertiaire (taux de participation : 36 %) et tertiaire supérieur (taux de

participation : 28 %). C'est également le cas des AMF de nationalité étrangère (taux de participation : 39 %), et plus spécifiquement venant de pays non européens (taux de participation entre 39% et 52%, en comparaison aux Suisses (taux de participation : 35%).

L'âge a beau être corrélé au nombre absolu de formations continues suivies, ce résultat est indépendant du catalogue d'offres proposées par les structures de coordination. Un constat identique peut-être fait concernant le nombre d'enfants de moins de 12 ans dans le ménage : si les AMF vivant avec des enfants en bas âge participent à moins de rencontres, le fait de proposer plus ou moins de formations n'augmentera pas leur fréquentation.

7.5 <u>Défraiements</u>

Les structures de coordinations proposent la plupart du temps des compensations financières aux AMF participant aux formations, exception faite lorsque ces dernières se déroulent durant les heures de travail. Elles distinguent très souvent la formation de base des autres rencontres, raison pour laquelle ces deux catégories sont analysées séparément.

7.5.1 Formation de base

La formation de base est défrayée par deux structures sur trois (66.7%), sans qu'il existe pour autant une cohérence cantonale sur les compensations allouées, que ce soit sur la forme (tarif horaire ou forfait) ou sur le montant.

FORMATION DE	BASE	N	%
Non		8	29.6%
Oui		18	66.7%
	Forfait versé pour l'ensemble de la formation	8	29.6%
	Forfait versé par soirée de formation (total : 4 soirées)	3	11.1%
	Forfait horaire (total : 24 heures)	7	25.9%
Non précisé		1	3.7%
TOTAL		27	100.0%
FORMATION DE	BASE	N	%
Non		1	3.7%
Oui		26	96.3%
	Forfait versé par soirée de formation	16	59.3%
	Forfait horaire	10	37.0%
TOTAL		27	100.0%

Tableau 17 : Défraiements lors des formations, Vaud, 2019

Les structures ont fait le choix d'octroyer un forfait général pour l'ensemble des deux jours de formation : dans un tel cas, le montant alloué s'avère très disparate avec un minimum défini à 100 CHF et un maximum à 300 CHF. Trois structures offrent une compensation financière indépendante pour chacune des 8 soirées de formation. Elle s'étend de 20 CHF à 50 CHF correspondant à un montant total pour la formation situé entre 160 CHF et 400 CHF. Enfin, 7 structures proposent un salaire horaire, situé entre 11 CHF et 15 CHF. Reportés aux 24 heures de durée de formation totale, les défraiements versés sont au minimum de 260 CHF et au maximum de 360 CHF.

7.5.2 <u>Formations continues</u>

A l'exception d'une structure qui organise ses rencontres durant les heures de travail, toutes les AMF en milieu familial reçoivent une compensation financière pour la totalité des rencontres ou du moins une partie d'entre elles.

Dix structures proposent un défraiement horaire, qui est défini entre 11 CHF et 15 CHF. Les 16 autres ont fait le choix d'un forfait par journée ou soirée de formation, allant de 15 CHF à 60 CHF et variant en fonction de la durée de présence exigée (1 ou 2 soirées). Si certaines structures appliquent ces rémunérations à l'ensemble des moments de partage et de formation, d'autres les limitent aux formations obligatoires et/ou aux rencontres de soutien organisées par le CIAFJ.

7.6 Conclusion

La quasi-totalité des structures de coordination ont la volonté de proposer des formations continues, en adéquation avec les attentes des AMF, leur pratique et les exigences exposées dans le référentiel des compétences pour l'accueil de jour. Dès lors, plusieurs thématiques pédagogiques sont abordées par des structures différentes et font souvent écho aux sujets abordés lors des rencontres de soutien de la CIAFJ.

En outre, une grande partie des formations continues offrent des moments de partage de connaissance, d'analyse de pratiques ou de cafés-contact favorisant les rencontres. Celles-ci sont plutôt complémentaires aux formations officielles et permettent avant tout la création de liens entre les AMF d'une part et les AMF et les coordinatrices d'autre part.

Néanmoins, les horaires tardifs, peu compatibles avec une vie familiale et contraignants à la suite de journées de travail intenses, restent un frein certain à la participation des AMF aux formations continues. De même et du fait qu'il n'existe aucune coordination cantonale en dehors des formations de la CIAFJ, il subsiste de grandes différences entre les structures, tant dans le catalogue de formations offertes que dans les défraiements financiers proposés aux AMF. La question se pose donc de l'intérêt ou de l'opportunité de fédérer les efforts des structures de coordination, de mutualiser les moyens à disposition pour offrir à l'ensemble des accueillantes et accueillants un même catalogue de formations continues, soit en étoffant l'offre de la CIAFJ, soit en créant une plateforme commune aux réseaux d'accueil. Une réflexion sur les modalités d'organisation (lieux, horaires) semble également nécessaire pour accroître l'accessibilité et l'attractivité de formations qui contribuent à l'amélioration de la qualité de prise en charge des enfants par les accueillantes et accueillants en milieu familial.

8 ANNEXES

8.1 <u>Questionnaire - Profils socio-professionnels des AMF</u>

Mois de référence : novembre 2019

Informations générales					
`					
<u> </u>					
`		_(jj.mm.aaaa)			
Féminin		-			
		_			
	enregistré				
	J				
Veuf·ve					
Ne sais pas					
<u> </u>					
·					
2019)					
·					
`					
<u> </u>					
t qu'AMF					
Autorisation définitive		_			
·	(jj.mm.aaaa)			
) Oui					
Ne sais pas					
·					
Non	Oui	Ne sais pas			
Non O	Oui O	Ne sais pas			
o o	• •	• •			
•	O	•			
O O ours professionnel passé	• •	• •			
ors professionnel passé	• •	• •			
urs professionnel passé igatoire non achevée igatoire achevée	0 0	0 0			
urs professionnel passé igatoire non achevée igatoire achevée econdaire (Maturité, bacc	o o alauréat, apprentis	Ssage etc.)			
urs professionnel passé igatoire non achevée igatoire achevée	alauréat, apprentis	Ssage etc.)			
	D Féminin D Masculin D Célibataire D Concubin-e D Divorcé-e D Marié-e D Lié-e par un partenariat D Séparé-e D Veuf-ve D Ne sais pas D Lié-e par un partenariat D Autorisation provisoire D Autorisation définitive	Péminin Masculin O Célibataire O Concubin-e D Divorcé-e Marié-e O Lié-e par un partenariat enregistré O Séparé-e O Veuf-ve O Ne sais pas A D Autorisation provisoire O Autorisation définitive O Oui O Non O Ne sais pas			

		O Non								
Diplôme dans le domaine de l'ent	O Educateur·trice de l'enfance (EDE)									
formation reconnue dans le référ	O Assistant-e socio-éducatif (ASE)									
compétences d'accueil pré et par	O Autre titre reconnu dans le référentiel de compétences de l'OAJE									
l'OAJE	O Autres. (Précise		•							
TOAL	O Ne sais pas	εz 3νρ . ឩ		/						
Nambra da farmatiana cantinuas	suivios nor	O IVE sais pas								
Nombre de formations continues	suivies par	Oui C								
l'AMF en 2019.		O Non								
Note : Le cours d'introduction ne	•	O Ne sais pas								
compté, contrairement aux forma	ations RS.									
		O Non								
		O Oui, en tant qu	'éducateur·trice	de l'enfance (ED	E)					
Expérience professionnelle préala	able à l'emploi	O Oui, en tant qu	'assistant∙e soci	o-éducatif (ASE)						
d'AMF dans le domaine de l'enfai	nce (hors celui	O Oui, en tant qu	'autre personne	el encadrant (APE)						
de parent au foyer) ?		O Oui, en tant qu	e stagiaire							
		O Oui, autre fonc	tion							
		O Ne sais pas								
Si autre : précisez svp		B								
Ci avi . Navalava dlavada										
Si oui : Nombre d'années		<i>B</i>								
De manière générale, l'AMF a-t'e	lle/il une expérien	ce professionnelle								
			Non	Oui	Si oui : Nombre d'années					
Dans le domaine ac	lministratif / de l'a	administration	9	0	<u> </u>					
	aine commercial /		0	0	<u></u>					
	omaine industriel		0	9	<u> </u>					
Dans le de	Dans le domai		0	9						
		tre domaine ?	0	0	<u> </u>					
	Dans un au			_	<u> </u>					
		Si autre domaine :	précisez svp	<u></u>						
	Cor	MPETENCES LINGUISTIQ	UES ET INFORMATI	IQUES						
	O Compréhensi	on écrite excellente	· I 'AME est cana	able de lire n'imp	orte quel texte ou document					
	O Compréhension écrite excellente : L'AMF est capable de lire n'importe quel texte ou document, même abstrait ou complexe, sans aucune difficulté. Les propos du texte sont parfaitement compris.									
		•			e indépendante un texte ou un					
	-		-	de life de mamen	e independante un texte ou un					
Compréhension écrite de l'AMF.		e. Le contenu est co	•	مام داسماد د سماد د	u dos ovaressions. La					
Comprehension ecitte de l'Alvir.	O Compréhension écrite faible: L'AMF arrive à lire de simples mots ou des expressions. La									
	compréhension de textes ou de documents reste très difficile sans aide.									
	O Compréhension écrite très faible/inexistante: L'AMF n'arrive pas à lire - ou avec grand difficulté - de									
	simples mots ou expressions. Il est lui est difficile de lire des textes ou des documents de manière									
	indépendante.									
					nprendre une discussion, que ce					
	soit en face-à-face, par téléphone, ou lorsque le débit de parole est rapide.									
	O Compréhension orale bonne: L'AMF est capable de comprendre une discussion, que ce soit en face-à-									
	face ou par téléphone lorsque le sujet lui est familier.									
Compréhension orale de l'AMF.	O Compréhension orale faible: L'AMF est capable de comprendre une discussion si celle-ci utilise des									
	mots ou expressions simples et que le débit est lent. Il est parfois nécessaire de répéter les mêmes									
	propos.									
		ion orale très faible/inexistante: L'AMF a beaucoup de difficulté à comprendre une								
		e simple. Il est néce	essaire de répéte	er les propos.						
	O Expression or	ale excellente: L'AN	1F s'exprime ora	lement très claire	ement avec une grande précision.					
	Son vocabulaire	O Expression orale excellente: L'AMF s'exprime oralement très clairement avec une grande précision.								
	Son vocabulaire est riche et précis.									
Expression orale de l'AMF.	O Expression or	-	exprime oralem	O Expression orale bonne: L'AMF s'exprime oralement avec aisance. Son vocabulaire peut être parfois						
	-	-	•		•					
ļ	limité ou des fau	ale bonne: L'AMF s' ites peuvent être co	ommises mais se	es propos restent	•					
,	limité ou des fau	ale bonne: L'AMF s' ites peuvent être co	ommises mais se exprime oraleme	es propos restent	compréhensibles.					

O Expression orale très faible: L'AMF s'exprime oralement avec grande difficulté. Ses propos sont souvent incompréhensibles.							
Compétences informatiques : L'AMF est-elle / il capable							
	Oui, facilement	Oui, avec difficulté	Non	Ne sais pas			
d'ouvrir un mail et y répondre ?	O	O	•	O			
d'utiliser les outils informatiques courants (Word, Excel etc.) ?	O	O	•	0			
d'utiliser les outils informatiques mis en place par la structure de coordination ?	O	O	O	O			





8.2 Questionnaire - Heures travaillées et enfants gardés

Mois de référence : novembre 2019

Structure de coordination

Nom et prénom de l'AMF

Définitions

Nombre d'heures entre l'arrivée du premier enfant et le départ du dernier enfant :

Décompte des heures entre l'arrivée du premier enfant le matin jusqu'au départ du dernier. Les heures sans présence d'enfants sont comptabilisées.

Nombre d'heures effectives de travail:

Décompte des heures entre l'arrivée du premier enfant le matin jusqu'au départ du dernier. Les heures sans présence d'enfants sont comptabilisées.

Exemple

Accueil d'un enfant scolarisé (parascolaire) de 12h à 14h puis de 16h à 18h30

Amplitude de la journée : 6.5 heures

Nombre d'heures entre l'arrivée du premier

- entre 12h. et 18h30

enfant et le départ du dernier enfant.

Heures effectives de travail: 4.5 heures

Nombre d'heures de travail en présence - 2 heures entre 12h. et 14h. d'enfants. - 2.5 heures entre 16h. et 18h30

Ve Sa Di Ma Me Ve Sa Di Ma Me Je Ve Sa Di Ma Me Je Ve Sa Di Lu Ma Me Ve Sa l^{er} nov. 12 nov. 13 nov. 14 nov. 15 nov. 16 nov. 17 nov. 18 nov. 19 nov. 20 nov. 22 nov. 23 nov. 24 nov. 25 nov. 26 nov. 27 nov. 28 nov. 29 nov. 10 nov. 11 nov. 2 nov. 3 nov. 4 nov. 5 nov. 6 nov. nov. 8 nov. 9 nov. 9 Nombre d'heures entre l'arrivée du premier enfant et le départ du dernier enfant Nombre d'heures effectives de travail Nbre enfants de la fin du congé maternité à l'entrée à l'école primaire (1P) Nbre enfants parascolaires de la 1P à la 8P

8.3 <u>Modèle de régression : Nombre d'enfants de 0 à 17 présents dans le ménage de l'AMF</u>

Modèle de régression						
	Variable dépendante					
Nomb	Nombre d'enfants de 0 à 17 ans dans le ménage					
Age		-0.07*** (0.00)				
Etat Civil						
	Référents : Célibataires					
	Divorcé-e-s	0.32** (0.14)				
	En couple	0.41*** (0.13)				
	Séparé·e·s	0.81*** (0.18)				
	Veuf-ve-s	0.23 (0.22)				
Origine						
	Référents : Etrangers / étrangères					
	Suisses	0.07 (0.05)				
Sexe						
	Référent : Femmes					
	Hommes	0.33 (0.20)				
Formation						
	Référents : Scolarité obligatoire					
	Scolarité obligatoire achevée	0.08 (0.11)				
	Formation supérieure (secondaire et plus)	0.14 (0.11)				
Typologie de la commune d'habitation						
	Référence : Communes intermédiaires					
	Communes rurales	0.15** (0.07)				
	Commune urbaines	-0.05 (0.06)				
Constante		3.76*** (0.18)				
Observation		1322				
R2		0.38				
R2 ajusté		0.38				

^{*}p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

8.4 <u>Modèles de régression : Compétences linguistiques et informatiques</u>

Modèle de régression

	Modele	de regression Variabl	Variables dépendantes			
			Scores généraux			
		Compétences linguistiques	Compétences informatiques			
Age		0.001 (0.002)	-0.020*** (0.002)			
Etat Civil						
	Référence : Célibataires					
	Divorcé·e·s	-0.07 (0.09)	0.06 (0.09)			
	En couple	-0.13* (0.08)	0.05 (0.8)			
	Séparé∙e·s	-0.07 (0.11)	0.09 (0.11)			
	Veuf-ve-s	-0.12 (0.13)	\$-0.02 (0.13)			
Origine						
	Référence : Etrangers / étrangères					
	Suisses	0.34*** (0.034)	0.01 (0.03)			
Sexe						
	Référent : Femmes					
	Hommes	0.04 (0.12)	0.07 (0.12)			
Formation						
	Référence : Scolarité obligatoire					
	Scolarité obligatoire achevée	0.18*** (0.06)	0.19*** (0.06)			
	Formation supérieure (secondaire et plus)	0.33*** (0.06)	0.43*** (0.06)			
Typologie d	e la commune d'habitation					
	Référence : Communes intermédiaires					
	Communes rurales	0.09** (0.04)	0.05 (0.04)			
	Commune urbaines	0.04 (0.03)	0.01 (0.03)			
Nombre de domaines d'expériences antérieures		0.03** (0.01)	0.01 (0.01)			
Compétence	e informatiques	0.27*** (0.03)	0.26*** (0.03)			
Constante		2.41*** (0.14)	2.19*** (0.14)			
Observation		1176	1176			
R2		0.30	0.32			
R2 ajusté		0.29	0.31			

^{*}p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

8.5 Modèle de régression : Heures mensuelles effectuées avec ou sans présence d'enfants

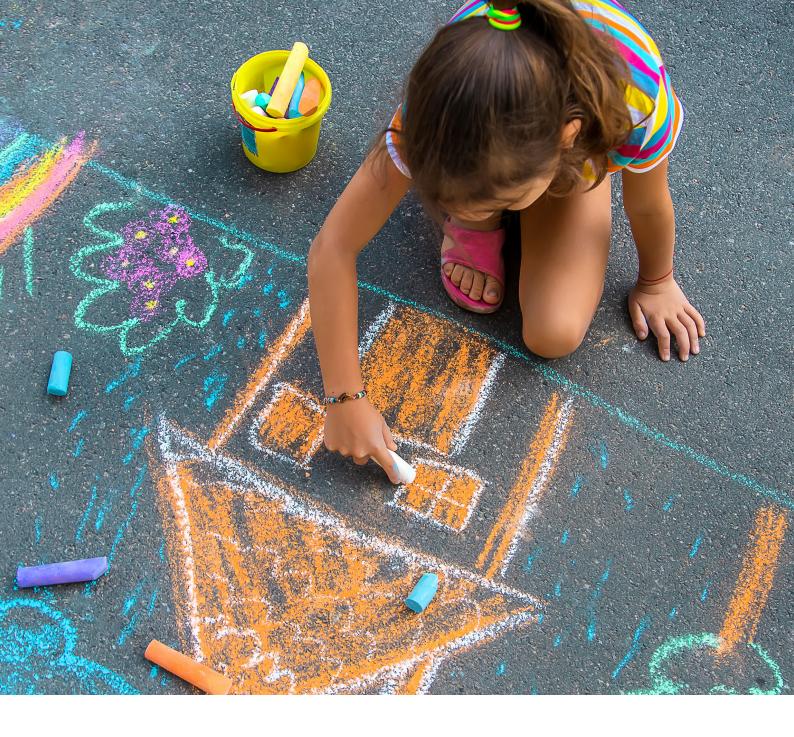
MODELE DE REGRESSI	MODELE DE REGRESSION				
Variable dépendante					
Nombre d'heures de travail mensuelles (an					
Age Etat civil ¹	-0.43** (0.21)				
Divorcé-e-s	1F F2* (0 CO)				
	15.53* (8.60)				
En couple	4.57 (7.48)				
Séparé-e-s	19.01* (11.08)				
Veuf-ve-s	12.21 (13.05)				
Nationalités ²	4F 04** /C 24\				
Suisses	-15.91** (6.34)				
Sexe ³ Hommes	-4.58 (14.33)				
Niveau de formation ⁴	-4.38 (14.33)				
	0.10 (6.490)				
Scolarité obligatoire achevée	9.19 (6.489)				
Formation supérieure (secondaire et plus)	0.65 (6.47)				
Typologie de la localité d'habitation ⁵	10.01/0.00				
Localités rurales	-13.04 (9.30)				
Localités urbaines	11.65* (5.97)				
Activité professionnelle parallèle ⁶	-15.05* (8.87)				
Nombre d'expériences antérieures	-0.02 (1.45)				
Nombre d'enfants de moins de 12 ans	-7.42** (3.70)				
Nombre d'enfants de 12 à 17 ans	1.64 (2.19)				
Nombre de personnes de plus de 18 ans	0.21 (1.88)				
Type d'enfants gardés ⁷					
Uniquement enfants parascolaires	-38.54*** (5.82)				
Uniquement enfants préscolaires	-20.44*** (4.91)				
Activité professionnelle parallèle ⁶ ET Types enfants gardés ⁷					
Activité parallèle ET Uniquement enfants parascolaire	-2.92 (10.17)				
Activité parallèle ET Uniquement enfants préscolaires	-0.88 (10.31)				
Activité professionnelle parallèle ⁶ ET Nationalités ⁵					
Suisses ET activité parallèle	-16.81** (8.42)				
Activité professionnelle parallèle 6 ET Typologie de la localité d'habitation 5					
Activité parallèle ET localités rurales	-5.95 (10.85)				
Activité parallèle Et localités urbaines	7.56 (9.54)				
Nationalité ² ET Typologie de la localité d'habitation ⁵					
Suisses ET Localités rurales	-6.74 (9.27)				
Suisses ET Localités urbaines	-3.06 (6.69)				
Nombre d'enfants de moins de 12 ans ET Types d'enfants gardés ⁷					
Enfants moins 12 ans ET Uniquement enfants parascolaires	-14.82*** (4.13)				
Enfants moins 12 ans ET Uniquement enfants préscolaires	-10.06** (4.05)				
Nombre d'enfants de moins de 12 ans ET Nationalité ²	, , ,				
Enfants moins 12 ans ET Suisses	2.33 (3.26)				
Nombre d'enfants de moins de 12 ans ET typologie de la localité d'habitation ⁵					
Enfants moins 12 ans ET localités rurales	7.60* (4.27)				
Enfants moins 12 ans ET localités urbaines	1.53 (3.62)				
Constante	206.46*** (14.13)				
Observations	1186				
R2	0.30				
R2 ajusté	0.30				
*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01	4Référence - Formation : Scolarité obligatoire				

¹Référence - Etat civil : Célibataires ²Référence - Nationalité : Etrangers et Etrangères

⁵Référence - Typologies de localités d'habitation : localités Intermédiai

⁶Référence - Activité parallèle : Non

 $^{^{7}\}mathrm{R\acute{e}f\acute{e}rence}$ - Type enfants gard\'es : Enfants parascolaires et préscolaire







STATISTIQUE VAUD

Département des finances et des relations extérieures

© Statistique Vaud Rue de la Paix 6 - 1014 Lausanne T +41 21 316 29 99 info.stat@vd.ch

Edition: Statistique Vaud

Responsable de publication : Gilles Imhof

Rédaction : Audrey Mouton

Avec la collaboration de la Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE)

Reproduction avec mention de la source