

## ÉDITORIAL

Il ne fait aucun doute que le métier d'éducateur vit une mutation et en 2025, nous sommes au carrefour de différentes tensions, qui, selon le regard porté, pourraient aussi être des opportunités.

Les directions d'institutions peinent à recruter du personnel éducatif capable de gérer un quotidien exigeant qui nécessite un dévouement conséquent, une intelligence émotionnelle redoutable et une capacité hors du commun à gérer des groupes. Les responsables d'internats s'irritent de voir partir leurs

collaborateurs vers l'ambulance, voie prometteuse d'accompagnements individuels plus enrichissants, de conditions de travail moins contraignantes pour un même salaire (ou presque). La situation s'est aggravée avec l'intégration du soutien éducatif dans le système scolaire, détournant nombre de professionnels de l'éducation vers cette voie. Les responsables hiérarchiques sont également priés de rendre leur structure de management plus horizontale, injonction d'une génération Z qui veille au grain. Le regard que portent les éducateurs

sur l'enfant a aussi profondément changé, bouleversant les principes mêmes de son éducation. On est passé d'une préoccupation centrée sur sa capacité à s'adapter aux normes et aux exigences sociales, à l'inquiétude de savoir reconnaître l'enfant comme un sujet doté de droits et d'aspirations. Le terme «enfant-roi» illustre cette transition, en marquant délibérément cette rupture avec l'obéissance passive autrefois attendue. Ce progrès est important et majeur dans l'histoire de l'humanité, mais il a pour effet de rendre plus complexe l'accom-

## SOMMAIRE DU N° 21 / JUIN 2025

Éditorial	page 1-2	Nouvelles de la CLES	page 4	La génération Z sur le marché du travail: valeurs, attentes et conséquences pour les organisations du travail social	page 6-7
Billet d'humeur	page 2	Enjeux et difficultés du recrutement	page 5	Regards croisés sur le métier d'éduc, hier et aujourd'hui	page 7-8
Formation des futur.e.s éducateurs.rices: un défi collectif	page 3-4				

pagement des 10% de jeunes qui vont mal; le lien individuel est maintenant impératif pour imposer une exigence, aussi petite soit-elle. Or, les conditions pour être en lien ne sont souvent pas remplies - manque de temps, absences, burn-out, turnover du personnel éducatif.

Pris dans ces tourments, employeurs et employés de l'éducation nourrissent des attentes croissantes à l'égard de l'État: il faut plus de moyens! Bien que je ne sois pas de ce côté-là des décisions, je peux imaginer que les tensions y sont également élevées, influencées par différents facteurs économiques, politiques et idéologiques. Il faut aussi reconnaître que les changements sociétaux majeurs de ces dernières décennies ont un impact conséquent sur les charges de l'État, dont le secteur du social ne cesse de progresser en structures et donc en coûts.

Les centres de formation en éducation sont eux aussi des acteurs essentiels de cette équation. Lors de la transition vers les HES, la plupart des cantons romands ont veillé à saisir ce tournant et ont souhaité convertir leurs écoles cantonales en HES. Toutefois, ces écoles doivent elles-mêmes répondre à des exigences, liées par exemple au nombre de travaux de recherches à produire, ce qui peut conduire à engager plutôt des profils scientifiques que praticiens. En conséquence, les institutions préfèrent recruter du personnel formé en ES, arguant



Photo de Kevin Grieve sur Unsplash

que cette formation est plus proche du terrain. Ces deux approches restent toutefois complémentaires et il est réjouissant de constater le rapprochement entre une ES et une HES vaudoises présenté dans ce numéro.

Enfin, qu'en est-il des jeunes bénéficiaires au cœur de ces enjeux? Leurs comportements symptomatiques ont

changé, mais leur mal-être demeure: grandir dans un environnement instable et insécure, constater et supporter le décalage entre son monde intérieur, ses aptitudes et la réalité des exigences extérieures, trouver du sens à sa vie, tout simplement! Qui pourra dire si ces enfants et ces jeunes vont mieux ou moins bien qu'auparavant? Ce qui est sûr, c'est qu'ils et elles continuent à avoir besoin de personnes qui s'engagent à leurs côtés.

En donnant la parole aux acteurs confrontés à ces enjeux, Perspective espère contribuer au lancement de nouvelles passerelles et à l'identification de potentielles opportunités. Toute l'équipe de rédaction vous souhaite une agréable lecture et un été ressourçant.

*André Burgdorfer,  
Président de la CLES et  
directeur de La Fontanelle*

## BILLET D'HUMEUR

Le débat autour de l'évolution du métier d'éducateur ne pourra pas faire l'économie de la prise en compte des champs de tension entre protection et participation, deux piliers complémentaires mais parfois opposés de la Convention relative aux droits de l'enfant. La posture, longtemps louable, d'une approche horizontale de la protection de l'enfant fondée sur sa vulnérabilité, devra progressivement céder le pas à une plus

grande prise en compte de sa subjectivité juridique. En d'autres termes, une pleine reconnaissance de la titularité des droits de l'enfant conduit nécessairement à une évolution de ses rapports avec l'adulte, tant dans les foyers que dans la société en générale. Cette bascule n'est par ailleurs pas une option: elle est exigée par le cadre légal qui gouverne les mesures de protection, et est promue par les autorités en charge de

l'harmonisation des pratiques (CDAS et COPMA en particulier). Pour l'éducateur et l'éducatrice du futur, cela implique une prise de conscience fondamentale: ranger progressivement le costume du «héros sauveur» pour en endosser un nouveau ... qui reste encore à tailler et à coudre.

*Hervé Boéchat  
Chef d'édition*

La revue Perspectives est publiée grâce au soutien de:

## FORMATION DES FUTUR.E.S ÉDUCATEURS.RICES : UN DÉFI COLLECTIF

Dans un contexte de pénurie du personnel et de complexification des missions des éducateurs en foyers, l'ARPIH et la HETSL ont choisi de collaborer plutôt que de mettre leurs écoles en concurrence. Leur objectif: proposer des passerelles entre les formations d'éducateurs ES et HES.

L'éducateur.rice du futur n'est pas qu'un technicien, mais un professionnel capable de réflexion et d'engagement dans un collectif. L'avenir de la formation passe par une meilleure collaboration entre les écoles et les institutions, pour préparer au mieux les éducateurs aux réalités exigeantes du terrain. En misant sur la formation continue, l'interdisciplinarité et le renforcement du collectif, l'ARPIH et la HETSL proposent une vision complémentaire et engagée pour l'avenir du métier. Entretien avec leurs directeurs, Stéphane Girod (ARPIH) et Alessandro Pelizzari (HETSL).

**La pénurie de personnel dans le secteur de l'éducation sociale est une réalité. Comment se traduit-elle concrètement dans les foyers?**

**AP:** La situation est tendue, mais elle n'est pas homogène dans toute la Suisse. Certains secteurs sont plus touchés que d'autres. Il y a dix ans, une enquête avait déjà mis en lumière une pénurie, mais nous observons aujourd'hui une augmentation de la part de personnel formé, ce qui est un point positif.

**SG:** Les foyers connaissent une pénurie

particulièrement aiguë. Le travail y est exigeant, tant sur le plan émotionnel que physique. L'individuation croissante de la société se répercute sur les cadres et les équipes, qui doivent composer avec des professionnels parfois plus fragiles et moins enclins au travail collectif.

**Comment vos écoles peuvent-elles répondre à cette problématique?**

**SG:** La formation en emploi que propose l'ARPIH offre l'avantage d'un apprentissage rythmé par l'aller-retour constant entre la théorie et la pratique. Cette immersion progressive permet une meilleure adaptabilité à la réalité professionnelle et aux besoins des institutions sociales.

**AP:** Plus que sur la fragilité des professionnels, je mettrais l'accent sur des défis de plus en plus complexes et des conditions d'exercice qui ne sont pas toujours idéales. Les écoles doivent assumer leurs responsabilités, mais les institutions aussi, et nous devons renforcer nos collaborations. La flexibilisation des études est une piste, mais elle a aussi ses limites: l'individualisation excessive des parcours peut affaiblir le sentiment d'appartenance à un collectif professionnel.

**Le rapprochement entre la HETSL et l'ARPIH est une initiative forte. Quel est son objectif principal?**

**SG:** Il s'agit de créer des passerelles entre nos formations pour favoriser les mobilités professionnelles et enrichir les parcours. Nous avons choisi de ne pas nous opposer, mais de travailler ensemble, à l'instar de nos étudiants et de nos diplômés. Nous partageons aussi les mêmes constats et les mêmes défis.

**AP:** Ce rapprochement permet aussi de clarifier les profils professionnels et de renforcer la reconnaissance de nos diplômés sur le marché du travail. Nous

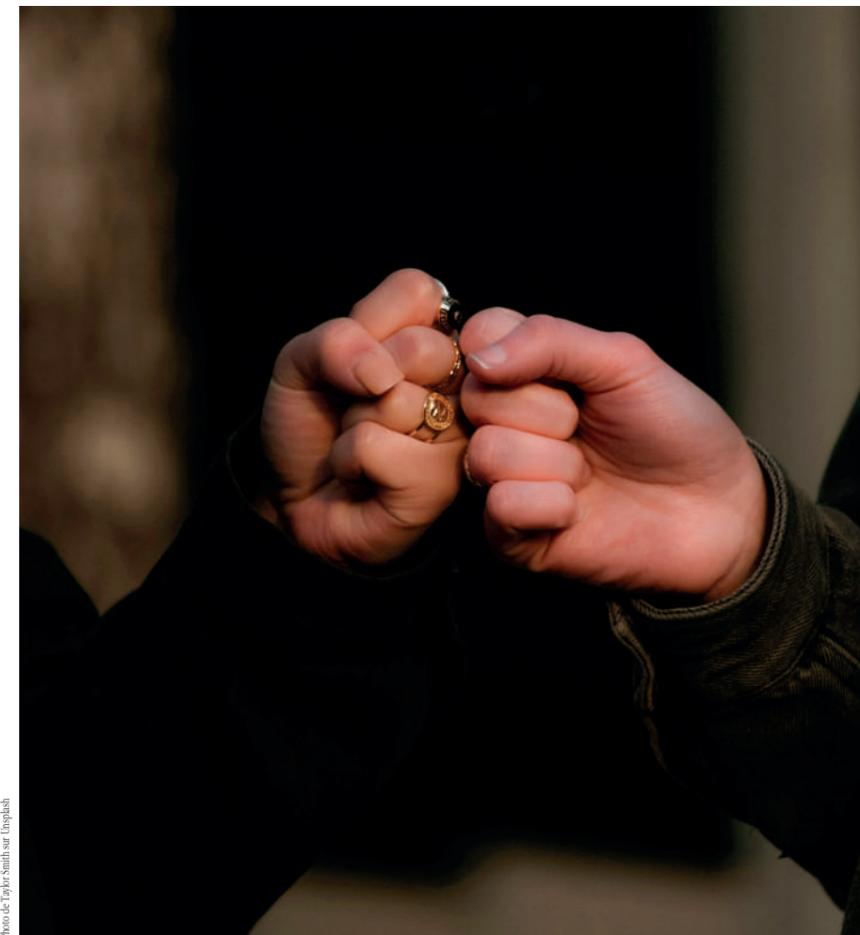


Photo de Fakhr Smith sur Unsplash

La revue Perspectives est publiée grâce au soutien de:

ne voulons pas d'une segmentation excessive entre HES et ES. L'important est de garantir que les institutions reconnaissent à leur juste valeur les compétences acquises.

### Quels sont les défis majeurs pour la formation des éducateurs en foyer aujourd'hui?

**AP:** La complexification des situations en institution est un enjeu central. Le maintien à domicile des jeunes en difficulté a pour conséquence que ceux qui arrivent en foyer présentent des problématiques plus lourdes. Nos formations doivent s'adapter à cette réalité en intégrant davantage de compétences interprofessionnelles.

**SG:** Il faut aussi renforcer la préparation à la réalité du terrain. La formation technique ne suffit pas: un éducateur doit développer une pratique réflexive et être capable d'évoluer dans l'altérité.

Depuis 2016, nous avons mis un accent particulier sur le collectif, renforcé en 2022, car nous croyons en une dynamique de groupe solide comme socle d'une formation efficace.

### Le rôle des institutions est essentiel dans cette évolution. Comment peuvent-elles mieux accompagner les nouveaux professionnels?

**AP:** Les institutions doivent accepter que nous formions des généralistes du travail social et que les jeunes diplômés ne soient pas tout de suite opérationnels dans un champ spécifique. Il faut un accompagnement en début de carrière qui permette aux nouveaux professionnels de trouver leurs marques, mais aussi des bonnes conditions cadre pour exercer ce métier exigeant.

**SG:** La formation des cadres est visiblement un enjeu important. Trop souvent, les «meilleurs» éducateurs deviennent

responsables, sans formation adéquate à la gestion d'équipe. Ce n'est pas parce qu'on est un bon éducateur qu'on fera un bon cadre. De manière générale, nous devons mieux outiller les professionnels pour éviter des situations de désengagement ou de souffrance au travail.

*Propos recueillis par Olivier Salamin, Secrétaire général AVOP et membre du comité de rédaction*

## NOUVELLES DE LA CLES FOYER ROSE: UNE VISION INSPIRANTE

En 2024, notre commission a rencontré les représentantes de l'Office Fédéral de la Justice (OFJ) pour aborder les différentes problématiques des institutions. L'OFJ nous a invité à visiter l'institut ROSE à Heiden (AR), foyer socio-pédagogique pour jeunes filles et jeunes femmes, afin de comprendre son organisation, son travail éducatif et sa manière de traiter les traumatismes. En janvier 2025, l'OFJ et la CLES se sont donc rendus sur place.

D'emblée, ROSE impressionne par la cohérence de son approche: pédagogie du traumatisme, analyse transactionnelle, implication active des jeunes et attention constante portée aux équipes. La force du modèle? Un équilibre rigoureux entre trois axes: près de 40% du temps est investi auprès des bénéficiaires, le reste étant partagé à part égale entre administration et soin aux collaborateurs, notamment par la formation et la supervision. L'adhésion de la jeune fille à la mesure éducative est un point essentiel, parfois travaillée pendant des semaines avant le placement. Après

plusieurs années de mise en œuvre, l'institution affirme avoir drastiquement réduit les comportements de rupture ou d'acting-out, tout en améliorant significativement le taux de réussite de l'accompagnement. La preuve qu'un environnement réellement sécurisant et responsabilisant porte ses fruits.

L'application de ce modèle reste pourtant difficilement transposable dans nos cantons latins: la question de l'adhésion au placement notamment pose problème et il est rare ou peu fréquent qu'une institution refuse un placement

en tenant compte de l'opposition d'un.e jeune. Cela questionne tout de même l'approche et la manière de travailler cette adhésion. Quant à la part importante des ressources dédiées au soin du personnel, les institutions latines s'accordent pour dire qu'elle est prometteuse d'une meilleure stabilité et d'un renforcement de la qualité d'accompagnement, mais qu'elle est inatteignable avec les budgets actuellement alloués.

*Yann Stoller  
Directeur, Fondation F.-L. Borel*

La revue Perspectives est publiée grâce au soutien de:



## ENJEUX ET DIFFICULTÉS DU RECRUTEMENT

Le secteur social traverse une crise silencieuse mais profonde: celle du recrutement. Les postes d'éducateurs spécialisés, notamment dans les structures avec des jeunes en grande difficulté, ne sont plus aussi attirants qu'il y a quelques années. Les horaires irréguliers, le contact avec des populations en opposition face à toute forme de cadre, des conditions salariales en décalage avec les exigences du poste, désenchangent les candidats potentiels.

Lors du recrutement, le profil idéal semble être: «Un.e éducateur.trice formé.e, expérimenté.e, motivé.e et passionné.e par son métier, prêt.e à travailler de nuit, le week-end ou en horaire fractionnés», mais pour des foyers d'urgence et des institutions d'accueil pour mineurs ou jeunes majeurs, il se fait de plus en plus rare.



En tant que directeur d'institution, il est également de notre devoir de garantir un équilibre entre hommes et femmes dans nos équipes, ce qui n'est pas toujours possible: les profils masculins sont sous-représentés faute de conditions cadre peu attractives.

Un grand nombre de candidatures proviennent de personnes sans formation d'éducateur.rice ou tout autre titre équivalent, et souvent de «frontaliers» (même si la distance avec la frontière rend souvent le terme inadéquat...). Bien que les remplaçants non formés apportent des expériences différentes de celles dont nous avons l'habitude, leur disponibilité peut être limitée par la distance. On constate également des divergences dans la représentation du métier, dues à des cultures socio-professionnelles différentes. Cette instabilité influe également sur le suivi des bénéficiaires, la construction d'une relation stable et la cohérence d'équipe.

Le métier d'éducateur est mal valorisé et parfois même déconsidéré. Les attentes vis-à-vis des professionnels sont nombreuses: polyvalence, capacité de médiation, maîtrise des aspects administratifs, connaissances en psychopathologie, aptitudes en gestion d'un groupe, etc. Tout cela pour des salaires peu compétitifs face à la charge émotionnelle et aux contraintes personnelles liées au poste. Cette problématique nous amène à réfléchir aux différents axes à travailler pour augmenter les chances de trouver des candidats prêts à s'investir: la revalorisation des salaires, le renforcement des formations à la gestion de la violence et au travail de nuit, les réflexions sur les rythmes de travail et la santé mentale, et sur l'isolement des équipes éducatives face aux situations de crise.

Le recrutement ne peut plus être abordé sous le seul angle administratif: il s'agit désormais d'un enjeu stratégique et humain. Trouver des professionnels de l'éducation, prêts à s'investir dans leur travail, veut dire assurer le bon fonctionnement d'une institution et garantir une réponse en adéquation avec les besoins des bénéficiaires.

*Liliana Chiacchiari  
Directrice Fondation l'Eau Vive*

La revue Perspectives est publiée grâce au soutien de:



## LA GÉNÉRATION Z SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : VALEURS, ATTENTES ET CONSÉQUENCES POUR LES ORGANISATIONS DU TRAVAIL SOCIAL

Une enquête menée par Melanie Germann, professeure à la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse (Fachhochschule Nordwestschweiz - FHNW) s'est intéressée au regard que porte la « génération Z » (née entre 1995 et 2010) sur le travail social en tant que champ professionnel.

Cette génération qui suscite l'attention des responsables des ressources humaines apporte de nouvelles valeurs et des attentes qui diffèrent considérablement de celles des générations précédentes. Outre l'évolution démographique, ces changements doivent être pris en compte dans le débat relatif à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. L'étude est disponible en ligne en allemand <sup>1</sup>.



Il s'agit au préalable de préciser que les effets liés à l'âge de la population concernée et à la période analysée doivent être relativisés. D'une part, de nombreuses caractéristiques typiques de la génération Z peuvent également être observées chez les générations précédentes, par exemple la remise en question des normes, car elles doivent être comprises comme des caractéristiques spécifiques à une tranche d'âge. D'autre part, les changements sociaux et technologiques de ces dernières décennies ont créé des conditions cadres uniques qui façonnent la jeunesse d'aujourd'hui, telles que la numérisation, la diversité de la consommation et une éducation individualisée accordant une grande attention à l'enfant. C'est la combinaison de ces éléments qui entraîne des différences significatives dans la façon de penser et de se comporter de la génération Z par rapport aux générations précédentes, et qui se traduit par les éléments suivants.

La génération Z a grandi dans un environnement numérique et connecté; elle est très bien formée et sa façon de penser et d'agir se caractérise par la satisfaction rapide des désirs individuels. Sûre d'elle, cette génération se montre exigeante, mais elle est souvent moins habituée à gérer les conflits. En termes d'attentes liées au travail, elle revendique des horaires de travail fixes, des règles claires et la séparation entre vie professionnelle et vie privée. Contrairement à la génération Y, qui croyait encore à l'épanouissement personnel par le travail, la génération Z a une vision plutôt pragmatique de la profession: oui au travail, mais pas à n'importe quel prix. Si les conditions de travail ne lui conviennent pas, quitter son emploi

après 6 mois est dans la moyenne. Elle recherche également de la sécurité et du sens: un bon salaire, des possibilités d'évolution personnelle et une ambiance de travail agréable sont au premier plan. Le sens du travail à accomplir et la possibilité de participer à son organisation sont tout aussi importants.

Vue de l'extérieur, la génération Z polarise: d'un côté, on lui reproche son manque de motivation, sa faible résistance au stress et son sentiment d'avoir des droits acquis. De l'autre, on lui reconnaît le potentiel de rendre le monde du travail plus humain, plus sain et plus équilibré. Une chose est sûre: la génération Z reflète les évolutions sociales – elle n'est pas la cause du changement, mais son expression.

Les organisations du domaine social sont sous pression pour se réorienter afin d'être perçues comme des employeurs attractifs. Cela se traduit à tous les niveaux: recrutement, offre d'emploi et management. Dès le recrutement, les questions de «connexion» entrent en jeu: les jeunes collaborateurs potentiels sont bien connectés et vont s'intéresser à la réputation d'une organisation qui est déterminante. On attend du processus qu'il soit rapide, sans délais rigides, avec des réponses immédiates et des rendez-vous flexibles. Les stages, les journées d'essai et une communication transparente sur l'ambiance de travail et les valeurs sont des facteurs essentiels. Les collaborateurs (futurs collègues) sont la meilleure publicité. Ces aspects impliquent que l'employeur différencie ses groupes cibles: différentes générations perçoivent différemment les termes des offres, qui peuvent être attrayants ou dissuasifs. Les offres d'emploi doivent

être formulées de manière concrète et authentique. L'idéal: de courtes vidéos plutôt que de longs textes.

Dès le début de l'activité, il est attendu que l'évolution professionnelle soit discutée; en effet, les possibilités de formation continue, la responsabilité de projets et le transfert de connaissances entre collaborateurs favorisent la fidélisation. Le modèle de hiérarchie horizontale, l'attribution de responsabilités, la possibilité de participer aux décisions et d'apprendre de ses erreurs sont appréciés. Il en va de même des feedback réguliers, préférés aux entretiens annuels: les entretiens hebdomadaires avec des mentors ou des cadres sont particulièrement importants au cours des six premiers mois.

Pour les organes de management, il s'agit de veiller à la santé au travail et à encourager la formation continue pour détecter précocement les risques psychosociaux et prendre des mesures préventives. Le style de management transactionnel (objectifs clairs) et le

style transformateur (valorisation individuelle, motivation inspirante) plaisent particulièrement à la génération Z. Elle apprécie également la différenciation des autorités, la délégation des tâches de direction et l'instauration d'une culture de confiance qui renforcent la coopération.

En conclusion, la génération Z est bien formée, exigeante et apporte un vent de fraîcheur dans le monde du travail. Ses besoins en matière de structure, de séparation entre vie professionnelle et vie privée, de reconnaissance et de développement modifient les règles du jeu des relations de travail. Les institutions doivent prendre ces changements au sérieux et s'y adapter de manière proactive, non seulement pour attirer des travailleurs qualifiés, mais aussi pour les fidéliser à long terme.

La répartition classique du pouvoir entre la direction et les employés devient de plus en plus une question de négociation. Les relations de pouvoir sont basées sur la réciprocité: ce n'est que

lorsque les employés se sentent pris au sérieux qu'ils sont prêts à s'investir. Il appartient désormais aux organisations de développer systématiquement leur attractivité en tant qu'employeur, de moderniser leurs processus RH et d'opérer un véritable changement culturel dans leur gestion et leur collaboration. Cette évolution profite à toutes les générations de collaborateurs et prépare les organisations sociales à l'avenir, notamment en termes de participation des clients.

Résumé et traduction par

Cornelia Rumo

Directrice de Youwita et membre du comité de rédaction

## REGARDS CROISÉS SUR LE MÉTIER D'ÉDUC, HIER ET AUJOURD'HUI

La perception du métier d'éducateur par celles et ceux qui le pratiquent évolue avec le temps. Pour illustrer les motivations guidant ce choix de carrière, *Perspectives* a questionné deux professionnels du terrain: Fabio, éducateur encore en formation, et Patrick, éducateur en foyer depuis plusieurs années - interviewé par sa collègue Célia.

**Perspectives: Quelles étaient / sont vos motivations pour entrer dans ce métier?**

**Fabio:** Ce qui m'a amené vers le métier d'éducateur social, c'est d'abord un questionnement profond sur le sens que je voulais donner à ma vie professionnelle. Je ne me voyais pas dans un travail déconnecté de l'humain. J'avais besoin d'un métier où les relations comptent, où l'on peut accompagner, comprendre, et parfois aider à reconstruire. J'ai toujours été touché par les parcours cabossés, les histoires qu'on n'entend pas, et je voulais me tenir aux côtés de celles et ceux que la société laisse parfois de côté. Aujourd'hui, je travaille avec des jeunes en foyer, souvent confrontés à des difficultés lourdes, que ce soit au niveau familial, scolaire, ou personnel. Ce sont des adolescents en quête de repères, de confiance, parfois

en grande souffrance. Être à leurs côtés, les écouter, les accompagner dans leurs démarches ou simplement partager des moments du quotidien, c'est ce qui donne tout son sens à mon engagement. Ce métier, c'est un choix de cœur, mais aussi un choix de valeurs: être là, de manière authentique, dans les bons comme les mauvais moments.

**Patrick** est devenu éducateur un peu par hasard, mais avec le recul, on comprend que ce métier l'attendait. À l'origine, c'est son refus de faire l'armée qui l'a mené sur ce chemin: objecteur de conscience, il est condamné à six mois de prison, avec la possibilité de travailler dans une entreprise d'utilité publique. Il choisit la Cité des enfants, un foyer pour jeunes en situation de handicap. Une rencontre fondatrice avec un univers qui ne le quittera plus. Après cette première expérience, il retourne dans l'industrie,

son métier de base, mécanicien électro-mécanicien. Il enchaîne plusieurs entreprises, mais le lien humain lui manque cruellement. «Dans l'industrie, c'est froid, t'es rien du tout». Ce constat le pousse à revenir vers la Cité des enfants. Il y retrouve ce qui lui manquait et entame une formation en cours d'emploi. À l'époque, la formation d'éducateur était très axée sur l'humain: théâtre, jeux de rôle, camps en pleine nature, travail sur soi. «Aujourd'hui, on forme des chercheurs. On cherche à mettre des notes sur le fonctionnement humain, alors que ce n'est pas évaluable». Ce qui l'a toujours porté, c'est le lien avec les jeunes, avec les collègues, avec le quotidien partagé. L'impression d'être utile, d'être là pour quelqu'un. Il se souvient avec émotion des projets d'équipe, des camps d'hiver, des week-ends à thème, de ces moments où l'on embarquait les jeunes même quand ils n'en avaient pas

<sup>1</sup> Olaf Geramanis · Stefan Hutmacher · Lukas Walser (Hrsg.) Organisationale Machtbeziehungen im Wandel Führung zwischen Zustimmung und Zwang <https://irf.fhnw.ch/entities/publication/df85622f-0fc8-4a64-9b8c-b07e836bc376>

envie. «Avant, les jeunes disaient moins facilement non. Aujourd'hui, il faut être une double locomotive pour les embarquer.» Patrick évoque une époque où l'on pouvait mobiliser toute une institution autour d'un projet. Désormais, il faut composer avec les effets de groupe, les réseaux sociaux, l'imprévisibilité. «Avant, on sentait venir les tensions. Aujourd'hui, ça nous tombe dessus.»

**Perspectives: Est-ce que les réalités de terrain vous confortent dans votre choix?**

**Fabio:** Honnêtement, c'est un mélange. Oui, je me sens à ma place, et chaque moment de confiance avec un jeune, chaque petite victoire me rappelle pourquoi je suis là. Mais les réalités sont dures: les situations de souffrance sont lourdes, le rythme est intense, les moyens parfois insuffisants. On est souvent dans l'urgence, dans la gestion de crises, et ça peut être épuisant. Pourtant, malgré tout ça, je n'ai pas de regret. Ces difficultés me motivent à rester et à apprendre encore, parce que je sens que ma présence peut compter. Mais c'est clair, ce métier demande une grande solidité intérieure et un vrai travail sur soi.

**Patrick:** Être éducateur aujourd'hui demande de tenir, d'être solide. Et surtout, de ne pas avoir peur. «Les jeunes sentent immédiatement si tu as peur. Peu viennent vers toi, sauf si en face, ça tient». Il voit bien que pour certains jeunes éducateurs, cette stabilité est plus difficile à trouver. Le système, lui aussi, a changé. Patrick se souvient d'une époque où l'autorité adulte était peu remise en question. Aujourd'hui, même après une contention nécessaire, c'est souvent l'adulte qui est interrogé comme un «coupable». Pour lui, le balancier est passé d'un extrême à l'autre: des abus d'hier à l'impuissance d'aujourd'hui. «On ne peut même plus prendre un jeune par le bras s'il refuse de sortir de la voiture. On ne leur rend pas service comme ça.» Malgré tout, il continue. Il accompagne, il reste. Même quand les jeunes explosent, même quand le lien est mis à mal. Parce que c'est justement là que le lien se construit. Il raconte avoir parfois eu les liens les plus pro-

fonds avec ceux qu'il a dû contenir physiquement: «Tu le laisses aller jusqu'au bout, tu restes avec lui, tu continues de l'apprécier comme avant. Ce lien-là, il ne l'a peut-être jamais connu ailleurs.» Et puis, il y a cette image, magnifique, qui résume tout son engagement: «Le jardinier cultive ses roses, les coupe, les envoie au magasin. Il ne voit jamais le bouquet offert à une amoureuse. Nous, éducateurs, c'est pareil. On ne voit pas toujours les fruits de notre travail. Mais parfois, un ancien revient et te dit que le foyer a été un déclic. Et là, tu comprends pourquoi tu fais ce métier.»

**Perspectives: Comment percevez-vous l'avenir de la profession?**

Quand il parle de l'avenir, **Patrick** ne se voile pas la face. Il imagine un monde abîmé, où il faudra préparer les jeunes à vivre avec moins, à prendre soin de la planète. Il croit aux neurosciences, à une meilleure compréhension des traumatismes, mais surtout à la nécessité de remettre des moyens dans l'accompagnement au quotidien, notamment auprès des familles. «Aider les parents régulièrement coûterait bien moins cher que de placer les jeunes. Mais pour ça, il faut une vraie volonté politique».

**Fabio** est partagé: «D'un côté, je vois une prise de conscience plus large de l'importance de l'accompagnement social, surtout avec l'augmentation des problématiques liées à la précarité, à la santé mentale ou à l'exclusion. Mais de l'autre, je ressens une forme de désengagement de l'État, des institutions, et une tendance à normaliser le manque de moyens, de reconnaissance, voire de soutien pour les professionnels. Il y a un vrai risque de découragement si rien ne change. Pourtant, je crois que notre métier a de l'avenir, à condition qu'il soit mieux valorisé et soutenu. On aura toujours besoin d'humains pour accompagner d'autres humains».

**Perspectives: Si vous aviez une baguette magique, quel serait votre vœu pour les professionnel.les de l'éducation en foyer?**

**Fabio:** Je souhaiterais qu'on ait le temps et les moyens de bien faire notre travail. Du temps pour créer du lien, pour accompagner dans la durée, pas juste éteindre des feux. Des équipes stables, formées, soutenues. Des lieux de parole pour décharger, comprendre, évoluer. Et surtout, une vraie reconnaissance, pas seulement symbolique, mais aussi salariale et institutionnelle. Parce qu'on travaille avec ce qu'il y a de plus précieux: la vie des jeunes. Ce n'est pas rien, et ça mérite du respect.

Si **Patrick** avait une baguette magique? Il demanderait une retraite à 60 ans pour tous les éducateurs, du ressourcement, plus de moyens pour les institutions, et surtout que les bonnes conditions de certaines structures deviennent la norme. Et que l'essence du métier ne se perde pas: ce lien indéfectible, cette présence constante, cette conviction que, même si on ne voit pas toujours les résultats, il se passe quelque chose. Parce que, comme il le dit avec simplicité: «Voir que certains s'en sortent, c'est ça qui me tient.»