

23 mai 2025

CONSENT - FORMATION INITIALE ET CONTINUE DANS LES STRUCTURES D'ACCUEIL DE JOUR PARASCOLAIRE

Michelle Jutzi, Regula Windlinger, Noémie Gfeller, Jasmin Näpflì et Patricia Schuler

PHBern

DE QUOI PARLONS-NOUS ?

Structures d'accueil parascolaire (SAP)

- école à journée continue
- école à horaire continu
- structures d'accueil de la petite enfance
- accueil à temps plein
- accueil à midi
- structures d'accueil (parascolaire) modulables
- accueil du matin ou de l'après-midi
- unités d'accueil pour écoliers

Schulergänzende Tagesstrukturen (SET)

- Tagesschule
- Hort
- Ganztageschule
- ganztägige Schulform
- ganztägige Struktur
- Ganztagsbetreuung
- gebundene Tagesschule
- Mittagsbetreuung / Mittagstisch
- modulare (schulergänzende) Tagesstrukturen
- Morgen oder Nachmittagsbetreuung

PROJET CONSENT

Structures d'accueil parascolaire (SAP) - Bases pour la formation et le perfectionnement du personnel



CONSENT - CONSENSUS ? COMPROMIS ? CLARIFICATION !

De quelle formation initiale et continue le personnel des structures d'accueil parascolaire (SAP) a-t-il besoin ?

Objectifs :

- Plateforme pour développer des solutions et des stratégies et renforcer la qualité des *structures existantes*
- Connaître les offres et les prestataires actuels et se faire une idée d'ensemble
- Réunir différents acteurs* et continuer à travailler sur les contenus et les attitudes de manière collaborative
- Recherche de points communs pour l'établissement du groupe professionnel "collaborateurs des structures d'accueil parascolaire" (responsables et personnel d'encadrement)

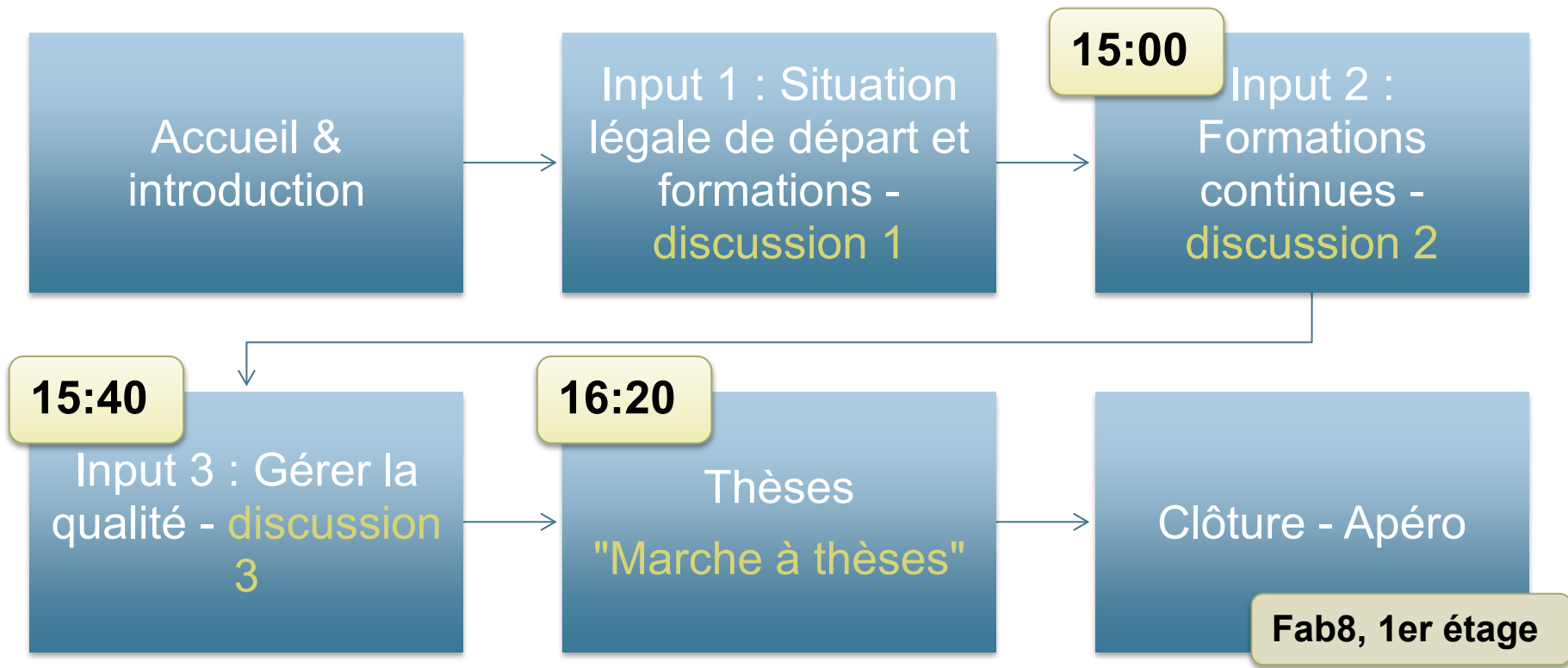
QUESTION INITIALE

Que se passe-t-il si rien n'est fait dans la situation actuelle ?

Si nous ne parvenons pas à une clarification, à un consensus sur ce sujet ?



PROGRAMME AUJOURD'HUI



SAP À LA CROISÉE DE...

Contrôle	↔	Autonomie
National	↔	Cantonal
Loi, ordonnance	↔	Recommandation
Éducation sociale	↔	Pédagogie scolaire
Complémentaire à la famille	↔	Complémentaire à l'école
Privé	↔	Public
Formé	↔	Non formé
Formation	↔	Formation continue

SYSTÈME SÉPARÉ OU INTÉGRÉ

	Séparé-e(s)	Intégré-e(s)
Structure	Séparation de l'éducation et de l'accueil (par exemple, garderie vs. école enfantine/école)	Éducation et soins intégrés sous un même toit
Personnel & qualifications	Différentes voies de formation, différences de statut entre les professionnels	Qualification uniforme, meilleure reconnaissance des professionnels
Administration	Structures parallèles, coûts administratifs plus élevés	Une répartition plus efficace des ressources grâce à un système unifié
Exemples	Allemagne, Suisse, Italie, <i>Australie</i> , États-Unis	<i>Scandinavie</i> , Nouvelle-Zélande

PEU DE BASES CONTRAIGNANTES AU NIVEAU NATIONAL, MAIS DES RECOMMANDATIONS

- Recommandations CDAS & CDIP
- Recommandations de la COFF
- Prise de position LCH
- Cadre de qualité de l'éducation et de l'accueil
- Document thématique de l'Initiative des villes pour la formation
- Directives et prise de position de Kibesuisse

→ Dans quelle mesure un consensus est-il possible ?

LES CHOSES BOUGENT...

Nationales Konzept
für die familienergänzende
Bildung und Betreuung



Pro Enfance, Kibesuisse,
ATAN, FTFD :

**Concept national pour
l'éducation et l'accueil
extrafamilial**



Alliance Enfance
Glokenstrasse 7
4051 Basel
061 260 89 99
www.alliance-enfance.ch

«Orientierungsrahmen 2.0»

Qualitätsentwicklung
im Frühbereich und in der schulergänzenden Betreuung

Projektbeschreibung



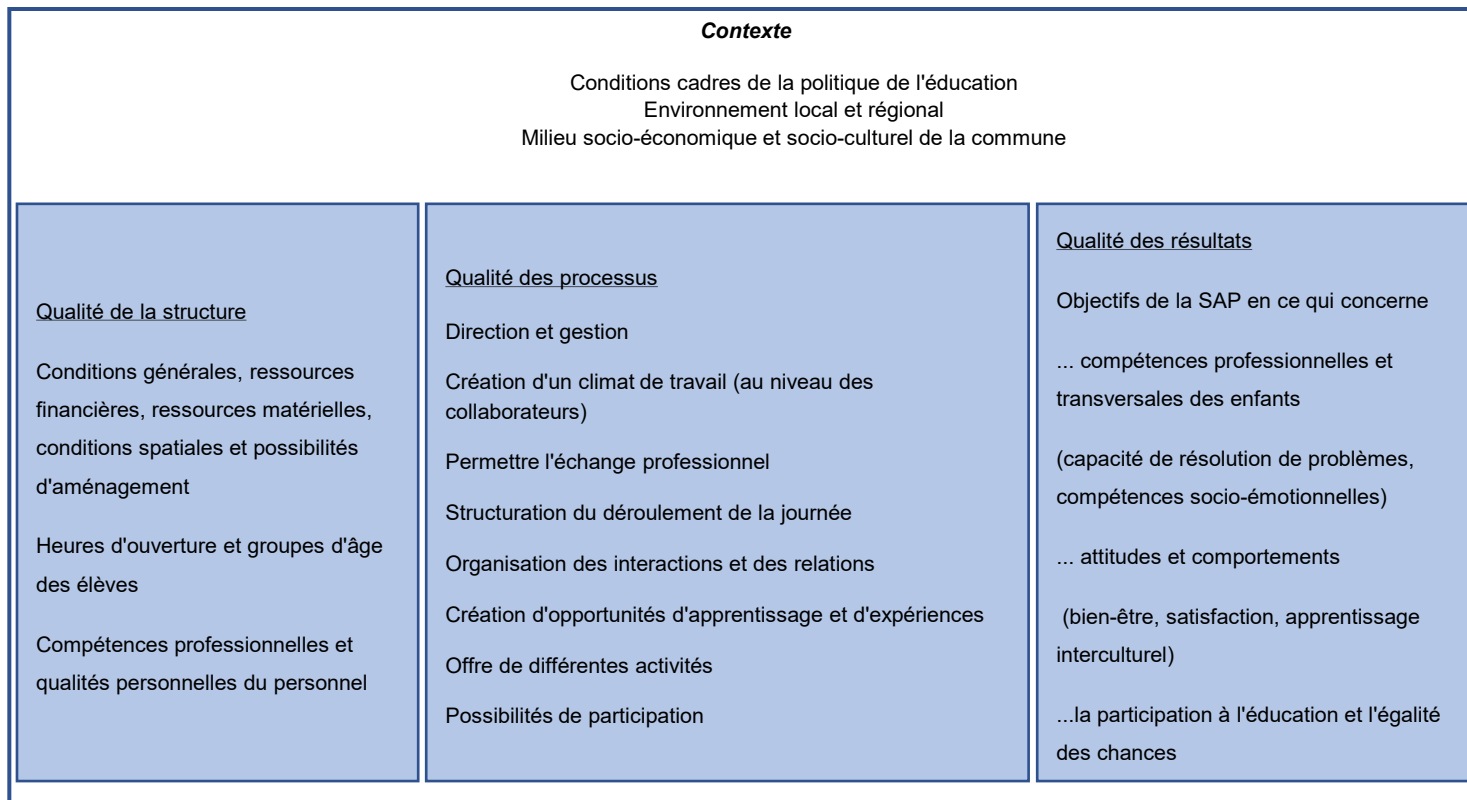
Stand: ENTWURF vom 3. Oktober 2023

Alliance Enfance :
Cadre d'orientation 2.0

→ Enfants de 0 à 12 ans

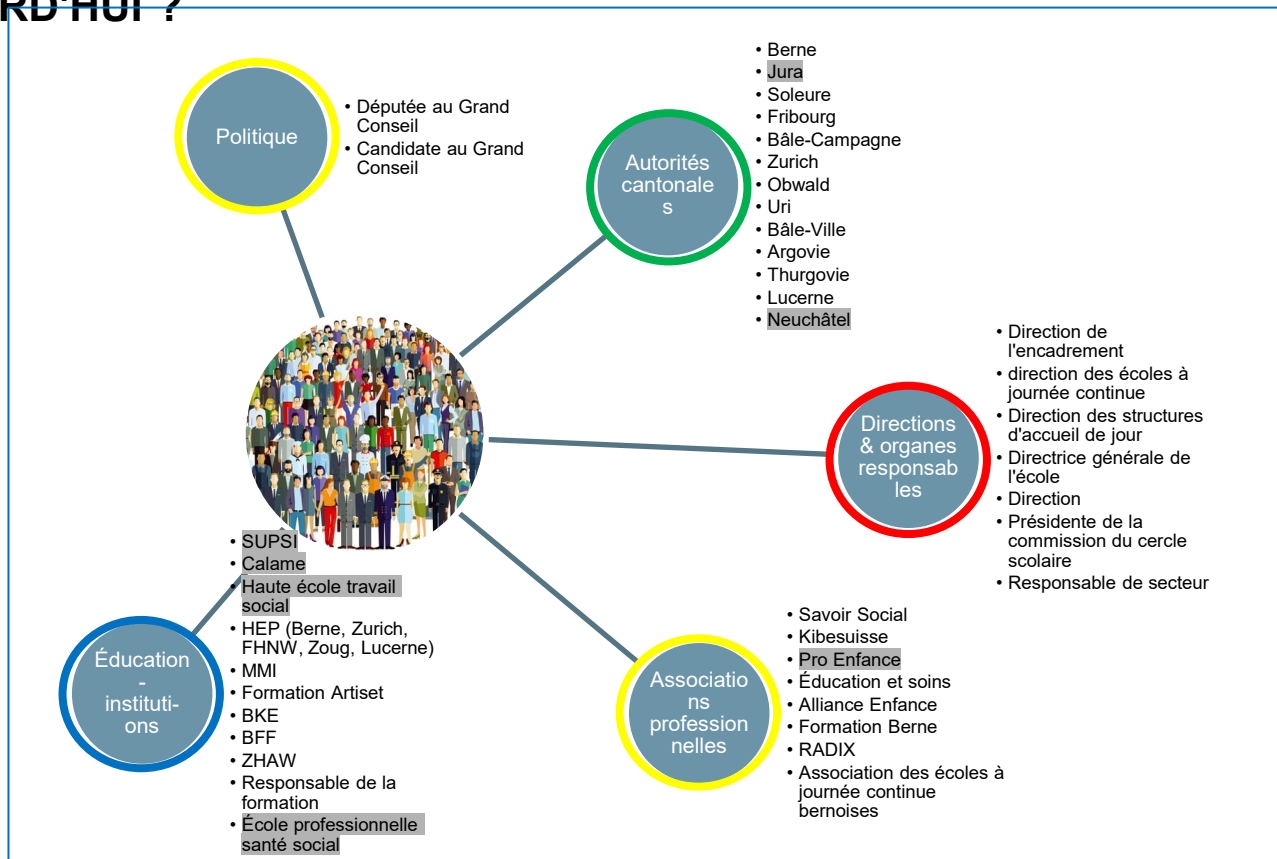
→ national

DIMENSIONS DE LA QUALITÉ DU SAP



(représentation propre d'après Willems et Becker 2015)

QUI EST LÀ AUJOURD'HUI ?



23 mai 2025

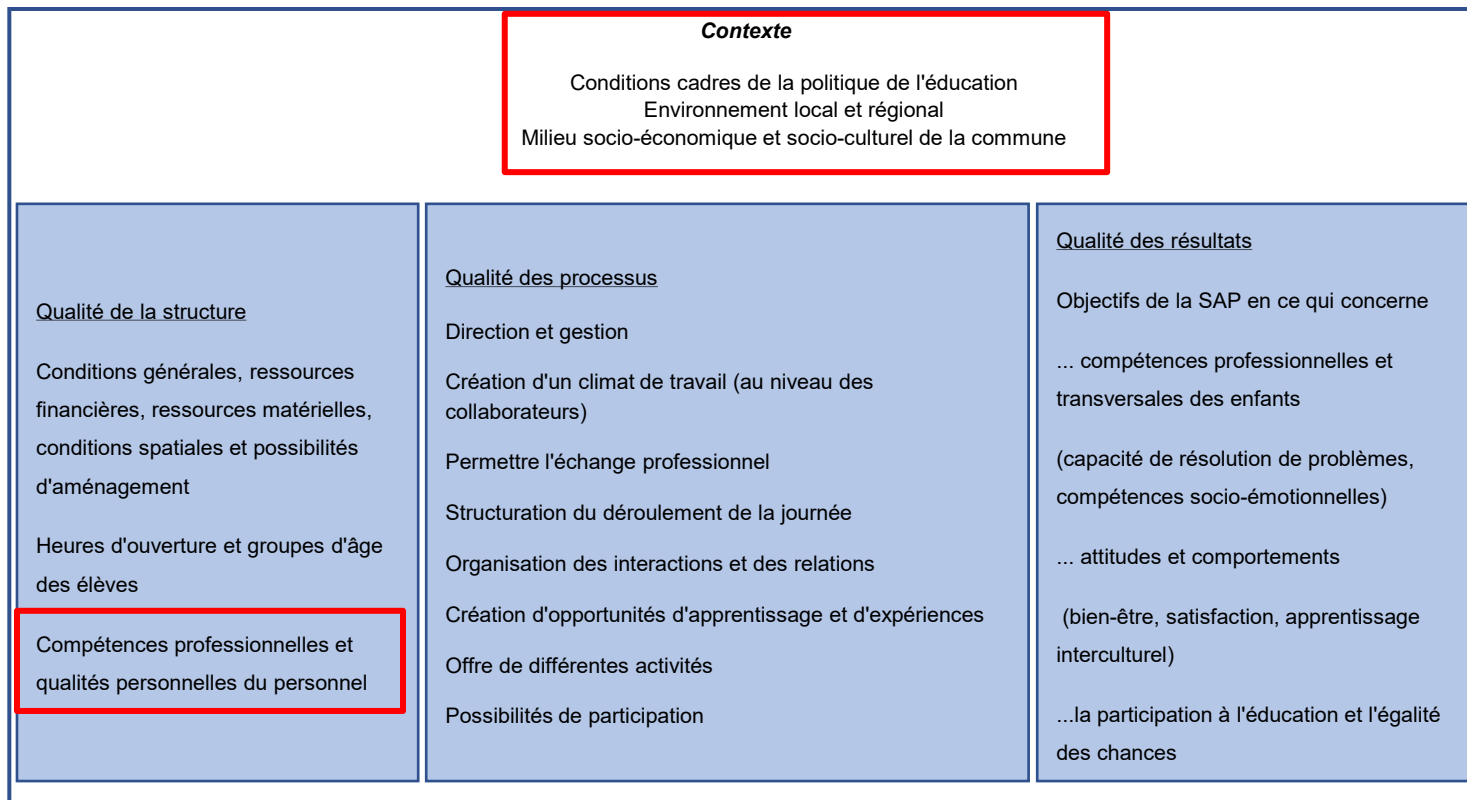
SITUATION LÉGALE DE DÉPART ET FORMATIONS

Jasmin Näpfli & Noémie Gfeller

PHBern

INHALT

1. Situation légale de départ
2. Conditions générales
3. Orientation du contenu
4. Conclusion



SITUATION JURIDIQUE DE BASE – NIVEAU NATIONAL

- Ordonnance sur le placement d'enfants OPE
 - Autorisation obligatoire et compétences (art.13, al. 1b)
 - Le bien de l'enfant au centre (art. 1a, al. 1)
 - Examen de la réputation des collaborateurs et de la direction (art. 15, al. 2)
 - le personnel doit être "apte à la tâche en raison de sa personnalité, de sa santé, de ses aptitudes éducatives et de sa formation" et disposer d'un nombre suffisant de collaborateurs" (art. 15, al. 1b)
- Concordat HarmoS
 - Cantons adhérents obligés de proposer un accueil parascolaire si nécessaire

SITUATION LÉGALE INITIALE - NIVEAU CANTONAL

- Diversité cantonale des bases légales :
 - Constitution
 - Lois et ordonnances sur les écoles à horaire continu
 - Mention des SAP dans les lois ou règlements scolaires et dans les lois ou règlements sociaux
- Différents organes administratifs responsables :
 - Domaine de la formation ou de l'éducation
 - Domaine social
 - Justice et sécurité

FONCTIONS DE LA SAP DANS LES LOIS ET LES RÈGLEMENTS

- 21 cantons - Amélioration de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (ACCUEIL)
 - 4 cantons - Fonction explicitement économique et sociale de l'avantage de localisation ou augmentation des recettes fiscales
- 16 cantons - Fonction d'intégration au sens de l'intégration sociale et de la promotion de l'égalité des chances (EDUCATION)
- 14 cantons - Fonction de qualification au sens de l'encouragement individuel des enfants (ENCOURAGEMENT)
- 10 cantons - Fonction complémentaire à l'école → Soutien à l'apprentissage, offres pédagogiques ou aide aux devoirs (FORMATION au sens scolaire du terme)

→ **Diversité des fonctions attribuées**

DÉLÉGATION DE LA RESPONSABILITÉ DE LA QUALIFICATION À LA COMMUNAUTÉ

- Exemple du canton d'Argovie : *"Dans le canton d'Argovie, les communes sont responsables de la définition des normes de qualité de l'offre et de la surveillance (§ 3 KiBeG)".*
- Exemple du canton de Nidwald : *"Les communes scolaires sont responsables de la surveillance et de l'assurance qualité des offres extrafamiliales pour les enfants scolarisés (accueil de midi, garderie, aide aux devoirs)".*

RECOMMANDATIONS DE LA CDAS ET DE LA CDIP (2022)

- d'un personnel d'encadrement professionnellement qualifié
- Personnel d'encadrement sans qualification professionnelle
- Personnel assistant
- Personnel de direction

QUALIFICATION DU PERSONNEL

- Différences cantonales entre ce qui est considéré comme "personne d'encadrement professionnellement qualifiée" et ce qui est reconnu comme "formation pédagogique" (voir exemples)
- des différences dans les objectifs de répartition du personnel qualifié et non qualifié :
"Un canton exige par exemple un taux de 80% de personnel d'encadrement qualifié, alors que la plupart des cantons alémaniques se contentent d'un taux de 50%"
(CDAS/ECOPLAN, 2020, p. 33 et recommandations COFF, p. 6).
- Kibesuisse recommande 100% de personnel formé à la pédagogie (tous ceux qui sont pris en compte dans le taux d'encadrement)

LISTE DES FORMATIONS SAVOIR SOCIAL

- Assistant/e socio-éducatif/ve CFC Toutes les orientations
- Educateur/trice de la petite enfance, diplôme cantonal
- Pédagogue de l'enfance ES jusqu'à présent : Educateur/trice de l'enfance ES
- Assistant(e) social(e) ES (HES BA MA)
- Pédagogue social(e) FH (BA MA)
- Educateur(trice) et puériculteur(trice) reconnu(e) par l'Etat (D et A)
- Accompagnant(e) Éducatif Petite Enfance (CAP F)
- Enseignants du degré primaire (y compris école enfantine ou cycle élémentaire); Diplômes étrangers reconnus uniquement par la CDIP
- Enseignants du sec. 1 et 2; Diplômes étrangers reconnus uniquement par la CDIP
- Infirmier(ère) et puériculteur(trice) (diplôme cantonal)
- Puériculteur/trice-éducateur/trice avec diplôme cantonal (uniquement en CH romande)
- Chef d'équipe dans les institutions sociales et médico-sociales
- Conseiller(ère) en petite enfance
- Travail social Filière Travail social (BA MA FH)
- Travail social option socioculturelle (BA HES)
- Travail social, option pédagogie sociale (BA HES)
- Petite enfance (MA FH)
- Accompagnateur/trice social/e avec brevet fédéral
- Educateur/trice à domicile (formation de 2 ans)
- animateur/trice communautaire ES
- Spécialiste de l'accompagnement des personnes handicapées avec brevet fédéral
- Directeur/trice d'institution dans le domaine social et médico-social
- Responsable d'accompagnement socioprofessionnel ES (jusqu'à présent : responsable d'atelier socioprofessionnel ES)
- Spécialiste de l'activation ES
- Psychologie appliquée (BA MA FH)
- Ergothérapie (BA MA FH)
- Soins infirmiers (BA MA FH)
- Sage-femme (BA MA FH)
- Logopédie (BA MA)
- Pédagogue curatif(le) HES (BA MA)
- Enseignant(e) spécialisé(e) (BA MA)
- Pédagogie / Sciences de l'éducation (BA MA)
- Psychologue (BA MA)
- Pédagogues de la musique et du mouvement (BA MA FH)

EXEMPLE DE "FORMATION PÉDAGOGIQUE" DANS LE CANTON DE FRIBOURG

- Assistant/e socio-éducatif/ve CFC
- Educateur/trice de l'enfance diplômé/e ES
- Pédagogue social(e) diplômé(e) ES
- Educateur/trice de la petite enfance diplômé/e
- Pédagogue social(e)
- Encadrement dans les écoles à journée continue - cours de base
- Encadrement dans les écoles à journée continue - Approfondissement 1
- Tous les certificats selon l'art. 26 Ofo ASSC
- Accompagnateur/trice social/e avec brevet fédéral
- Animateur/trice socioculturel/le HES
- Travail social HES
- Bachelor of Arts en pédagogie curative clinique et en pédagogie sociale
- Master of Arts en pédagogie spécialisée

BA/BSc. psychologie
BA/BSc. Sciences de l'éducation
BA/BSc. travail social
BA/BSc. Enseignement pré-primaire et primaire
BA/BSc. travail social
BA/BSc Pédagogie
Conseiller(ère) en petite enfance
Educateur/trice à domicile (formation de 2 ans)
Enseignant(e) préscolaire / primaire
Formations anthroposophiques, pour autant qu'elles soient reconnues par le canton en tant qu'enseignant(e) ou jardinier(ère) d'enfants
Gardien/ne d'école, diplôme cantonal
Educateur/trice de l'enfance, reconnu(e) par le canton
Master of Arts en pédagogie spécialisée scolaire

EXEMPLE DE "FORMATION PÉDAGOGIQUE" DANS LE CANTON DE SOLEURE

Professionnels reconnus :

- Assistant(e) socio-éducatif(ve) spécialisé(e) dans l'accueil des enfants (ASE)
- Educateur/trice de la petite enfance (EPE)
- Educateur/trice de l'enfance diplômé/e ES
- Personnes ayant une formation apparentée dans les métiers de l'éducation, disposant de connaissances suffisantes sur l'enfance concernée et d'une expérience suffisante dans l'encadrement du groupe d'âge concerné.
- Les personnes qui suivent une formation en cours d'emploi de niveau tertiaire ou un apprentissage d'assistant(e) maternel(le) au sens de l'art. 32 de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPPr ; RS 412.10) sont considérées comme du personnel qualifié reconnu pour autant qu'elles disposent de connaissances spécialisées suffisantes sur l'âge de référence des enfants et d'une expérience suffisante dans la prise en charge du groupe d'âge concerné.

RÉSULTATS DE L'ANALYSE DU CADRE GÉNÉRAL

- **Le groupe cible** pour les formations dans le domaine de l'accueil extrascolaire est relativement **bien défini**. Il s'agit de personnes qui ne disposent pas encore d'une forme de formation pédagogique.
- **Différences** en ce qui concerne les **enseignants**, ainsi que **les** certificats et **attestations** de **performance** (en fonction de leur durée ou de leur volume)
- **Institutions de formation** : Ecoles professionnelles (p. ex. ASE), écoles supérieures (p. ex. pédagogie sociale, pédagogie de l'enfance), hautes écoles spécialisées (p. ex. travail social), hautes écoles pédagogiques (p. ex. enseignant, cours de base), autres prestataires (privés) (p. ex. BKE, Artiset)

ORIENTATION DU CONTENU : COMPÉTENCES, PROGRAMMES DE FORMATION ET PROGRAMMES-CADRES

- ASE : compétences (a), **accompagner au quotidien** (b), permettre l'autonomie et la participation (c), travailler au sein d'une organisation et d'une équipe (d), agir dans des situations d'accompagnement spécifiques (e), soutenir la formation et le développement ainsi que maintenir et promouvoir la qualité de vie (f).
- Pédagogie de l'enfance : planification et mise en œuvre de l'action pédagogique (1), **accompagnement et soutien des enfants au quotidien** (2), développement de sa propre identité professionnelle (3), évaluation et documentation des processus (3), travail dans un environnement professionnel (5), développement du champ professionnel (6), ainsi que participation au développement de l'organisation (7).
- Education sociale : planification et développement communs du travail socio-éducatif (1), **accompagnement et soutien dans les situations quotidiennes et de transition** (2), développement de sa propre identité professionnelle (3), analyse et documentation des processus (4), travail Dans l'environnement professionnel (5), développement du champ professionnel (6), participation au développement de l'organisation / de l'institution (7).

CONCLUSION

- Les compétences opérationnelles dans l'encadrement sont par exemple définies dans les plans d'études cadres en pédagogie sociale ES et en pédagogie de l'enfance ES ainsi que dans le plan de formation ASE CFC.
- Où y a-t-il des recoupements entre ces formations ?
- Quelles compétences doivent acquérir les personnes n'ayant pas de formation pédagogique ?
- Ces compétences coïncident-elles avec les missions données ?
- Comment définir les compétences des collaborateurs lorsque la fonction des SAP n'est pas clairement définie ?

ÉCHANGE / DISCUSSION

- Quelles sont **vos expériences** personnelles, vos **perspectives par rapport** à cette thématique ?
- Avez-vous déjà discuté de ces questions dans votre **institution** ?
- ...

→ Groupes 1-5



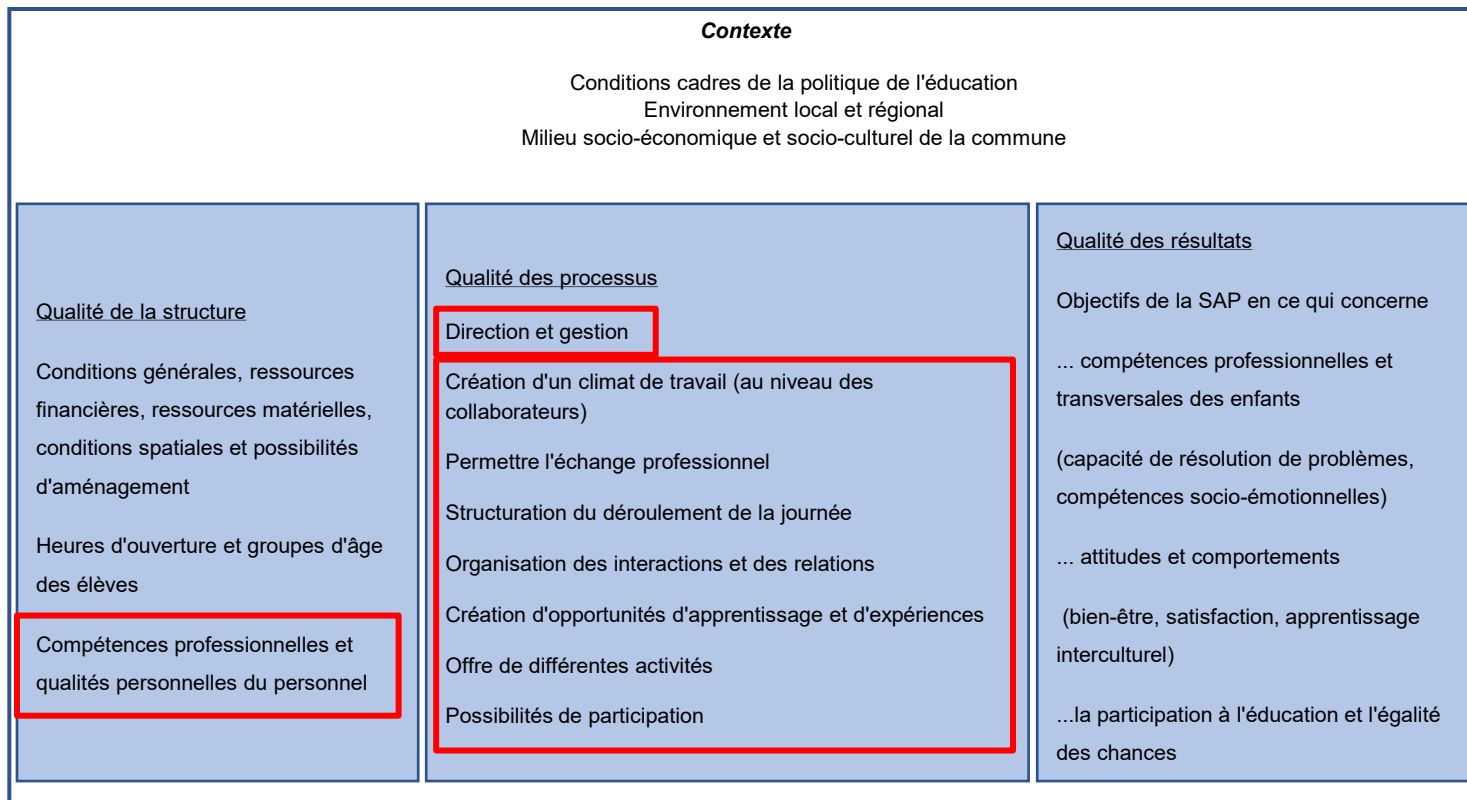
23 mai 2025

FORMATIONS CONTINUES

Regula Windlinger & Noémie Gfeller

PHBern

CLASSIFICATION DANS LE MODÈLE DE QUALITÉ



SITUATION DE DÉPART

- Les collaborateurs doivent suivre des formations continues
- Portée ou contenu non définis
- Délégation de responsabilité aux communes/organismes responsables

→ décident de manière autonome dans quelle mesure et avec quels contenus les enfants peuvent se former.

les collaborateurs des structures d'accueil de jour peuvent suivre une formation continue

EXEMPLE DU CANTON URI

"Les structures d'accueil permettent à leurs collaborateurs de suivre régulièrement des formations continues".

(Conseil de l'éducation du canton d'Uri. (2023, 26 juin). Instructions relatives à l'accueil parascolaire, article 8, paragraphe 1)

EXEMPLE DU CANTON DE BÂLE-VILLE

"La stratégie de formation et la planification annuelle de la formation sont définies par le service des structures d'accueil de jour".

(Directives sur les exigences et l'aménagement des structures d'accueil de jour et de vacances ainsi que sur leur surveillance, p. 9)

EXEMPLE DU CANTON DU JURA

RECOMMANDATION 28 : Collaborateurs - Aptitude éducative

"Obligatoire pour tout le personnel. La liste des formations continues suivies doit pouvoir être consultée par l'autorité de surveillance. "

(p. 20, Recommandations du 30 janvier 2017 de la Conférence latine de Promotion et de protection de la jeunesse en matière d'exigences de qualité au sein des structures d'accueil extrafamilial)

GROUPE CIBLE & BESOINS

Personnel **ayant** une formation pédagogique

(plus ou moins spécifique à SAP)

Personnel **sans** formation pédagogique

Cadres

avec formation pédagogique

formation pédagogique

- régulière
- raccourcie
- "Art.32"/Formation de rattrapage
- Procédure de validation

Chef d'équipe* FA

Responsable d'organisation sociale (diplôme fédéral)

GROUPE CIBLE & BESOINS

Personnel **ayant** une
formation pédagogique

(plus ou moins spécifique à
SAP)

Personnel **sans** formation
pédagogique

Responsables

avec formation
pédagogique

Approfondir et élargir les
bases (et les acquérir ?)

Acquérir des bases

Bases du
leadership

Gérer les défis spécifiques

ANALYSE : APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

- examen systématique des offres de formation continue existantes pour le personnel de direction et d'encadrement dans SAP
- Analyse documentaire des offres de formation continue pertinentes de différentes institutions
- uniquement des offres adressées explicitement aux SAP

RÉSULTATS PRINCIPAUX : CONDITIONS GÉNÉRALES

Hétérogénéité :

- Ciblage du public
- Approches didactiques
- Étendue et formes de reconnaissance des offres
- Transparence concernant les qualifications des enseignants

THÈMES COLLABORATEURS

Développement des compétences des enfants

- Promotion de l'activité physique
- Promotion de la langue
- Concevoir des offres artistiques et créatives
- Créativité/bricolage

Développement des compétences professionnelles

- Bases du travail dans SAP, valeurs pédagogiques
- Bases pédagogiques et psychologiques du développement
- Jeu
- Communication et relation
- Gérer la neurodiversité
- Fixer des règles et des limites
- Comportement provocateur
- Déjeuner/repas
- Nouvelle autorité (Haim Omer)

Développement des compétences transversales

- Réflexion
- Coopération parentale
- Gestion de soi

THÈMES CADRES

Niveau micro

- Leadership
- Gestion des ressources humaines
- Communication, équipe, conflits
- Finances, gestion d'entreprise, droit
- Coopération avec d'autres acteurs

Niveau macro

- Gestion de la qualité
- Développement organisationnel

GROUPE CIBLE & BESOINS

Personnel **ayant** une
formation pédagogique

(plus ou moins spécifique à
SAP)

Personnel **sans** formation
pédagogique

Responsables

avec formation
pédagogique

Approfondir et élargir les
bases (et les acquérir ?)

Acquérir des bases

Bases du
leadership

Gérer les défis spécifiques

INSTITUTIONS DE FORMATION

- **Associations**, p. ex. Fourchette verte, MiTaBle (accueils de midi et structures d'accueil de jour de **Bâle-Campagne**)
- **Associations**, par exemple FFAES (Fédération Fribourgeoise des Accueils Extrascolaires)
- **Fondations**, par exemple CREDE (Centre de ressources en éducation de l'enfance)
- **Hautes écoles pédagogiques**
- **Écoles supérieures**, par ex. HFGS Aargau
- **Hautes écoles spécialisées**, par ex. HETSL, FHNW
- **Centres de formation professionnelle**, par exemple CPNE (Centre de formation professionnelle de Neuchâtel)
- **Centres pédagogiques**, par exemple PZ.BS (Centre pédagogique de Bâle-Ville)
- **Écoles professionnelles**, par ex. offre de formation continue en travail social, BFF

CONCLUSION

- Offre de formation continue variée, les contenus des formations continues s'orientent en partie sur les tendances et la demande des participants (orientés vers les besoins, réaction aux défis actuels)
 - Des prestataires variés
 - Manque partiel de différenciation des groupes cibles (pédagogue formé vs. non formé, spécifique aux SAP ou à l'accueil des enfants en général)
 - Offre restreinte de formations continues spécifiques pour les responsables SAP
- Les cadres ont un rôle important à jouer dans la formation continue de leurs collaborateurs !

ÉCHANGE / DISCUSSION

- Quelles sont **vos expériences** personnelles, vos **perspectives par rapport** à cette thématique ?
- Avez-vous déjà discuté de ces questions dans votre **institution** ?
- ...

→ Groupes 1-5



23 mai 2025

QUALITÉ ET FISCALITÉ

Michelle Jutzi & Patricia Schuler

PHBern

CONTENU

1. Gérer la qualité
2. Étude de cas en Suède
3. Étude de cas : Australie
4. Décentralisation - Centralisation - Nationalisation

GÉRER LA QUALITÉ

Situation de départ :

- À quoi ressemblent les SAP dans d'autres pays ?
- Qu'est-ce qu'une "bonne offre" pour eux ?
- Comment obtiennent-ils et gèrent-ils la qualité ?

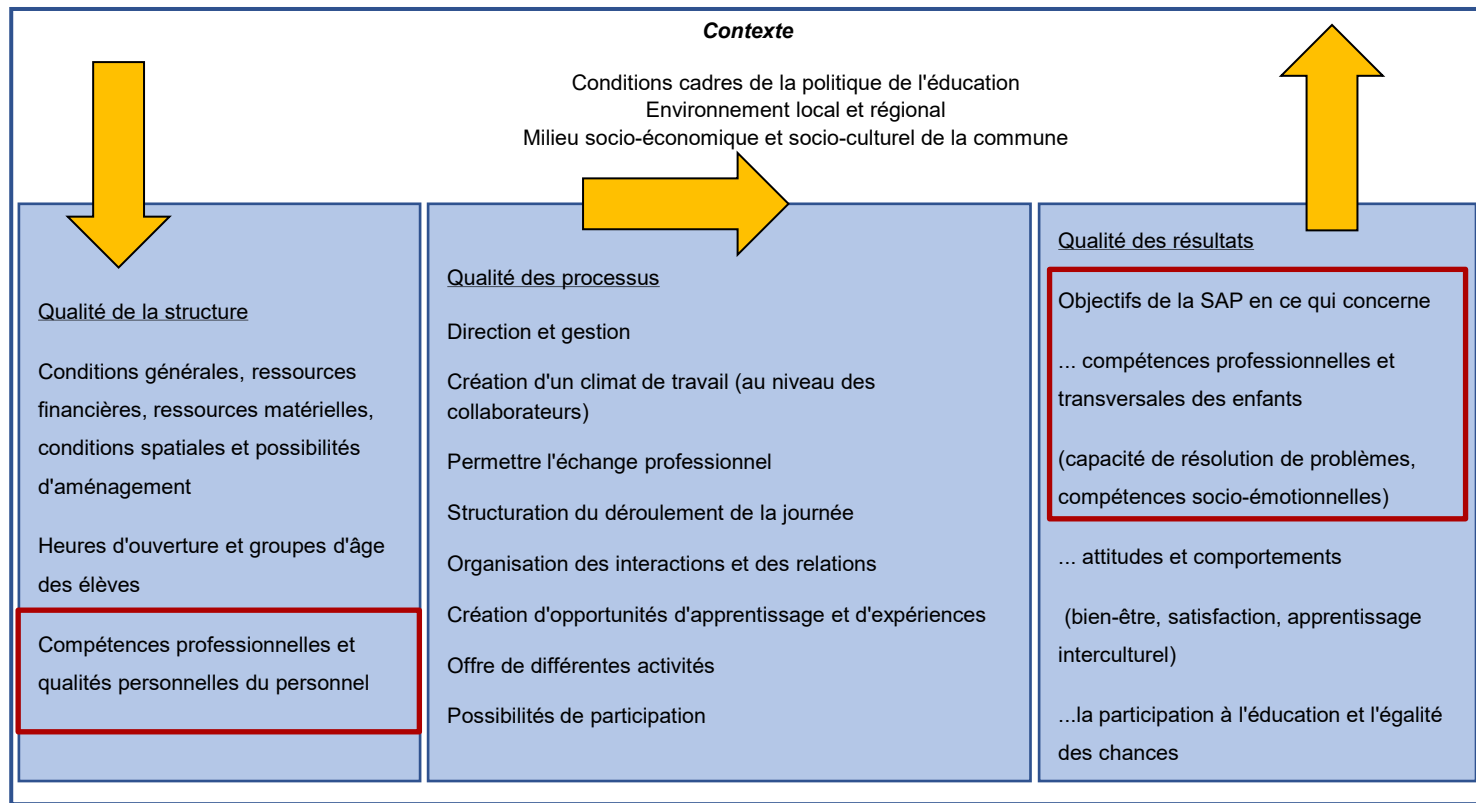
Atelier : 09.09.2024 Brisbane

- Allemagne, Australie, Autriche, Corée du Sud, Danemark
- La pratique est similaire, les objectifs en partie différents (loisirs, apprentissage)
- Les niveaux de contrôle et les instruments de contrôle sont différents

Études de cas : Suède, Australie



GÉRER LA QUALITÉ



ÉTUDE DE CAS EN SUÈDE

SCHOOL AGE EDUCARE (SAEC) EN SUÈDE

93% des enfants de 6 à 9 ans fréquentent le SAEC tous les jours

financé par l'Etat, la contribution maximale des parents est de 100 euros/enfant/mois

Les soins - un droit pour chaque enfant (SOU 2022:62)
avec petit déjeuner, snacks, frais pour toutes les offres avant et après l'école, y compris les vacances

piloté par l'État et les communes (curriculum national depuis 2016)

Formation de SAEC teachers (MA) avec matière d'enseignement supplémentaire

Transition des principes socio-éducatifs vers l'éducation et l'apprentissage

Différentes formes d'apprentissage



Le programme d'études SAEC

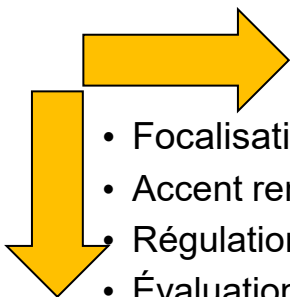
- Se basant sur les besoins et le vécu des élèves
- Apprendre et contribuer à la création d'un temps libre significatif

Compétences sociales, éducation aux valeurs, promotion de la langue, éducation en plein air, jeu

- orienté vers le groupe
- axé sur l'expérience
- en fonction de la situation
- plus libres d'interagir avec les enseignants et les contenus qu'en classe
- moins didactique, moins axé sur les connaissances techniques



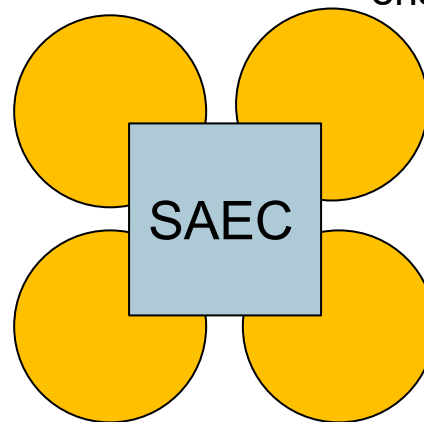
CHAMPS DE TENSIONS DANS L'ATTRIBUTION DES FONCTIONS DES SAEC



- Focalisation sur la "qualité" dans le SAEC
- Accent renforcé sur l'apprentissage et moins de temps libre
- Régulation croissante
- Évaluation, assurance et gestion de la qualité
- Études critiques sur le SAEC ("the lonely child")

Obligatoire vs facultatif

Enfants vs
perspective des
enseignants



Traditions et valeurs

Nouvelles
revendications

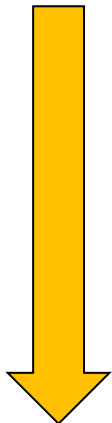
ÉTUDE DE CAS : AUSTRALIE

Organisation :

- Souvent sur le terrain de l'école et aussi dans les locaux scolaires
- > Appel d'offres, contrat
- Licence pour le nombre d'élèves
- Sans déjeuner
- Prestataires : privés, publics, communauté/parents (PCYC, PNC)

Personnel

- Plus de 380 domaines professionnels accrédités
- Rarement une qualification pédagogique ou une formation de base spécifique à la profession, souvent des étudiants
- Formation initiale et continue : au niveau de l'État, similaire à la formation professionnelle (Cert3) ou aux étudiants, emplois de transition, "learning on the job", différents acteurs sont impliqués, onboarding et développement d'équipe

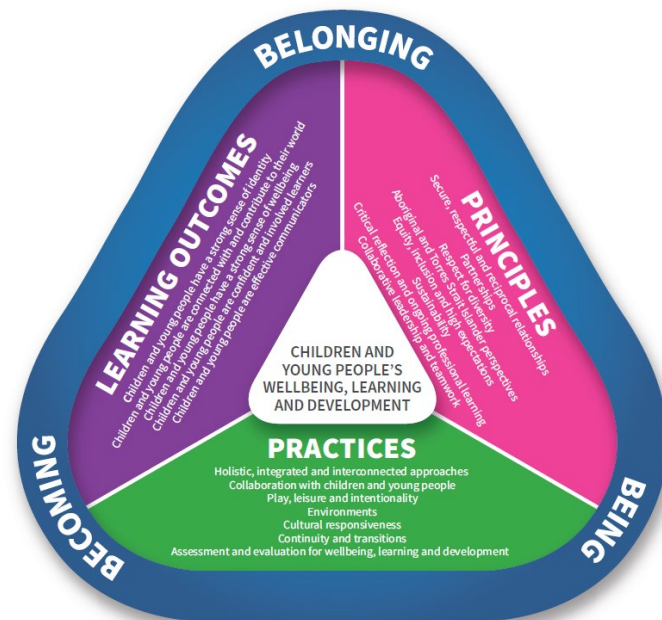


ÉTUDE DE CAS : AUSTRALIE

Cadre d'apprentissage national

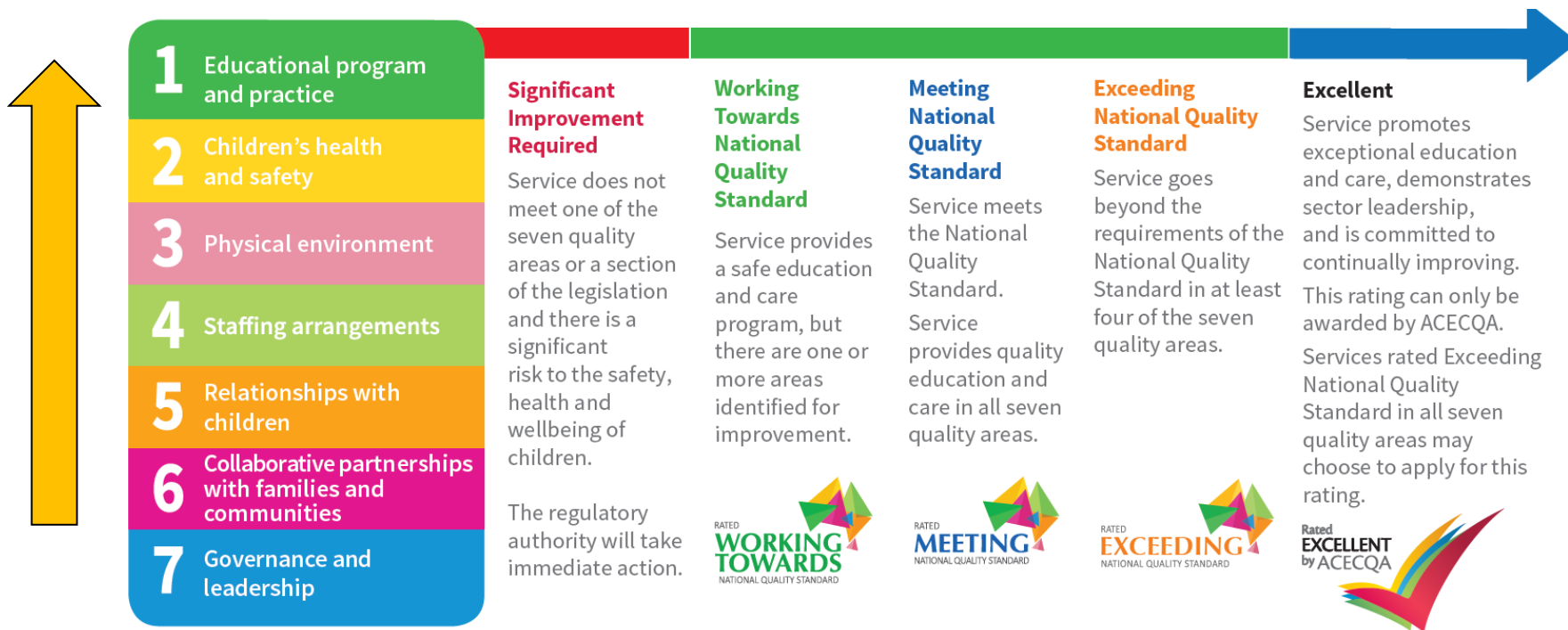
Enfants et adolescents

1. ont un fort sentiment d'identité
2. sont connectés à leur monde et contribuent à celui-ci
3. ont un fort sentiment de bien-être
4. sont des apprenants confiants et engagés
5. sont des communicateurs* efficaces



ÉTUDE DE CAS : AUSTRALIE

Cadre national de qualité : Domaines et dimensions de la qualité (ACECQA, 2024, p. 350)



ÉTUDE DE CAS AUSTRALIE : OBJECTIFS ET QUALITÉ

"Les normes de qualité donnent à notre équipe quelque chose vers quoi travailler, et je pense que tout le monde a besoin d'un objectif - sinon, on risque de se relâcher dans certains domaines. Grâce à ces normes, nous avons une orientation claire, et tout comme nous fixons des objectifs éducatifs pour les enfants, nous nous fixons également nos propres objectifs en tant qu'équipe. (OSHC 1, pos. 29)"

"Hier, j'ai passé toute la journée avec une évaluatrice et elle m'a montré comment les établissements évoluent au fil des ans. Mais je me suis demandé : **s'agit-il vraiment de progresser ou seulement de répondre aux exigences ?** Oui, en fait, il s'agit simplement d'avoir appris comment faire les choses correctement. Mais si c'est vraiment le signe que notre établissement s'est amélioré, je n'en suis pas si sûr". (OSHC 7, pos. 65-94).

DÉCENTRALISATION - CENTRALISATION - NATIONALISATION

- Le pilotage par les intrants a un impact énorme (curriculum), mais peut conduire à ce que l'on s'occupe trop, dans la pratique, de ce que l'on devrait atteindre au lieu de regarder ce dont les enfants ont besoin.
- Le contrôle des résultats par le biais d'un système de suivi public génère la "conformité", c'est-à-dire le respect des règles.
- Les deux instruments de contrôle
 - Doivent influencer la qualité du processus > expériences des enfants et des MA, doivent être visibles et perceptibles dans la pratique
 - Prendre en compte les effets non-intentionnels
 - Contribuent à la stabilité et au caractère contraignant du système
- Les processus de traduction sont un défi : comment la politique se traduit-elle dans la pratique ?

ÉCHANGE / DISCUSSION

- Quelles sont **vos expériences** personnelles, vos **perspectives par rapport** à cette thématique ?
- Avez-vous déjà discuté de ces questions dans votre **institution** ?
- ...

→ Groupes 1-5



23 mai 2025

CONSENT - FORMATION INITIALE ET CONTINUE DANS LES STRUCTURES D'ACCUEIL PARASCOLAIRE

Michelle Jutzi, Regula Windlinger, Noémie Gfeller, Jasmin Näpfli et Patricia Schuler

PHBern

THÈSES – «MARCHE À THÈSES»

1. Les structures d'accueil parascolaire (SAP) sont plus qu'un accueil - ce sont des lieux de formation.
2. Sans clarification des objectifs des SAP, il n'est pas non plus possible de développer un profil professionnel pour les collaborateurs des SAP.
3. L'hétérogénéité du personnel est une ressource et une condition pour que les SAP puissent proposer une offre riche et variée.
4. Les compétences pédagogiques ne sont pas un "nice-to-have". Les collaborateurs sans formation pédagogique de base devraient obligatoirement suivre une formation de base.
5. Le "nivellement" et l'uniformisation n'ont aucune force d'innovation et ignorent la réalité. C'est pourquoi chaque institution est responsable de sa propre qualité.
6. L'intégration institutionnelle des SAP dans le domaine de l'éducation devrait être ancrée dans la loi au niveau suisse; les SAP font partie de l'école.

THÈSES – «MARCHE À THÈSES»

- Échange
- Évaluation
- Commenter

→ Groupes
homogènes
(couleurs)



23 mai 2025

CONCLUSION

Michelle Jutzi, Regula Windlinger, Noémie Gfeller, Jasmin Näpflì et Patricia Schuler

PHBern

MARCHE À THÈSES

1. Les structures d'accueil parascolaire (SAP) sont plus qu'un accueil - ce sont des lieux de formation.
2. Sans clarification des objectifs des SAP, il n'est pas non plus possible de développer un profil professionnel pour les collaborateurs des SAP.
3. L'hétérogénéité du personnel est une ressource et une condition pour que les SAP puissent proposer une offre riche et variée.
4. Les compétences pédagogiques ne sont pas un "nice-to-have". Les collaborateurs sans formation pédagogique de base devraient obligatoirement suivre une formation de base.
5. Le "nivellement" et l'uniformisation n'ont aucune force d'innovation et ignorent la réalité. C'est pourquoi chaque institution est responsable de sa propre qualité.
6. L'intégration institutionnelle des SAP dans le domaine de l'éducation devrait être ancrée dans la loi au niveau suisse; les SAP font partie de l'école.

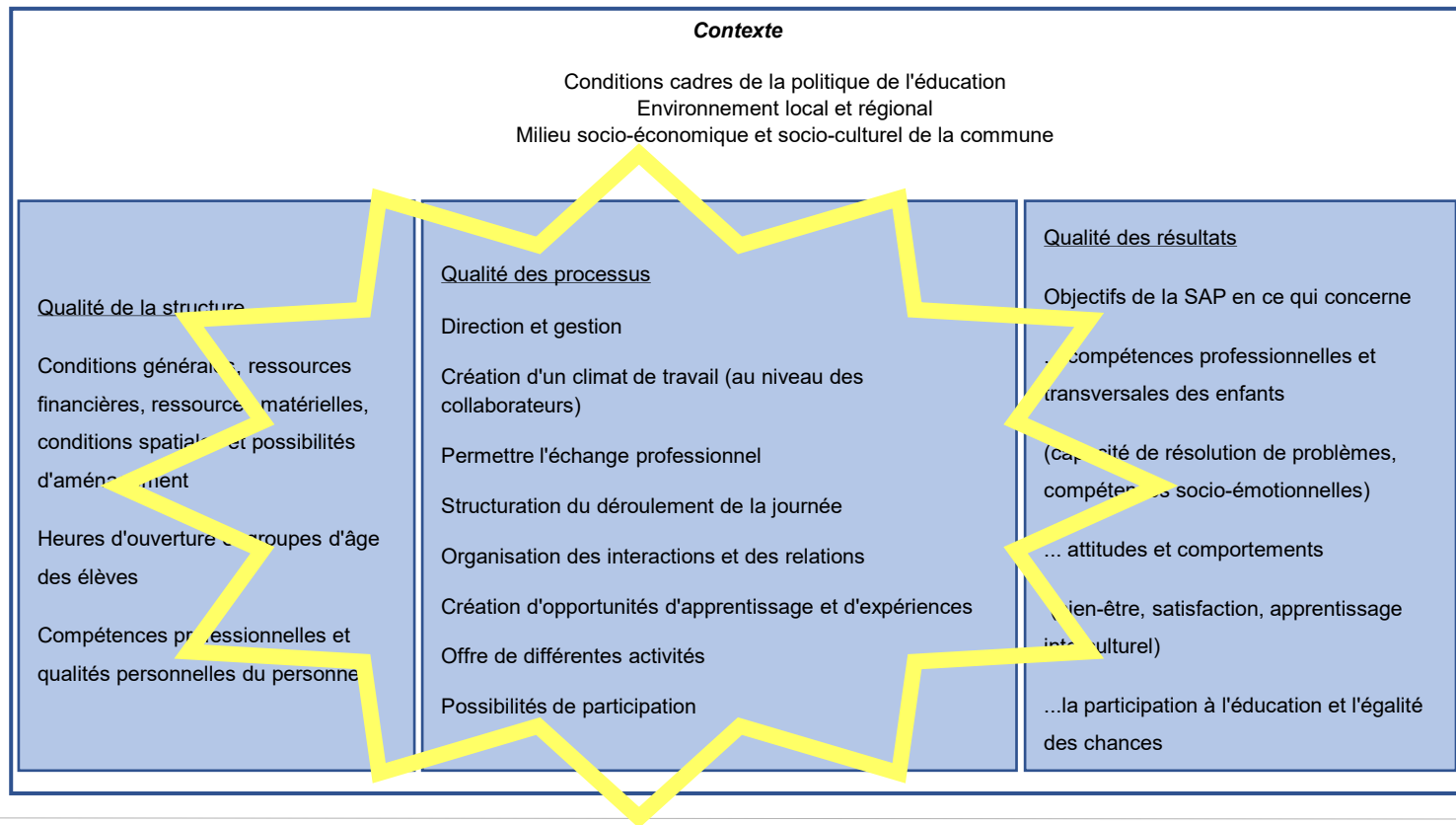
QUE RETENONS-NOUS POUR LA SUISSE ?

Défi : Actuellement, peu de contrôle (cohérent, non local) notamment en ce qui concerne la formation continue et la qualité des résultats

- Réinventer sans cesse la roue (cantonale, régionale, locale)
- Définir soi-même la qualité, les valeurs et les concepts = chronophage, défiant



CANTONAL - NATIONAL - INTERNATIONAL



CONSTATATIONS

- que faut-il pour que la qualité se concrétise dans la pratique ?
 - Gérer uniquement les intrants et les extrants ne suffit pas
 - Se concentrer sur les différentes qualités et leur relation
 - Traduction des directives dans le domaine concerné (recontextualisation)
- Vacuité de la direction, c'est-à-dire que d'autres groupes d'intérêt peuvent exercer une influence
- Plus la hiérarchisation et le caractère national sont importants, plus ils sont contraignants



CONSTATATIONS

1. Uniformisation des termes = formation, encadrement, éducation

- Définir les attentes/objectifs des SAP en termes de qualité des résultats
- vers plus de cohérence, de transitions aménagées et d'attitudes communes (0-... ?)
 - Voir Alliance Enfance (CO 2.0) et Pro Enfance/Kibesuisse (concept national)
 - «Whole school approach»

2. Fournir une orientation en matière de formation et de formation continue

- Comment les cadres peuvent-ils influencer la qualité de leurs offres par le biais de la formation continue ?
- Ont-ils une vue d'ensemble des offres actuelles ? Court - long, qu'est-ce qui convient à qui?

3. Quelles possibilités de contrôle pouvons-nous utiliser au niveau national?

Nécessité d'une grille d'orientation ou d'un curriculum? Contrôle des extrants?

CONSTATATIONS

durable.
critique

Réflexion critique

- Permettre un débat national avec la participation de groupes très divers
- La discussion doit trouver son chemin vers la pratique (formation théorique et pratique)

- Réflexion critique = ouverte, consciente, engagée, durable
 - En ce qui concerne la collaboration avec l'école
 - Direction et contrôle
 - Formation continue et formation
 - Échange national et objectifs communs

CONSTATATIONS

Proposition:

- Utiliser la plate-forme d'échange pour la création d'un réseaux
 - Discours professionnel (mais aussi problèmes quotidiens)
 - Partager les formations continues/conférences/cadres d'échange actuels
-
- Où et quand la «réflexion critique» a-t-elle lieu chez toi ?
 - Quelle plate-forme ?
 - Que pourraient apporter les participants à cette conférence ?
 - Quel sera le nom du groupe ? Le logo ? Slogan ?



QUELLE EST LA SUITE?

1. Merci de nous donner un feed-back !

Le rapport 1 et l'introduction seront envoyés par e-mail.
Donner un feedback avec la fonction commentaire.
Évaluation. MERCI !

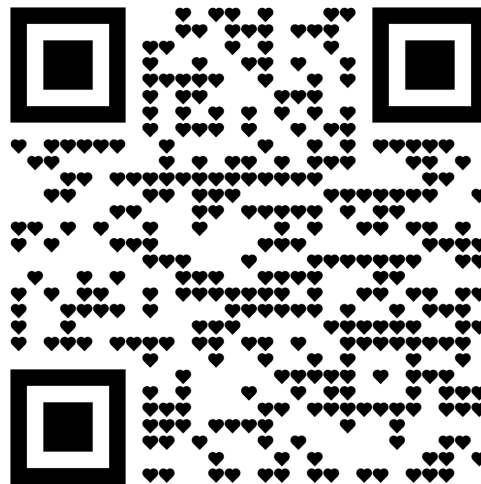
> il en résultera un rapport de la conférence ainsi qu'un document d'impulsion

2. À consulter !

Toutes les slides (d/f) et les rapports 2&3 (d/f) sont déjà disponibles en ligne aujourd'hui !

3. Participer !

Participer au groupe LinkedIn, envoyer directement un mail à quelqu'un de l'équipe de projet



APÉRO



Commentaires ? Feed-back ?

« Ce que je voulais encore dire... »

En sortant de la salle :

S'il vous plaît, mettez encore les points !

Apéro

- Fabrikstrasse 8 (bâtiment en face, par la porte vitrée)
- premier étage
- Veuillez prendre les boissons à l'extérieur