

INTEGRAS Thema

LÀ OÙ JE VIS,
TU TRAVAILLES

Le monde du
travail de demain

Dossier spécial :
100 ans d'Integras



Magazine
01/2026

Fachverband Sozial-
und Sonderpädagogik
Association professionnelle
pour l'éducation sociale
et la pédagogie spécialisée

Table des matières

3 Éditorial

Focus : Là où je vis, tu travailles - le monde du travail de demain

- 4 **Là où je vis, tu travailles**
Paroles du quotidien, Fondation Quellenhof
- 6 **Lorsque les personnes changent : comment les relations et le savoir restent**
Texte de Beatrice Kalbermatter, Gaëlle Aeby et la Fondation Cité Printemps
- 9 **Aménager les conditions de travail - garantir le bien-être de l'enfant**
Texte de Daniela Wirz et Samuel Keller
- 10 **Être en ligne, cela fait partie de la vie : encourager l'autonomie numérique dans l'accompagnement socioéducatif**
Texte de Monika Luginbühl, Rahel Heeg et Fabienne Valaulta
- 11 **Entre deux mondes, au cœur de la profession : biographies migratoires au travail**
Texte de Teodros Michael Belachw
- 13 **La contrainte est rarement due au hasard : ce que la gestion des mesures de contrainte révèle des conditions de travail dans le domaine de la protection de l'enfance et de la jeunesse**
Texte de Patricia Nydegger

Pour la pratique

14 Suggestions & outils

Focus : Anniversaire - 100 ans d'Integras

- 16 **Le changement comme constante : 100 ans d'Integras - 100 ans d'un système de protection de l'enfance et de la jeunesse en mouvement**
- 17 **Que voulons-nous encore changer ? Perspectives d'avenir pour l'éducation sociale et la pédagogie spécialisée**
Texte de Lorène Métral, Meryem Oezdirek et André Wyssenbach
- 18 **De la protection à la participation - ou comment a évolué la responsabilité professionnelle**
Texte de Jessica Pierobon et Vivienne Simon

À propos de l'association

22 Colloques 2025 - Impulsions, réflexions, perspectives

À propos de la recherche

- 24 **Là où je vis - ce que tu pourrais changer : regard rétrospectif de jeunes sur le point de quitter une institution**
Texte de EQUALS

Opinion

- 26 **Le problème, ce ne sont pas les enfants : pourquoi les conditions-cadres font échouer l'inclusion - et quels sont réellement les besoins des professionnel-le-s**
Texte de Sammy Frei

Chères lectrices, chers lecteurs,

Avez-vous déjà regardé autour de vous aujourd'hui dans votre propre maison ? Qu'est-ce qui en fait votre refuge personnel ? Est-ce que sont les pantoufles dans l'entrée, les photos des proches sur le réfrigérateur, les bruits familiers du matin ?

Et imaginez maintenant que dans votre couloir seraient affichés des plannings de service. Que sur la table de la cuisine seraient posés des dossiers. Qu'en arrière-plan se dérouleraient des entretiens de transfert. Et peut-être que quelqu'un serait justement en train d'écouter à la porte de votre bureau pendant que l'on décide de la prochaine étape de votre vie.

C'est précisément là que les perspectives sont en décalage. Ce qui est pour les professionnel·le·s le quotidien de travail – la rédaction de rapports, les entretiens avec l'APEA, les bilans, les réglementations des week-ends – fait partie pour les enfants et les jeunes de leur chez-soi. Une normalité faite de concepts, de structures et de responsabilité professionnelle – et qui doit néanmoins pouvoir offrir sentiment de sécurité, stabilité et relation.

Sous le titre « Là où je vis, tu travailles – le monde du travail de demain », nous consacrons ce numéro à un nécessaire changement de perspective. Nous cherchons à savoir ce que cela signifie lorsque lieu de vie et lieu de travail sont identiques. Que ressentent les enfants et les jeunes quand leur sphère intime est en même temps un espace d'action professionnel ? Et qu'est-ce que cela implique pour la posture, les structures et le monde du travail de demain ?

Les voix des jeunes ouvrent ce numéro. Ils parlent de proximité et de distance, de confiance, de changements d'équipe et du sentiment d'être pris au sérieux. Partant de là, nous apportons un éclairage sur des questions

professionnelles, structurelles et sociales : comment organiser des lieux qui sont à la fois gérés de manière professionnelle et qui sont aussi de vrais espaces de vie ? De quelles conditions-cadres les professionnel·le·s ont-ils besoin pour que la relation ne se perde pas entre planning de service et obligation de documentation ?

Ce numéro est en même temps placé sous le signe d'un anniversaire particulier. Integras s'engage depuis maintenant 100 ans en faveur des enfants, des jeunes et des professionnel·le·s qui les accompagnent. Un regard en arrière permet de constater que la protection de l'enfance et de la jeunesse a toujours été aussi le reflet des évolutions sociales. Les questions de droits, de qualité, de participation et de posture professionnelle ont traversé les décennies – et sont aujourd'hui plus actuelles que jamais.

C'est peut-être justement ce qui relie le passé et l'avenir : la prise de conscience que le système de protection de l'enfance et de la jeunesse est plus qu'une simple organisation et une structure. Il repose sur le travail relationnel. Et il porte une responsabilité – celle de parcours de vie.

Nous vous invitons à lire ce numéro sous la perspective des jeunes. Écoutons. Car ce n'est qu'en comprenant ce que l'on ressent lorsque son chez-soi est aussi un lieu de travail que nous pouvons façonner le monde du travail de demain pour qu'il puisse être à la fois professionnel et humain.

En vous souhaitant une lecture stimulante,

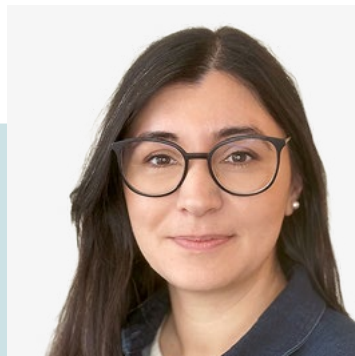
Votre co-direction Integras



Lorène Métral et Meryem Oezdirek



Lorène Métral
Co-directrice Integras



Meryem Oezdirek
Co-directrice Integras



Là où je vis, tu travailles

Le matin, c'est pour certain·e·s le début du service. Pour d'autres, la journée commence à la maison. Seulement : il s'agit d'un seul et même endroit.

Dans le quotidien socioéducatif, espace de vie et lieu de travail se recoupent. Qu'est-ce que cela signifie pour celles et ceux qui vivent là-bas ?

Des jeunes de la Fondation Quellenhof racontent.

Paroles du quotidien, Fondation Quellenhof

« On oublie que les éducatrices et éducateurs sont vraiment des employé·e·s »

« J'ai parfois l'impression que ce sont simplement des amis un peu plus âgés. » **Manuel, 17**

« L'ambiance me plaît beaucoup dans l'ensemble. On a l'impression que les éduc·s ne sont pas là que pour l'argent, mais qu'ils passent volontiers du temps avec nous. » **Alexandra, 15**

« L'idée me traverse souvent l'esprit que l'attention, les conseils et la gentillesse ne sont accordés que parce que le job est rémunéré. » **Esra, 15**

« Je dois trouver, pour moi, à quelles personnes je peux me confier et comment on traitera ma demande. » **Anna, 16**

Entre proximité et professionnalisme se crée un champ de tension.

Pour les professionnel·le·s, c'est une mission.

Pour les jeunes, c'est le quotidien.

Ce qui est difficile ...

« Je dois partager l'attention des éducatrices et éducateurs avec sept autres jeunes. » **Alexandra, 15**

« Je trouve difficile les changements d'équipe, parce qu'on n'a pas le même lien avec tous les employé·e·s. » **Anna, 16**

Le concept de « chez-soi » n'est pas uniforme.

Il s'agit parfois d'un lieu. Parfois d'un ressenti. Parfois des deux à la fois.

Qu'est-ce qu'un chez-soi ?

« Pour moi, c'est le lieu où je mange, où je me douche et où j'habite. Mon chez-moi, c'est l'endroit où se déroule l'essentiel de ma vie, indépendamment des personnes. » **Manuel, 17**

« Je me sens chez moi là où je peux être telle que je suis. » **Alexandra, 15**

« Mon chez moi, c'est pour moi là où je ne me sens pas limité. C'est le cas ici. » **Bojan, 16**

« Mon vrai chez-moi, c'est chez mes parents, mais ici j'ai une sorte de deuxième chez-moi, mon chez-moi coloc. Je me sens bien dans les deux endroits. » **Pius, 17**

Entre planning de service et relation, une distance s'installe parfois.

La continuité, c'est autre chose qu'un changement d'équipe.

Ce qui est bien ...

« Quand je peux assumer plus de responsabilité pour différents domaines de la vie. À quelle heure je mange, qu'est-ce que je mange, avec qui je mange et ce que je fais pendant mon temps libre. » **Manuel, 17**

« La plupart du temps, on m'écoute et on m'accorde plus de responsabilités, ce qui fait plaisir. »

Alexandra, 15

« Je trouve très utile qu'on nous réveille chaque matin, car j'ai un problème de sommeil. Par ailleurs, les éduc's ici gèrent nos rendez-vous. » **Bojan, 16**

« Cela m'aide d'avoir une structure ici. » **Anna, 16**

Être écouté signifie plus qu'être interrogé.

Cela signifie, être pris au sérieux.

Être écouté·e·s

« J'aimerais pouvoir organiser mon quotidien de manière encore plus personnalisée et pouvoir m'exprimer sur tous les sujets. » **Manuel, 17**

« Les adultes sont très coopératifs. Mes souhaits et mes demandes sont souvent entendus. » **Beni, 15**

« Au début, je ne me sentais pas trop écoutée. Mais ça s'est beaucoup amélioré avec le temps. » **Anna, 16**

Ce que les adultes devraient savoir

« Je me sens bien quand je sais qu'on me laisse de l'espace et qu'on me donne des conseils chaleureux pour mener à bien mes tâches. » **Alexandra, 15**

« Que nous ne sommes jamais que des adolescent·e·s. » **Nadja, 17**

« Il est important qu'on nous prenne au sérieux et qu'on nous voie comme des personnes à part entière, et non comme de simples dossiers ou du travail. » **Pius, 17**

« C'est normal qu'il y ait des crises, ça fait partie de la vie. » **Anna, 16**

Un bon encadrement - aujourd'hui et demain

« Un bon éducateur, une bonne éducatrice sait trouver le juste équilibre entre liberté et obligations et aborde ces sujets avec moi d'égal à égal. » **Manuel, 17**

« Ce qui compte le plus pour moi, c'est l'empathie. On sent si quelqu'un n'est là que parce que c'est son job. » **Esra, 15**

« Il est important que nos personnes de référence soient conscientes qu'elles sont une grande partie de notre vie et qu'elles ont une influence sur celle-ci. » **Anna, 16**

Là où vivent les jeunes, des adultes travaillent. Là où les adultes travaillent, des jeunes passent une période marquante de leur vie.

Le monde du travail de demain ne commence donc pas avec les plannings de service et les structures organisationnelles.

Il commence avec les relations, avec l'attitude et avec la question : Comment organiser des lieux qui sont à la fois un lieu de travail et un chez-soi ?

Et plus tard ?

« Je crois que c'est ce que je pouvais faire de mieux dans cette situation. Peut-être que je regretterai aussi un peu le temps passé ici, car j'étais séparée de ma famille. » **Alexandra, 15**

« Je crois ou j'espère pouvoir dire que c'était une période bénéfique pour moi. » **Anna, 16**

La Fondation Quellenhof

Au T-Home, des jeunes qui ne peuvent pas vivre dans leur famille d'origine trouvent un logement avec accompagnement socioéducatif, dans un cadre structuré.

Le T-Home offre aux jeunes filles et jeunes femmes ayant des troubles psychiques, des traumatismes ou des troubles du comportement un espace de vie pädago-thérapeutique protégé avec une structure de jour intégrée.

En complément, le T-Care soutient les enfants, les jeunes et leurs familles en proposant des accompagnements socioéducatifs ambulatoires, individuels ou familiaux.

La Fondation Quellenhof, dont le siège est à Winterthur, s'engage dans les domaines du travail, du logement, des soins et de la thérapie pour les personnes de toutes générations qui connaissent des situations de vie difficiles.
→ www.qhs.ch

Lorsque les personnes changent : comment les relations et le savoir restent

Un enfant déménage. La personne de référence a démissionné. La nouvelle personne en charge de l'enfant lit le dossier. Il y est écrit : « refuse souvent de coopérer ». Ce qui manque : que l'enfant a appris peu de temps auparavant que son frère devait quitter la famille. Qu'il est plus facile de lui parler le matin que le soir. Qu'il réagit à l'humour - mais seulement quand on lui en laisse le temps.

Dans le domaine de la protection de l'enfance et de la jeunesse, un tel savoir détermine souvent si la relation réussit ou si des conflits apparaissent. Mais ce savoir, précisément, est fragile. Il vit dans les esprits, dans les discussions et les expériences - et se perd facilement si les personnes changent. Une question centrale se pose par conséquent pour le monde du travail de demain : comment préserver le savoir à propos des enfants lorsque les relations ne peuvent rester constantes ?

Nous avons réuni trois perspectives : celles de la recherche, de la pratique et des autorités. Les approches suivantes ne doivent pas être comprises comme des recettes toutes faites, mais comme des pistes de réflexion sur la manière de repenser la continuité.

Beatrice Kalbermatter, Gaëlle Aeby et la Fondation Cité Printemps



« Les dossiers contiennent des informations - mais cela n'assure pas automatiquement la compréhension de la situation. »

Professeure associée, Institut Travail social, HES-SO Valais-Wallis

Quand information ne veut pas dire signification

Dans de nombreuses institutions, tout est soigneusement documenté. Les éducatrices et éducateurs sociaux tiennent des journaux quotidiens, rédigent des rapports de bilan, consignent leurs observations. À première vue, le savoir semble donc sécurisé. Et pourtant les professionnel·le·s nouvellement arrivé·e·s constatent souvent qu'elles et ils doivent d'abord « redécouvrir » l'enfant.

Dans ses travaux de recherche, Gaëlle Aeby montre que la documentation enregistre des faits, mais rarement leur origine et leur contexte. Ce qui est perdu, c'est le savoir implicite : les liens avec la biographie, les significations situationnelles, les nuances.

Un comportement sans contexte change de signification. La peur devient opposition. La surcharge devient provocation.

A partir des expériences des professionnel·le·s rencontrés au fil des recherches, il est possible de déduire différentes formes de transmission qui vont au-delà de la pure documentation écrite :

- la participation des enfants dans ce processus
- la collaboration interinstitutionnelle pour favoriser la transmission des informations entre services et acteur·ices impliqué·es dans l'accompagnement
- des discussions communes des cas plutôt que dossiers lus isolément
- de la place pour les hypothèses (« nous supposons... »), plutôt que pour les seules constatations
- la mention explicite des incertitudes

C'est là qu'apparaît aussi le lien avec le savoir scientifique : l'action professionnelle ne repose pas que sur l'observation, mais sur le classement herméneutique. La question n'est pas seulement « Qu'est-il arrivé ? », mais « Qu'est-ce que cela pourrait signifier ? ».

Le savoir est alors moins archivé - et davantage compris ensemble.

Partager le savoir en équipe

Cité Printemps identifie plusieurs facteurs déterminants appliqués au quotidien qui assurent une transmission cohérente et la continuité éducative de l'accompagnement des enfants.

Une culture d'équipe forte, fondée sur la confiance et la responsabilité partagée ainsi que des repères clairs et des rituels communs.

Des temps de transition pensés et reconnus comme des temps éducatifs à part entière. La tradition orale de passation des informations et du savoir-faire est privilégiée, rendue possible par des horaires qui permettent la rencontre entre équipe sur le départ et équipe qui prend le relais.

Des passations et des échanges réguliers en équipe qui permettent de partager des observations plus fines liées aux besoins de l'enfant. L'éducateur/trice référent·e est garant·e de la cohérence du projet et de la mémoire de la situation de l'enfant.

Enfin, des outils institutionnels « écrits » complètent la connaissance relationnelle.

Lorsque cela est approprié, les rapports annuels sont expliqués ou commentés à l'enfant. Les enfants peuvent aussi participer à leur rédaction s'il ou elles le souhaitent. La transmission devient ainsi un acte éducatif à part entière, favorisant la participation, la confiance et la reconnaissance de l'enfant comme acteur de son parcours.

D'un point de vue éthique, l'enjeu est de transmettre ce qui est nécessaire pour garantir la sécurité et le bien-être de l'enfant, tout en respectant son intimité ainsi que celle de sa famille.

L'enfant en tant que porteur de savoir

Une autre perspective déplace à nouveau l'attention, qui s'éloigne des professionnel·le·s pour être dirigée sur l'enfant lui-même.

De nombreux jeunes gens ne découvrent que des années plus tard ce qui a été documenté à leur sujet – ou découvrent des formulations qu'ils ne comprennent pas ou qu'ils jugent erronées.

Ici se pose également une question de pouvoir : qui décide de ce qui sera retenu comme vérité ? Et qui a accès à cette vérité ?

Au Département Jeunesse de l'Office fédéral de la justice, on discute pour cette raison de la manière de rendre la documentation plus participative :

- discuter des informations saisies avec les enfants ou les jeunes



« Le dossier est souvent tenu sur l'enfant – rarement avec lui »

Beatrice Kalbermatter,
Office fédéral de la justice

- employer un langage adapté aux enfants ou des symboles
- permettre à l'enfant/au jeune d'exposer son point de vue ou droit de réponse
- développer des solutions numériques avec des droits d'accès échelonnés
- garantir des personnes de confiance à long terme, qui restent au-delà des changements d'institution

Tous les détails n'ont pas leur place dans un dossier – mais beaucoup de choses gagnent en qualité lorsqu'elles sont comprises ensemble.

Penser de nouvelles voies

Ces trois perspectives soulèvent implicitement des questions similaires :

- Comment éviter que l'« invisible » ne soit perdu – c'est-à-dire savoir contextuel, savoir biographique ou expériences relationnelles implicites ?
- Comment garantir qu'il n'y ait pas de déséquilibre de pouvoir durable entre les professionnel·le·s et les enfants relativement aux dossiers ?
- Comment faire le lien entre observation quotidienne et classement fondé sur le plan professionnel ?
- Et ne documentons-nous que les déficits et les crises – par qu'ils sont pertinents pour la sécurité et les autorités – ou les ressources, les petits progrès et les étapes de développement ont-ils aussi leur place ?

Les réponses ne permettent pas de dégager des modèles uniformes, mais plusieurs pistes de réflexion concrètes :

- le savoir naît dans le dialogue
- le savoir appartient à des équipes, pas à des individus isolés
- le savoir inclut aussi le point de vue de l'enfant
- le savoir signifie classement, et pas seulement description.
- le savoir doit mettre en évidence aussi bien les ressources que les risques.

Qu'est-ce que cela implique pour la pratique ?



Petits pas possibles au quotidien

- Transmissions avec du temps réservé pour des questions plutôt que simple remise de dossier
- Noter pourquoi quelque chose se produit – pas seulement quoi
- Exposer précocement les histoires relationnelles aux nouve·aux·lles professionnel·le·s
- Documenter les ressources et petits progrès au même titre que les crises
- Demander aux enfants si les informations saisies leur semblent exactes
- Intégrer activement le point de vue de l'enfant dans les discussions de cas
- Signaler les hypothèses en tant que telles (« nous supposons... »)

Aucun de ces pas ne résout tout – mais chacun d'eux peut renforcer la continuité.



La participation devient ainsi plus qu'un simple mot d'ordre. Elle devient un moyen de réfléchir aux rapports de force et de les dépasser. Certaines institutions travaillent par exemple avec des équipes de réflexion ou des groupes de délégué·e·s aux droits de l'enfant afin d'examiner régulièrement les histoires des cas du point de vue des enfants.

Le savoir est ainsi traduit de la conservation à l'action.

« Trop de faits - mais le sens derrière n'y est pas. »

Beatrice Kalbermatter

Quand la technique peut aider

Outre les questions de posture, des idées structurelles apparaissent également :

- des dossiers numériques avec droits d'accès échelonnés
- une ou des personnes de confiance à long terme, qui restent au-delà des changements d'institution
- une documentation délibérément réduite, ciblée
- des critères clairs : qu'est qui a vraiment sa place dans un dossier, qu'est-ce qui n'y a pas sa place ?

La vision commune derrière tout cela :
Pas davantage de données - mais un savoir approprié

La continuité s'instaure délibérément

Les trois perspectives le montrent : la transmission de savoir est moins un problème de documentation qu'un problème de relations et de pouvoir.

Les réalités du travail resteront mobiles - les professionnel·le·s changent, les responsabilités changent. La continuité ne peut donc plus être pensée uniquement en termes de personnes.

Elle doit être organisée :

- en équipe
- avec l'enfant
- entre les institutions

L'avenir de la transmission du savoir n'est par conséquent peut-être pas dans le dossier parfait, mais dans une nouvelle posture :

Le savoir n'est pas simplement transmis.
Il est porté ensemble.



Questions directrices pour le monde du travail de demain

1. Qui comprend l'enfant - et comment cette compréhension est-elle préservée ?
2. Quelles informations protègent, lesquelles stigmatisent ?
3. Qui décide de ce qui est retenu au sujet de l'enfant ?
4. Un enfant peut-il contribuer à sa propre histoire ?
5. Documentons-nous aussi développement, espoir et ressources ?

Aménager les conditions de travail - garantir le bien-être de l'enfant

Dans le domaine des mesures stationnaires de la protection de l'enfance et de la jeunesse, la pénurie de personnel qualifié, mais aussi la complexité des situations auxquelles sont confrontés les professionnel-le-s, augmentent actuellement. Dans le même temps, garantir de manière fiable le bien-être de l'enfant reste une exigence d'actualité.

Ces deux aspects sont plus étroitement liés qu'il n'y paraît à première vue : conditions de travail, stabilité du personnel et qualité de la prise en charge influent les unes sur les autres¹.

Daniela Wirz et Samuel Keller

L'encadrement du bien-être de l'enfant se manifeste au quotidien – dans les relations, dans l'écoute, dans la persévérance. Les enfants ont besoin de protection, d'encouragement, de participation et de personnes de référence fiables. Pour que les professionnel-le-s puissent apporter tout cela, il leur faut des conditions-cadres qui permettent l'action professionnelle au lieu de la compliquer⁴. Dans le cadre des mesures stationnaires en particulier, la continuité relationnelle – tant avec les enfants et les jeunes qu'avec leur réseau d'origine – est décisive.

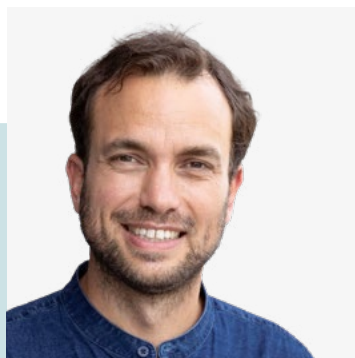
Mais la réalité est souvent tout autre : charge de travail élevée, fluctuation supérieure à la moyenne et difficultés à recruter de nouvelles ou nouveaux professionnel-le-s¹. Les nouveaux collaborateurs et collaboratrices se retrouvent souvent à devoir gérer des situations difficiles sans qu'il leur soit accordé suffisamment de temps pour se familiariser avec le travail. Cela conduit vite à des incertitudes. Une jeune professionnelle assume par exemple, peu de temps après son arrivée, la responsabilité d'un groupe d'hébergement. Lors de son premier service de nuit, elle se retrouve seule entre représentation des règles, travail relationnel et des jeunes qui la testent – sans avoir été suffisamment préparée et accompagnée.

De telles expériences augmentent le risque que les professionnel-le-s quittent prématurément le métier. Mais pour les enfants et les jeunes, un personnel qui change fréquemment signifie une perte de stabilité, de participation et de sécurité. Une éducation sociale solide requiert du temps, de la réflexion et du soutien en équipe³ – c'est pourquoi de bonnes conditions de travail ne sont pas qu'un simple avantage, mais la condition de la qualité. Elles sont en même temps une condition nécessaire pour que les enfants et les jeunes puissent réellement vivre leurs droits au quotidien, et que ceux-ci n'existent pas que sur le papier.

Des études et projets pratiques le montrent : formation structurée sur le terrain, mentoring, attentes réalistes et temps d'adaptation contribuent à éviter les chocs de la pratique². Il est tout aussi important qu'il y ait des espaces d'apprentissage au quotidien, dans lesquels les équipes peuvent réfléchir ensemble – par exemple dans le cadre de supervisions ou de brefs échanges spécialisés pendant le service. Penser



Daniela Wirz, Responsable Coopérations avec la pratique et relations internationales, ZHAW



Samuel Keller, Co-responsable d'équipe, chargé de cours et chercheur, ZHAW

ensemble le développement du personnel, l'organisation et la qualité pédagogique, tout en intégrant systématiquement la perspective des enfants et des jeunes, est essentiel.

Le monde du travail de demain aura donc besoin d'une coopération renforcée : les instituts de formation garantissent la qualification et les interfaces, les organisations créent des processus et structures solides, les personnes dirigeantes encouragent une culture d'équipe axée sur l'apprentissage, les associations spécialisées apportent de la visibilité aux thèmes et la politique veille à l'instauration de conditions-cadres fiables. Ce n'est que dans l'interaction que naissent des relations stables – et ainsi les conditions, créées en commun, du vivre-ensemble pour les enfants, les jeunes et les professionnel-le-s.

Bibliographie

1. Amberg, H., et al. (2024). Fachkräftestudie im Sozialbereich. Interface.
2. Jossi, M., Streckeisen, P., & Wirz, D. (2025). Lösungsansätze zum Fachkräftemangel im Sozialbereich (Projekt ZHAW).
→ <https://www.zhaw.ch/de/forschung/projekt/74241>
3. Rohrbach, J., Keller, S., & Eberitzsch, S. (2023). Aktionsbox „Wie wir das sehen“: Ein Instrument zur Reflexion von Anliegen junger Menschen in stationären Erziehungshilfen. In S. Eberitzsch, S. Keller, & J. Rohrbach (Hrsg.), Partizipation in stationären Erziehungshilfen: Perspektiven, Bedarfe und Konzepte in der Schweiz (S. 211-225). Beltz Juventa.
→ <https://doi.org/10.21256/zhaw-28250>
4. von Spiegel, H. (2023). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Ernst Reinhardt.

Être en ligne, cela fait partie de la vie : encourager l'autonomie numérique dans l'accompagnement socioéducatif

Les médias numériques font partie intégrante du monde des enfants et des jeunes - y compris en milieu stationnaire. Les relations sociales, les loisirs, la recherche d'informations et le travail identitaire se font aujourd'hui naturellement aussi en ligne pour les enfants et les jeunes. Pour l'éducation sociale cela signifie : leur en priver l'accès n'est pas une solution durable. Ce qui est demandé, c'est un accompagnement, une réflexion et une autonomisation. L'objectif est d'aider les enfants et les jeunes à mener une vie aussi autonome que possible dans le monde numérique aussi, et de permettre leur participation sociale.

Monika Luginbühl, Rahel Heeg et Fabienne Valaulta

Éducation aux médias en tant que tâche transversale

Les médias numériques remplissent pour les enfants et les jeunes de multiples fonctions qui vont d'entretenir des relations et se divertir jusqu'à la créativité et l'orientation. Pour pouvoir évoluer en sécurité et de manière responsable dans ce monde imprégné de numérique, ils ont besoin de compétences médiatiques. Celles-ci sont une condition essentielle

pour qu'ils puissent être autonomes et gérer avec succès leur propre vie. L'éducation aux médias n'est donc pas une tâche supplémentaire, mais une tâche transversale commune à tous les domaines d'action socioéducatifs – elle fait donc aussi partie des compétences-clés professionnelles.

MEKiS – Medienkompetenz in der Sozialen Arbeit (Compétence médiatique dans le travail social)

L'initiative MEKiS est née d'une coopération entre la Haute école de travail social FHNW et l'École professionnelle et de formation continue BFF – Compétence Formation Berne. Elle aide les professionnel·le·s à développer leurs compétences en matière d'éducation aux médias et met à disposition du matériel axé sur la pratique, des outils, des études ainsi qu'un guide pour l'établissement d'un concept (→ www.mekis.ch).

L'actuel projet MEKiS « re:connect » étudie comment est réglementée l'utilisation des médias numériques dans des établissements stationnaires du domaine de la protection de l'enfance et de la jeunesse avec encadrement intensif. L'étude était centrée sur des jeunes présentant un risque élevé pour eux-mêmes et/ou pour autrui. Quatre formes d'utilisation des médias numériques ont été identifiées :



Soudain plus rien

Dans des services fermés, la privation totale de médias entraîne souvent du stress. Les transitions sont particulièrement critiques : Tandis que leur retrait brutal déclenche de l'incertitude, la restitution sans accompagnement des médias numériques conduit à une surcharge en raison du flux d'information accumulé. Les jeunes ne sont pas encouragés à développer leur compétence médiatique.



Mériter les médias numériques

Dans ce modèle, l'utilisation des médias est intégrée dans un plan par niveau/phases. Cela apporte une structure claire. Le dialogue se limite de façon caractéristique à la durée d'utilisation. Les besoins des jeunes et les contenus des médias ne sont guère thématiques. Les jeunes réagissent souvent par de la résistance ou contournent les règles de manière créative.



Privé reste privé

Ici, les jeunes assument dans une large mesure eux-mêmes la responsabilité de leur utilisation des médias. Cela minimise le potentiel de conflit au quotidien. Revers de la médaille : il manque un accompagnement socioéducatif ; un besoin de soutien peut rester inaperçu.



Comment vas-tu en ligne ?

Dans ce modèle, les règles sont définies dans l'échange entre professionnel·le·s et jeunes. Cela encourage la réflexion sur l'activité en ligne et la construction de stratégies d'autorégulation.

Les professionnel·le·s doivent avoir de grandes compétences médiatiques, l'esprit d'ouverture et de la flexibilité.

Une approche dialogique des médias numériques permet de passer du contrôle et des interdictions à l'encouragement de la responsabilité personnelle et de la capacité de discernement. La compétence médiatique devient ainsi une partie intégrante des compétences de la vie en général – et une exigence centrale que doivent remplir les professionnel·le·s de la protection de l'enfance et de la jeunesse.

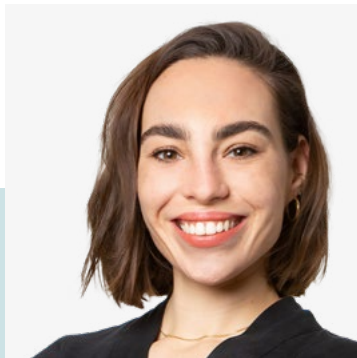
Pour le monde du travail de demain, cela signifie que les professionnel·le·s ont besoin de temps, de formation continue et de soutien institutionnel pour pouvoir aborder sans préjugés les mondes numériques et accompagner les jeunes de manière compétente. L'éducation aux médias n'est donc pas seulement une question de position individuelle, mais aussi de conditions de travail et de conditions-cadres professionnelles dans les institutions.



Monika Luginbühl, chargée de cours en pédagogie sociale et des médias, BFF - Kompetenz Bildung Bern



Prof. Dr Rahel Heeg, Co-directrice de l'Institut d'aide à l'enfance et à la jeunesse de la Haute école de travail social FHNW



Fabienne Valaulta (MSc), collaboratrice scientifique à l'Institut d'aide à l'enfance et à la jeunesse de la Haute école de travail social FHNW



Entre deux mondes, au cœur de la profession : biographies migratoires au travail

Les professionnel·le·s du travail social ayant eux-mêmes vécu la migration ou l'exil naviguent quotidiennement dans des structures où se côtoient opportunités individuelles, attentes élevées et racisme structurel. En dépit de leur rôle important, nous savons encore peu de chose de leurs expériences concrètes dans le cadre de la pratique professionnelle. Que signifie pour eux « être vraiment considéré·e » ?

Teodros Michael Belachw, éducateur social, chef d'équipe et coach, raconte son parcours - et comment la biographie peut être à la fois une ressource et un défi dans le quotidien professionnel.

Teodros Michael Belachw

Je suis né à Jimma, en Éthiopie, et j'ai grandi à partir de mes douze ans à Addis Abeba. C'est là que j'ai fait mes études dans le domaine informatique. À la fin de l'année 2023, je suis arrivé en Suisse – d'abord pour suivre des formations professionnelles. Ce qui devait être un séjour temporaire s'est transformé en une décision : c'est ici que je voulais me construire un nouvel avenir.

Dès le départ, j'ai été attiré par ce pays et ses habitant·e·s. Après cinq mois déjà, j'ai fait la connaissance de celle qui est aujourd'hui ma femme, elle est suisse. Elle m'a apporté un soutien décisif dans mon processus d'intégration et m'a aidé à comprendre plus vite beaucoup de choses – de l'apprentissage de l'allemand au quotidien jusqu'aux règles tacites que l'on apprend dans aucun cours. Avec le recul, j'associe cette époque à beaucoup d'espoir, mais aussi au constat que le chemin ne serait pas toujours facile.

La réorientation professionnelle et le fait de repartir de zéro, en particulier, ont été difficiles. Une expérience marquante a été pour moi de constater que les gens ici sont fondamentalement ouverts et amicaux, mais que l'on est toujours – quel que soit le temps passé dans le pays – perçu comme un étranger. C'est d'autant plus vrai lorsque l'on a, comme moi, une autre couleur de peau.

Cette expérience m'accompagne aujourd'hui encore dans mon travail. Elle se manifeste rarement dans des conflits majeurs. Ce sont bien plus souvent de petites situations : des évaluations professionnelles qui ne sont entendues que quand quelqu'un d'autre les répète. Ou que l'on attende de moi, avec évidence, que je sois responsable des « questions culturelles » – indépendamment de mes vraies fonctions et responsabilités.



Teodros Michael Belachw, chef
du secteur TApplus, Centre
socio-éducatif de Gfellergut

Dans le contact avec les parents ou les jeunes aussi, il n'est pas rare que l'on me prenne à tort pour un assistant ou quelqu'un d'« extérieur », et non comme le professionnel responsable et la personne dirigeante. La confiance ne s'installe pas tout de suite dans de ces situations, elle grandit avec le temps, avec un rôle clair, une attitude conséquente et une fiabilité éprouvée.

Dans de tels moments, mon professionnalisme passe après mon apparence. J'ai appris que cela n'est pas un malentendu individuel, mais fait partie d'une modèle social plus large – le racisme structurel se manifeste précisément souvent dans ces situations banales du quotidien.

Mais ces expériences sont malgré tout difficiles. Elles m'ont cependant aussi appris à désigner plus clairement mes limites et à demander de l'aide. Il est décisif pour moi que de telles situations puissent être discutées en équipe – pour trouver une manière commune et professionnelle d'y faire face.

Aujourd'hui, dans mon rôle de dirigeant aussi, j'y vois une tâche centrale. Les organisations passent à côté de perspectives précieuses lorsque les compétences ne sont mesurées que sur la base de parcours de vie linéaires ou d'une adaptation parfaite.

Ma propre biographie m'a donnée des compétences qui figurent rarement dans les descriptions de poste : plurilinguisme, changement de perspectives, médiation entre différentes réalités de vie et la capacité de gérer l'incertitude. Et dans le contact avec les jeunes et les familles, justement, ces compétences sont essentielles.

Des parcours similaires peuvent construire des ponts, mais aussi engendrer des attentes. Les personnes ayant une histoire migratoire ne sont pas un groupe uniforme. Dans mon domaine de travail, notamment, je vois que de nombreux jeunes avec une biographie migratoire sont nés et ont grandi en Suisse. Malgré cela, une proximité s'installe

parfois tout de suite – ne serait-ce qu'à travers ce que nous partageons extérieurement. Cette similitude apparente peut être une passerelle et engendrer de la confiance – une sorte d'« identité partagée ». Mon multilinguisme – amharique, anglais, allemand, un peu d'italien et tigrinja – facilite encore davantage l'accès. Savoir, l'un comme l'autre, quelle impression cela fait d'être nouvel arrivant et de faire face à des revers suffit parfois déjà.

Mais un point commun peut aussi devenir un obstacle, par exemple si l'on attend de moi des choses que je ne peux satisfaire, ou que cela s'accompagne de préjugés. Dans de tels moments, je crée des accès en exploitant principalement mon expertise professionnelle, mes capacités communicatives et ma compétence sociale.

J'ai appris à me faire entendre, à demander de l'aide sans attendre et à défendre mes droits avec détermination. Je le sais aujourd'hui : mon opinion a du poids. C'est précisément cet apprentissage que j'essaie de transmettre aux jeunes dans le travail au quotidien. J'aimerais leur apprendre que leur voix compte aussi – quelles que soient les embûches placées sur leur chemin.

Pour le monde du travail de demain, je souhaiterais davantage de courage, d'ouverture et un vrai changement de perspectives : abandonner les concepts sur les personnes pour aller vers des solutions avec elles. Les professionnel-le-s ayant une biographie migratoire apportent de précieuses compétences. Rendre visibles et exploiter ces compétences est une chance pour les organisations, pour la société et pour un monde du travail qui vit de la diversité.

Que signifie « racisme structurel » ?

On entend par là les modèles sociaux et les habitudes qui conduisent à traiter différemment des personnes – souvent sans intention consciente.

Il s'agit en l'occurrence moins d'actes discriminatoires isolés que d'expériences récurrentes : qui est plus vite pris au sérieux ? À qui a-t-on tendance à attribuer des compétences ?

La notion aide à décrire pourquoi de telles situations peuvent survenir, même sans intention claire – et pourquoi il est important d'y réfléchir ensemble.

La contrainte est rarement due au hasard : ce que la gestion des mesures de contrainte révèle des conditions de travail dans le domaine de la protection de l'enfance et de la jeunesse



Patricia Nydegger, Pédagogue sociale diplômée ES

La contrainte dans le cadre des mesures stationnaires, socioéducatives et psychiatriques de la protection de l'enfance peut être lue comme le reflet des conditions de travail, des ressources spécialisées et des cultures institutionnelles. Elle montre les marges de manœuvre dont disposent les professionnel-le-s et si une institution est davantage axée sur le contrôle et la conformité ou sur la relation, la participation et les droits de l'enfant. La contrainte et les mesures de contrainte sont donc moins des décisions individuelles que l'expression de logiques organisationnelles et d'attentes sociales.

La contrainte ne commence pas seulement dans l'action concrète, mais déjà dans les lois et les attentes sociales à l'égard d'institutions telles que les établissements psychiatriques ou les foyers. Les jeunes gens y sont souvent perçus comme difficiles ou ayant besoin d'être éduqués. Cela sous-entend l'idée que ces jeunes seraient eux-mêmes responsables de leur situation et doivent apprendre à obéir. Ces imputations marquent le quotidien du travail socioéducatif et soulèvent des questions fondamentales : quand considère-t-on l'éducation sociale comme réussie ? Et combien de pouvoir et de contrainte semblent légitimes ?

Depuis l'entrée en vigueur du Droit de la protection de l'enfant et de l'adulte, le recours à la contrainte chez les mineur-e-s fait l'objet d'une attention accrue. Il manque cependant, aujourd'hui encore, une base légale uniforme. L'application par analogie du Droit de la protection de l'adulte ne suffit pas et ne prend guère en compte les conditions spécifiques des mineur-e-s. Cela conduit à des incertitudes dans la pratique et à des disparités dans la manière de traiter les mesures de contrainte.

Des travaux de recherches montrent que les tendances coercitives et punitives n'apparaissent que rarement par nécessité pédagogique, mais sont plutôt étroitement liées à des conditions-cadres institutionnelles. Lorsque l'autonomie pédagogique est garantie, que les équipes décident de manière collégiale et que le temps alloué à la relation, à la réflexion et à la désescalade est suffisant, la contrainte est bien plus rarement considérée comme nécessaire. En revanche, les organisations plus hiérarchisées et plus axées sur la gestion d'entreprise ont une tendance accrue à contraindre. Pour les professionnel-le-s, cela signifie des marges de manœuvre réduites et une sécurité moindre dans la prise de décision.

Dans les situations aiguës – en particulier en cas de mesures restrictives de liberté – la pression du temps et la charge émotionnelle aggravent encore la situation. Le travail préventif est plus difficile, les alternatives ne sont plus guère perçues sur le moment. La contrainte peut alors devenir une stratégie de gestion à court terme pour réguler le surmenage. Pour le monde du travail de demain, il faut par conséquent

des conditions-cadres qui soulagent les professionnel-le-s : des effectifs suffisants, du temps pour la réflexion et la supervision et des attentes réalistes à l'égard des interventions de crise.

Une approche de pédagogie du traumatisme, au niveau personnel et institutionnel, constitue une ressource centrale pour la gestion du pouvoir et de la contrainte. Cette approche comprend le comportement des jeunes gens comme une stratégie de survie utile et est basée sur l'empathie, l'estime et une autoréflexion constante. Elle doit être portée et développée ensemble.

La conception personnelle de ce qui fait une « bonne » éducation sociale est tout aussi déterminante. Si le travail n'est jugé réussi que lorsque les jeunes respectent les règles, il en ressort vite de la frustration. Un travail socioéducatif qui a de l'avenir nécessite donc une compréhension élargie du professionnalisme.

Pour réduire encore la contrainte, des changements structurels sont nécessaires : les institutions devraient réfléchir systématiquement à leur gestion du pouvoir, établir des structures de qualité indépendantes et soutenir leurs collaboratrices et collaborateurs de manière ciblée. La formation et la formation continue doivent, elles aussi, offrir un espace pour aborder ouvertement les thèmes du pouvoir, du contrôle et de la satisfaction au travail et donner la possibilité d'exercer des actions alternatives.

Il faut que les jeunes puissent avoir confiance dans le fait que les structures de protection stationnaires sont des lieux dans lesquels ils sont protégés, accompagnés avec respect et avec sensibilité face au traumatisme.

Références

- Fachverband Traumapädagogik e.V., Schweizer Fachverband Traumapädagogik. (2025). Standards für Traumapädagogische Konzepte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Düren: Schloemer Gruppe.
- Mohr, S., Ritter, B., & Ziegler, H. (2017, 10. Oktober). Zwang als erzieherisches Mittel in der Kinder- und Jugendhilfe. Sozial Extra, 19–23.
- Schneller, L. E., & Bernardon, A. (2016). Umsetzung des neuen Kindes- und Erwachsenenschutzrechts. Schweizerische Ärztezeitung, 1463–1465.

Suggestions et outils

MOOC sur les droits de l'enfant (gratuit) : modules en ligne pour les professionnel-le-s

Le cours en ligne gratuit childrights-mooc.ch propose une introduction pratique aux droits de l'enfant pour les professionnel-le-s qui travaillent avec et pour les enfants. Les six modules abordent notamment la protection de l'enfance, la santé, l'éducation, la justice et le placement extrafamilial. Particulièrement pertinent pour votre pratique, le module 4 consacré aux droits de l'enfant dans le contexte du placement extrafamilial, développé avec la participation d'Integras, illustre à partir de situations concrètes comment ces droits peuvent être appliqués dans les institutions et les familles d'accueil. Le cours est gratuit et disponible en français et en allemand, une version italienne est en préparation.



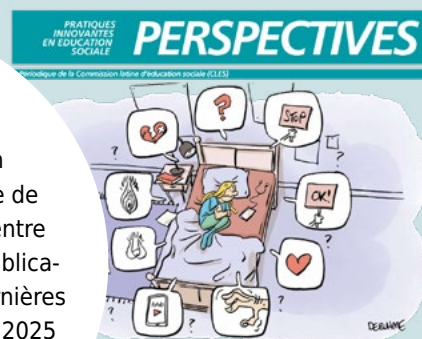
Brochure « re:connect » (gratuite) : accompagner les médias numériques au quotidien

Les médias numériques font partie intégrante du quotidien de nombreux jeunes, y compris dans les institutions. La brochure issue du projet re:connect offre aux professionnel-le-s des repères concrets pour accompagner les jeunes dans l'utilisation des réseaux sociaux, des smartphones et de la communication en ligne. Elle s'appuie sur des expériences issues de la pratique et met en lumière les opportunités et les défis liés à ces usages dans le quotidien institutionnel. Un rapport scientifique (en allemand) complète la brochure avec des analyses approfondies sur les pratiques médiatiques et la relation éducative. Integras a participé au projet en tant que membre du groupe d'accompagnement.



Perspectives : revue spécialisée en éducation sociale

Le magazine Perspectives, publié deux fois par an par la Commission latine éducation sociale (CLES), traite de thèmes d'actualité du domaine de l'éducation sociale en Suisse Latine et constitue un espace d'échanges entre pratique, formation et réflexion professionnelle. Integras soutient cette publication et participe depuis février 2026 au Comité de Rédaction. Les deux dernières éditions abordent des enjeux particulièrement actuels : le numéro de juin 2025 traite de la pénurie de personnel qualifié dans le secteur de l'éducation sociale, tandis que celui de décembre 2025 explore la question sensible de la vie affective et sexuelle des jeunes en institution, entre protection, intimité et développement.





Geschlechter-Radar : formations sur la diversité de genre

Les formations proposées par Geschlechter-Radar (Radar du sexe et genre) s'adressent aux professionnel·le·s du domaine psychosocial, éducatif et médical souhaitant renforcer leurs compétences sur les questions de diversité de genre. Les cours offrent des bases pour accompagner des personnes trans et non binaires et proposent des pistes concrètes pour la pratique professionnelle. En plus des formations ouvertes, des formations intra-institutionnelles peuvent être organisées pour les équipes souhaitant approfondir ces thématiques dans leur contexte de travail. Les formations sont actuellement proposées principalement en allemand.



Découvrir les droits de l'enfant de manière ludique : matériel de Pro Junior



Dans la boutique en ligne de Pro Junior Schaffhausen Thurgau, les professionnel·le·s trouvent différents supports pour aborder les droits de l'enfant de manière ludique avec les enfants et les jeunes. Parmi eux figure notamment une boîte de jeux sur les droits de l'enfant comprenant un grand jeu d'images et un jeu de mémoire qui illustrent des situations du quotidien et favorisent les échanges. Ces supports peuvent être utilisés dans les écoles, les structures d'accueil ou les contextes éducatifs pour sensibiliser les enfants à leurs droits et encourager la discussion.



START NOW : développer la résilience et la régulation émotionnelle



La plateforme START NOW propose des formations et des programmes visant à renforcer la santé psychique des enfants et des jeunes. Au cœur de l'approche se trouve un entraînement aux compétences (skills training) qui transmet des stratégies concrètes de gestion du stress et de régulation des émotions, pouvant être mises en œuvre en groupe avec des jeunes. Les professionnel·le·s des domaines de l'éducation, du social ou de la santé peuvent suivre des formations pour appliquer ce programme dans leur pratique. L'approche est utilisée dans des écoles, des institutions socio-éducatives et des contextes cliniques.

Le changement comme constante : 100 ans d'Integras - 100 ans d'un système de protection de l'enfance et de la jeunesse en mouvement



Cent ans ne sont pas qu'une simple période pour la protection de l'enfance et de la jeunesse. Ces cent ans représentent des générations d'enfants et de jeunes, des images changeantes de l'enfance, des confrontations sociales et une transformation fondamentale de la responsabilité professionnelle. Depuis 1923, Integras accompagne ces évolutions. L'association a été, et est toujours, non seulement témoin, mais aussi actrice. Son histoire suit les grandes lignes de

l'évolution de la protection de l'enfance et de la jeunesse en Suisse - depuis l'éducation en foyer d'autrefois en passant par la phase de professionnalisation jusqu'à l'orientation actuelle sur les droits de l'enfant, la bientraitance, l'inclusion et la qualité. Ce qui a caractérisé ces cent années, c'est moins la constance que le mouvement. Et c'est peut-être là que réside la vraie continuité.

Lorsqu'en 1923 la Schweizerische Hilfsverband für Schwererziehbare (« Association suisse d'aide aux enfants difficiles à éduquer ») était fondée, le renforcement des compétences professionnelles du personnel des établissements éducatifs était au cœur des préoccupations. Sous l'égide de Pro Infirmis, une plateforme dédiée à l'échange et la formation continue était créée. En 1926, le comité provisoire devient permanent, ce qui assoie durablement l'association. Les colloques de Rigi ont été l'une des premières expressions de ce qui caractérise aujourd'hui encore l'association : le professionnalisme naît du dialogue.

La conception de la protection de l'enfance et de la jeunesse de l'époque était fortement marquée par les institutions. Protection signifiait placement, ordre et structure. La pédagogie était de la pratique – les fondements scientifiques et la réflexion conceptuelle ne se sont développés que peu à peu.

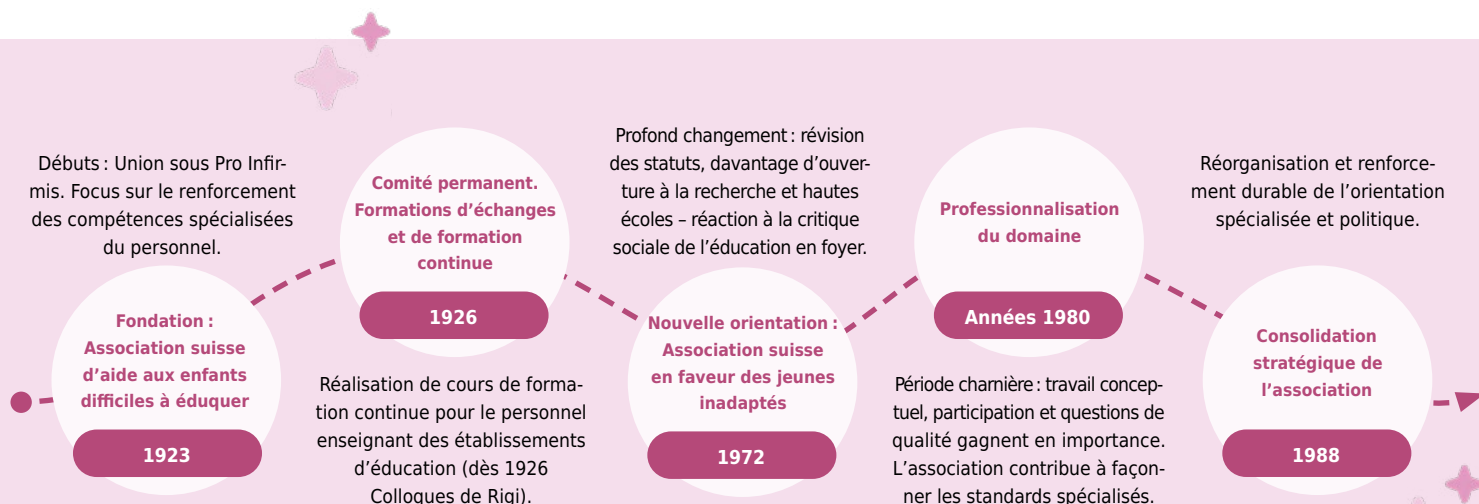
Avec les bouleversements sociaux des années 1970, cette image de soi s'est mise à vaciller. Les critiques à l'encontre des structures autoritaires, du manque de participation, des systèmes fermés ont profondément transformé le domaine. En 1972, l'association a renouvelé ses statuts et changé de nom pour s'appeler désormais Schweizerischer Verband für erziehungsschwierige Jugendliche SVE (« Association suisse en faveur des jeunes inadaptés »). L'ouverture à la recherche et aux hautes écoles a marqué une étape décisive : l'éduca-

tion en foyer ne devait pas seulement être organisée, mais faire l'objet d'une réflexion et être développée.

Dans les décennies qui ont suivi, l'association a affiné son profil. Les années 1980 et 1990 ont été marquées par la professionnalisation, le travail sur les concepts et la consolidation structurelle. Le conseil aux organisations, des nouveaux formats de colloque et des standards spécialisés ont renforcé le domaine dans une période de profonds changements. En 1988 – une année-clé – a débuté une longue phase de développement stratégique au cours de laquelle l'association a gagné en clarté, tant sur le plan des contenus que de la structure.

En l'an 2000, en changeant de nom pour « INTEGRAS : Association professionnelle pour l'éducation sociale et la pédagogie spécialisée », l'association exprimait une nouvelle conception de soi élargie. L'étendue du savoir-faire spécialisé, le renforcement du réseau politique et une représentation d'intérêts professionnels sont passés au premier plan. Parallèlement, la base des membres a grandi – y compris au-delà des régions linguistiques – et avec elle la responsabilité de réunir différentes perspectives.

Les années 2000 et 2010 n'ont pas seulement été des années de développement, mais aussi de réflexion. L'association a participé activement au travail de mémoire sur les mesures



de contraintes à des fins d'assistance et s'est confrontée ainsi à sa propre histoire et à celle du domaine. La responsabilité signifiait désormais aussi reconnaître les injustices passées et en tirer les conséquences pour la profession.

Parallèlement à cela, des thèmes tels que les droits de l'enfant, la garantie de la qualité, le placement familial, la participation et l'inclusion ont gagné en importance. Avec la création du service spécialisé Droits de l'enfant, le développement d'outils de qualité tels que le label OPF et des prises de positions claires, l'association a contribué à fixer de nouveaux standards professionnels.

À travers toutes ces phases, un fil rouge se dessine : la perspective se déplace.

De la protection à la participation.

De l'institution au monde de vie.

De décider pour les enfants à agir avec eux.

Cent ans d'histoire de l'association, ce sont par conséquent aussi cent ans d'autocorrection et de développement professionnel. La protection de l'enfance et de la jeunesse a appris à se remettre elle-même en question. Et Integras a contribué à façonner ce processus – parfois discrètement, parfois en se positionnant de manière plus visible, mais toujours avec le regard tourné vers les enfants et les jeunes.

Cet anniversaire n'est donc pas seulement une rétrospective. C'est un moment de confirmation : d'où vient le domaine – et où va-t-il ?

Les réponses à ces questions ne se trouvent pas seulement dans l'histoire, mais dans les débats actuels. La question de savoir « Que voulons-nous encore changer ? » est dans le prolongement direct de ces cent dernières années. Elle poursuit le mouvement – non pas comme une rupture, mais comme une prochaine étape.

La Charte Integras est elle aussi l'expression de cette évolution. Les droits de l'enfant, la bientraitance et l'inclusion n'y figurent pas comme des concepts isolés, mais sont le résultat d'un long processus d'apprentissage. Ils concentrent les expériences, les critiques et les enseignements d'une pratique centenaire.

Cet anniversaire ne représente donc pas la fin de quelque chose, mais une transition. L'histoire d'Integras le montre : la pratique professionnelle change lorsque la perspective change. Après cent ans, la mission reste fondamentalement la même – soutenir les enfants et les jeunes dans leur développement. Mais la compréhension de la manière d'y parvenir est plus différenciée, plus réfléchie et plus exigeante. Et c'est précisément en cela que réside la vraie réussite d'un siècle : non pas dans la préservation de ce qui a été, mais dans la poursuite de la réflexion sur ce qui est nécessaire.

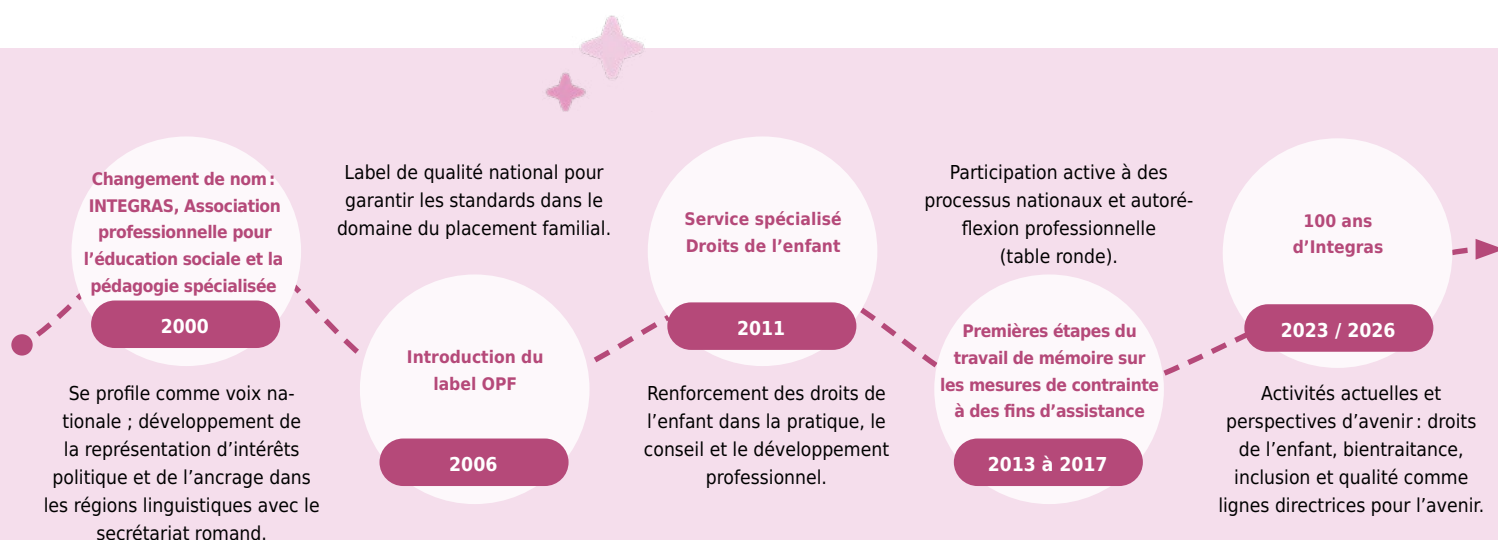
Que voulons-nous encore changer ? Perspectives d'avenir pour l'éducation sociale et la pédagogie spécialisée

Lorsque l'on entre aujourd'hui dans une institution du domaine de la protection de l'enfance et de la jeunesse, on évolue dans un monde complètement différent de celui d'il y a quelques décennies encore. Là où le quotidien était régi autrefois par la discipline, l'ordre et l'obéissance, la relation, la participation et le soutien individuel occupent désormais une place centrale. L'évolution se poursuit – avec de nouvelles questions et tâches pour les années à venir.

Lorène Métral, Meryem Oezdirek et André Wyssenbach

De pouvoir à accompagner

Au cours des 100 dernières années, ce n'est pas seulement la pratique qui s'est considérablement transformée, mais aussi la compréhension de l'action professionnelle en elle-même. Les enfants et les jeunes ne sont aujourd'hui plus considérés en premier lieu comme des objets à éduquer, mais comme des personnalités à part entière avec des droits, des points de vue et des possibilités d'exercer une influence.





Ce changement s'est opéré progressivement : avec la professionnalisation du domaine, l'orientation accrue selon les besoins des jeunes gens, l'introduction de l'APEA, le droit pénal des mineurs, ainsi que l'importance croissante des droits de l'enfant. Ces dix dernières années tout particulièrement, la perspective s'est encore déplacée, en s'éloignant de la question « Qu'est qui est bon pour le système » au profit de « De quoi l'enfant a-t-il besoin ? ».

Dans ce contexte, le rôle des professionnel·le·s s'est lui aussi complexifié : ils doivent aujourd'hui à la fois accompagner, instaurer des relations, travailler en réseau, gérer les crises et encourager le développement.

Avec les changements dans le domaine, les thèmes, positionnements et priorités professionnelles de l'association ont eux aussi évolué - toujours dans l'objectif d'axer la pratique encore plus étroitement sur les besoins des enfants et des jeunes.

Plus de possibilités - plus de pression

Dans le même temps, la pression sur le terrain s'accroît. Nous constatons que les institutions accompagnent aujourd'hui fréquemment des enfants et des jeunes avec des problèmes complexes et des comportements défis. Des offres plus individualisées offrent de meilleures chances de développement, mais exigent beaucoup plus des professionnel·le·s.

À cela s'ajoutent des défis structurels :

- pénurie de personnel qualifié
- charge de travail de documentation croissant
- de plus en plus d'exigences administratives
- transitions dans la formation, le logement, vers l'autonomie
- disparité des réglementations cantonales et des logiques de financement

Conséquence : les professionnel·le·s doivent accompagner plus intensivement, mais ont moins de temps pour cela.

Mais le temps, justement, est essentiel. Le travail socioéducatif se construit sur les relations, la confiance et la continuité. Il ne peut être accéléré sur demande.

Transitions - le nouveau point-clé

Nous avons constaté dans la discussion que le point particulièrement critique ne réside aujourd'hui plus seulement dans le séjour même en institution, mais dans les transitions. On entend par là l'entrée dans un placement, le changement d'une offre à une autre, le retour dans la famille ou le passage à la vie adulte.

Dans ces moments charnières, de nombreux jeunes se retrouvent confrontés à des incertitudes. Les systèmes de soutien changent, les responsabilités changent, les personnes de référence familiales ne sont plus là. C'est particulièrement évident lors de l'entrée en formation ou du passage à un logement autonome après le 18ème anniversaire : précisément là où la stabilité serait particulièrement importante, l'accompagnement institutionnel prend souvent fin.

La question centrale pour l'avenir est donc, selon nous, de plus en plus la suivante : comment créer des parcours de vie fiables plutôt que des aides ponctuelles ?

Le rôle d'Integras : un pont plutôt que la voix d'intérêts particuliers

Le rôle de l'association professionnelle a lui aussi changé. Alors qu'auparavant, les intérêts des institutions étaient davantage au premier plan, c'est désormais la perspective des enfants et des jeunes qui occupe une place centrale.

Integras se considère de plus en plus comme un trait d'union :

- entre la pratique et la politique
- entre l'éducation sociale et la pédagogie spécialisée

- entre les régions
- entre la recherche et le quotidien



L'association définit des standards, promeut la participation, apporte des connaissances spécialisées dans le débat politique et crée des échanges – une fonction plus importante que jamais dans un domaine toujours plus complexe.

Le travail d'une association professionnelle reste souvent invisible au quotidien. Beaucoup de choses se font en arrière-plan : des bases spécialisées sont élaborées, des formats d'échange sont organisés, des discussions politiques sont menées. L'utilité directe ne se voit pas toujours immédiatement, elle devient perceptible notamment lorsque la pression augmente dans le système. Le domaine extrafamilial est aujourd'hui à nouveau sous la pression de devoir se justifier sur le plan économique, et les questions de coûts, d'efficacité et de compétences marquent le débat. C'est précisément en de telles périodes que l'on a besoin d'une voix professionnelle commune. En tant qu'association professionnelle, nous défendons au niveau cantonal et national le droit de chaque enfant à bénéficier d'un accompagnement professionnel. Ce résultat ne peut cependant pas être atteint seul, mais grâce à un réseau fort et soudé d'organisations membres. Dans le même temps, nous observons que des ressources limitées et des charges élevées peuvent conduire les institutions à se concentrer davantage sur elles-mêmes et à percevoir les échanges comme un effort supplémentaire. Lorsque les connaissances spécialisées sont moins partagées et que le dialogue diminue, cela affaiblit à long terme l'ensemble du domaine – et donc aussi sa force de persuasion politique. Le réseautage n'est donc pas un luxe, mais une condition nécessaire à la qualité et à des conditions-cadres durables. Ce n'est qu'en unissant nos connaissances, nos expériences et nos positions que nous pourrions représenter efficacement les intérêts des enfants et des jeunes.

Renforcer cette cohésion et défendre clairement et résolument les droits de l'enfant est, aux yeux d'Integras, une tâche centrale.

Où nous mène cette évolution ?

Nous identifions pour l'avenir plusieurs orientations qui seront essentielles pour le développement d'un accompagnement de grande qualité des enfants et des jeunes. Nous souhaitons continuer à travailler ensemble en ce sens.

Soutien plus précoce plutôt que réparation tardive :

La protection et le soutien de l'enfant doivent intervenir plus tôt, et non pas seulement lorsque les problèmes s'aggravent.

Égalité des chances au-delà des systèmes : Les perspectives de vie des jeunes gens doivent moins dépendre du canton dans lequel ils vivent et de l'endroit où ils sont placés.

Davantage d'implication des familles et réseaux : Les aides ont un effet plus durable lorsqu'il est tenu compte systématiquement de l'environnement.

Davantage de connaissances sur le domaine : Des données manquantes compliquent la planification et le pilotage politique – il faut ici des bases plus contraignantes.

La participation en tant que normalité : Les enfants et les jeunes ne doivent pas seulement être entendus, mais aussi avoir de réelles possibilités de participer aux décisions.

Un investissement dans la société : La question de l'avenir nous ramène en définitive toujours à cette simple pensée : Tout ce qui est investi dans les enfants et les jeunes – en matière d'éducation, de relations et de soutien – a des effets qui vont bien au-delà des institutions.

Le travail de l'éducation sociale et de la pédagogie spécialisée n'est par conséquent pas seulement de soutenir certains parcours de vie, mais fait évoluer la société. Il est important de reconnaître à sa juste valeur le travail des professionnel·le·s des domaines de la protection de l'enfance et de la jeunesse ainsi que de la pédagogie spécialisée. Integras se mobilise pour que cet engagement au profit des enfants et des jeunes – et ainsi de l'ensemble de la société – soit reconnu et valorisé.

Après 100 ans, la mission reste la même – seule sa compréhension a été approfondie : ce ne sont pas les systèmes qui sont au centre, mais les parcours de vie.

Et c'est précisément cela qui déterminera à quoi ressembleront les 100 prochaines années.



André Wyssenbach,
Vice-président Integras



Meryem Oezdirek et Lorène
Métral, Co-direction Integras



De la protection à la participation - ou comment a évolué la responsabilité professionnelle

Lorsque l'on parle aujourd'hui de la protection de l'enfance et de la jeunesse, on mentionne naturellement les droits, la participation et l'autodétermination. Cela n'a pas toujours été le cas. L'histoire de l'éducation sociale et de la pédagogie spécialisée - et donc aussi celle d'Integras - est l'histoire d'un changement de perspectives : de la notion de protection jusqu'à la reconnaissance des enfants et des jeunes en tant que titulaires de droits à part entière.

Ce que l'on entendait principalement autrefois par assistance est décrit aujourd'hui comme une responsabilité commune de la relation, du développement et de la participation. La Charte Integras illustre bien cette évolution : les droits de l'enfant, la bientraitance et l'inclusion ne sont pas des concepts distincts, mais décrivent différents niveaux d'une même position.

Jessica Pierobon et Vivienne Simon

Droits de l'enfant : du principe à la pratique au quotidien

Les droits de l'enfant sont aujourd'hui largement reconnus - mais ce qui est décisif, c'est qu'ils soient pris en compte efficacement au quotidien et systématiquement dans les processus organisationnels. Le bien-être de l'enfant se manifeste moins dans des modèles que dans des situations concrètes : dans des relations fiables, des possibilités de participer aux décisions ou dans la manière dont les décisions sont expliquées.

Un net changement de perspective s'est opéré ces dernières années au sein de l'association comme dans le domaine professionnel. Les droits de l'enfant sont compris moins comme une obligation juridique que, de plus en plus, comme une orientation pour l'action professionnelle. Les professionnel·le·s ne doivent pas seulement prendre les bonnes décisions, mais le faire de manière compréhensible, respectueuse et dans le dialogue.

Il apparaît en même temps de plus en plus clairement que les droits de l'enfant sont toujours aussi des questions d'organisation. La participation requiert du temps, de la stabilité et une sécurité professionnelle. Là où les équipes sont fortement surchargées de travail ou changent souvent, il est plus difficile de construire des relations suivies. Il est clair avec cela que la qualité des conditions de travail est une condition nécessaire pour que les droits puissent être vécus au quotidien.

Bientraitance : posture plutôt que méthode

Avec la notion de bientraitance, ce n'est pas une méthode donnée qui est mise en avant, mais une posture professionnelle. On entend par là une pratique axée de manière conséquente sur la dignité, la sécurité et le développement - et ceci activement, pas seulement comme un renoncement à la violence.

La bientraitance implique par conséquent aussi l'autoréflexion. Professionnel·le·s et organisations se confrontent aux questions suivantes : comment les décisions sont-elles prises, où s'exerce le pouvoir et comment les conflits sont-ils traités ? Ce qui importe, ce n'est pas tant d'éviter certains incidents que d'en tirer ensemble des enseignements.

On observe dans la pratique qu'une telle culture se développe là où les situations difficiles peuvent être discutées et ne sont pas individualisées. Les équipes ont besoin d'espaces où parler des incertitudes et de structures qui permettent d'apprendre plutôt que d'encourager à rechercher des responsables. La bientraitance n'est donc pas une tâche supplémentaire, mais une forme de collaboration professionnelle.

Inclusion : quand les structures bougent

Le changement de perspectives est encore plus évident s'agissant du thème de l'inclusion. La question centrale a longtemps été de savoir comment les enfants pouvaient être intégrés dans les offres existantes. Aujourd'hui, il s'agit davantage de savoir comment les offres doivent être aménagées pour que tous les enfants puissent naturellement y participer.

La différence est fondamentale : l'intégration requiert l'adaptation des individus, l'inclusion requiert l'adaptation des structures. Une grande partie de ce que l'on désigne aujourd'hui par inclusion relève aujourd'hui encore du domaine de l'intégration assistée. Parallèlement, de nombreuses évolutions de la pratique montrent que le quotidien change déjà : les enfants et les jeunes sont davantage impliqués dans les règles, les formes de communication sont adaptées et de nouvelles coopérations apparaissent - par exemple dans des domaines thématiques tels que relations, sexualité ou santé, qui ont longtemps été considérés comme difficiles.

Lorsque de tels changements aboutissent, la participation

devient une expérience concrète. Les enfants acquièrent de l'influence sur leur lieu de vie et ne sont plus seulement pris en charge, mais véritablement impliqués.

Trois notions - un noyau commun

Droits de l'enfant, bientraitance et inclusion décrivent différentes approches, mais conduisent à la même conséquence professionnelle : la responsabilité professionnelle passe de la prise de décision sur les enfants à l'action avec eux.

- Les **droits de l'enfant** fournissent le cadre normatif.
- La **bientraitance** décrit l'attitude dans la relation aux enfants.
- L'**inclusion** transforme les structures.

Ensemble, ils marquent la transition d'une pédagogie d'assistance à une pédagogie partenariale.

Un processus d'apprentissage - y compris pour les organisations

Cette évolution n'est pas terminée. Elle nécessite une adaptation constante - professionnelle, organisationnelle et sociale. Des associations comme Integras endossent ici un double rôle : elles donnent une orientation, tout en continuant d'apprendre. Cela implique de recueillir les retours de la pratique, d'intégrer de nouvelles perspectives et de remettre en question les évidences existantes.

En cette année d'anniversaire, le constat suivant peut être formulé : le progrès dans la protection de l'enfance et de la jeunesse ne résulte que rarement de réformes isolées, mais plutôt d'une multitude de petits changements dans l'attitude, le langage et la collaboration.

Perspectives

La direction à suivre est aujourd'hui plus claire : les enfants doivent non seulement être protégés, mais aussi écoutés ; non seulement accompagnés, mais aussi impliqués ; non seulement intégrés, mais aussi naturellement inclus.

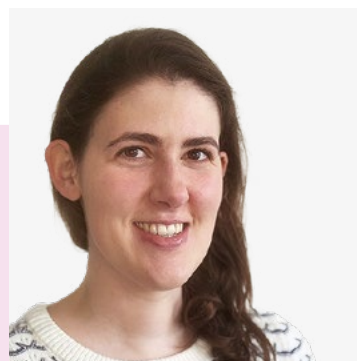
La tâche centrale de ces prochaines années sera par conséquent moins de formuler de nouveaux principes directeurs que de mettre en œuvre les principes existants avec conséquence - dans le quotidien des institutions, dans les conditions-cadres et dans la conception sociale de l'enfance.

L'histoire d'Integras le montre : la pratique professionnelle change quand la perspective change.

De la protection à la participation - et donc à une pédagogie qui ne se contente pas de prendre en compte les enfants, mais qui les prend au sérieux.



Jessica Pierobon, Collaboratrice spécialisée éducation sociale, Integras



Vivienne Simon, Collaboratrice spécialisée pédagogie spécialisée, Integras



Colloques 2025 - Impulsions, réflexions, perspectives

L'année 2025 a été particulièrement riche pour les professionnel·le·s de l'éducation sociale et de la pédagogie spécialisée : le premier Colloque national d'éducation sociale et de pédagogie spécialisée a vu le jour. Des actrices et acteurs de la pratique, de la recherche et des administrations se sont réunis lors du Forum suisse pour la protection de

l'enfance et de la jeunesse, et le traditionnel Colloque de Morat a mis au centre des débats les enjeux liés à l'engagement professionnel et aux conditions d'un accompagnement de qualité. Ensemble, ces rencontres montrent comment le présent et l'avenir du monde du travail peuvent être pensés et façonnés collectivement.

Colloque national d'éducation sociale et de pédagogie spécialisée : Focus sur le travail avec les familles

La première édition du Colloque national d'éducation sociale et de pédagogie spécialisée, les 5 et 6 mars 2025, a été l'un des moments forts de l'année. Professionnel·le·s, chercheuses et chercheurs, responsables et représentant·e·s de l'administration et de la science se sont réunis pour discuter, sous le thème du travail avec les familles, de la manière dont la pratique socioéducative et de pédagogie spécialisée pouvait être pensée et organisée en intégrant les familles - au-delà des processus standards et des déroulements routiniers.

Que peut-on en retenir ? La participation, l'inclusion et la gestion de la pénurie de personnel qualifié faisaient partie des questions centrales. Il est apparu très clairement que la collaboration avec les familles devait être repensée - en tant que processus dialogique qui reconnaît tout autant les ressources que les défis. Des ateliers et tables rondes ont permis d'examiner comment les réseaux familiaux pouvaient être renforcés et quelles attitudes doivent avoir les professionnel·le·s pour établir des relations fructueuses.

Conclusions pour la pratique : prêter davantage attention à la collaboration systémique, au lieu d'une pensée cloisonnée ; les familles en tant que partenaires actifs dans le quotidien professionnel.

Rétrospective :



Présentations :



Forum suisse pour la protection de l'enfance et de la jeunesse : Organiser l'arrivée

Le Forum suisse pour la protection de l'enfance et de la jeunesse, un format commun d'Integras et de PACH Enfants placés et adoptés Suisse, s'est tenu à Berne le 22 mai 2025. La rencontre était consacrée à un sujet-clé : l'arrivée des enfants et des jeunes dans de nouveaux lieux de vie.

La question centrale était : que faut-il pour que cette transition ne soit pas seulement gérée, mais accompagnée de manière sensible ?

Les professionnel·le·s ont discuté des bonnes pratiques relatives à l'organisation de la phase d'accueil, au rôle des personnes de confiance et à la collaboration entre institutions et familles - dans une perspective de stabilité, de relation et de sécurité.

Conclusions pour la pratique : sensibilisation aux processus de transition en tant que phase critique - et des suggestions très concrètes pour l'organisation d'un accueil réussi.

Rétrospective :



Présentations :



Colloque de Morat : Redonner du sens soutient l'engagement

Le Colloque de Morat 2025 a mis au centre une question essentielle dans le contexte actuel de pénurie de personnel et de transformations du secteur : qu'est-ce qui nourrit l'engagement professionnel aujourd'hui ?

Les interventions et ateliers ont exploré différentes pistes : l'importance du sens dans l'action socioéducative, la nécessité de créer des espaces de réflexion collective au sein des équipes, ainsi que le rôle de l'expérimentation et de la créativité comme moteurs d'innovation. Les discussions ont également porté sur la prévention de l'épuisement professionnel et sur la manière de replacer les personnes accompagnées au cœur des pratiques, dans une dynamique de co-construction plutôt que de simple prestation.

Conclusions pour la pratique : renforcer le sens, soutenir les équipes et favoriser des cadres de travail qui permettent à la fois engagement durable et qualité de l'accompagnement.

Rétrospective :



Présentations :



SAVE THE DATE

10.09.2026 :

Outil en ligne – Découvrez EQUALS

17.-18.09.2026 :

Colloque de Morat 2026

10.-12.11.2026 :

Colloque de Brunnen 2026 (en allemand)

Plus de détails sur les événements :
→ integras.ch/fr/colloques-et-conferences

Enseignements communs : que peut-on en retenir ?

Le paysage des colloques 2025 délivre trois messages centraux pour le monde du travail de demain :

- **Mieux comprendre les relations et les transitions :** qu'il s'agisse de l'accueil, du travail familial ou du placement – l'engagement signifie ne pas se contenter de gérer les transitions, mais les accompagner sciemment.
- **Dialogue plutôt que documentation :** la participation – des enfants, parents et professionnel-le-s – est la clé des processus réussis.
- **Réflexion et posture :** les discours spécialisés doivent être professionnalisés, mais aussi humanisés – là où la théorie et la pratique se rejoignent.

Conclusion :

2025 a été une année d'échange, de réflexion et d'innovation. Les colloques ont montré à quel point réseautage, dialogue et apprentissage commun sont importants – notamment dans un domaine qui façonne quotidiennement des mondes de vie et qui ouvre des perspectives d'avenir.



Là où je vis - ce que tu pourrais changer : regard rétrospectif de jeunes sur le point de quitter une institution

Lorsque des jeunes quittent une institution socioéducative, ce n'est pas seulement une relation de prise en charge qui prend fin - une période marquante de leur vie se termine également. Peu avant le départ, une occasion particulière se présente : prendre le temps, regarder en arrière et exprimer ce qui a été bénéfique - et ce qui ne l'a pas été.

EQUALS

C'est précisément cette réflexion qu'EQUALS propose aux jeunes gens avec le questionnaire de sortie « Mein Weg » (« Mon parcours »), élaboré en 2022. Le questionnaire recueille les expériences vécues depuis l'entrée jusqu'à la sortie et met en évidence les progrès, les objectifs atteints, les perspectives d'avenir et le degré de satisfaction.

Une question ouverte majeure a été exploitée dans l'actuelle fiche d'information EQUALS de janvier 2026 :

« Qu'est-ce qui pourrait être changé ici pour que les enfants/les jeunes se sentent encore mieux ? »

Les réponses de 139 jeunes, âgés de 12 à 22 ans, de 18 institutions ont été analysées. Les résultats sont exposés visuellement dans l'illustration à la page suivante.

L'autonomie est au centre

Le souhait d'amélioration de loin le plus fréquent se rapporte au domaine de l'autonomie et du contrôle (32.4 %). De nombreux jeunes gens formulent des critiques à l'encontre des règles, sanctions ou restrictions à la liberté individuelle. Les règles relatives aux téléphones portables et aux médias sont elles aussi souvent citées (13.7 %) - un sujet qui est étroitement lié à l'autodétermination et à la participation sociale.

C'est précisément ici que se manifeste le champ de tension auquel se consacre aussi largement le présent numéro de THEMA :

Pour les professionnel·le·s, les règles font partie de la responsabilité professionnelle. Pour les jeunes, elles représentent une ingérence directe dans leur quotidien. Entre « ici, tu travailles » et « ici, je vis » apparaît un espace de négociation qui doit être aménagé avec sensibilité.

La relation reste déterminante

Outre les questions structurelles, la relation et la communication avec les professionnel·le·s joue également un rôle central (10.8 %). Comment on vous parle, la manière dont les décisions sont expliquées, si les jeunes gens se sentent

pris au sérieux - tout cela influe sur l'expérience au moins autant que les conditions-cadres formelles.

D'autres thèmes se rapportent aux offres de loisirs et d'activités (9.4 %) ainsi qu'à des aspects de la vie quotidienne tels qu'alimentation, hygiène ou locaux (10.1 %). Ces domaines aussi le montrent : la vie en institution est toujours aussi du quotidien très concret.

Satisfaction différenciée

Il est également intéressant de constater que 12,9% des jeunes gens interrogés ne voient pas de besoin de changement et sont satisfaits de leur placement. Les résultats ne donnent donc pas une image unilatérale, mais mettent ceci en évidence : les besoins sont différents - et les structures existantes peuvent tout à fait aussi être perçues comme satisfaisantes.

Qu'est-ce que cela signifie pour le monde du travail de demain ?

Les résultats soulignent à quel point la participation et l'autodétermination sont essentielles pour les jeunes gens - en particulier dans un cadre qui est à la fois un lieu de vie et un lieu de travail. L'action professionnelle s'inscrit ici toujours dans un champ de tension entre mission de protection, directives institutionnelles et liberté individuelle.

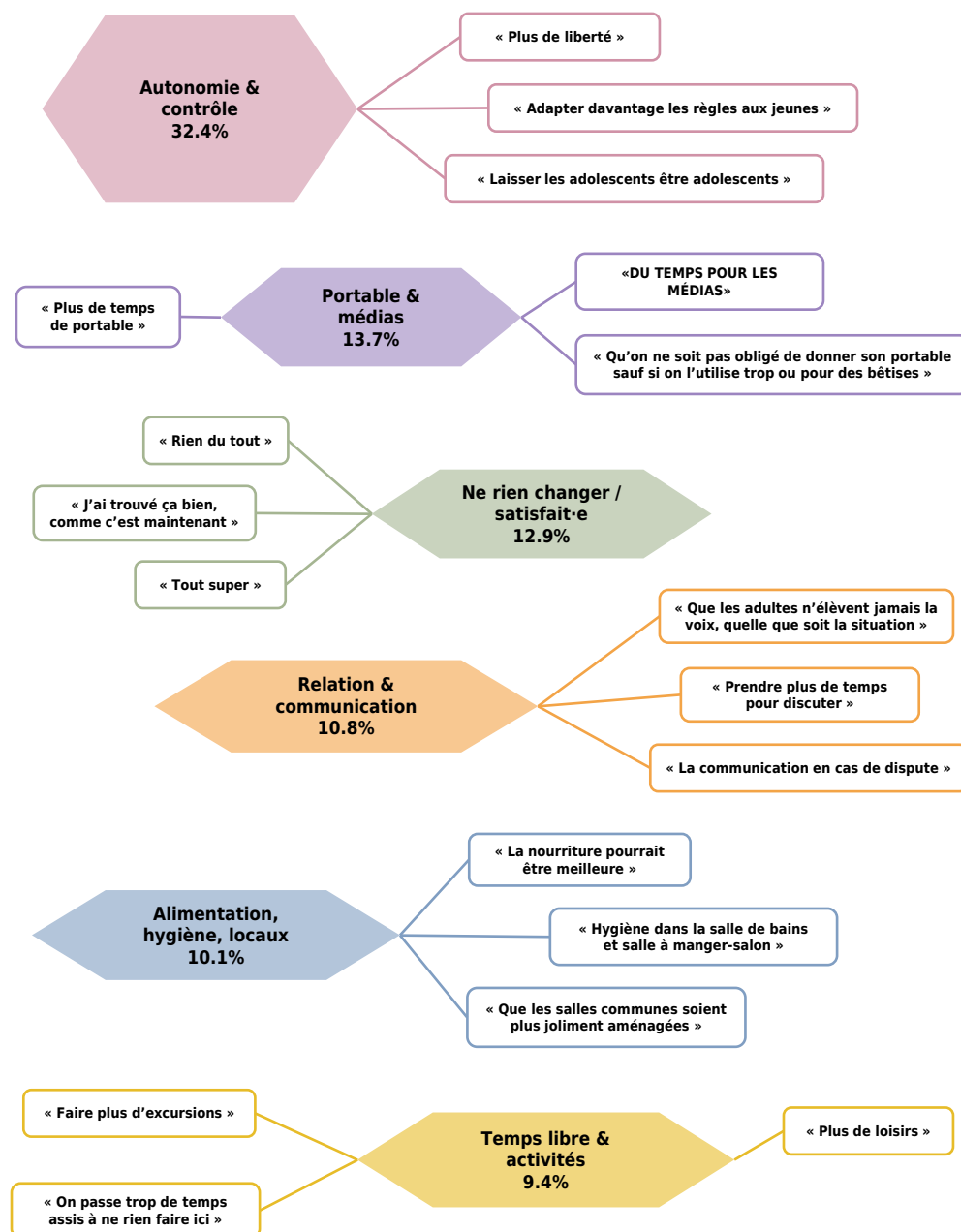
Pour le monde du travail de demain dans le domaine de la protection de l'enfance et de la jeunesse, cela signifie que les règles et les structures ne doivent pas seulement être professionnellement fondées, mais aussi explicables, négociables, et aménagées autant que possible de manière participative.

La qualité ne se manifeste pas que dans des concepts, mais dans le vécu au quotidien.

Le point de vue des jeunes sur le point de quitter une institution rappelle que la prise en charge institutionnelle est toujours plus que de la simple organisation : c'est une étape dans des parcours de vie.



Illustration : Souhaits d'amélioration rétrospectifs des jeunes gens en institution (N=139)



EQUALS s'engage pour les enfants, adolescent-e-s et jeunes adultes placés en dehors de leur famille et pour celles et ceux qui fournissent pour eux un précieux travail.

EQUALS est développé en continu, en collaboration avec Integras et les institutions participantes, au Centre Liaison et aide hors les murs de l'UPK Bâle Clinique pour enfants et adolescents (UPKKJ).

→ www.equals.ch



Le problème, ce ne sont pas les enfants : pourquoi les conditions-cadres font échouer l'inclusion – et quels sont réellement les besoins des professionnel-le-s

La question de savoir ce qui est le mieux, entre l'inclusion et la séparation, m'est souvent posée. Honnêtement : je ne sais pas. Pas plus que je ne sais si c'est le thé ou le café qui est le meilleur. Cela dépend du thé ou du café – de ma forme du jour, de l'heure et de l'environnement. Il n'est pas davantage possible de répondre de manière générale à la question de l'inclusion. Celles et ceux qui discutent la question comme s'il s'agissait de choisir entre l'une ou l'autre option passent à côté de la réalité des enfants et de la capacité d'évolution de toutes les personnes impliquées.

Sammy Frey

Sous la perspective de l'éducation spécialisée et de l'orientation sur les besoins, ce n'est pas le setting qui est au centre, mais l'enfant en tant que tout. Les enfants n'apportent pas seulement avec eux leurs propres conditions scolaires, mais aussi toute leur réalité de vie : charges psychiques, besoins de développement socio-émotionnel, tensions familiales – mais aussi ressources, intérêts et forces. Les lacunes scolaires et les comportements inappropriés sont rarement des problèmes isolés. Ils montrent que les exigences et les possibilités individuelles ne sont plus en concordance – et c'est là que l'école ordinaire atteint souvent ses limites.

L'inclusion échoue donc rarement à cause des enfants, mais à cause d'un manque de compréhension, d'un manque de flexibilité et de conditions-cadres rigides. Elle réussit là où les professionnel-le-s travaillent ensemble de manière interdisciplinaire : parents, personnel enseignant, pédagogie curative scolaire, éducation sociale et autres services spécialisés. Ce n'est que dans l'interaction de ces perspectives que naît une compréhension qui rend capable d'agir.

C'est notamment dans la collaboration entre enseignant-e-s et professionnel-le-s de l'éducation sociale que cela apparaît clairement. Tandis que les enseignant-e-s se concentrent sur l'enseignement, les objectifs d'apprentissage et la classe dans son ensemble, le travail socioéducatif cible davantage la relation, le quotidien et le bien-être émotionnel de chaque enfant. Les deux sont importants – mais pas automatiquement compatibles. S'il n'y a pas de position commune, de rôles clairement définis et de temps pour se mettre d'accord, des frictions apparaissent, qui ne sont pas dues aux enfants, mais aux structures. Les solutions d'assistance sont elles aussi souvent insuffisantes lorsqu'elles sont axées en premier lieu sur les exigences du setting plutôt que sur les besoins de l'enfant. Un enfant avec une forte propension à bouger n'est guère aidé par la présence soudaine à ses côtés d'une personne supplémentaire qu'il ne connaît pas et qui réclame avant tout le calme. Une personne supplémentaire ne remplace ni une position commune, ni une clarification spécialisée, ni des accords contraignants. S'il n'y a pas de temps pour l'échange, la collaboration multiprofession-

nelle et la formation continue, l'inclusion reste un impératif politique qui part en fumée dans le quotidien pédagogique – et frustre toutes les parties prenantes.

Pour les enfants ayant des besoins particuliers, le travail sur l'estime de soi et l'auto-efficacité est essentiel. Nombre d'entre eux ont appris qu'ils sont « insuffisants ». Ils sont confrontés tous les jours à des corrections, des comparaisons et des échecs. Cela engendre des stratégies de protection comme le repli sur soi, le refus ou l'opposition. Ces enfants ne sortent pas des systèmes par commodité, mais parce qu'ils n'y trouvent pas leur place. C'est pourquoi la pédagogie professionnelle mise délibérément sur un renforcement positif, des exigences réalistes et des moments de réussite. Les enfants doivent faire cette expérience : on me voit. On me croit capable. Je peux avoir un impact.

Il est important de voir les grandes lignes et en même temps d'avancer à petits pas : penser au long terme, des positions professionnelles claires et des structures viables – tout cela combiné à une action proportionnée au quotidien. Tous les enfants n'ont pas besoin du même setting, des mêmes attentes ou conséquences. Mais chaque enfant, chaque jeune a besoin d'adultes qui le regardent, lui offrent du soutien, lui permettent de se développer et assument des responsabilités.

L'inclusion échoue là où les exigences politiques ne sont pas soutenues par des ressources spécialisées. Ce que l'on vend souvent aujourd'hui comme le progrès inclusif signifie pour de nombreux professionnel-le-s : plus d'enfants, plus d'hétérogénéité, plus de besoins, plus de travail relationnel et de travail de coordination – avec un temps imparti, une structure et un soutien inchangés. Les problèmes structurels sont alors transposés vers le bas : sur les équipes, les différents professionnel-le-s et, pour finir, sur les enfants eux-mêmes. Non pas parce que les professionnel-le-s ne seraient pas qualifiés, mais parce qu'un système qui ne suit pas le changement délègue sa surcharge au lieu d'assumer ses responsabilités. Ou, pour reprendre l'exemple du début : on fait bouillir encore et encore toujours le même sachet de thé – jusqu'à ce qu'il se désagrège. Et il se désagrègera, si les conditions-cadres ne changent pas.

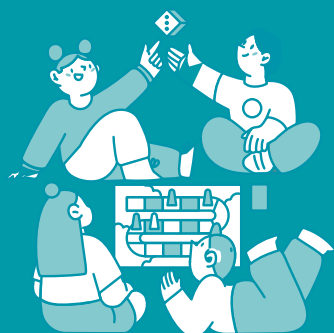


Sammy Frey, Conseiller en pratique scolaire à Zurich. Enseignant du secondaire de formation, ayant plusieurs années d'expérience dans l'enseignement spécialisé (type A).

→ schuelfrey.ch

Schulpodcast mit Herz, Haltung und Humor:

→ schuelfrey-podcast.ch



Édition

Integras, Association professionnelle pour l'éducation sociale et la pédagogie spécialisée,
Place de la Riponne 5, 1005 Lausanne
T 021 601 65 40, integras@integras.ch
→ www.integras.ch

Rédaction

Rena Manetsch, Meryem Oezdirek

Textes

Lorène Métral, Meryem Oezdirek, Marcel Spiess, Quellenhof Stiftung, Beatrice Kalbermatter, Gaëlle Aeby, Serge Moulin, Gentiane Moser, Daniela Wirz, Samuel Keller, Rahel Heeg, Monika Luginbühl, Fabienne Valaulta, Teodros Michael, Patricia Nydegger, Rena Manetsch, André Wyssenbach, Jessica Pierobon, Vivienne Simon, Nils Jenkel, Sammy Frey

Photographie

Tous les portraits utilisés ont été fournis par les auteurs eux-mêmes. La photographie de la page 4 a été mise à disposition par la Fondation Quellenhof. Les images de la couverture et de la quatrième de couverture, ainsi que celles des pages 8 et 18, ont été créées avec Canva et Adobe Firefly.

Correction & traduction

Bettina Gisler, Anne Delord

Layout

Annatina Sidler, designsia.ch

Impression

Druckerei Printoset GmbH,
Flurstrasse 93, 8047 Zürich

Tirage

350 ex. allemands, 250 ex. français

INTEGRAS Thema

Magazine
01/2026

Fachverband Sozial-
und Sonderpädagogik

Association professionnelle
pour l'éducation sociale
et la pédagogie spécialisée