



RAPPORT FINAL - 03.12.2021

Situation professionnelle des curatrices et curateurs professionnels

Résultats de la 2^{ème} enquête auprès des
curatrices et curateurs professionnels
en Suisse 2021

sur mandat de l'Association suisse
des curatrices et curateurs professionnels (ASCP-SVBB)

Impressum

Citation recommandée :

Editeur : Association suisse des curatrices et curateurs professionnels (ASCP-SVBB)

Auteur : Ecoplan

Titre : Situation professionnelle des
curatrices et curateurs
professionnels

Sous-titre : Résultats de l'enquête auprès des curatrices et curateurs professionnels en Suisse

Lieu : Berne

Date : 01.09.2021

© ASCP-SVBB, Berne 2021, tous droits réservés.

Mandant : Comité de l'ASCP-SVBB

Ignaz Heim, président

Markus Odermatt, secrétaire général

L'équipe de projet Ecoplan

Nana Adrian

Philipp Walker

ECOPLAN AG

Recherche et conseil dans les domaines de l'économie et de la politique

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14

CH - 3011 Berne

Tél+41 31 356 61 61

bern@ecoplan.ch

Schützengasse 1

P.O. Box

CH - 6460 Altdorf

Tél+41 41 870 90 60

altdorf@ecoplan.ch

Avant-propos

L'Association suisse des curatrices et curateurs professionnels (ASCP) s'engage à promouvoir et à renforcer la profession. L'attrait de la profession dépend de différents facteurs. Il y a cinq ans encore, le degré de satisfaction professionnelle des curatrices et curateurs professionnels n'était pas encore connu, de même que les facteurs exerçant une réelle influence sur cette satisfaction. En 2016, l'ASCP a donc réalisé la première enquête nationale sur la situation professionnelle des curatrices et curateurs professionnels. Ils ont été interrogés sur divers aspects clés tels que la charge de travail, la formation continue, la collaboration avec l'APEA ou le tribunal de la famille, ainsi que la mise en œuvre de la loi fédérale révisée à partir de 2013¹.

Après cinq ans, l'association a réitéré l'enquête en 2021. Celle-ci comportait la plupart des mêmes questions afin de permettre une comparaison avec les résultats de l'année 2016.

L'analyse des résultats fournit un aperçu différencié et révélateur de la situation professionnelle des curatrices et curateurs professionnels et identifie à la fois les aspects réjouissants et les défis à relever dans le cadre de leur activité quotidienne. L'association espère que les personnes sous curatelle profiteront également des résultats de l'enquête. Ils permettent notamment d'élaborer des mesures afin de réduire la tendance croissante à envisager un changement professionnel et donc d'éviter la valse des curatrices ou curateurs.

Nous tenons à remercier l'ensemble des participantes et participants pour leur précieuse contribution et les responsables hiérarchiques d'avoir facilité la réalisation de l'enquête.

Dr Ignaz Heim
Président ASCP

¹ cf. Ecoplan, rapport final de l'enquête 2016 disponible auprès du secrétariat général de l'ASCP, Schützenmatt 13, 6044 Udligenswil

L'essentiel en bref

Un aperçu représentatif et unique de la situation professionnelle

Cinq ans après la première enquête nationale sur la situation professionnelle des curatrices et curateurs professionnels, l'ASCP² a réalisé une deuxième enquête globale en 2021. Le nombre de participants a augmenté de 70% par rapport à 2016, pour totaliser 1'323 curatrices et curateurs professionnels. Les personnes interrogées proviennent de toutes les régions de Suisse, représentent les 26 cantons et les deux formes d'organisation telles que les curatelles professionnelles et services sociaux polyvalents. 25% sont des hommes et près d'un cinquième des répondants travaille en Suisse latine. Les résultats sont donc très représentatifs et fournissent un aperçu unique et différencié de la situation professionnelle des curatrices et curateurs professionnels.

Grande satisfaction au travail et sources d'insatisfaction

Avec une part de 85%, la grande majorité des curatrices et curateurs professionnels sont en général satisfaits de leur situation professionnelle. La moitié d'entre eux sont même très satisfaits. A cet égard, aucune différence n'est observée entre les régions linguistiques ou les formes organisationnelles (curatelles professionnelles ou services sociaux polyvalents).

Toutefois, l'insatisfaction est nettement plus élevée lorsque les ressources temporelles ne suffisent pas à assurer la gestion de mandats dans le temps de travail contractuel ou si la charge de travail subjective est perçue comme élevée. Cette situation s'applique à près de deux tiers des curatrices et curateurs. Dans ces conditions, la proportion de personnes insatisfaites s'élève à 80%. Parmi les autres facteurs générant une insatisfaction élevée figurent une mauvaise culture du conflit et de l'erreur, citée par respectivement 27% et 16% des curatrices et curateurs professionnels. Plus d'un tiers de ces répondants sont par ailleurs insatisfaits de leur environnement professionnel. Une bonne collaboration avec l'APEA³ ou au sein de l'organisation a un impact significatif sur la satisfaction au travail. 81% et 91% respectivement sont satisfaits de la collaboration externe et interne. Lorsque celle-ci est perçue comme mauvaise, l'insatisfaction augmente fortement, surtout en ce qui concerne la collaboration interne. De même, les processus de travail internes insuffisants et les mauvaises procédures dans le cadre de la collaboration avec l'APEA contribuent fortement à la hausse de l'insatisfaction à l'égard de la situation professionnelle.

Santé

L'impact de la charge de travail élevée sur la santé reste important et n'a pas diminué depuis la dernière enquête réalisée il y a cinq ans. Plus de la moitié des personnes interrogées déclarent

² **Association suisse des curatrices et curateurs professionnels:** fondée en 1913, l'ASCP-SVBB regroupe aujourd'hui quelque 1'800 membres dont la majorité des curatrices et curateurs professionnels actifs dans la protection de l'enfant et de l'adulte. A l'échelle nationale, l'ASCP-SVBB est l'interlocuteur privilégié pour toutes les questions ayant trait à la mise en œuvre opérationnelle de la protection de l'enfant et de l'adulte par les curatrices et curateurs professionnels responsables de la gestion de mandats. L'ASCP-SVBB entretient des échanges partenariaux avec les 7 groupes régionaux et possède un secrétariat central à Udligenswil LU.

³ Egalement qualifiée de tribunal de la famille dans le canton d'AG.

souffrir de fatigue excessive et d'épuisement. Près de 40% indiquent avoir des troubles du sommeil.

Encouragement de la compétence professionnelle

L'enquête montre que plus l'ancienneté augmente, moins les ressources temporelles disponibles sont contestées. Cela pourrait être attribué à une compétence professionnelle qui s'est développée avec l'expérience et confirme l'importance de la formation, de la formation continue et de l'échange professionnel pour une situation de travail satisfaisante à la fois pour les titulaires de mandats débutants et les curatrices et curateurs professionnels peu expérimentés. Les employeurs ne semblent pas toujours en être conscients, puisque l'accès à la formation continue et aux possibilités d'inter- et de supervision reste inchangé par rapport à 2016. En d'autres termes, les ressources nécessaires ne sont pas mises à disposition pour la formation et la formation continue. Près de la moitié des répondants ne sont donc pas à même de participer à des formations continues dans l'ampleur souhaitée; un tiers des répondants n'ont pas un accès suffisant à l'intervision ou à la supervision. Pour pallier la situation, ils recourent à l'échange collégial informel.

Les évaluations montrent que les offres de formation continue proposées à ce jour sont de bonne qualité. Les contenus peuvent être directement mis en pratique selon 90% des personnes interrogées.

Gestion de la qualité

La situation reste inchangée en ce qui concerne la gestion de la qualité. Près d'un tiers des curatrices et curateurs professionnels n'ont pas de retours sur la qualité de leur travail, ce qui impacte directement leur satisfaction professionnelle, pour laquelle cette forme d'appréciation représente un aspect central. Celles et ceux qui rapportent un retour insuffisant sur la qualité de leur travail (en termes de régularité, d'intensité/ampleur et de professionnalisme) sont nettement plus insatisfaits de leur situation professionnelle.

Nécessité d'agir au niveau opérationnel

L'enquête montre qu'un quart des personnes interrogées estiment que le déroulement des procédures avec l'APEA est mauvais. Pour un cinquième, le principe de subsidiarité n'est pas assez pris en compte. Pour un tiers des curatrices et curateurs professionnels, les processus de travail internes sont insuffisants.

Fluctuation

Malgré la satisfaction professionnelle prédominante, la volonté de changer d'emploi est restée inchangée depuis 2016, étonnamment aussi chez les curatrices et curateurs professionnels satisfaits. 43% des répondants (près de la moitié des personnes interrogées) envisagent un changement professionnel à moyen ou long terme, bien que trois quarts d'entre eux soient satisfaits de leur situation professionnelle. Près d'un quart envisage de quitter complètement le domaine de la protection de l'enfant et de l'adulte. Malgré le fait que la majorité des curatrices et curateurs professionnels soient satisfaits, ce résultat est préoccupant. Il met en exergue le besoin d'agir au niveau des organes responsables, des directions des curatelles professionnelles et services sociaux polyvalents, ainsi qu'au niveau de la surveillance, c'est-à-dire l'APEA. La nécessité d'agir doit être prise au sérieux dans sa portée systémique.

Le Comité de l'ASCP-SVBB

Sommaire

	Impressum	2
	Avant-propos	2
	L'essentiel en bref	3
	Sommaire	5
1	Introduction	6
1.1	Situation initiale	6
1.2	Aperçu de la démarche	6
1.3	Objectif et structure du rapport.....	10
2	Forme organisationnelle, activité, parcours professionnel	11
2.1	Forme organisationnelle.....	11
2.2	Activité et parcours professionnel	12
3	Satisfaction par rapport à la situation professionnelle	17
3.1	Satisfaction par rapport à l'environnement professionnel	17
3.2	Satisfaction par rapport à d'autres aspects de la situation professionnelle	21
3.3	Satisfaction par rapport au salaire	25
4	Facteurs influençant la satisfaction	26
4.1	Charge de travail.....	26
4.2	Formation continue	30
4.3	Contrôles de qualité et culture du conflit et de l'erreur	32
4.4	Sécurité personnelle	35
4.5	Collaboration au sein de la curatelle professionnelle et avec l'APEA	37
4.6	Appréciation et retours positifs.....	39
4.7	Perception publique de la protection de l'enfant et de l'adulte	40
4.8	Autres aspects du quotidien professionnel	42
4.9	Objectifs de la réforme du DPEA	45
5	Impact de la charge de travail élevée et insatisfaction	47
5.1	Répercussions de la charge de travail sur la santé	47
5.2	Satisfaction et tendance à envisager un changement professionnel.....	48
	Annexe : Questionnaire de l'enquête individuelle 2021	49
	Bibliographie	57

1 Introduction

1.1 Situation initiale

L'entrée en vigueur du nouveau droit sur la protection de l'enfant et de l'adulte (DPEA) début 2013 a fondamentalement changé la situation pour l'ensemble des acteurs de la protection de l'enfant et de l'adulte (PEA). En tant qu'acteurs importants de l'ensemble du système, les curatrices et curateurs professionnels ont été considérablement impactés par le changement de loi. Pour l'Association suisse des curatrices et curateurs professionnels (ASCP-SVBB), la question s'est donc posée de savoir comment le changement de système avait impacté les curatrices et curateurs professionnels et leur travail.

Une enquête nationale commandée fin 2016 par l'ASCP-SVBB sur l'environnement de travail et la satisfaction des curatrices et curateurs professionnels a apporté de premières réponses à cette question. L'enquête a suscité un grand intérêt parmi les curatrices et curateurs professionnels. Au total, 763 personnes de tous les cantons y ont participé.

Les résultats de l'enquête 2016 ont montré que trois curatrices et curateurs professionnels sur quatre étaient satisfaits de leur environnement professionnel. Cependant, il est également ressorti que la charge de travail était très élevée et générait des problèmes de santé. La majorité des répondants ont estimé que la réforme du DPEA était positive.

Après cinq ans, l'enquête auprès des curatrices et curateurs professionnels a été réitérée au premier trimestre 2021 afin d'obtenir un aperçu de la situation professionnelle actuelle et de pouvoir analyser l'évolution au cours des cinq dernières années. L'ASCP utilisera les résultats pour axer ses activités sur les besoins réels et la réalité professionnelle des curatrices et curateurs professionnels.⁴

L'enquête a une nouvelle fois été réalisée en collaboration avec Ecoplan. Le présent rapport se base sur le rapport 2017⁵, analyse les changements et synthétise les principales conclusions.

1.2 Aperçu de la démarche

Les curatrices et curateurs professionnels ont été directement interrogés sur leur situation professionnelle. Les enquêtes ont été réalisées au moyen d'un questionnaire en ligne en allemand, français et italien. Le questionnaire correspond en grande partie à celui de l'enquête individuelle de 2016.⁶ Le Comité de l'ASCP a apporté quelques adaptations et ajouts sur la base de considé-

⁴ Les résultats de l'enquête doivent également servir à sensibiliser la population et les pouvoirs politiques aux tâches et défis respectifs des curatrices et curateurs professionnels.

⁵ Ecoplan (2017)

⁶ Le questionnaire de l'année 2016 avait été élaboré par le groupe de travail du Comité de l'ASCP avec le soutien d'Ecoplan SA et lors d'un atelier avec les représentants des groupes régionaux de l'ASCP en avril 2016.

rations actuelles. L'annexe contient le questionnaire complet de l'enquête individuelle menée en 2021 (cf. p. 50).

L'enquête auprès des curatrices et curateurs professionnels a été réalisée en mars et avril 2021 par e-mail direct ou via une personne de contact chez l'employeur (curatelles professionnelles, services sociaux et APEA). Environ 2'000 curatrices et curateurs professionnels ont été invités à participer.⁷ En outre, le secrétariat général de l'ASCP a adressé un message à ses membres les priant de bien vouloir participer à l'enquête.

Au total, 1'369 curatrices et curateurs professionnels issus des 26 cantons ont participé à l'enquête.⁸ Parmi ceux-ci, 1'323 réponses ont pu être utilisées pour l'analyse.⁹ Cela signifie qu'environ 55% des 2'300 à 2'400 curatrices et curateurs professionnels estimés en Suisse ont pris part à l'enquête.¹⁰

Par rapport à 2016, le nombre de participants est presque deux fois plus élevé. Un tiers a déclaré avoir déjà participé à l'enquête 2016. La répartition des réponses entre les cantons est présentée dans la Figure 1-1. A l'image de 2016, un peu plus de 20% des réponses proviennent de Suisse latine. Une proportion nettement plus élevée de répondants est issue du canton de Zurich (19% en 2021 contre 15% en 2016). En revanche, une proportion nettement plus faible provient des cantons de Fribourg et de Thurgovie.

⁷ Afin d'obtenir la participation la plus large possible de curatrices et curateurs professionnels, nous avons demandé à toutes les curatelles professionnelles, aux services sociaux et aux APEA de bien vouloir nous fournir les adresses de leurs curatrices et curateurs professionnels. La majorité des organisations sollicitées ont accepté de transmettre des adresses pour l'enquête individuelle. Nous disposions donc d'environ 2'000 adresses individuelles. D'autres institutions ont accepté d'inviter leurs curatrices et curateurs professionnels à participer à l'enquête.

⁸ Les questionnaires incomplets n'ont pas été pris en compte et évalués.

⁹ Les personnes qui occupent exclusivement une fonction dirigeante ou un poste de travailleur social sans gestion de mandats propre dans la protection de l'enfant ou de l'adulte n'ont pas été prises en compte dans l'analyse. Il n'est pas possible de calculer un taux de réponse pour l'enquête puisque le nombre de personnes exact ayant reçu le questionnaire ne peut pas être déterminé.

¹⁰ Un recensement national des curatrices et curateurs professionnels est toujours en cours. L'estimation approximative de 2'300 à 2'400 a été faite par le secrétariat général de l'ASCP.

Figure 1-1 : Aperçu de la participation aux enquêtes individuelles 2016 et 2021 par canton

Canton	Enquête individuelle 2021		Enquête individuelle 2016	
	Nombre de réponses	En %	Nombre de réponses	En %
Argovie	120	9%	54	7%
Appenzell Rhodes-Extérieures	13	1%	10	0%
Appenzell Rhodes-Intérieures	3	0%	3	1%
Bâle-Campagne	33	2%	18	2%
Bâle-Ville	17	1%	8	1%
Berne	310	23%	184	24%
Fribourg	44	3%	39	5%
Genève	34	3%	15	2%
Glaris	7	1%	3	0%
Grisons	32	2%	10	1%
Jura	12	1%	9	1%
Lucerne	80	6%	58	8%
Neuchâtel	14	1%	15	2%
Nidwald	1	0%	4	1%
Obwald	14	1%	4	1%
Saint-Gall	76	6%	35	5%
Schaffhouse	11	1%	4	1%
Schwyz	18	1%	17	2%
Soleure	45	3%	24	3%
Thurgovie	48	4%	43	6%
Tessin	17	1%	17	2%
Uri	4	0%	4	1%
Vaud	48	4%	26	3%
Valais	51	4%	38	5%
Zoug	11	1%	5	1%
Zurich	257	19%	111	15%
Sans indication	3	0%	6	1%
Toute la Suisse	1323	100%	763	100%

La comparaison régionale de la Figure 1-2 montre que toutes les régions sont représentées dans une mesure similaire à celle de 2016. Seule la région de Zurich présente une proportion nettement plus élevée de répondants.

Figure 1-2 : Aperçu de la participation aux enquêtes individuelles 2016 et 2021 par grande région

Grande région	Enquête individuelle 2021		Enquête individuelle 2016	
	Nombre de réponses	En %	Nombre de réponses	En %
Région lémanique	133	10%	79	10%
Espace Mittelland	425	32%	271	36%
Suisse du Nord-Ouest	170	13%	79	10%
Zurich	257	19%	111	15%
Suisse orientale	190	14%	108	14%
Suisse centrale	128	10%	92	12%
Tessin	17	1%	17	2%
Sans indication	3	0%	6	1%
Toute la Suisse	1323	100%	763	100%

Note : Les cantons sont divisés en 7 grandes régions selon la définition de l'Office fédéral de la statistique.

Les régions sont réparties comme suit: Région lémanique (GE, VD, VS), Espace Mittelland (BE, SO, FR, NE, JU), Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG), Zurich (ZH), Suisse orientale (SG, TG, AI, AR, GL, SH, GR), Suisse centrale (UR, SZ, OW, NW, LU, ZG), Tessin (TI).

Interprétation des différences observées

Les réponses des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête 2021 sont présentées et décrites dans les figures et le texte. Les différences constatées dans les chiffres ou entre les répondants ne sont pas toujours statistiquement significatives. Les différences observées statistiquement significatives sont explicitement indiquées comme « significatives » dans le texte. Les figures doivent donc être consultées et interprétées en combinaison avec le texte.

Signification statistique - procédure d'évaluation des données et de présentation des résultats

La significativité des différences observées entre les groupes de curatrices et curateurs professionnels au niveau de divers critères (p. ex. charge de travail, région, etc.) a été examinée à l'aide du test du chi-carré relatif à l'homogénéité des échantillons.

Cette méthode statistique permet de tester dans quelle mesure une distribution observée des caractéristiques entre les groupes diverge de manière statistiquement significative (càd. non fortuite) de la distribution attendue des caractéristiques. Dans une hypothèse nulle, il est supposé que les groupes ont une distribution de caractéristiques identique. Si

cette hypothèse nulle est rejetée sur la base des résultats du test du chi-carré, l'hypothèse alternative entre en jeu selon laquelle la distribution des caractéristiques diverge entre les groupes. Les différences significatives signalées dans le rapport sont sujettes à une probabilité d'erreur maximale de 5%.

Dans le rapport, nous avons renoncé à énumérer les valeurs des statistiques du chi-carré pour les résultats individuels. Sur la base de ces évaluations détaillées, les résultats sont en revanche présentés comme suit :

- Différences statistiquement significatives : elles sont explicitement indiquées dans le texte comme "significatives".
- Différences statistiquement non significatives : elles sont décrites dans le texte comme des différences entre les répondants, sans pour autant être explicitement signalées comme étant significatives.

A notre sens, les analyses statistiques approfondies enrichissent les résultats descriptifs et permettent de les présenter plus précisément. Dans le cadre de cette enquête nationale auprès des curatrices et curateurs professionnels, il convient toutefois de noter que les liens de causalité ne sont pas automatiquement donnés. Selon la question, les résultats les plus intéressants sont ceux qui sont statistiquement significatifs et non significatifs. Dans le cas des résultats statistiquement significatifs, la question se pose de savoir dans quelle mesure ces corrélations peuvent être causalement justifiées. Pour les résultats non significatifs, il y a toutefois lieu de se demander pourquoi les corrélations attendues ne ressortent pas des données.

1.3 Objectif et structure du rapport

Le présent rapport s'intéresse à la situation professionnelle des curatrices et curateurs professionnels et se base sur les résultats de l'enquête 2021. Les résultats sont comparés à ceux de l'enquête 2016, lorsque la nature des questions le permet. L'objectif est de mettre en exergue une évolution au cours des 5 dernières années.

Le deuxième chapitre ci-après décrit la forme organisationnelle, l'activité et le parcours professionnel afin de fournir un aperçu des répondants. Le chapitre 3 est ensuite consacré à la satisfaction des curatrices et curateurs professionnels à l'égard de leur situation professionnelle, avant d'identifier les éventuels facteurs impactant la satisfaction dans le chapitre 4. Le chapitre 5 examine les éventuelles répercussions d'une charge de travail élevée et de l'insatisfaction.

2 Forme organisationnelle, activité, parcours professionnel

Dans la section suivante, nous fournissons un aperçu des répondants ainsi que de leur situation professionnelle. Pour ce faire, nous examinons ci-après la forme organisationnelle (section 2.1) ainsi que le domaine d'activité et le parcours professionnel (section 2.2 des personnes interrogées).

2.1 Forme organisationnelle

L'activité de curatrice et de curateur professionnel peut être exercée dans diverses institutions publiques ou privées ou encore en tant qu'indépendant. Comme en 2016, les personnes interrogées en 2021 travaillent presque exclusivement dans des institutions publiques, principalement dans une curatelle professionnelle officielle (environ 60%) ou un service social (polyvalent) (environ 35%). Seules quelques personnes travaillent directement pour une APEA (1%) ou sont actives au sein d'une association, d'une fondation ou pour une autre entité légale (cf. Figure 2- 1). L'enquête n'a guère permis de toucher les titulaires de mandats professionnels indépendants.

Figure 2- 1: Forme organisationnelle des institutions dans lesquelles travaillent les répondants

Type d'institution	Nombre de mentions	en %
Curatelle professionnelle officielle	826	62%
Service social	447	34%
Association, fondation, Sàrl, SA, autre entité juridique	27	2%
APEA	7	1%
Autres titulaires de mandats professionnels	12	1%
Pas de réponse	4	0%
Total	1323	100%

Note : Résultats de l'enquête 2021

La forme organisationnelle dans laquelle travaillent les curatrices et curateurs professionnels dépend fortement de leur situation géographique. Ceci est démontré par une évaluation supplémentaire par région¹¹. Les personnes interrogées dans la région lémanique et en Suisse centrale et orientale travaillent principalement dans des curatelles professionnelles officielles (80-85%). Dans le canton de Zurich et les cantons du Nord-Ouest de la Suisse, environ deux tiers des personnes interrogées travaillent dans des curatelles professionnelles officielles et un tiers dans des services sociaux.

¹¹ Les 7 grandes régions telles que définies par l'Office fédéral de la statistique ont été utilisées pour les évaluations par région (cf. chapitre 1.2).

Dans l'Espace Mittelland, le rapport est exactement inversé; seul un tiers des répondants travaille dans des curatelles professionnelles officielles.

2.2 Activité et parcours professionnel

Les **fonctions** exercées par les répondants sont présentées dans la Figure 2-2. Il convient de noter qu'une ou plusieurs fonctions peuvent être indiquées pour chaque cas.

Figure 2-2: Fonctions exercées par les personnes interrogées

Fonction	Nombre de personnes ayant indiqué qu'elles exercent cette fonction	
	2021	2016
Curatrice/curateur professionnel/le	1263	735
Travailleuse/Travailleur social/e	531	299
Fonction dirigeante	207	117
Mandats d'enquête exclusivement	119	69

Note : Résultats de l'enquête 2021. Plusieurs réponses possibles.

Tous les répondants, sauf 60, travaillent comme curatrices ou curateurs professionnels.¹² Environ la moitié de ces personnes (583) travaillent exclusivement comme curatrices ou curateurs professionnels. Parmi les autres curatrices et curateurs professionnels, 324 (24%) exercent une double fonction de travailleur social et 134 (10%) une double fonction dirigeante. Ce n'est que très rarement que les personnes interrogées exercent simultanément des mandats d'enquête ou une autre fonction (3%). Au total, 179 répondants (14%) déclarent exercer au moins deux autres fonctions en plus de leur fonction de curatrice ou curateur professionnel. En d'autres termes, ils occupent dans la plupart des cas aussi une fonction dirigeante et sont actifs dans le travail social. Une comparaison avec les résultats de l'enquête 2016 montre que la composition n'a pas changé au niveau des fonctions.

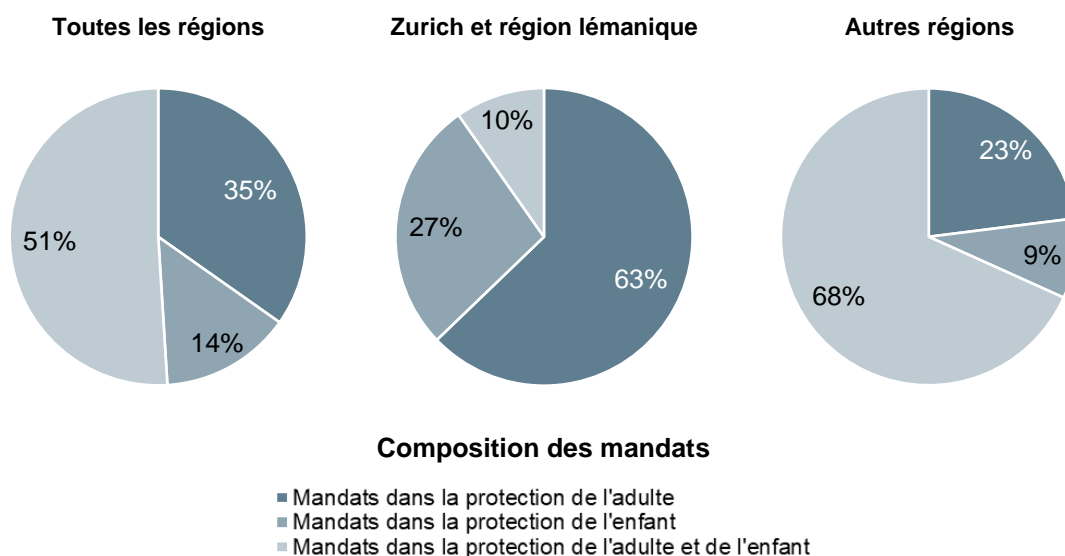
La loi fédérale fait la distinction entre les curatelles dans la protection de l'enfant et celles dans la protection de l'adulte. Dans la pratique, les curatrices et curateurs professionnels gèrent des mandats dans les deux domaines ou se spécialisent dans l'un des deux (voir Figure 2-3). Environ un tiers (35%) des répondants exercent uniquement des mandats dans la protection de l'adulte et 14% dans la protection de l'enfant. La moitié des répondants gèrent à la fois des mandats dans la protection de l'adulte et de l'enfant. En 2016, un nombre nettement plus élevé de répondants (environ 60%) gérait les deux types de mandat. Par rapport à 2016, les répondants sont donc davantage spécialisés dans la protection de l'enfant et de l'adulte en 2021. La compa-

¹² Ils travaillent dans des fonctions dirigeantes et/ou comme travailleuses/travailleurs sociaux ou gèrent de purs mandats d'enquête. Simultanément, ces personnes ont toutefois déclaré exercer des mandats dans la protection de l'enfant ou de l'adulte ou de purs mandats d'enquête, raison pour laquelle elles sont toujours prises en compte dans les évaluations.

raison entre les personnes qui ont participé pour la première fois à l'enquête et celles ayant aussi pris part à celle de 2016 n'indique pas que la spécialisation des répondants diverge.

Le canton de Zurich se distingue surtout par une séparation claire entre la gestion de mandats dans la protection de l'adulte et celle dans la protection de l'enfant. Il n'existe quasiment pas de curatrices et curateurs professionnels avec un portefeuille mixte. Les portefeuilles mixtes sont aussi relativement rares dans la région lémanique. Dans les autres grandes régions, la spécialisation n'est pas aussi répandue. La majorité des curatrices et curateurs professionnels, qui varie entre 57% dans l'Espace Mittelland et 89% en Suisse orientale, exercent des mandats de protection de l'enfant et de l'adulte.

Figure 2-3: Composition des mandats des curatrices et curateurs professionnels interrogés



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'320 réponses au total, dont 390 de Zurich et de la région lémanique et 930 des autres régions.

La Figure 2-4 présente le **taux d'activité contractuel** des répondants.

Avec 63%, la majorité des curatrices et curateurs professionnels interrogés travaillent à plus de 80%. 30% présentent un taux d'activité entre 50% et 80% et un bon 7% entre 20% et 50%. A l'image de l'ensemble du marché du travail, il y a proportionnellement plus de femmes que d'hommes parmi les salariés à temps partiel. Par rapport à 2016, l'activité à temps partiel chez les hommes interrogés a toutefois augmenté de 5 points de pourcentage. Simultanément, la proportion d'hommes parmi les répondants a sensiblement diminué, passant de 33% en 2016 à 27% en 2021.

Afin d'illustrer la charge de travail totale d'une personne, les répondants ont aussi été interrogés sur les activités lucratives supplémentaires. Parmi les personnes interrogées avec un taux

d'activité entre 20% et 50%, environ 26% ont mentionné une autre activité lucrative. Parmi les répondants avec un taux d'activité entre 50% et 80%, 12% ont indiqué exercer une autre activité professionnelle. Il en va de même des personnes avec un taux d'activité entre 80 et 90%, dont quelque 7% déclarent exercer une activité secondaire. Dans l'ensemble, une plus faible proportion de répondants (10%) a indiqué avoir une autre activité professionnelle par rapport à 2016 (13%).

Figure 2-4: Taux d'activité et sexe des curatrices et curateurs professionnels interrogés (en %)

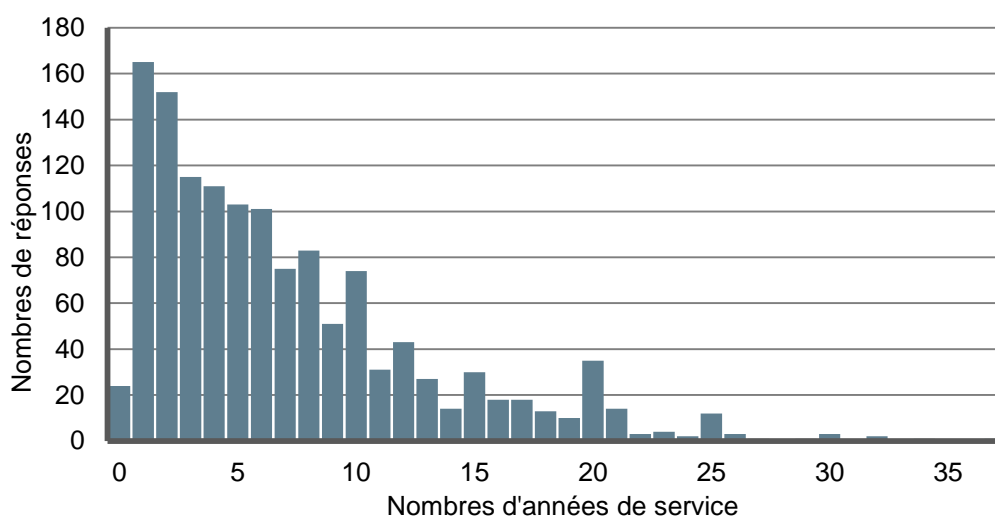
Taux d'activité	Total	Par sexe		Proportion de personnes ayant une activité secondaire
		Hommes	Femmes	
20-50%	7%	5%	7%	26%
51-80%	30%	17%	35%	12%
81-100%	63%	78%	58%	7%
Total	100%	100%	100%	10% (moyenne)
Nombre de réponses (N)	1'318	354	951	126 de 1'288

Note : Résultats de l'enquête 2021.

La composition des répondants n'a pas changé en terme d'**ancienneté**. Ceux de 2016 travaillaient en moyenne depuis 7,3 ans comme curatrices et curateurs professionnels, tandis que la moyenne pour les répondants de 2021 s'élevait à 7,2 ans. La Figure 2-5 montre que certaines personnes exercent cette profession depuis plus de 30 ans, *mais que près de la moitié ont toujours moins de cinq ans d'expérience professionnelle* (53% à l'année 2016). Une personne sur quatre n'exerce que depuis deux ans ou moins l'activité de curatrice ou curateur professionnel.

Le rapport entre les sexes est d'environ 1:3 (hommes:femmes) parmi les personnes interrogées. Avec 27%, un peu plus d'un quart des titulaires de mandats sont des hommes.

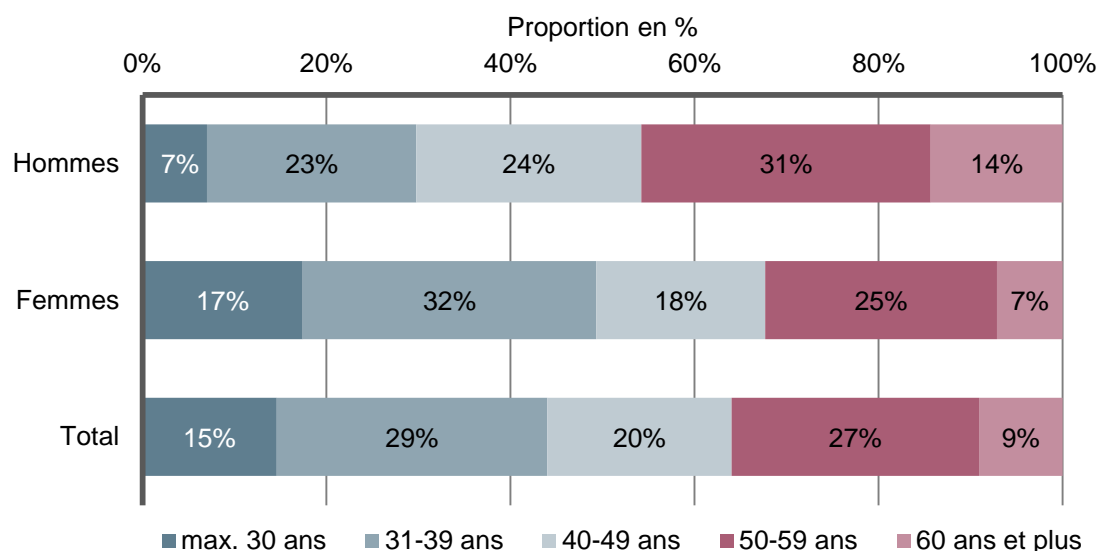
Figure 2-5: Années de service des curatrices et curateurs professionnels interrogés



Note : Résultats/Base de l'enquête 2021: 1'316 réponses au total (Enquête 2016 – 759 réponses au total)

La forte proportion de répondants avec peu d'ancienneté pourrait porter à croire que le travail est surtout accompli par des professionnels plus jeunes. Or, ce n'est pas le cas. Un coup d'œil à la répartition par âge (cf. Figure 2-6) montre que les répondants sont relativement bien répartis entre les différentes catégories d'âge. Globalement, deux tiers ont moins de 50 ans; un bon tiers a 50 ans et plus. Une image plus différenciée apparaît en examinant l'âge par sexe: environ 32% des femmes interrogées ont plus de 50 ans. Chez les hommes, cette proportion est nettement plus élevée, soit 45%. Cette différence était également observée en 2016: à cette époque, 33% des femmes et 50% des hommes avaient déjà plus de 50 ans. Un rajeunissement significatif peut ainsi être constaté chez les hommes. Celui-ci est principalement dû aux personnes ayant participé pour la première fois à l'enquête en 2021; parmi ces hommes, 36% ont plus de 50 ans.

Figure 2-6: Âge des personnes interrogées par sexe



Note : Résultats de l'enquête 2021 : 1'309 réponses au total, 356 hommes et 953 femmes
(Résultats de l'enquête 2016 : 756 réponses au total, 250 hommes et 506 femmes)

La plus faible proportion de curatrices et curateurs professionnels âgés de moins de 30 ans est en partie due à la **formation**. La grande majorité des curatrices et curateurs professionnels (90%) ont un diplôme de niveau tertiaire. Un bon 70% des répondants déclarent que leur formation professionnelle de base est le « travail social » (cf. Figure 2-7). Les personnes interrogées possèdent aussi assez souvent une « formation commerciale », même si cette proportion est nettement plus élevée qu'en 2016 (30% contre 21% en 2016). La « pédagogie » (14%) et le "droit" (6%) ont été cités de manière inchangée et peu fréquente. La proportion de répondants ayant suivi la formation postgrade Certificate of Advanced Studies (CAS) dans la gestion de mandats est également restée inchangée, à savoir un tiers.

Figure 2-7 : Formation professionnelle de base des répondants

Formation professionnelle de base	2021		2016	
	Nombre de mentions	Part en %	Nombre de mentions	Part en %
Travail social	959	72%	552	73%
Formation commerciale	399	30%	158	21%
Pédagogie	188	14%	80	11%
Droit	77	6%	32	4%

Note : Plusieurs réponses possibles. La part (en %) a été calculée sur le total des réponses reçues, soit 1'323 en 2021 et 822 en 2016.

3 Satisfaction par rapport à la situation professionnelle

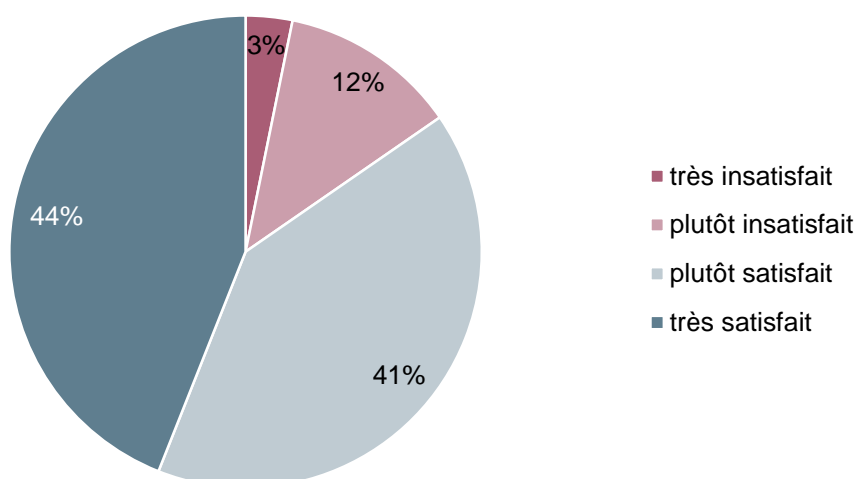
Dans le cadre de l'enquête, les curatrices et curateurs professionnels ont été interrogés sur leur satisfaction personnelle à l'égard de leur situation professionnelle. Une distinction a été faite entre la **satisfaction à l'égard de leur environnement professionnel, le degré d'autonomie, les ressources temporelles** et le **degré de responsabilité**.

Ce chapitre 3 traite en général de la satisfaction des répondants à l'égard de leur situation professionnelle. Il explique également comment cette satisfaction diverge entre les différents groupes de curatrices et curateurs professionnels. Le chapitre 4 analyse ensuite la corrélation entre différents aspects de la situation professionnelle et la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel.

3.1 Satisfaction par rapport à l'environnement professionnel

La satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel est élevée (cf. Figure 3-1). 85% des répondants sont plutôt ou très satisfaits de leur environnement professionnel, tandis que les 15% restants sont plutôt ou très insatisfaits. Aucune différence n'est dénotée entre ceux qui ont participé pour la première fois à l'enquête en 2021 et ceux qui y ont déjà pris part en 2016. La proportion de répondants insatisfaits était de 24% en 2016. Les personnes interrogées en 2021 sont donc significativement plus satisfaites de l'environnement professionnel qu'en 2016, mais la différence doit être interprétée avec prudence (cf. encadré sur l'évolution au cours des cinq dernières années à la page suivante).

Figure 3-1 : Satisfaction par rapport à l'environnement professionnel



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'317 réponses au total
(Enquête 2016: 758 réponses, dont 76% plutôt et très satisfait)

Évolution au cours des cinq dernières années

Comparabilité générale des réponses de 2016 et 2021

Un grand nombre de curatrices et curateurs professionnels de tous les cantons ont participé aux enquêtes de 2016 et 2021. Les données ne permettent pas d'identifier une distorsion systématique. Il y a donc lieu de partir du principe que les échantillons sont représentatifs.

S'il existe des différences significatives entre les réponses de 2016 et celles de 2021, celles-ci sont indiquées sous forme d'évolution. Afin de déterminer si les différences sont uniquement dues aux personnes qui ont participé pour la première fois en 2021, nous testons dans chaque cas si elles ont répondu de manière significativement différente par rapport à celles qui ont aussi participé en 2016. Le cas échéant, une mention explicite est intégrée au texte.

Comparabilité des réponses relatives à la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel

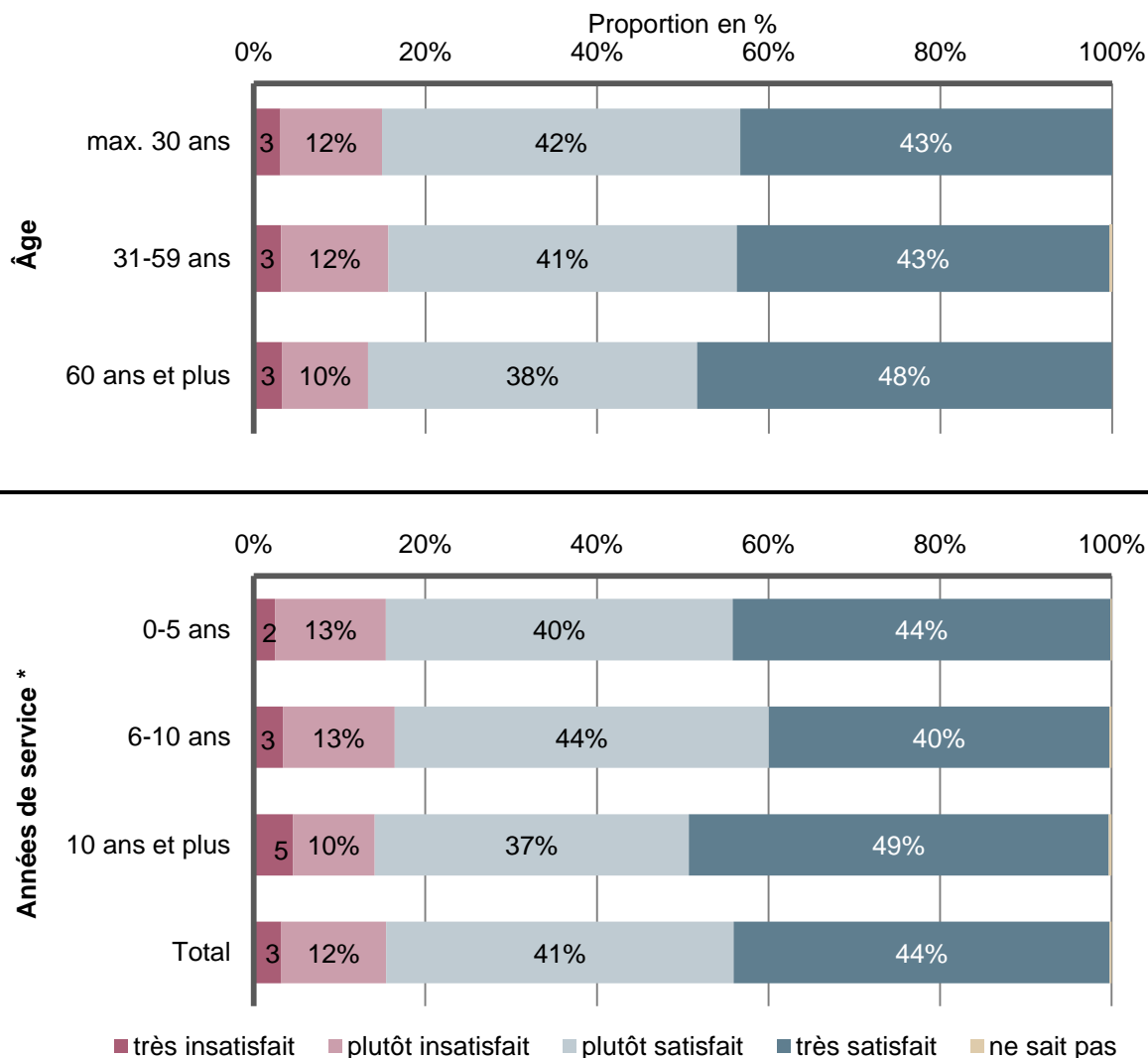
En 2016, environ un quart des répondants ont indiqué qu'ils n'étaient pas satisfaits de leur environnement professionnel. Afin d'obtenir une image plus différenciée de la satisfaction des curatrices et curateurs professionnels, l'enquête 2021 a également posé des questions sur la satisfaction à l'égard du degré d'autonomie, des ressources temporelles et du degré de responsabilité. Bien qu'il s'agisse de nouveaux éléments clés, il n'est pas possible d'exclure que les réponses relatives à la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel aient été influencées par ces nouvelles questions.

Les différences entre le degré de satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel en 2016 et en 2021 doivent donc être interprétées avec prudence. Il est néanmoins possible de comparer la relative satisfaction des différents groupes de curatrices et curateurs professionnels.

D'autres analyses des enquêtes 2016 et 2021 montrent que la satisfaction individuelle des personnes interrogées à l'égard de l'environnement professionnel ne dépend pas de caractéristiques personnelles telles que le sexe, le parcours professionnel ou la formation. De même, les différents groupes d'âge ne présentent pas de différences significatives quant à la satisfaction (cf. Figure 3-2).

Dans l'enquête 2021, la satisfaction ne dépend pas non plus de l'ancienneté des répondants. La combinaison entre différentes tranches d'âge et l'ancienneté ne présente pas de différences. Il en était autrement en 2016 : par exemple, la satisfaction des répondants avec 0 à 5 ans d'ancienneté était légèrement plus élevée chez les moins de 30 ans que chez les 30-59 ans.

Figure 3-2: Satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel par âge et ancienneté



Note : Résultats de l'enquête 2021, 1'317 réponses au total (* Enquête 2016 : 758 réponses au total, dont 76% plutôt satisfait et très satisfait au total)

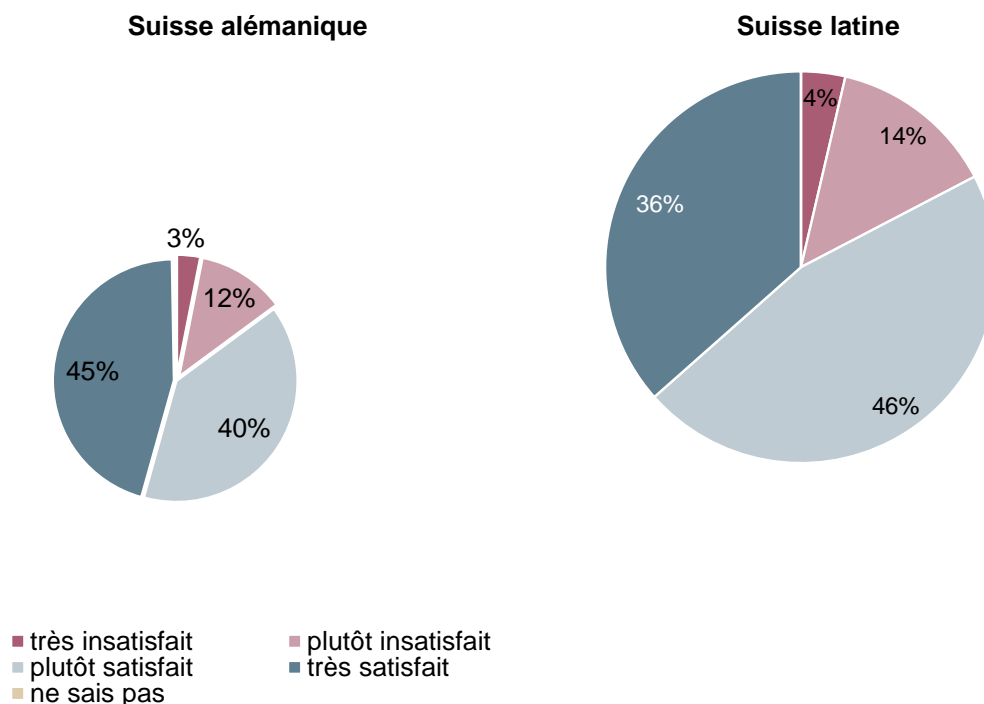
Les différences régionales quant à la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel ont également diminué au cours des cinq dernières années. En 2016, la satisfaction en Suisse latine était nettement plus faible (67%) qu'en Suisse alémanique, où 78% des personnes interrogées se sont déclarées très ou assez satisfaites.¹³ La

Figure 3-3 montre que cette différence n'existe quasiment plus parmi les répondants en 2021 : 85% des personnes interrogées en Suisse alémanique se disent satisfaites, tandis qu'en Suisse latine, cela s'applique à 82% des répondants. En tenant compte uniquement des personnes

¹³ Les cantons de Fribourg, de Genève, du Jura, de Neuchâtel, du Tessin, de Vaud et du Valais comptent comme Suisse latine; les autres cantons comme Suisse allemande.

ayant aussi participé à l'enquête en 2016, il n'y a à nouveau aucune différence entre les régions linguistiques.

Figure 3-3 : Satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel par région linguistique

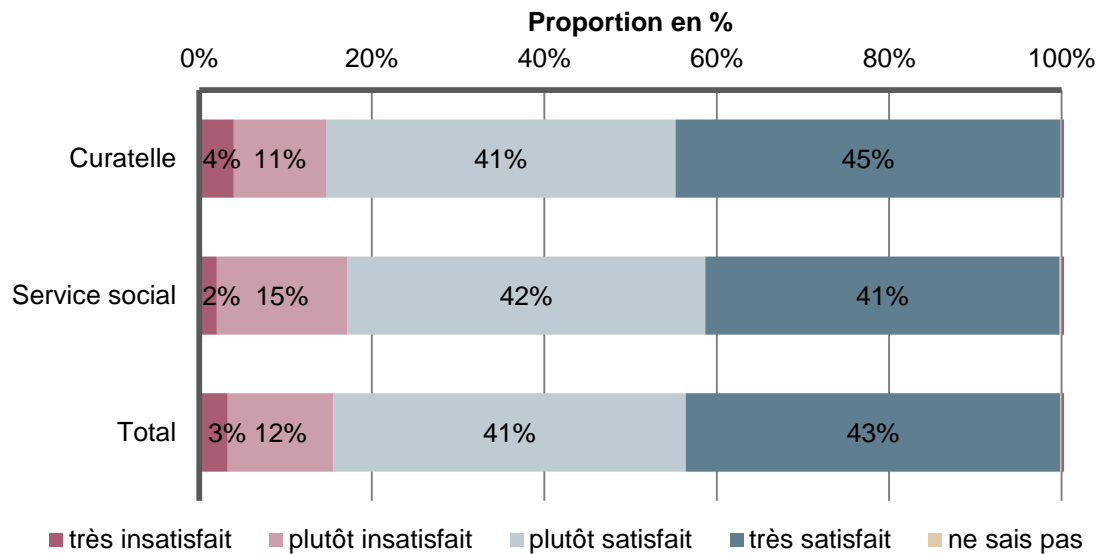


Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'314 réponses au total, dont 1'095 réponses de la Suisse alémanique et 219 de la Suisse latine.

En ce qui concerne la forme organisationnelle en 2016, le niveau de satisfaction était légèrement supérieur chez les répondants travaillant au sein d'un service social par rapport à ceux qui travaillent dans une curatelle professionnelle officielle. En 2021, cette différence n'existe plus (cf. Figure 3-4).¹⁴ En termes de satisfaction professionnelle, le type d'organisation dans lequel les répondants travaillent n'a donc aucune importance.

¹⁴ En raison du faible nombre de cas, aucune autre comparaison ne peut être établie pour les curatelles professionnelles au sein d'une APEA ou d'autres organisations de curatelle professionnelle.

Figure 3-4 : Satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel selon la forme organisationnelle



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'267 réponses au total, dont 824 provenant des curatelles professionnelles et 443 des services sociaux.

Dans l'enquête 2021, aucune différence n'est dénotée quant à la satisfaction selon la fonction et le domaine d'activité. En 2016, les curatrices et curateurs professionnels qui exerçaient également la fonction de travailleuse/travailleur social/e étaient cependant moins souvent insatisfaites (20%) par rapport aux répondants travaillant exclusivement comme curatrices et curateurs professionnels ou occupant en sus une fonction dirigeante (resp. environ 27% de personnes insatisfaites). En outre, la satisfaction était plus élevée parmi les personnes qui travaillaient exclusivement dans la protection de l'enfant ou simultanément dans la protection de l'enfant et de l'adulte (environ 80% de personnes satisfaites) que parmi celles qui géraient uniquement des mandats dans la protection de l'adulte (70% de personnes satisfaites).

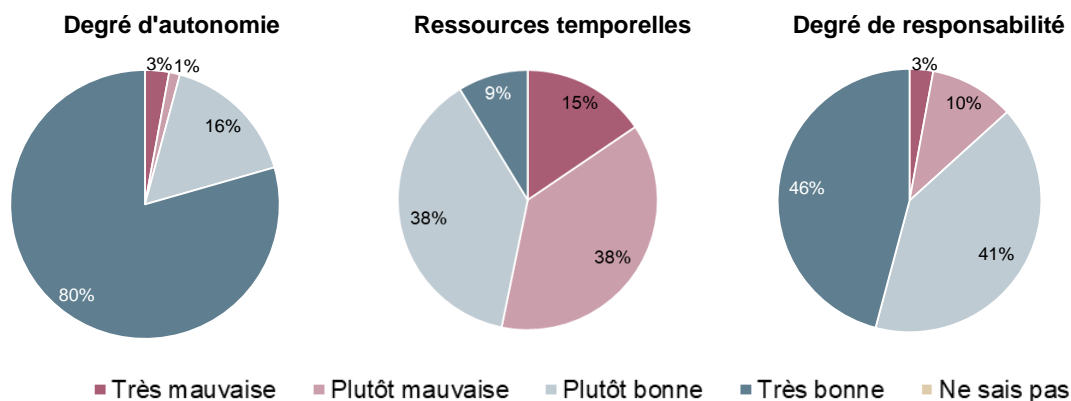
L'enquête 2016 a également mis en exergue une corrélation entre le taux d'activité et la satisfaction : les répondants avec un taux d'activité plus élevé étaient plus souvent insatisfaites. Il en va de même pour l'enquête 2021, mais la corrélation n'est pas significative : parmi les répondants dont le taux d'activité est supérieur à 80%, un sur six (17%) est insatisfait, avec un taux d'activité compris entre 50% et 80%, un sur sept (14%), et parmi ceux dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 50%, un sur douze (8%).

3.2 Satisfaction par rapport à d'autres aspects de la situation professionnelle

En 2021, les répondants ont également été interrogés sur leur satisfaction à l'égard du degré d'autonomie, des ressources temporelles et du degré de responsabilité. La Figure 3-5 montre qu'une grande majorité des répondants sont satisfaits de leur degré d'autonomie (96%) et degré de responsabilité (87%). En revanche, seuls 47% sont satisfaits des ressources temporelles. En

ce qui concerne les ressources temporelles disponibles, les curatrices et curateurs professionnels sont nettement moins satisfaits, même si leur degré de satisfaction est dans l'ensemble élevé.

Figure 3-5: Satisfaction à l'égard de différents aspects de la situation professionnelle



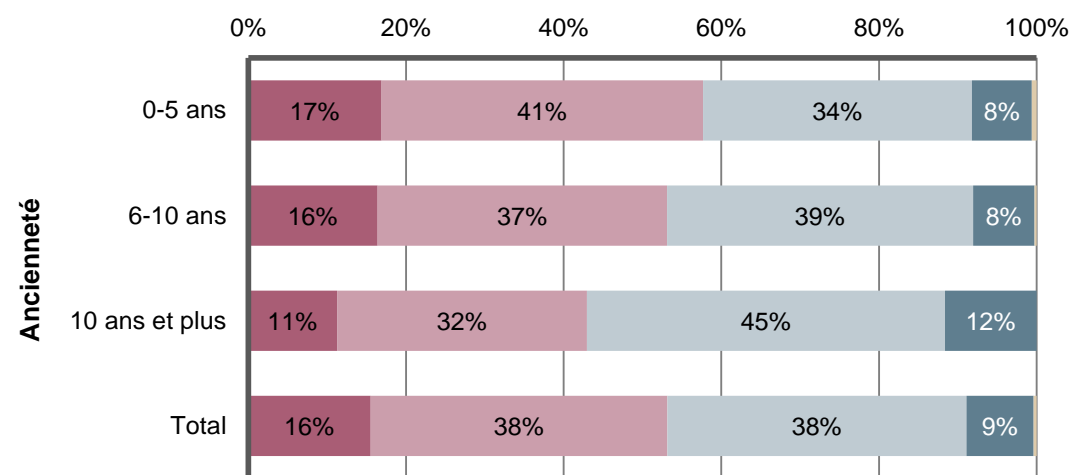
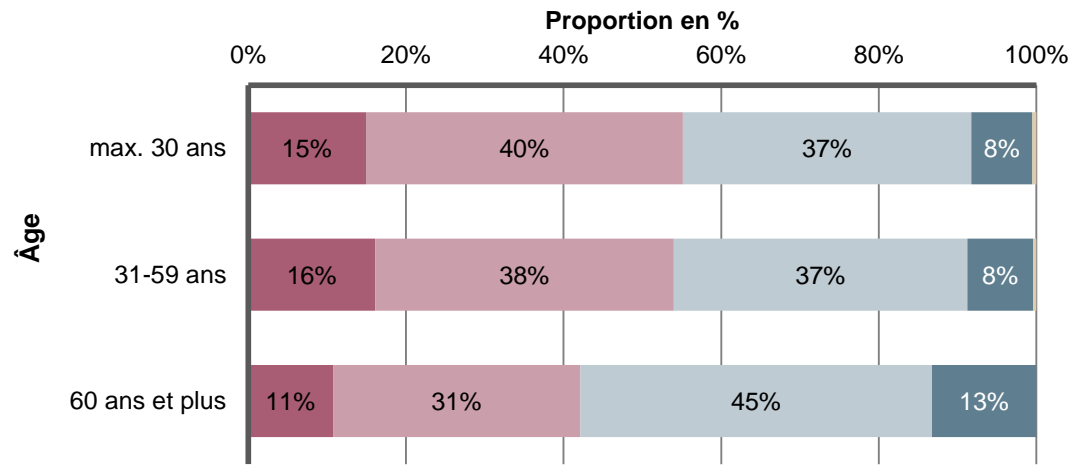
Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'320 réponses au total.

Puisque les ressources temporelles suscitent beaucoup d'insatisfaction, examinons-les de plus près.

Il s'avère que la satisfaction à l'égard des ressources temporelles ne dépend pas du sexe et de la formation. En revanche, l'âge et l'ancienneté jouent tous les deux un rôle : les plus de 60 ans sont nettement plus satisfaits des ressources temporelles (58%) que leurs collègues plus jeunes (45%) (cf.

Figure 3-6). Dans le même esprit, les personnes ayant plus de 10 ans d'ancienneté sont également significativement plus satisfaites de leurs ressources temporelles (57 %) que les personnes travaillant depuis moins longtemps comme curatrices et curateurs professionnels.

Figure 3-6: Satisfaction à l'égard des ressources temporelles par âge et ancienneté



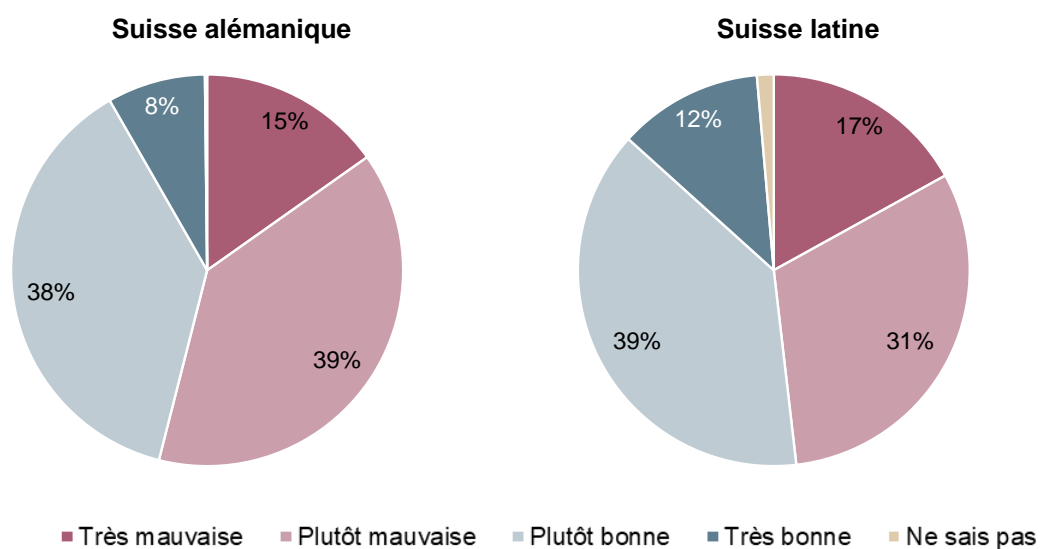
■ Très mauvaise ■ Plutôt mauvaise ■ Plutôt bonne ■ Très bonne ■ Ne sais pas

Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'319 réponses pour l'âge et 1'313 réponses pour l'ancienneté.

■ Très mauvaise ■ Plutôt mauvaise ■ Plutôt bonne ■ Très bonne ■ Ne sais pas

Une comparaison régionale montre que les différences quant à la satisfaction à l'égard des ressources temporelles ne sont pas significatives entre la Suisse alémanique et la Suisse latine (Figure 3-7).

Figure 3-7: Satisfaction à l'égard des ressources temporelles par région linguistique



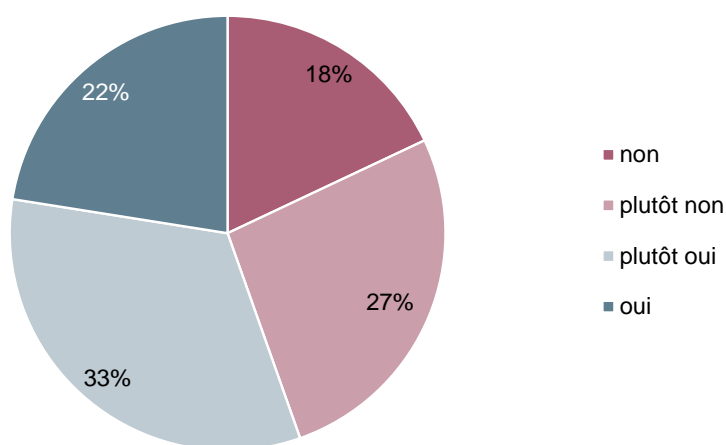
Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'317 réponses au total, dont 1'099 de Suisse alémanique et 218 de Suisse latine.

La forme organisationnelle et le type de mandats n'ont aucune influence sur la satisfaction à l'égard des ressources temporelles. Le taux d'activité a en revanche un impact. Les répondants dont le taux d'activité est supérieur à 80% déclarent beaucoup plus souvent être insatisfaits de leurs ressources temporelles (55%) que les répondants travaillant à temps partiel (49%).

3.3 Satisfaction par rapport au salaire

Pour la première fois en 2021, l'enquête demandait aux curatrices et curateurs professionnels si leur salaire correspondait aux tâches et responsabilités d'une curatrice ou d'un curateur professionnel. La Figure 3-8 montre que 55% des répondants ont répondu oui ou plutôt oui. Cependant, presque une personne sur cinq estime clairement que le salaire ne correspond pas à ses tâches et responsabilités.

Figure 3-8: Le salaire correspond aux tâches et responsabilités



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'318 réponses au total.

4 Facteurs influençant la satisfaction

Comme le montre le tableau ci-dessus, une moyenne de 15%, soit un peu moins d'une personne sur six, est insatisfaite de son environnement professionnel. La satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel est impactée de différentes manières. A l'instar de l'enquête 2016, divers aspects de la situation professionnelle ont été examinés en 2021 en lien avec la satisfaction.

Dans ce chapitre, nous examinons les corrélations identifiées en 2021 et comparons les résultats avec ceux de 2016. A nouveau, il est important de noter qu'il n'est pas possible de déduire directement des données les raisons des différences observées entre les résultats des années 2016 et 2021 au niveau de la satisfaction au travail.

4.1 Charge de travail

a) Charge de travail et charge perçue

En moyenne, les répondants géraient environ 67 mandats au moment de l'enquête (cf. Figure 4-1)¹⁵. Le nombre de mandats dépend fortement du type de mandats. Les curatrices et curateurs professionnels travaillant exclusivement dans la protection de l'adulte gèrent en moyenne 70 mandats, soit nettement plus que ceux travaillant uniquement dans la protection de l'enfant (59 mandats en moyenne) et nettement plus que ceux gérant des portefeuilles mixtes (66 mandats en moyenne). La même tendance a été observée en 2016; toutefois, le nombre moyen de mandats des répondants était nettement plus élevé à cette époque, soit 72 (67 en 2021). Cette différence est principalement due aux personnes interrogées pour la première fois en 2021 : en tenant uniquement compte de celles ayant déjà participé à l'enquête en 2016, le nombre moyen de mandats est de 71.

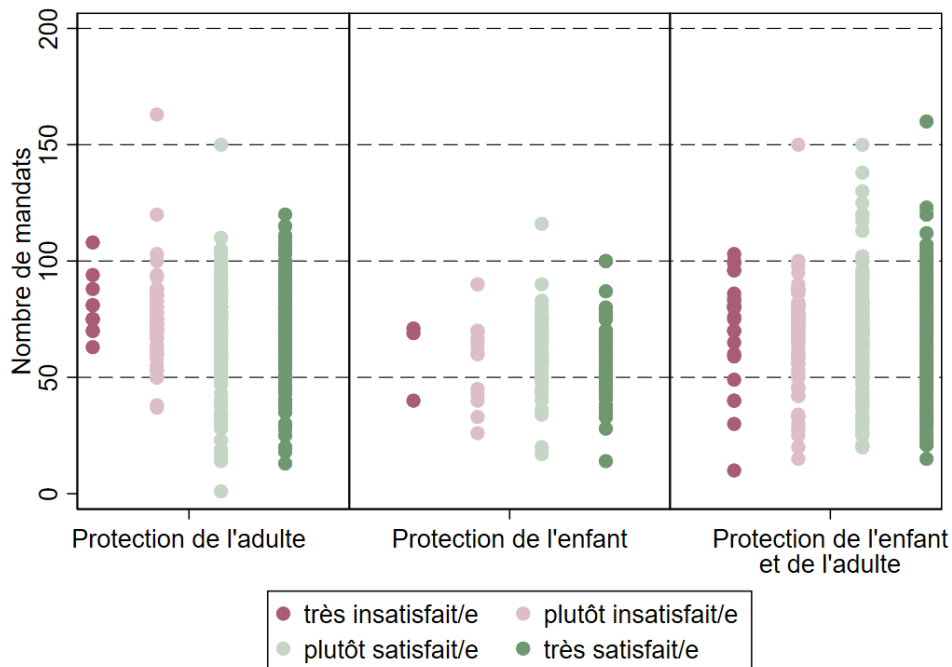
Figure 4-1: Nombre de mandats par curatrice ou curateur professionnel

Type de mandats	Nombre moyen de mandats par curatrice ou curateur professionnel pour 100 postes à temps plein	Nombre de mentions (N)
Protection de l'adulte	70	439
Protection de l'adulte et de l'enfant	66	651
Protection de l'enfant	59	179
Total	67	1'269

Note : Résultats de l'enquête 2021.

¹⁵ Afin de pouvoir comparer le nombre de mandats par personne, ceux-ci ont été extrapolés à un taux d'activité de 100% pour la fonction de curatrice ou curateur professionnel.

Figure 4-2 : Dispersion du nombre de mandats en fonction de la satisfaction

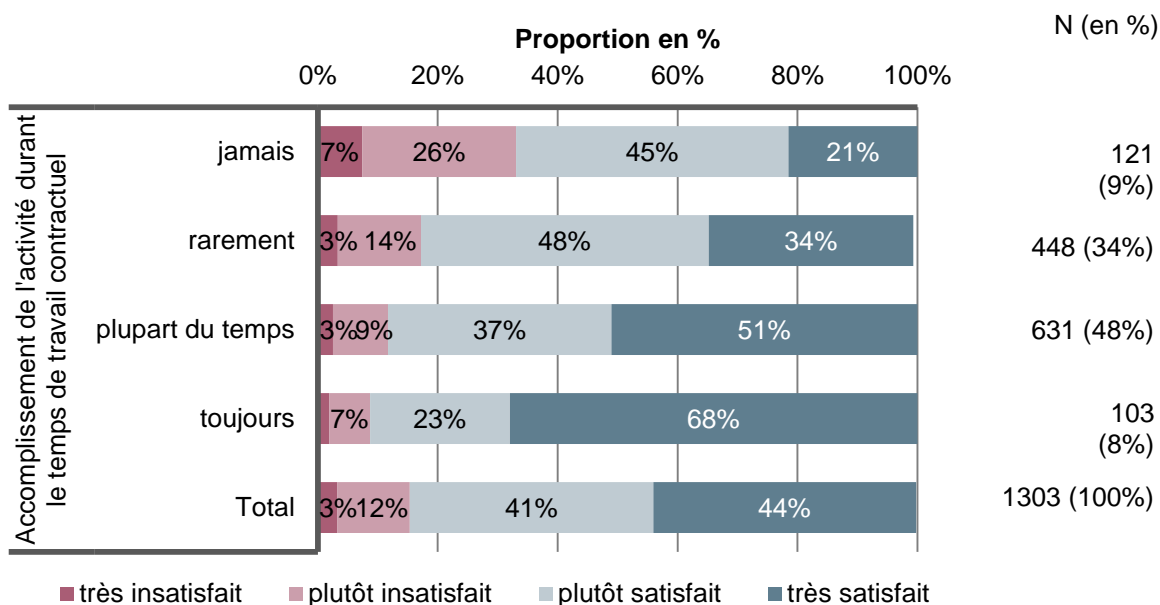


Note : Résultats de l'enquête 2021. Le graphique montre la répartition du nombre de mandats, mais ne fournit pas d'indications sur le nombre de personnes avec le nombre de mandats correspondant. Les valeurs extrêmes correspondent exclusivement à une ou deux personnes avec le nombre de mandats associé.

Comme en 2016, le nombre de mandats n'est pas directement lié à la satisfaction en 2021 (cf. Figure 4-2). Bien que la dispersion soit plus importante chez les personnes satisfaites, le nombre moyen de mandats évolue à un niveau similaire chez les personnes satisfaites et insatisfaites.

Pour ces deux années, il existe cependant une corrélation significative entre la satisfaction au travail et la possibilité d'accomplir l'activité durant le temps de travail contractuel (cf. Figure 4-3). Parmi les personnes interrogées qui ne peuvent jamais ou rarement accomplir leur activité durant le temps de travail contractuel, 33% et 17% respectivement sont insatisfaites. La proportion de personnes insatisfaites est significativement plus faible parmi celles qui disposent souvent ou toujours de suffisamment de temps pour accomplir leur travail (respectivement 12% et 9%).

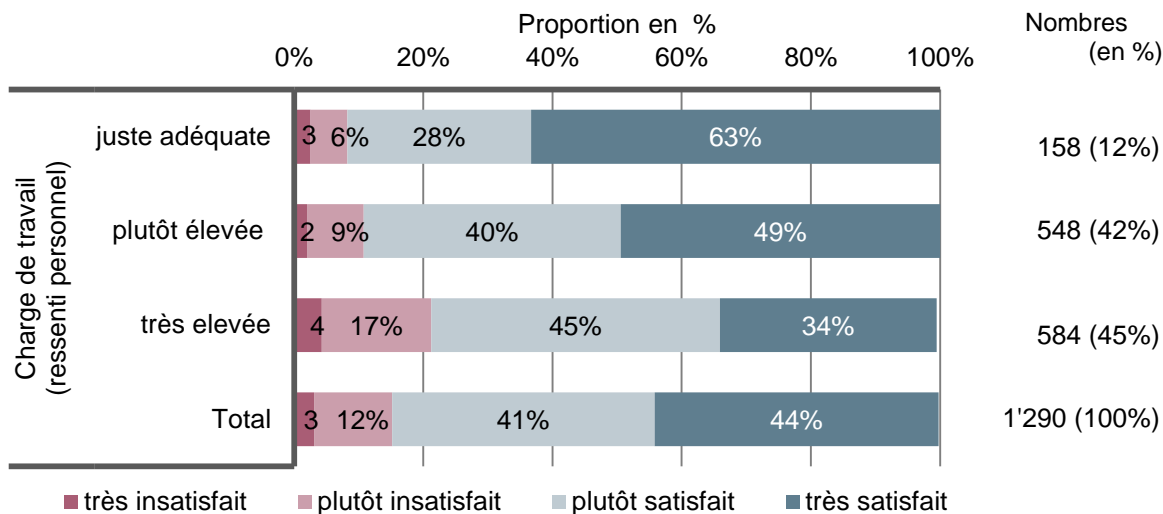
Figure 4-3: Ressources temporelles suffisantes et satisfaction



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'303 réponses au total.

En 2021, environ 43% des personnes interrogées ne sont en général jamais ou rarement en mesure d'accomplir leur activité durant le temps de travail contractuel, tandis que 57% y parviennent souvent ou toujours. Cette situation était similaire pour les personnes interrogées en 2016 dont 60% avaient déclaré qu'elles avaient souvent ou toujours assez de temps.

Figure 4-4: Charge de travail élevée et satisfaction



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'290 réponses au total. Les personnes décrivant leur charge de travail comme « plutôt faible » ou « très faible » n'ont pas été incluses. Elles représentent au total 1% des répondants, ce qui ne permet pas de confirmer le lien avec la satisfaction au travail.

Dans le cadre d'une autoévaluation réalisée à la fois en 2016 et en 2021, plus de 80% des répondants estiment que leur charge de travail en tant que curatrice ou curateur professionnel est plutôt élevée ou très élevée. La proportion de répondants qui perçoivent leur charge de travail comme très élevée est significativement plus importante en 2021 qu'en 2016 (45% contre 33%).

Les deux années montrent qu'une charge de travail perçue comme élevée a un impact négatif sur la satisfaction au travail (cf. Figure 4-4). Un constat qui s'applique en particulier aux répondants qui estiment que leur charge de travail est très élevée : en 2021, 21% sont insatisfaits, ce qui est significativement supérieur à la moyenne de 15% de personnes insatisfaites.

b) Assistance

La quasi-totalité des curatrices et curateurs professionnels interrogés disposent d'au moins une forme d'assistance dans le cadre de la gestion de leurs mandats (cf. Figure 4-5), ce qui contribue à réduire leur charge de travail. Comme en 2016, les services d'assistance administratifs sont plus répandus que les services spécialisés : environ 90% bénéficient d'une assistance pour la comptabilité et l'administration, et un peu plus de la moitié disposent d'un service d'accueil et de recouvrement. 37% peuvent faire appel à un service juridique interne et 10% à un service d'enquête et de clarification interne. Par rapport à 2016, les proportions de personnes bénéficiant d'une assistance administrative (87% en 2016) et d'un service juridique interne (30% en 2016) ont significativement évolué. La proportion plus élevée de services juridiques internes est vraisemblablement due à la participation plus importante de curatrices et curateurs professionnels du canton de Zurich.

Figure 4-5: Services d'assistance et leur utilité pour les curatrices/curateurs professionnels

Service d'assistance	Services d'assistance existants		Degré d'assistance des différents services d'assistance (en %)			
	Absolu	en %	Faible	Plutôt faible	Plutôt élevé	Elevé
Pas de service d'assistance	36	3%	-	-	-	-
Comptabilité	1145	89%	3%	12%	29%	54%
Administration	1177	91%	5%	25%	34%	35%
Service juridique interne	475	37%	8%	28%	37%	24%
Service d'enquête et de clarification interne	146	11%	8%	15%	30%	33%
Service d'accueil et de recouvrement	737	57%	7%	23%	31%	37%

Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'287 personnes bénéficient de services d'assistance, plusieurs réponses possibles. Le degré d'assistance des services d'assistance a uniquement pu être évalué par les personnes disposant d'un service correspondant.

Par rapport à l'enquête 2016, le degré d'assistance des services spécialisés est significativement plus faible dans l'évaluation des répondants. Alors qu'en 2016, 80-90% des répondants avaient déclaré que le degré d'assistance était élevé ou plutôt élevé, en 2021 ils ne sont plus que 63-84%. La comptabilité, l'administration et le service d'accueil et de recouvrement ont fourni une assistance significativement moins élevée. L'assistance fournie par le service juridique interne a été jugée élevée ou plutôt élevée par environ 60% des personnes interrogées au cours des deux années.

4.2 Formation continue

L'enquête 2021 montre que les offres de formation continue restent répandues (cf. Figure 4-6). La quasi-totalité des curatrices et curateurs professionnels interrogés peuvent recourir à l'échange collégial informel. Les répondants ont accès à moins de formations externes, mais fréquemment (74%). 69% peuvent profiter d'un échange collégial institutionnalisé sous forme d'intervision. La supervision est disponible pour 57% des répondants. Une minorité de 41% des répondants profitent d'une offre de formation interne. Par rapport à 2016, un nombre significativement moins élevé de répondants a accès aux échanges collégiaux (2016 : 94%) et aux offres de formation externe (2016 : 81%). Pour les échanges collégiaux, cette évolution est due aux personnes interrogées pour la première fois en 2021 : 88% ont accès à des échanges collégiaux, tandis qu'environ 94% des répondants ayant déjà participé en 2016 déclarent avoir accès à des échanges collégiaux informels.

Les personnes interrogées pour la première fois en 2021 avaient significativement moins accès à l'intervision (65%) que celles ayant déjà participé à l'enquête en 2016 (74%).

Figure 4-6: Offres de formation continue pour les curatrices et curateurs professionnels

Forme de formation continue/échange d'expérience	Disponibilité		Évaluation fréquence Proportion «juste adéquate»	Évaluation de la mise en pratique directe Proportion « plutôt oui » et « oui »
	Nombre de mentions	En %		
Échange collégial informel	1194	90%	77%	99%
Intervision	910	69%	69%	94%
Supervision	757	57%	63%	87%
Formation continue interne	537	41%	55%	90%
Formation continue externe	976	74%	57%	88%

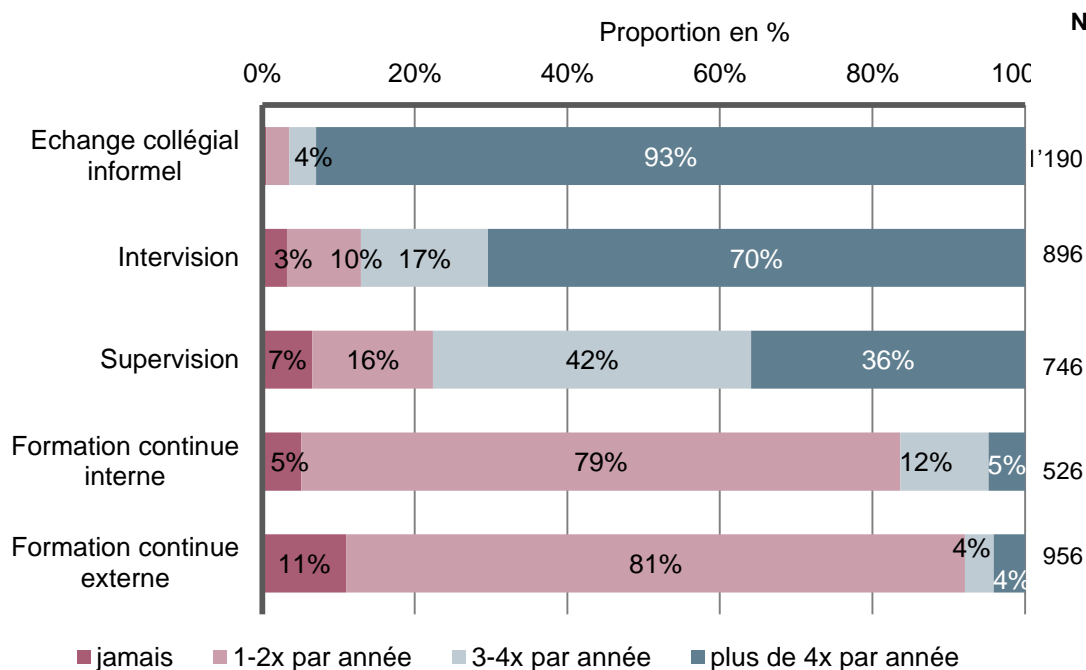
Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'323 réponses au total, plusieurs réponses possibles. La fréquence et la mise en pratique des offres de formation continue ont uniquement pu être évaluées par les personnes qui disposent d'offres correspondantes.

Par rapport à 2016, quasiment la même proportion de personnes interrogées en 2021 estime que la fréquence des formations continues est adéquate. Cette proportion est de 75% pour l'échange collégial et se réduit à un peu plus de la moitié pour les formations continues. Il est possible d'en conclure qu'un quart à la moitié des répondants jugent les offres de formation continue insuffisantes. Seule cette petite minorité estime que la fréquence des formations continues est trop élevée (2-11%).

Comme en 2016, une grande majorité des répondants (87% à 100%) a confirmé que les connaissances acquises lors des formations continues pouvaient être directement mises en pratique dans le cadre de leur travail.

Les personnes disposant d'une forme de formation continue ont aussi été interrogées en 2021 sur la fréquence à laquelle elles recourent à cette forme de formation continue (cf. Figure 4-7).

Figure 4-7: Fréquence du recours aux formes de formation continue



Note : Résultats de l'enquête 2021, le nombre total de réponses varie entre 526 et 1'190 selon les catégories.

4.3 Contrôles de qualité et culture du conflit et de l'erreur

L'enquête 2021 confirme les résultats de l'année 2016 : tant l'existence de contrôles de qualité que la qualité des contrôles ont un impact positif sur la satisfaction des curatrices et curateurs professionnels à l'égard de leur environnement professionnel. Une bonne culture du conflit et de l'erreur a également une influence positive sur la satisfaction.

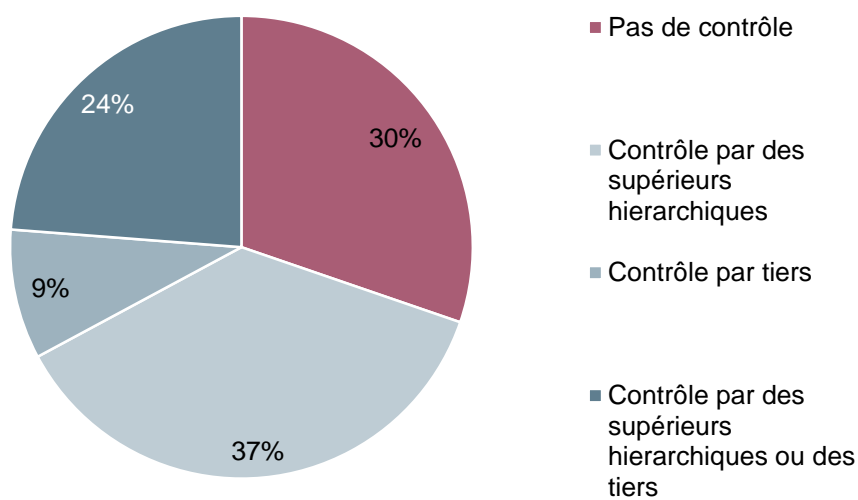
Contrôles de qualité

Environ 70% des répondants déclarent que les contrôles de qualité sont effectués par les supérieurs hiérarchiques et/ou par des tiers (cf. Figure 4-8). Cette proportion est significativement plus élevée en 2021; en 2016, elle n'était que de 64%.

Lorsqu'il n'y a pas de contrôles de qualité, la majorité des répondants en souhaite et une grande minorité les rejette : parmi les curatrices et curateurs professionnels interrogés sans contrôles de qualité, un peu moins de 43% souhaiteraient que ceux-ci soient effectués par leur supérieur hiérarchique; environ 32% les rejettent. Les mêmes personnes souhaitent aussi plus souvent que les contrôles de qualité soient effectués par des tiers (49%); le même nombre de personnes s'y oppose également (31%). Nous assistons à une situation inverse en 2016 : 45% des répondants rejetaient les contrôles de qualité par des tiers, tandis que 30% étaient favorables à ce type de contrôle de qualité.

Comme en 2016, l'impact des contrôles de qualité sur la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel ressort à nouveau clairement : les répondants sans contrôles de qualité sont plus insatisfaits (20% de personnes insatisfaites) de l'environnement de travail que ceux avec des contrôles de qualité (13% de personnes insatisfaites).

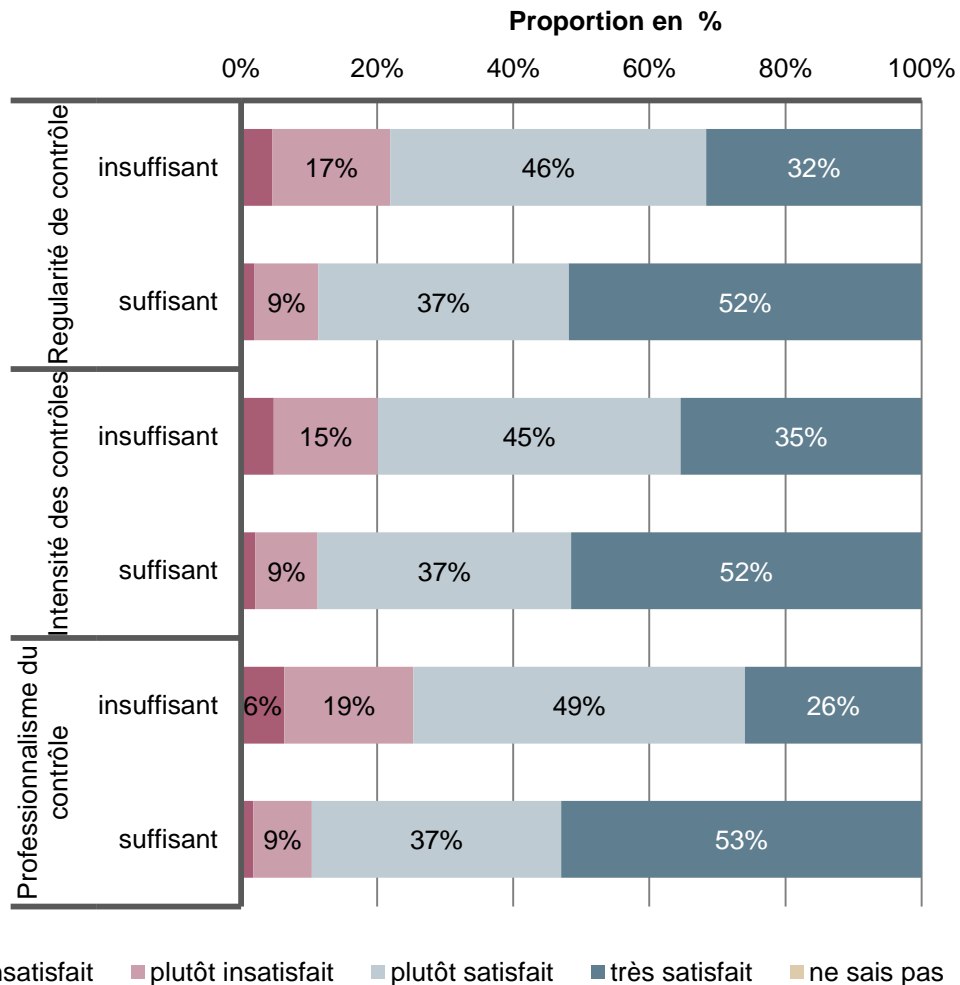
Figure 4-8: Contrôles de qualité



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'312 réponses au total.

Outre la réalisation de contrôles de qualité, il est également important que ces contrôles se distinguent par leur régularité, intensité/ampleur et professionnalisme. Globalement, ces aspects sont chacun jugés suffisants par environ 70% des répondants. La Figure 4-9 suivante montre que la satisfaction est significativement plus élevée chez les personnes qui estiment que la régularité, l'intensité/l'ampleur et le professionnalisme des contrôles sont suffisants que chez celles qui jugent ces aspects des contrôles insuffisants.

Figure 4-9: Évaluation des contrôles de qualité et satisfaction

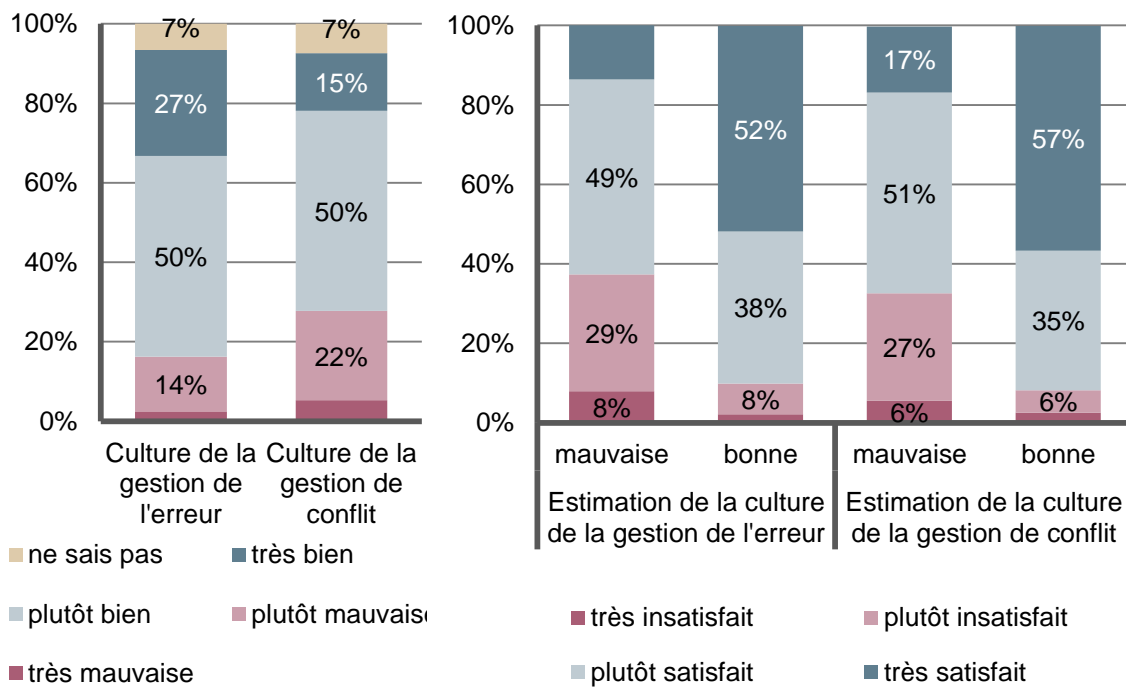


Note : Résultats de l'enquête 2021. 830-848 réponses totales sur les contrôles de qualité.

Culture du conflit et de l'erreur

Outre les contrôles de qualité, une bonne culture du conflit et de l'erreur est importante pour la satisfaction au travail (cf. Figure 4-10). Comme en 2016, environ trois quarts des répondants jugent que la culture de l'erreur est bonne ou plutôt bonne dans leur institution. La culture du conflit est jugée bonne par un peu moins de deux tiers des répondants. Il ressort également en 2021 que les personnes qui portent un jugement négatif sur la culture du conflit et de l'erreur au sein de leur institution sont significativement moins satisfaites que celles qui évaluent positivement la culture du conflit et de l'erreur dans leur organisation.

Figure 4-10: Satisfaction en fonction de l'évaluation de la culture du conflit et de l'erreur



Note : Résultats de l'enquête 2021: l'évaluation générale de la culture du conflit et de l'erreur totalise respectivement 1'319 et 1'317 réponses; la satisfaction en fonction de l'évaluation de la culture du conflit et de l'erreur totalise respectivement 1'313 et 1'311 réponses.

4.4 Sécurité personnelle

Les menaces peuvent être déclenchées par des situations existentielles, des situations de crise, des offenses ou des situations dans lesquelles l'autonomie de la personne est menacée.¹⁶ Les menaces verbales ou physiques à l'encontre des curatrices et curateurs professionnels sont fréquentes : 53% des personnes interrogées ont déclaré avoir fait l'objet de menaces dans leur travail au cours de l'année écoulée. Pour la moitié d'entre elles, la menace n'était pas un événement unique. En comparaison, 47% des personnes interrogées n'ont pas été confrontées à une menace au cours de l'année écoulée.

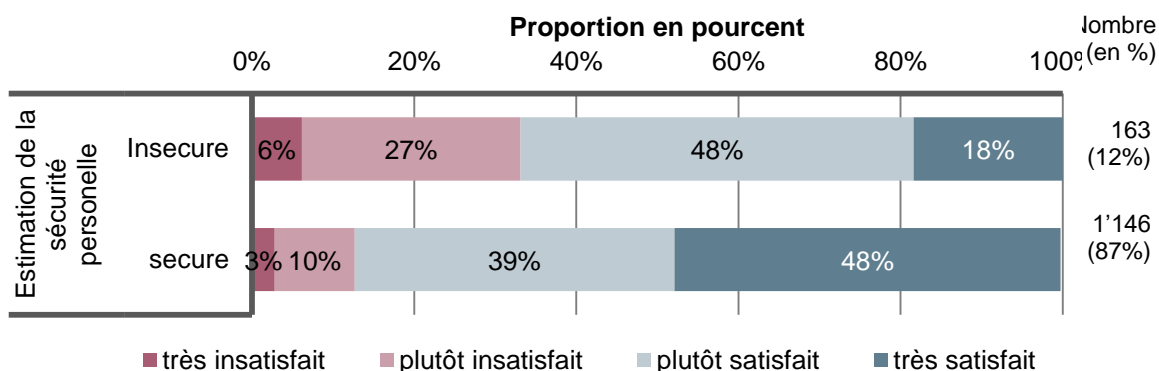
En cas de menaces fréquentes, il y a lieu de supposer qu'elles impactent la satisfaction des répondants. Étant donné que la gestion de situations difficiles fait partie du quotidien des curatrices et curateurs professionnels, nous pouvons partir du principe que ce n'est pas la menace en elle-même mais l'évaluation de sa propre situation sécuritaire qui est déterminante pour la satisfaction. Globalement, 87% des personnes interrogées déclarent se sentir en sécurité dans l'exercice de leur activité, tandis que 12% ne se sentent pas en sécurité. L'évaluation subjective

¹⁶ Rosch (2019), p. 144

de la sécurité au travail est donc comparable aux retours de l'année 2016 (89% des répondants se sentaient en sécurité).

Comme en 2016, la satisfaction des personnes qui évaluent positivement la sécurité est nettement plus élevée que celle des personnes qui jugent leur situation sécuritaire mauvaise (cf. Figure 4-11). Les personnes interrogées qui se sentent en sécurité sont satisfaites à 87% de l'environnement professionnel, alors que cette proportion n'est que de 66% chez celles qui ne se sentent pas en sécurité.

Figure 4-11 : Impact de la propre situation sécuritaire sur la satisfaction



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'309 réponses au total.

L'un des facteurs pertinents pour évaluer sa propre situation sécuritaire est la menace physique ou mentale réellement subie. Pour les deux années, les personnes interrogées ayant fait l'objet d'une menace au cours de l'année écoulée ont en général moins bien évalué leur situation sécuritaire que celles qui n'avaient pas été menacées. Cela s'applique en particulier à celles qui ont été menacées plus d'une fois. Pour les deux années, d'autres évaluations montrent que ni l'âge, ni l'ancienneté, ni le sexe n'ont d'influence sur le fait qu'une curatrice ou un curateur professionnel ait été menacé ou non au cours de l'année d'enquête.

D'autre part, la présence d'un dispositif de sécurité a également un impact sur l'évaluation de la propre situation sécuritaire : les curatrices ou curateurs professionnels qui travaillent dans une institution dotée d'un dispositif de sécurité évaluent la situation sécuritaire dans l'exercice de leur activité significativement plus positive (91% se sentent en sécurité) que leurs collègues des institutions sans dispositif de sécurité (72% se sentent en sécurité). Les dispositifs de sécurité sont déjà largement répandus : un bon 73% des répondants déclarent que leur institution dispose d'un dispositif de sécurité; environ 15% nient l'existence d'un dispositif de sécurité et 12% ne le savent pas. Le pourcentage de répondants dont l'institution a un dispositif de sécurité n'a pas changé depuis 2016, ce qui est remarquable compte tenu de la forte prévalence des menaces.

La menace ou l'absence de sentiment de sécurité¹⁷ n'impacte pas directement le travail de curatrice ou curateur professionnel pour environ la moitié des personnes concernées. L'autre moitié (386) a confirmé l'impact suivant sur leur travail (plusieurs réponses possibles) :

- Un bon 34% ont déclaré qu'en raison de la menace, elles évitaient autant que possible tout contact direct avec la mandante/le mandant.
- Un peu moins de 35% reconnaissent qu'il leur est difficile de donner un feedback sincère à la mandante/au mandant en raison de la menace.
- 20% des répondants ont renoncé au mandat selon leurs propres déclarations.
- 20% des répondants sont tributaires d'un soutien extérieur après avoir été menacés.

(Les mêmes conséquences ont pu être observées en 2016. L'enquête 2016 a également révélé des corrélations entre l'impact et la satisfaction. Par exemple, les personnes qui sont davantage tributaires d'un soutien externe étaient significativement plus satisfaites. Ces corrélations ne se retrouvent plus dans l'enquête 2021).

4.5 Collaboration au sein de la curatelle professionnelle et avec l'APEA

Le nouveau droit sur la protection de l'enfant et de l'adulte (DPEA), entré en vigueur en 2013, a considérablement modifié la situation professionnelle de l'ensemble des acteurs de la protection de l'enfant et de l'adulte. Au lieu des anciennes autorités tutélaires, jadis souvent communales, les APEA, dotées de spécialistes interdisciplinaires, ont été constituées selon un modèle d'autorité similaire aux tribunaux.¹⁸ Celles-ci décident des mesures à prendre dans le domaine de la protection de l'enfant et de l'adulte et nomment des curatrices ou curateurs professionnels pour la gestion des mandats.

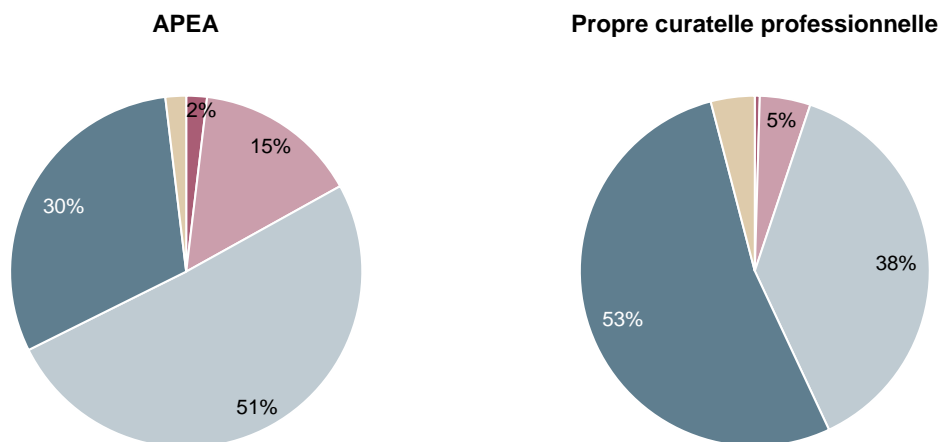
L'enquête interrogeait les curatrices et curateurs professionnels sur les répercussions de la collaboration avec l'APEA et au sein de leur propre service sur leur travail. Il en ressort que 81% des répondants ont évalué positivement l'impact de la collaboration avec l'APEA. L'impact de la collaboration au sein de la curatelle professionnelle est également jugé positivement, 91% des personnes interrogées jugeaient l'impact de la collaboration bon ou très bon (cf. Figure 4-12).

Par rapport à 2016, l'évaluation de l'impact de la collaboration au sein de la curatelle professionnelle est donc nettement meilleure. Il y a cinq ans, seuls 80% des répondants jugeaient l'impact bon ou très bon. L'une des raisons de cette différence provient vraisemblablement du fait que davantage de personnes osent répondre aujourd'hui à la question : en 2016, un nombre relativement élevé de répondants ne s'est pas prononcé au sujet de l'impact de la collaboration au sein de la curatelle professionnelle (15% « ne sais pas »), alors qu'en 2021, seules quelques rares personnes se sont abstenues de répondre (4% « ne sais pas »).

¹⁷ Seules les « personnes concernées » ont été interrogées quant à l'impact sur leur travail. Les « personnes concernées » sont d'une part les personnes ayant déclaré avoir été menacées au moins une fois et d'autre part les personnes qui ne se sentent pas en sécurité. Pour cette question, la population comprend donc 736 personnes.

¹⁸ Pour un aperçu, cf. Interface (2016), Evaluation Kindes- und Erwachsenenschutzrecht, Analyse der organisatorischen Umsetzung und Kennzahlen zu Leistungen und Kosten.

Figure 4-12: Répercussions de la collaboration avec l'APEA et au sein de la curatelle professionnelle sur l'activité



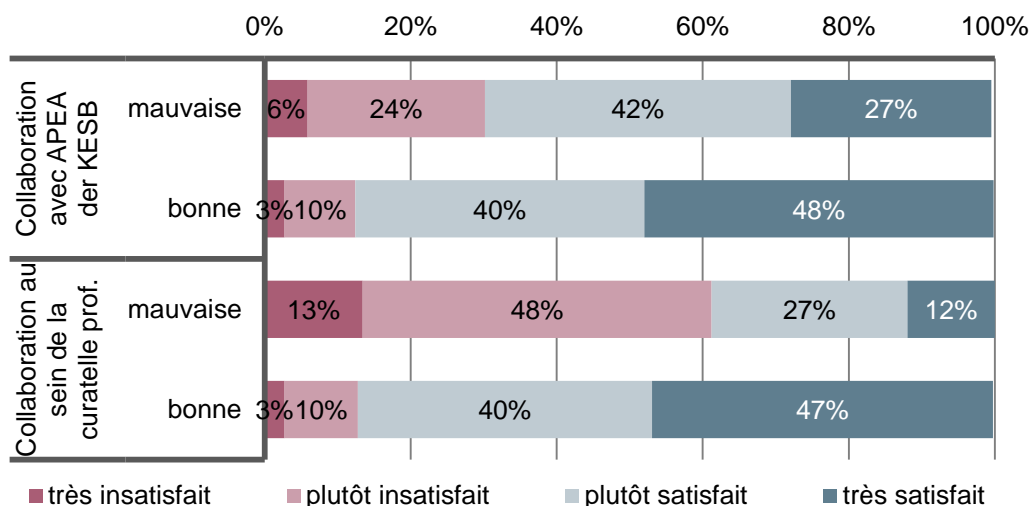
Évaluation de l'impact de la collaboration :

■ Très mauvaise ■ Plutôt mauvaise ■ Plutôt bonne ■ Très bonne ■ Ne sais pas

Note : Résultats de l'enquête 2021 : un total de 1'317 réponses pour la collaboration avec l'APEA et 1'304 réponses pour la collaboration au sein de la curatelle professionnelle.

La collaboration avec l'APEA et au sein de la curatelle professionnelle a un impact sur la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel (cf. Figure 4-13).

Figure 4-13: Évaluation de la collaboration et de la satisfaction



Note : Résultats de l'enquête 2021 : 1'286 réponses au total pour la collaboration avec l'APEA; 1'245 réponses au total pour la collaboration au sein de la curatelle professionnelle.

Ce qui était déjà évident en 2016, l'est encore davantage dans l'enquête actuelle: un bon 60% des répondants qui jugent que l'impact de la collaboration au sein de la curatelle professionnelle est mauvais sont insatisfaits de leur environnement professionnel. En revanche, seuls 13% des

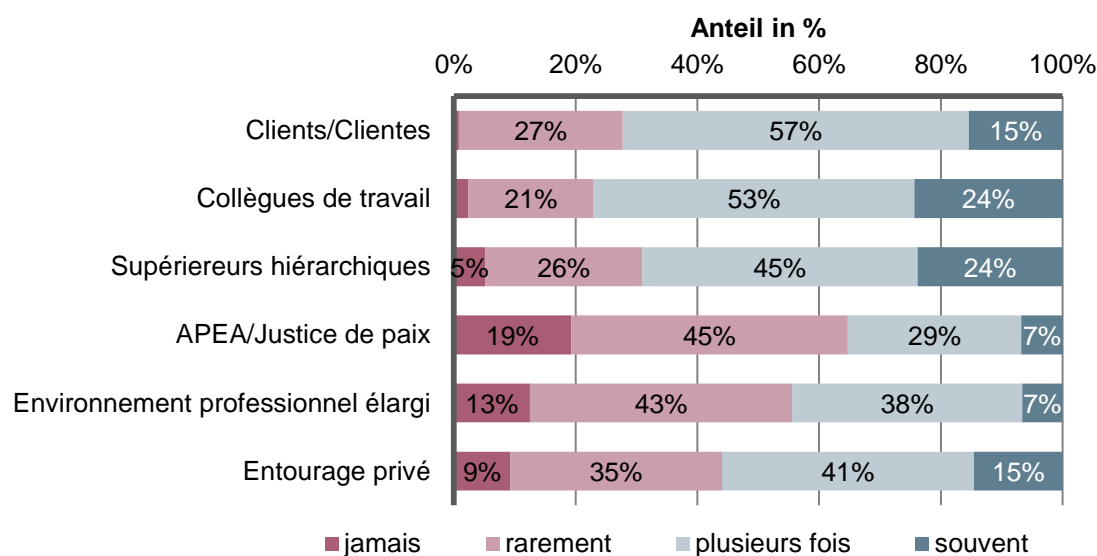
répondants ayant jugé l'impact bon étaient insatisfaits. Quant à la collaboration avec l'APEA, le nombre de répondants insatisfaits est significativement inférieur chez les personnes estimant que l'impact de la collaboration est bon.

4.6 Appréciation et retours positifs

Les curatrices ou curateurs professionnels ont été interrogés quant aux retours positifs sur leur activité professionnelle de la part de différents groupes de personnes. Les personnes interrogées reçoivent un grand nombre de retours positifs de la part de leurs collègues de travail (24% souvent, 53% plusieurs fois), suivis par leurs clients (15% souvent, 57% plusieurs fois). En comparaison, les répondants déclarent nettement moins recevoir des retours positifs de la part de leur entourage privé (15% souvent, 41% plusieurs fois), de l'APEA (7% souvent, 29% plusieurs fois) et de l'environnement professionnel élargi (7% souvent, 38% plusieurs fois).

Par rapport à 2016, les personnes interrogées reçoivent significativement plus de retours positifs de la part de leur supérieur hiérarchique (2016 : 18% souvent, 44% plusieurs fois) et de leurs collègues de travail (2016 : 20% souvent, 52% plusieurs fois), mais moins de l'APEA (2016 : 7% souvent, 33% plusieurs fois).

Figure 4-14: Retours positifs sur l'activité de curatrice ou curateur professionnel

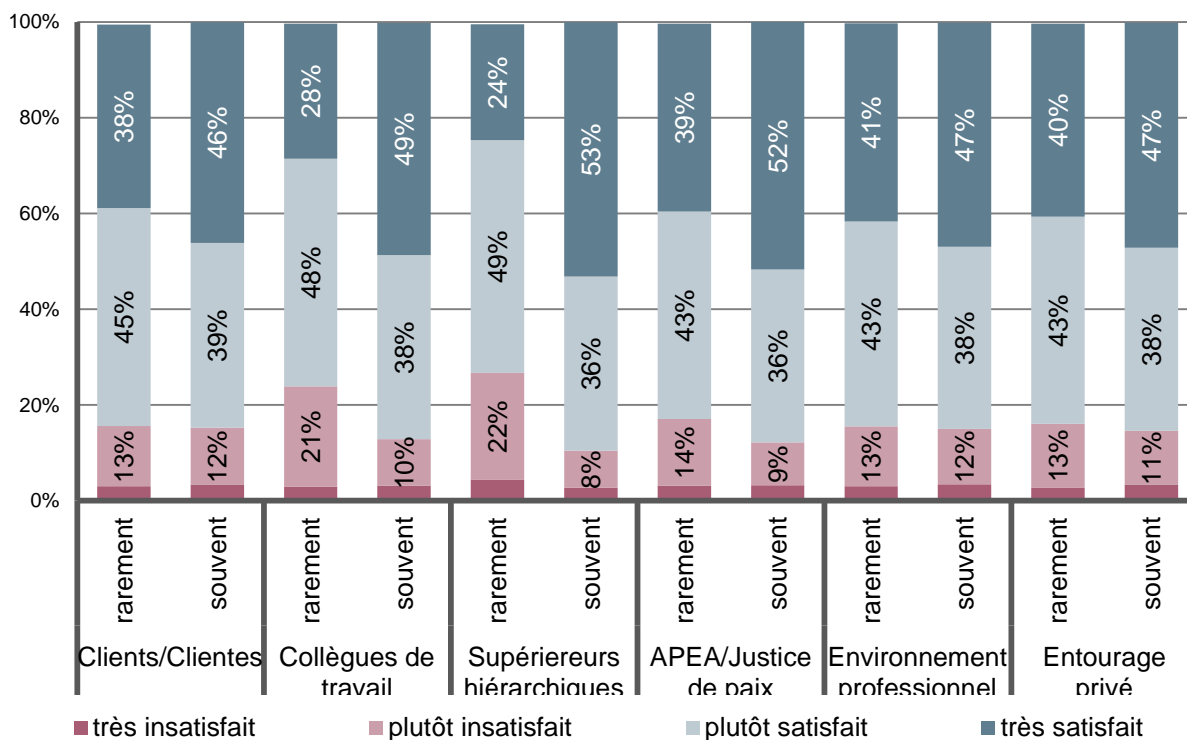


Note: Résultats de l'enquête 2021. 1'304-1'319 réponses au total.

L'appréciation ressentie dans le cadre de l'activité de curatrice ou curateur professionnel impacte la satisfaction à l'égard de la situation professionnelle (cf. Figure 4-15). Comme déjà observé en 2016, les retours positifs des collègues de travail, des supérieurs hiérarchiques et de l'APEA en particulier ont un impact significatif sur la satisfaction au travail. L'appréciation des clients, de

l'environnement professionnel élargi (p.ex. écoles, institutions, services annexes) et de l'entourage privé ne contribue guère à la satisfaction au travail.

Figure 4-15: Impact de l'appréciation sur la satisfaction au travail



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'300-1'314 réponses au total.

4.7 Perception publique de la protection de l'enfant et de l'adulte

À la suite d'incidents tragiques survenus au cours de l'été 2015, les APEA nouvellement créées se sont retrouvées sous le feu des projecteurs des médias et ont parfois été vivement critiquées en public. Interrogés sur l'impact des échos médiatiques négatifs sur leur réputation, 58% des répondants avaient déclaré en 2016 que la couverture médiatique avait également exercé une influence négative sur leur réputation de curatrice ou curateur professionnel. 31% n'ont pu relever aucun impact. Environ 10% n'ont pas été à même d'évaluer l'impact et 1% a relevé l'influence positive des échos médiatiques.

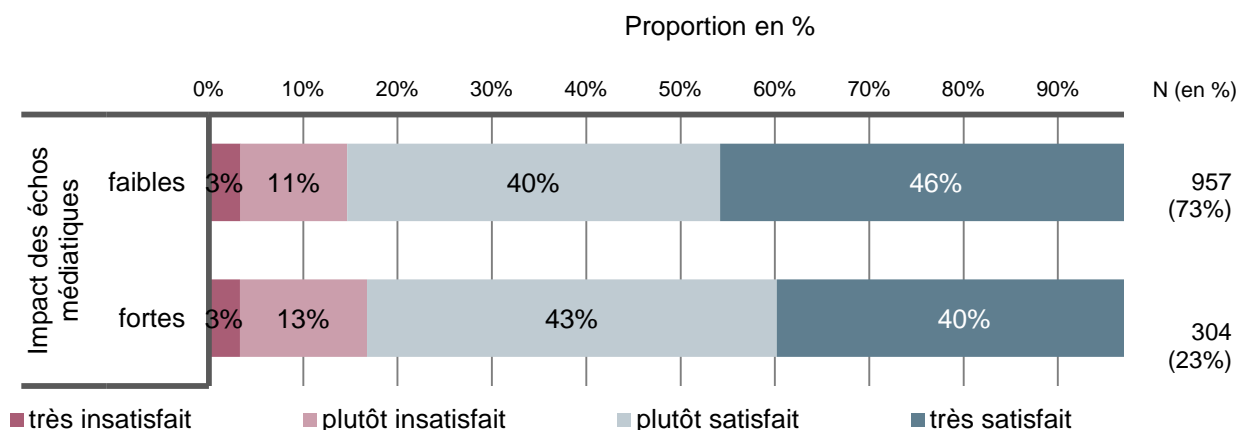
Après cinq ans, l'évaluation de l'impact des échos médiatiques est pratiquement inchangée. Dans l'enquête 2021, 58% des répondants déclarent à nouveau une influence négative ou plutôt négative, tandis que 27% déclarent qu'il n'y a pas d'impact et 11% ne sont pas à même de

l'évaluer. Un peu plus de répondants (4%) estiment que la couverture médiatique a une influence positive ou plutôt positive.¹⁹

L'évaluation de la limitation du travail induite par les échos médiatiques est presque identique en 2016 et en 2021 : les deux enquêtes ont montré que 73% des personnes interrogées n'ont pas le sentiment que leur travail de curatrice ou curateur professionnel ait été limité. Environ 23% des répondants estiment que leur travail est limité par les échos médiatiques négatifs et environ 4% ne fournissent aucune indication à ce sujet.

En 2016, il est apparu que les échos médiatiques exerçaient une influence négative sur la satisfaction au travail. Les répondants qui estiment que la couverture médiatique les a limités négativement dans leur travail sont en moyenne significativement moins satisfaits que ceux qui ne se sentent pas limités. Cette corrélation ne ressort plus clairement de l'enquête 2021 (cf. Figure 4-16). Les répondants qui se sentent limités sont à peine plus insatisfaits (16%) que ceux qui ne se sentent pas limités (14% de personnes insatisfaites).

Figure 4-16: Impact des échos médiatiques sur la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'312 réponses au total; les 4% de répondants qui n'ont pas pu fournir d'informations n'ont pas été pris en compte.

¹⁹ Lors de la comparaison, il est important de noter que l'enquête 2016 porte sur l'impact des échos médiatiques sur les APEA, tandis que l'enquête 2021 porte sur l'impact de la couverture médiatique sur la PEA.

4.8 Autres aspects du quotidien professionnel

L'enquête 2016 s'intéressait aux changements induits par la réforme du DPEA au niveau des aspects du quotidien professionnel ci-après :

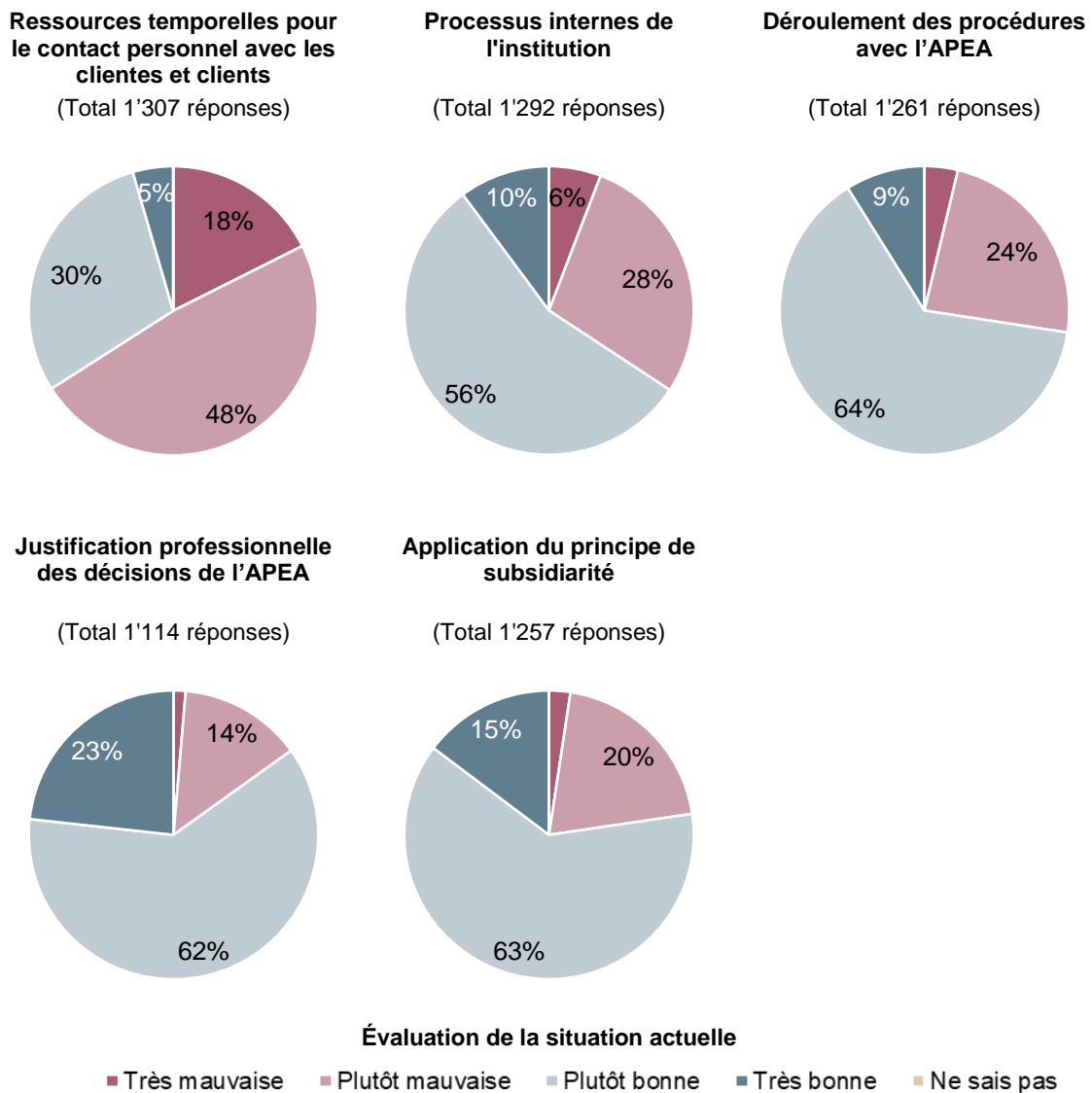
- Processus internes de la curatelle professionnelle
- Déroulement des procédures avec l'APEA
- Justification professionnelle des décisions de l'APEA
- Principe de subsidiarité ²⁰

De nombreuses personnes interrogées ont signalé des changements pour ces aspects du quotidien professionnel, et la plupart les ont évalués positivement.²¹ En 2021, les personnes interrogées ont été invitées à évaluer la situation actuelle de ces aspects, y compris la question sur les ressources temporelles pour le contact personnel avec les clientes et clients (cf. Figure 4-17). Comme attendu sur la base des évaluations précédentes, la majorité des répondants (66%) évalue la situation des ressources temporelles comme mauvaise ou plutôt mauvaise. La situation liée aux autres aspects a en revanche été évaluée par la majorité comme très bonne ou plutôt bonne, cette proportion variant entre 66% et 85%.

²⁰ Les mesures officielles ne sont ordonnées qu'en dernier recours et uniquement lorsque la prise en charge volontaire par les membres de la famille, les services publics ou privés ne suffit pas ou ne permet pas d'atteindre le but recherché.

²¹ Un nombre relativement élevé de curatrices et curateurs professionnels, surtout les plus jeunes, n'ont pas pu répondre à cette question. 731-735 réponses au total.

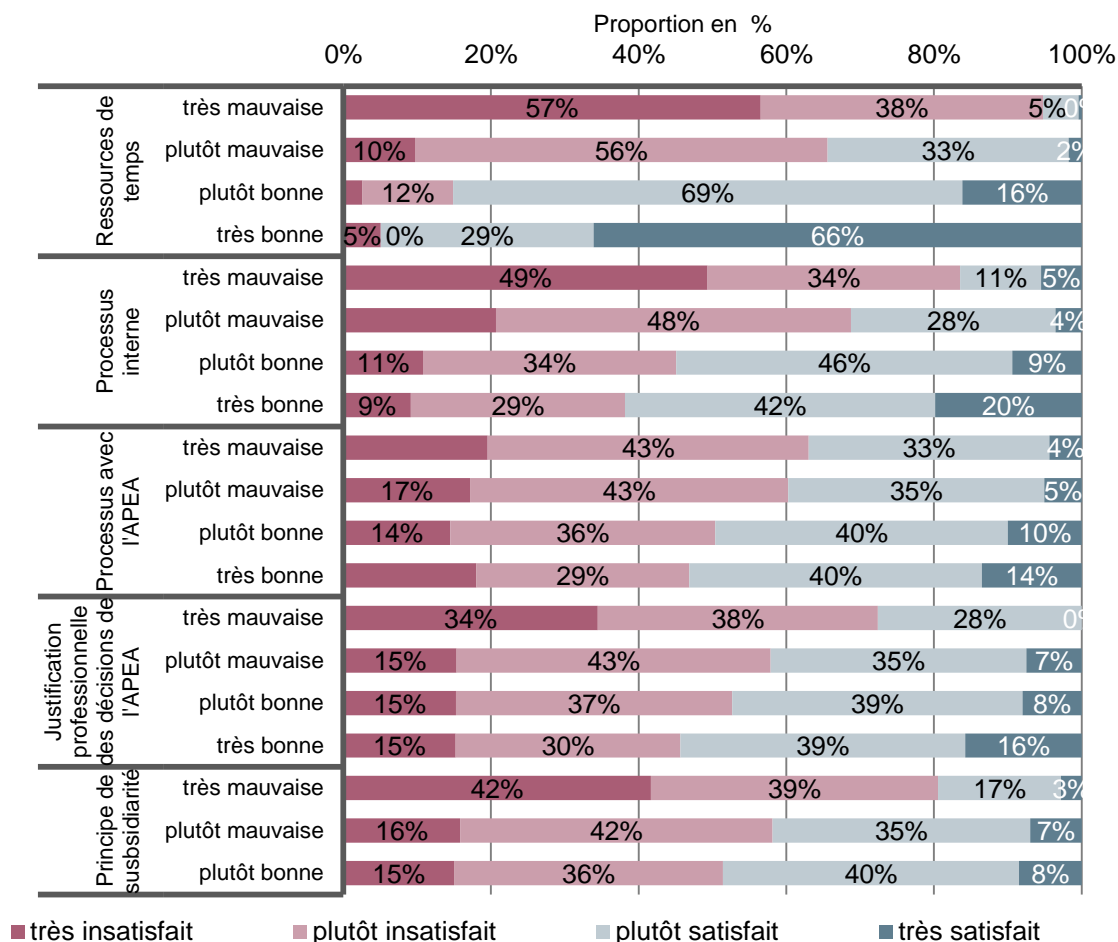
Figure 4-17 : Évaluation de la situation actuelle de différents aspects du quotidien professionnel



Note: Résultats de l'enquête 2021; Modèle judiciaire pour les cantons AG, FR, GE, NE, SH, VD

L'évaluation de la situation actuelle dépend aussi du fait que certaines APEA du canton de la curatrice ou du curateur professionnel sont organisées comme un tribunal ou une autorité administrative (cf. Figure 4-18). La situation des ressources temporelles est jugée significativement meilleure par les personnes des cantons ayant adopté la solution judiciaire. Simultanément, les personnes interrogées dans ces cantons ont toutefois jugé la situation des processus internes, de la justification professionnelle et de l'application du principe de subsidiarité significativement plus mauvaise. Seule l'évaluation du déroulement des procédures avec l'APEA ne présente aucune différence entre le tribunal et l'autorité administrative.

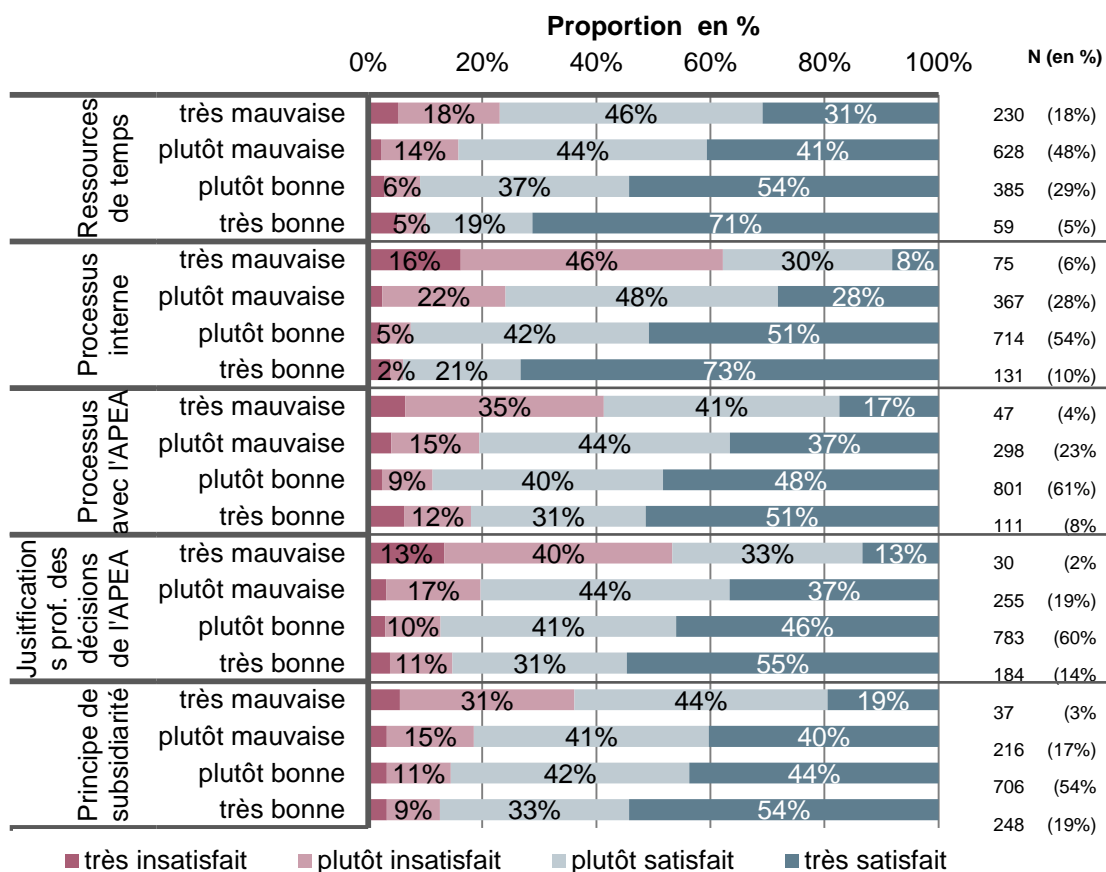
Figure 4-18 : Évaluation de la situation actuelle de différents aspects du quotidien professionnel - solution judiciaire / autorité administrative



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'208-1'304 réponses au total (sans compter la catégorie « ne sais pas »). Modèle judiciaire : AG, FR, GE, NE, SH, VD.

Il convient de noter que ces aspects ont une corrélation significative avec la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel (Figure 4-19). Les personnes interrogées qui jugent la situation mauvaise quant aux aspects cités sont nettement moins satisfaites que leurs collègues qui jugent la situation bonne.

Figure 4-19 : Impact de la situation professionnelle actuelle sur la satisfaction à l'égard de l'environnement professionnel



Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'204-1'299 réponses au total (sans compter la catégorie « ne sais pas »).

4.9 Objectifs de la réforme du DPEA

L'enquête comprenait également diverses questions sur la réforme du DPEA (cf. section 4.5). Ce chapitre explique comment les curatrices et curateurs professionnels perçoivent la réforme du DPEA par rapport à 2016.

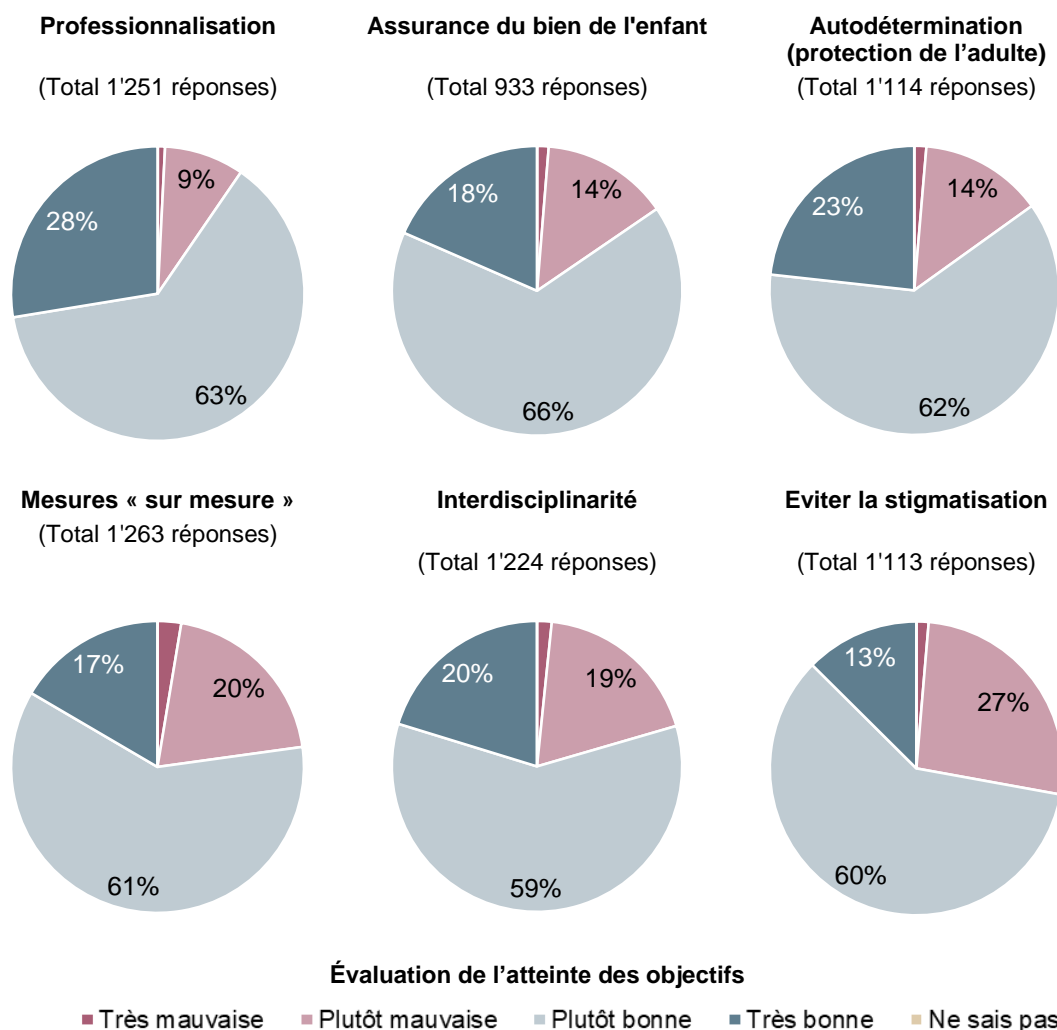
La plupart des répondants estiment que les objectifs de la réforme du DPEA ont été atteints (cf.

Figure 4-20).²² Ceci s'applique en particulier aux objectifs de l'assurance du bien de l'enfant, de l'autodétermination dans la protection de l'adulte et de la professionnalisation (évalués comme bien atteints par environ 85-90%). Les répondants portent un regard légèrement plus critique sur

²² Il convient de noter qu'une proportion relativement élevée de personnes interrogées n'a pas pu répondre à la question sur la réalisation des objectifs de la réforme du DPEA. La catégorie « Ne sais pas » n'est pas représentée dans la figure 5-1; l'indication du nombre de réponses se réfère au nombre de réponses sans la catégorie « Ne sais pas ».

l'atteinte des objectifs de la réforme, à savoir les mesures « sur mesure », la prévention de la stigmatisation et l'interdisciplinarité (bien atteints selon 70 à 80% des personnes). Par rapport à 2016, seule l'évaluation de l'objectif de l'interdisciplinarité s'est nettement améliorée, l'évaluation des personnes interrogées pour la première fois en 2021 étant nettement meilleure. Ce groupe estime également que l'atteinte des objectifs des mesures « sur mesure » et de l'assurance du bien de l'enfant est nettement meilleure.

Figure 4-20: Les objectifs de la réforme du DPEA ont-ils été atteints ?



Note : Résultats de l'enquête 2021.

En comparant uniquement les évaluations des répondants ayant aussi participé à l'enquête de 2016 avec les réponses de 2021, 2021 montre une détérioration significative de l'évaluation des mesures « sur mesure » et de l'assurer le bien-être de l'enfant pour ce groupe.

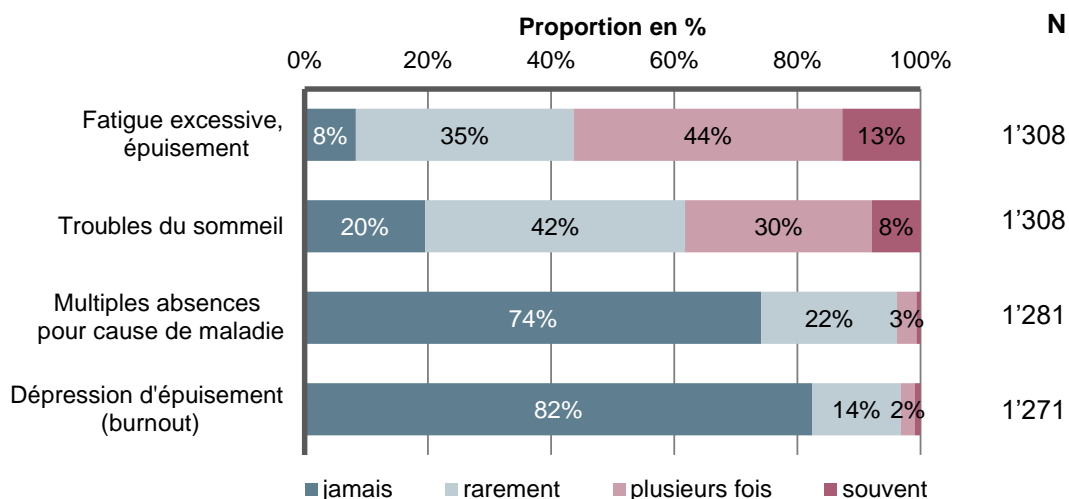
5 Impact de la charge de travail élevée et insatisfaction

5.1 Répercussions de la charge de travail sur la santé

La charge de travail élevée n'impacte pas seulement la satisfaction, mais se répercute également sur la santé des curatrices et curateurs professionnels (cf. figure 5-1). Il ressort de l'enquête 2021 que plus de la moitié des personnes interrogées ont déjà ressenti plusieurs fois (44%), voire souvent (13%) une fatigue excessive ou un épuisement du fait de leur activité de curatrice ou curateur professionnel. De même, les troubles du sommeil dus à la charge de travail professionnelle sont cités relativement souvent : ils sont survenus plusieurs fois chez 30% des répondants et souvent chez 8%. Les multiples absences pour cause de maladie ont été citées plus rarement (4% plusieurs fois ou souvent).

Environ 18% des répondants déclarent avoir souffert de dépression, d'épuisement (burnout) au moins une fois; 3% en ont même souffert plusieurs fois. Ces valeurs sont comparativement élevées. Selon l'Enquête suisse sur la santé 2017, 20% des personnes actives sont touchées par l'épuisement émotionnel. Bien que l'épuisement émotionnel augmente le risque d'une dépression d'épuisement, il ne s'y apparente pas. La proportion effective de personnes actives souffrant d'une dépression d'épuisement est donc probablement inférieure à 20%.²³

Figure 5-1: Répercussions de la charge de travail



Note : Résultats de l'enquête 2021, la totalité des réponses varie entre 1'271 et 1'308 selon les catégories.

Une comparaison avec les réponses de l'enquête 2016 montre une amélioration relative des absences pour cause de maladie. La proportion de personnes interrogées qui déclarent ne « jamais » être absentes pour cause de maladie est sensiblement plus élevée, soit 74% contre 67%. Sinon, aucune différence n'est dénotée dans les résultats au niveau des répercussions sur la santé.

²³ OFS (2019), P.5

Comme dans l'enquête 2016, environ un répondant sur huit (12%) a fourni des indications supplémentaires en 2021 sur les répercussions de la charge de travail professionnelle sur la santé. Il en ressort que, d'une part, la charge de travail professionnelle entraîne d'autres troubles physiques tels que des maux de tête ou tensions au niveau de la nuque, ainsi que les symptômes individuels du stress. D'autre part, la charge de travail professionnelle a un impact sur la vie privée dans la mesure où les personnes concernées s'isolent socialement ou se montrent facilement irritables dans leur cadre privé.

5.2 Satisfaction et tendance à envisager un changement professionnel

Comme dans l'enquête 2016, 40% des répondants déclarent en 2021 envisager un changement professionnel. Ces personnes sont significativement plus insatisfaites de leur environnement professionnel que celles qui n'envisagent pas de changement d'emploi (cf. Figure 5-2). Il est remarquable qu'environ trois quarts des personnes interrogées (71 à 78%) souhaitant changer d'emploi soient néanmoins satisfaites de leur situation professionnelle.

Les enquêtes 2016 et 2021 dressent également le même constat à d'autres égards : une bonne moitié des curatrices et curateurs professionnels (2021 : 55%) envisageant un changement professionnel pensent à travailler en dehors de la protection de l'enfant et de l'adulte.²⁴ Moins nombreuses (environ un tiers) sont les personnes qui peuvent également envisager un changement professionnel au sein de la protection de l'enfant et de l'adulte. En outre, environ un répondant sur six aspirant à un changement professionnel envisage un départ à la retraite ou une pré-retraite. Cette situation s'applique en particulier aux répondants plus âgés : dans le groupe des 60 ans et plus, environ 40% envisagent un départ à la retraite.²⁵

Figure 5-2 : Souhait d'un changement professionnel

Envisagez-vous un changement professionnel?	Nombre	Proportion insatisfait	Proportion satisfait
Non	760	8%	92%
Oui, changement professionnel au sein de la protection d'enfant et de l'adulte	189	24%	76%
Oui, changement professionnel au dehors de la protection d'enfant et de l'adulte	313	29%	71%
Oui, départ à la retraite ou pré-retraite	87	22%	78%
Total		15%	85%

Note : Résultats de l'enquête 2021. 1'323 réponses au total, plusieurs réponses possibles.

²⁴ Les personnes interrogées pour la première fois en 2021 déclarent nettement plus souvent (59%) envisager un changement professionnel en dehors de la protection de l'enfant et de l'adulte.

²⁵ Les répondants qui ont également participé à l'enquête en 2016 pensent nettement plus souvent au départ à la retraite que ceux ayant participé pour la première fois en 2021 (23% contre 12%). Les personnes interrogées pour la deuxième fois en 2021 pensent donc nettement plus souvent au départ à la retraite que la moyenne des personnes interrogées en 2016.

Annexe : Questionnaire de l'enquête individuelle 2021

Questions sur votre activité de curatrice ou curateur professionnel

- A1 Dans quelle institution travaillez-vous principalement comme curatrice/curateur professionnel/le ?
- Dans une APEA
 Dans une curatelle professionnelle officielle (p.ex. auprès d'un canton, d'une commune ou d'une association à but déterminé)
 Dans un service social (p.ex. d'une commune ou au sein d'une association à but déterminé)
 Pour une association/fondation, Sàrl, SA ou une autre personne juridique
 Dans aucune institution, mais en tant que titulaire de mandats privé/e (TI/travailleur indépendant)
-
- A2 Quelles sont vos fonctions au sein de votre institution?
Plusieurs réponses possibles.
- Curatrice/curateur professionnel/le
 Travailleuse/travailleur social/e
 Mandats d'enquête exclusivement
 Fonction dirigeante
 Autres
-
- A3 Question obligatoire à laquelle vous devez répondre.
 Quel type de mandats gérez-vous dans le cadre de votre activité de curatrice/curateur professionnel/le?
- Mandats liés à la protection de l'adulte exclusivement
 Mandats liés à la protection de l'enfant exclusivement
 Mandats liés à la fois à la protection de l'adulte et de l'enfant
 Pas de mandats

Questions sur la charge de travail

- J2 A l'heure actuelle, quel est votre taux d'activité total en tant que curatrice/curateur professionnel/le ?
- _____ Taux d'activité exclusivement dans le rôle de curatrice/curateur professionnel/le
 _____ Taux d'activité pour fonction dirigeante
 _____ Taux d'activité pour une autre fonction (p.ex. formation, mandats spéciaux, etc.)
 _____ Taux d'activité total (calculé automatiquement)
-
- B1 Combien de mandats gérez-vous en tant que curatrice/curateur professionnel/le?
- _____ Mandats dans la protection de l'adulte
 _____ Mandats dans la protection de l'enfant
-
- B1b Vous est-il possible d'accomplir votre activité durant le temps de travail contractuel?
- Jamais
 Rarement
 Souvent
 Toujours
-
- B2 Selon votre ressenti personnel, quelle est votre charge de travail en tant que curatrice/curateur professionnel/le?
- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Très faible | Plutôt faible | Juste adéquate | Plutôt élevée | Très élevée | Ne sais pas |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

B2b En raison de votre charge de travail en tant que curatrice/curateur professionnel/le, avez-vous déjà pu constater les répercussions suivantes chez vous?

	Jamais	Rarement	Plusieurs fois	Souvent
Fatigue excessive, épuisement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troubles du sommeil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Multiples absences pour cause de maladie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dépression d'épuisement (burnout)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B2c Uniquement si réponse autres: en raison de la charge de travail, quelles autres répercussions avez-vous pu éventuellement constater chez vous?

- B3 Quels services d'assistance sont proposés par votre institution à la gestion de mandats?
Plusieurs réponses possibles.
- Pas de service d'assistance
 - Comptabilité
 - Administration
 - Service juridique
 - Service d'enquête et de clarification
 - Service d'accueil/service de recouvrement
 - Autres

→ Quels sont les autres services d'assistance disponibles?

B4 A votre avis, quelle est l'ampleur de l'assistance requise par la gestion de mandats?

	Faible assistance	Assistance plutôt faible	Assistance plutôt élevée	Assistance élevée	Ne sais pas
Comptabilité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service juridique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service d'enquête et de clarification	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service d'accueil/service de recouvrement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Questions sur l'offre de formation continue

- C1a Quelles sont les formes de formation continue ou d'échange d'expérience disponibles au sein de l'institution dans laquelle vous travaillez en tant que curatrice/curateur professionnel/le?
Plusieurs réponses possibles.
- Echange collégial informel
 - Intervention
 - Supervision
 - Formation continue interne
 - Formation continue externe
 - Autre formation continue: _____

C1b A quelle fréquence par an recourez-vous aux formes de formation continue ou d'échange d'expérience? *[Es erscheinen nur bei C1a angekreuzte WB-Formen.]*

	Jamais	1-2x par an	3-4x par an	Plus de 4x par an
Echange collégial informel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation continue interne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation continue externe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C3 Pouvez-vous directement mettre en pratique les résultats de l'échange d'expérience et des formations continues dans le cadre de votre travail?
[Es erscheinen nur bei C1a angekreuzte WB-Formen.]

	Non	Plutôt non	Plutôt oui	Oui	Ne sais pas
Echange collégial informel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation continue interne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation continue externe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4 Comment évaluez-vous la fréquence des offres de formation continue ou des formes d'échange d'expérience?
[Es erscheinen nur bei C1a angekreuzte WB-Formen.]

	Trop rare	Plutôt trop rare	Juste adéquat	Plutôt trop souvent	Trop souvent	Ne sais pas
Echange collégial informel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation continue interne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation continue externe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C5 Quelle est l'ampleur de la supervision? _____ Nombre d'heures par an

C10 Avez-vous d'autres remarques au sujet des offres de formation continue?

Questions sur les contrôles de qualité

- D1 Votre travail est-il soumis à des contrôles de qualité réalisés par des responsables ou des tiers?
- Non
 - Oui, par les supérieurs hiérarchiques ou des services de contrôle spécialisés au sein de l'institution
 - Oui, par des tiers (p.ex. collègue de travail, supervision, intervision, mais sans l'APEA)
 - Oui, par les supérieurs hiérarchiques et des tiers

Falls bei Frage D1 «nein» geantwortet wurde, direkt zu Frage D3.

D2 Comment évaluez-vous les aspects suivants des contrôles de qualité?

	Totalement insuffisant/e	Plutôt insuffisant/e	Plutôt suffisant/e	Totalement suffisant/e	Ne sais pas
Régularité des contrôles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intensité/ampleur des contrôles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professionalisme des contrôles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- D3 Souhaitez-vous un contrôle de qualité au sein de votre institution ou réalisé par des tiers?
- Contrôle de qualité par les supérieurs hiérarchiques ou des services de contrôle spécialisés souhaité au sein de l'institution?
- Oui
 - Non
 - Ne sais pas
- Contrôle de qualité par des tiers (p.ex. collègue de travail, supervision, intervision, mais sans l'APEA) souhaité?
- Oui
 - Non
 - Ne sais pas

Questions sur la culture du conflit et de l'erreur

- F5a A titre personnel, comment évaluez-vous la « culture de l'erreur » au sein de votre institution?
- Très mauvaise
 - Plutôt mauvaise
 - Plutôt bonne
 - Très bonne
 - Ne sais pas
- F5b A titre personnel, comment évaluez-vous la « culture du
- Très mauvaise
 - Plutôt mauvaise

- conflit » au sein de votre institution? Plutôt bonne
 Très bonne
 Ne sais pas

Questions sur les échos médiatiques liés à la PEA

- E0 Votre entourage et vous-même percevez (ou ressentez)-vous les échos médiatiques liés à la protection de l'enfant et de l'adulte/PEA?

	Oui	Non
Par moi-même	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Par mon entourage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Par mes clientes/clientes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- E1 Dans quelle mesure vous sentez-vous limité/e dans votre activité de curatrice/curateur professionnel/le par les échos médiatiques liés à la PEA?

Pas du tout	Plutôt légèrement	Plutôt fortement	Très fortement	Ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- E2 A votre avis, ces échos médiatiques liés à la PEA ont-ils exercé une influence sur votre réputation de curatrice/curateur professionnel/le?

Influence négative	Influence plutôt négative	Aucune influence	Influence plutôt positive	Influence positive	Ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Questions sur la sécurité personnelle

- F1 Comment jugez-vous la situation en matière de sécurité dans l'exercice de votre activité de CP?

Remarque: le terme « situation en matière de sécurité » s'applique à votre intégrité personnelle (physique, mentale et spirituelle) et non pas à votre compétence professionnelle.

Je ne me sens pas du tout en sécurité	Je ne me sens pas vraiment en sécurité	Je me sens plutôt en sécurité	Je me sens totalement en sécurité	Ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- F2 Au cours de l'année passée, avez-vous fait l'objet d'une menace physique ou verbale dans le cadre de votre travail de curatrice/curateur professionnel/le?
- Non
 Oui, une fois
 Oui, plusieurs fois

- F3 Comment le sentiment d'insécurité ou la menace a-t-elle impacté votre travail de curatrice/curateur professionnel/le?
- Pas d'influence sur mon travail
 Il m'est de plus en plus difficile de donner un feedback sincère à mon mandant/ma mandante.
 J'évite autant que possible le contact direct avec le mandant/la mandante

sionnel/le? <i>Plusieurs réponses possibles.</i>	<input type="checkbox"/> Je suis de plus en plus tributaire d'un soutien externe <input type="checkbox"/> J'ai confié le mandant/la mandante à un tiers <input type="checkbox"/> Autres
<hr/>	
F4 Existe-t-il un dispositif de sécurité au sein de votre institution?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sais pas

Collaboration avec l'APEA

G1 Comment évaluez-vous les conséquences de la collaboration avec les institutions suivantes sur votre activité de curatrice/curateur professionnel/le?

	Très mauvaise	Plutôt mauvaise	Plutôt bonne	Très bonne	Ne sais pas
Collaboration avec l'APEA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collaboration au sein de la curatelle professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G2 Pouvez-vous directement échanger avec l'APEA?

Oui, sans restrictions
 Oui, avec restrictions
 Non

Quotidien professionnel et réforme du DPEA

H2 Comment jugez-vous l'état actuel des aspects de votre quotidien professionnel ci-après?

	Très mauvais	Plutôt mauvais	Plutôt bon	Très bon	Ne sais pas
Ressources temporelles pour le contact personnel avec les clientes et clients [?]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Processus internes de votre institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Déroulement des procédures avec l'APEA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Justification professionnelle des décisions de l'APEA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Application du principe de subsidiarité [?]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[?] Les mesures PEA officielles ne sont ordonnées qu'en dernier recours, lorsque l'assistance dispensée à titre bénévole par des membres de la famille, services publics ou privés n'est pas suffisante ou ne permet d'emblée pas d'atteindre l'objectif souhaité.

H3 A ce jour, dans quelle mesure les objectifs du DPEA ont-ils été atteints de votre point de vue de curatrice/curateur professionnel/le?

	Mauvais	Plutôt mauvais	Plutôt bien	Très bien	Ne sais pas
Mesures «sur mesure»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professionalisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interdisciplinarité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eviter la stigmatisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomie (protection de l'adulte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assurance du bien de l'enfant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Questions personnelles et fin de l'enquête

Les réponses sont synthétisées sur le plan régional – il n'est pas possible de vous identifier en tant que personne.

J0 Dans quel canton travaillez-vous comme curatrice/curateur professionnel/le?

J1 a) Depuis combien de temps travaillez-vous comme curatrice/curateur professionnel/le? _____ nombre d'années

b) Aviez-vous déjà participé à l'enquête de l'ASCP en 2016?
 Oui
 Non

J2 Exercez-vous une activité lucrative supplémentaire?
 Oui
 Non

J3 Quel est votre niveau de formation achevée le plus élevé?
 Apprentissage professionnel
 Maturité professionnelle / Maturité
 Formation professionnelle supérieure (avec certificat fédéral)
 Université / EPF / Haute école spécialisée
 Autres

J4a Quelle est votre formation professionnelle de base? (Plusieurs réponses possibles)
 Travail social
 Pédagogie
 Droit
 Formation commerciale
 Autres

J4b Avez-vous achevé un CAS* en gestion de mandats?
 Oui
 Non

*CAS signifie Certificate of Advanced Studies.

J5 Merci de nous préciser votre sexe:
 Masculin
 Féminin

- J6 Merci de nous indiquer votre âge:
- ≤ 30 ans
- ≤ 39 ans
- 40-49 ans
- 50-59 ans
- ≥ 60 ans

J7a Quel est votre degré de satisfaction par rapport aux aspects suivants:

a) Votre environnement professionnel en tant que curatrice/curateur professionnel/le

Très insatisfait/e	Plutôt insatisfait/e	Plutôt satisfait/e	Très satisfait/e	Ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b) Degré d'autonomie

Très insatisfait/e	Plutôt insatisfait/e	Plutôt satisfait/e	Très satisfait/e	Ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c) Disponibilité de mes ressources temporelles pour la gestion de mandats

Très insatisfait/e	Plutôt insatisfait/e	Plutôt satisfait/e	Très satisfait/e	Ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

d) Degré de responsabilité

Très insatisfait/e	Plutôt insatisfait/e	Plutôt satisfait/e	Très satisfait/e	Ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J7b Votre salaire correspond-il aux tâches et responsabilités inhérentes à votre activité?

Non	Plutôt non	Plutôt oui	Oui	Ne sais pas
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J9 A quelle fréquence recevez-vous des retours positifs sur votre activité professionnelle de curatrice/curateur professionnel/le?

	Jamais	Rarement	Plusieurs fois	Souvent
de la part de vos clientes/clients	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de la part de vos collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de la part de vos supérieurs hiérarchiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de la part de l'APEA, des tribunaux de la famille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de la part de l'environnement professionnel élargi (autorités, institutions, banques, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de la part de l'entourage privé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- J10a A l'heure actuelle, envisagez-vous un changement professionnel?
Plusieurs réponses possibles.
- Non
- Oui, changement professionnel au sein de la protection de l'enfant et de l'adulte
- Oui, autre fonction évoluant en dehors de la protec-

-
- tion de l'enfant et de l'adulte
- Oui, départ à la retraite ou pré-retraite
 - Oui, autres changements: _____
-

Remarques

K1 Avez-vous des remarques?

Merci beaucoup pour votre travail et votre soutien !

Bibliographie

OFS Office fédéral de la statistique (2019)

Conditions de travail et état de santé, 2012-2017, Enquête suisse sur la santé.
Neuchâtel.

Ecoplan (2017)

Situation professionnelle des curateurs professionnels. Résultats de l'enquête en ligne de l'ASCP auprès des curatrices ou curateurs professionnels en Suisse. Berne.

Interface (2016)

Evaluation Kindes- und Erwachsenenschutzrecht. Analyse der organisatorischen Umsetzung und Kennzahlen zu Leistungen und Kosten. Étude commandée par l'Office fédéral de la justice. Lucerne.

Rosch, Daniel (2017/2019)

Guide de l'ASCP pour les curatrices et curateurs professionnels. 2ème édition. Berne.

www.ASCP-SVBB.ch
info@ASCP-SVBB.ch