

Rapport 1 :

FORMATION ET FORMATION CONTINUE DES COLLABORA- TEURS ET DES RESPONSABLES DES STRUCTURES D'ACCUEIL PARASCOLAIRE EN SUISSE

Regula Windlinger

Michelle Jutzi

Noémie Gfeller

Jasmin Näpfl

Patricia Schuler

30.06.2025

Proposition de citation:

Windlinger, Regula; Jutzi, Michelle; Gfeller, Noémie; Näpfl, Jasmin; Schuler, Patricia (2025). *Formation et formation continue des collaborateurs et des responsables des structures d'accueil parascolaire en Suisse*. Project CONSENT, Rapport 1. Bern: PHBern, SPP Governance im System Schule.

Contenu

1	Introduction	3
2	Conditions générales	3
2.1	Directives nationales générales concernant les SAP	3
2.2	Directives nationales concernant la formation et la formation continue	4
2.3	Conditions-cadres légales cantonales	5
2.4	Directives cantonales concernant la formation et la formation continue du personnel dans les SAP	7
3	Formations et formations continues pour les collaborateurs et les responsables	8
3.1	Approche méthodologique	9
3.2	Formations	10
3.2.1	Prestataires de formations	10
3.2.2	Thèmes de la formation	12
3.3	Formations continues pour les collaborateurs	14
3.3.1	Prestataires de formations continues	14
3.3.2	Thèmes de la formation continue	16
3.4	Formations continues pour les responsables	20
3.4.1	Prestataires de formations continues	20
3.4.2	Thèmes des formations continues	21
4	Que pouvons-nous en apprendre ?	26
5	Bibliographie	29

1 Introduction

Comme décrit dans le rapport d'introduction, les structures d'accueil parascolaire (SAP) jouent un rôle de plus en plus important dans le système éducatif. Le développement de ces offres s'est accompagné ces dernières années d'une augmentation de la demande en personnel, qui ne peut et (selon les cantons) ne doit pas être satisfaite exclusivement par des personnes ayant une formation (socio-)pédagogique. Il en résulte que des personnes aux biographies professionnelles et aux parcours de formation différents travaillent dans ces offres. Parallèlement, il existe des formations professionnelles de base qui sont aussi orientées vers le travail en SAP, comme la formation en tant qu'assistant(e) socio-éducatif(ve) orientation enfants (ASE) la pédagogie de l'enfance ES ou la pédagogie sociale ES. Par ailleurs, il existe également des filières d'études (p. ex. travail social ou animation socioculturelle) et d'autres formations qui se prêtent bien au travail en SAP, mais dont les plans d'études cadres et les plans de formation respectifs ne mentionnent pas que le travail en SAP fait partie de leur mandat professionnel. L'identité professionnelle diffère d'une formation à l'autre, tout comme les compétences qu'elle permet d'acquérir. Parallèlement, il n'existe actuellement pas de compréhension générale sur les formations continues qui devraient permettre aux collaborateurs sans formation (socio-)pédagogique de base de travailler en SAP.

C'est dans ce contexte que la question suivante est traitée : quelles compétences les collaborateurs des SAP peuvent-ils acquérir dans le cadre des offres de formation et de formation continue existantes ?

Pour ce faire, nous examinerons en premier lieu la situation légale de départ au niveau national et cantonal. En deuxième lieu, nous présenterons un aperçu synthétique de l'offre actuelle de possibilités de formation et de formation continue du personnel dans les SAP. L'accent sera ensuite mis sur l'analyse des offres de formation continue existantes.

Enfin, nous discuterons des opportunités et des défis générés par la diversité actuelle des contenus des offres de formation et de formation continue.

2 Conditions générales

Cette section comprend une analyse du cadre légal national et cantonal et des directives relatives à la formation et à la formation continue du personnel des structures d'accueil de jour.

2.1 Directives nationales générales concernant les SAP

Les réglementations générales contraignantes pour les structures d'accueil parascolaire sont rares en Suisse en raison du fédéralisme des compétences. On trouve néanmoins deux réglementations au niveau national : d'une part, l'Ordonnance sur le placement d'enfants OPE, introduite en 1977, qui régit également l'accueil extrafamilial des enfants. Elle stipule que la prise en charge régulière de plusieurs enfants en dehors de la famille nécessite une autorisation (art. 13, al. 1, let. b OPEE) et définit les compétences. Le critère central est le bien de l'enfant (art. 1a, al. 1 OPEE).

Une "ordonnance sur l'accueil extrafamilial des enfants" plus complète, initialement envisagée par le Conseil fédéral, a été rejetée après avoir été critiquée (Office fédéral de la justice, 2012) ; à la place, une révision partielle de l'OPE a été effectuée afin de réglementer l'accueil extrafamilial. L'OPE ne contient pas de prescriptions concrètes concernant la qualification du personnel, mais prévoit un contrôle de la réputation (art. 15, al. 2, OPEE). En outre, il est mentionné de manière générale que le personnel doit être "apte à remplir sa tâche en raison de sa propre personnalité, de sa propre santé, de ses propres aptitudes éducatives et de sa propre formation" (art. 15, al. 1, let. b, OPEE, 1977/23 janvier 2023 ; voir aussi CDAS & CDIP, 2022 ; Windlinger & Züger, 2020). De même, il est mentionné, sans indication concrète, que le nombre de collaborateurs doit être suffisant par rapport au nombre de mineurs à prendre en charge.

D'autre part, le concordat HarmoS est relevant au niveau national, puisqu'il stipule qu'une offre d'accueil parascolaire doit être mise à disposition en cas de besoin, sans toutefois fixer de directives concernant le personnel ou l'aménagement des offres (Accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire (concordat HarmoS), 2007).

2.2 Directives nationales concernant la formation et la formation continue

En ce qui concerne la qualification du personnel, il existe au niveau national les recommandations de la CDAS (Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales) et de la CDIP (Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique; (2022), qui font la distinction entre

- **Personnel d'encadrement avec qualification professionnelle** : "Sont exclusivement considérées comme personnes qualifiées pour l'encadrement des enfants les personnes ayant achevé une formation (socio-)pédagogique reconnue selon la liste de formation de SavoirSocial ainsi que les enseignants titulaires d'un diplôme reconnu par la CDIP".¹²
- **Personnel d'encadrement sans qualification professionnelle** : "Les personnes âgées d'au moins 18 ans qui fréquentent la 3e année d'apprentissage d'assistant(e) socio-éducatif(ve) orientation enfants (avec certificat fédéral de capacité comme diplôme), ou les personnes qui sont en règle générale âgées d'au moins 22 ans et disposent d'une formation achevée dans un autre domaine et ont suffisamment de connaissances et d'expérience dans l'encadrement des enfants".

¹ Selon SAVOIRSOCIAL, cette liste concerne les personnes habilitées à former dans le cadre de la formation FaBeK (formateurs/trices en entreprise). Les articles 10 et 11 de l'ordonnance sur la formation professionnelle définissent qui est autorisé à former des apprentis ASE, orientation enfants (liste établie par l'association patronale). Elle ne concerne donc pas la définition générale de ce qui est considéré comme une qualification pédagogique.

² Il s'agit ici d'une formation reconnue au niveau fédéral. L'expression « *reconnue au niveau fédéral* » signifie qu'un diplôme ou une attestation de qualification est reconnu comme valide et standardisé par une autorité nationale officielle (par exemple, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation [SEFRI]) ou selon une ordonnance fédérale.

- **Personnel assistant** : "Toutes les autres personnes, notamment les apprentis jusqu'à la 3e année, les stagiaires et les personnes effectuant un service civil". (SODK & EDK, 2022, P. 13)
- **Responsables** : "Les personnes exerçant des fonctions de direction disposent des qualifications suivantes : Pour la direction économique : formation ou formation continue en gestion d'entreprise ou formation de directeur ou directrice d'école ; pour la direction pédagogique : formation de base comme éducateur ou éducatrice sociale, formation continue spécifique et expérience professionnelle suffisante dans le travail avec les enfants". (d'autres compétences personnelles et sociales sont également exigées).

En ce qui concerne les possibilités de formation et de formation continue, "les structures d'accueil [...] doivent permettre à leurs collaborateurs de suivre régulièrement des formations et des formations continues". En outre, la responsabilité des formations et des formations continues incombe en premier lieu aux "associations de branche et aux institutions de formation. Les cantons apportent un soutien subsidiaire" (ibid., p.14). Les exigences en matière de personnel (socio-)pédagogiquement qualifié varient d'un canton à l'autre.

La COFF, Commission fédérale pour les questions familiales, est une commission extraparlamentaire de la Confédération. Elle conseille le Conseil fédéral en matière de politique familiale et publie régulièrement des recommandations et des études (p. ex. "Accueil parascolaire" et "Financement de l'accueil institutionnel des enfants et tarifs parentaux" - fondées sur des travaux de recherche d'INFRAS). La COFF a avant tout une fonction consultative ; il s'agit donc d'une commission d'experts qui travaille de manière indépendante, mais qui n'a pas de statut décisionnel sur le plan politique. Elle est rattachée au Département fédéral de l'intérieur (DFI) et agit au niveau fédéral. Par rapport à la CDIP ou à la CDAS, la COFF dispose de moins de compétences directes de pilotage ou de mise en œuvre. Alors que la CDIP et la CDAS peuvent élaborer des accords contraignants pour les cantons, la COFF reste dans un rôle de voix consultative.

La COFF propose une réglementation nationale uniforme des "exigences de qualité nationales pour l'accueil extrafamilial afin d'assurer un encadrement de qualité dans toute la Suisse." (COFF, p. 6). En outre, selon la COFF, l'éducation et l'accueil extrafamiliaux et parascolaires doivent être placés dans le domaine de l'éducation. Il s'agit "d'abolir cette séparation historique des domaines de compétence et de rattacher l'éducation et l'accueil extrafamilial au système éducatif à tous les échelons politiques." (COFF, p.6).

2.3 Conditions-cadres légales cantonales

L'analyse des lois et ordonnances cantonales³, dans lesquelles les SAP sont thématiques, montre une grande hétérogénéité tant en ce qui concerne l'ancrage juridique des SAP qu'en ce qui concerne leurs fonctions. La présentation ci-après vise à donner un aperçu de cette hétérogénéité.

³ Dans un premier temps, les constitutions cantonales ainsi que les lois et ordonnances sur l'école, le social et les structures d'accueil de jour ont été systématiquement examinées à la recherche de réglementations relatives aux SAP.

Dans six cantons, les constitutions cantonales stipulent que le canton et les communes - parfois en collaboration avec des partenaires privés - mettent à disposition des structures d'accueil parascolaire. Dans ces six cas, cela est justifié par l'objectif de conciliation de la vie familiale et professionnelle. Certains cantons citent en outre d'autres objectifs des SAP, comme l'intégration sociale, la médiation culturelle ou l'encouragement individuel des enfants et des jeunes en fonction de leurs capacités et de leurs intérêts.

Dans 17 cantons, les SAP sont thématiques dans la loi scolaire et dans 12 cantons dans les lois sociales, par exemple dans la loi sur l'aide sociale ou l'aide à la jeunesse. Des lois ou ordonnances spécifiques aux SAP existent dans huit cantons et présentent une réglementation cantonale plus détaillée des SAP.

Le rattachement administratif des SAP varie également d'un canton à l'autre. Le plus souvent, elles sont rattachées au domaine de la formation ou de l'éducation (p. ex. service de l'enseignement obligatoire, département de l'éducation). Dans d'autres cantons, elles font partie du domaine social (p. ex. département des affaires sociales et de la santé, service social ou service de la protection de l'adulte et de la jeunesse) et, dans un cas, elles sont rattachées au département de la justice et de la sécurité. Ce rattachement administratif a également des répercussions sur les revendications ou les orientations des SAP. Lorsqu'elles sont rattachées au Département de l'éducation et de la formation, elles présentent souvent un lien plus étroit avec l'école. Un bref coup d'œil sur les fonctions attribuées aux SAP dans les documents cantonaux étudiés montre que dans 21 cantons, l'amélioration de la conciliation entre vie familiale et professionnelle est thématisée comme fonction des SAP. Dans quatre cantons, leur fonction économique et sociale est explicitement mentionnée, par exemple pour augmenter l'attractivité du site ou pour accroître les revenus fiscaux. Dans 16 cantons, l'intégration sociale et la promotion de l'égalité des chances sont mentionnées comme objectif ou fonction des SAP, dans 14 cantons également une fonction qualifiante au sens de l'encouragement individuel des enfants. Dans 10 cantons, l'accent est mis sur une fonction complémentaire à l'école - par exemple en ce qui concerne l'aide à l'apprentissage, le complément des horaires scolaires, les offres pédagogiques ou l'aide aux devoirs.

Cet aperçu montre clairement qu'il existe en Suisse une situation juridique initiale très hétérogène pour les structures d'accueil parascolaire – allant de la mention dans la Constitution à l'intégration dans les lois scolaires ou sociales, en passant par des législations autonomes. Cette hétérogénéité se traduit par des profondeurs de réglementation et des formes de gestion de la qualité différentes d'un canton à l'autre. De plus, les fonctions attribuées aux SAP sont différentes, ce que l'on retrouve également dans les désignations des offres, qu'il s'agisse de l'encadrement ou l'éducation en complément de l'école, de l'enseignement ou de la famille.

Ensuite, des aperçus cantonaux des bases légales ont été établis et envoyés aux services cantonaux compétents pour une vérification technique.

2.4 Directives cantonales concernant la formation et la formation continue du personnel dans les SAP

En Suisse, la formation du personnel des SAP est hétérogène et les exigences spécifiques varient d'un canton à l'autre. Dans certains cantons, la formation en tant qu'assistant(e) socio-éducatif(ve) orientation enfants (ASE) est explicitement exigée comme condition de base pour le personnel d'encadrement dans les structures d'accueil de jour. Ainsi, le canton de Berne exige de manière ciblée la promotion de la formation en tant qu'assistant·es socio-éducatif·ves dans le domaine de l'accueil parascolaire. A Zurich, la formation en tant qu'assistant·e socio-éducatif·ve (orientation enfants) (ASE) est considérée comme une formation de base reconnue pour le personnel d'encadrement dans les structures d'accueil de jour. Les Grisons reconnaissent la formation en tant qu'ASE en combinaison avec d'autres formations socio-pédagogiques, tandis qu'en Valais, au moins deux tiers du personnel doivent avoir suivi une formation en tant qu'ASE ou similaire. Le canton d'Uri exige qu'au moins 60% du personnel soit qualifié, la formation en tant qu'ASE étant considérée comme faisant partie des qualifications reconnues. A Zoug également, la formation en tant qu'ASE constitue la base des activités dans les structures d'accueil de jour et offre des possibilités de formation continue. Dans le canton de Vaud, la formation en tant qu'ASE est considérée comme une formation de base, à compléter par des qualifications spécialisées pour les responsables.

De nombreux cantons mentionnent la formation en tant qu'ASE comme formation reconnue pour les SAP, mais complètent cette liste par d'autres professions (socio-) pédagogiques, comme c'est le cas par exemple dans le canton de Bâle-Campagne. Certains cantons n'exigent pas explicitement la formation en tant qu'ASE, mais la reconnaissent implicitement ou autorisent des formations équivalentes. A Bâle-Ville, la formation en tant qu'ASE est certes reconnue, mais n'est pas prescrite comme formation de base obligatoire. On y fait la distinction entre *les professionnels* des structures d'accueil parascolaire, qui ont besoin de la formation en tant qu'ASE, et *les collaborateurs* pour lesquels aucune formation (socio-)pédagogique n'est requise. Dans le canton de Schwyz, la formation en tant qu'ASE est considéré comme une formation de base possible, mais l'accent est fortement mis sur la formation continue. Il existe une distinction entre *l'encadrement*, qui nécessite une formation spécifique, et la *surveillance*, pour laquelle aucune formation spécifique n'est requise. A Genève, la formation en tant qu'ASE est également reconnue, mais doit être complétée par des compétences supplémentaires de plurilinguisme et culturelles.

D'autres cantons ne mentionnent pas explicitement la formation en tant qu'ASE, mais exigent une formation pédagogique ou socio-pédagogique. Il s'agit notamment d'Argovie, de Thurgovie, du Tessin, d'Appenzell Rhodes-Intérieures et Appenzell Rhodes-Extérieures ainsi que de Nidwald et Obwald. Il existe donc des exigences générales pour une formation pédagogique reconnue, mais sans mention spécifique de la formation en tant qu'ASE.

En revanche, certains cantons ont des réglementations non spécifiques ou n'imposent aucune exigence en matière de formation de base spécifique. Il s'agit notamment de Schaffhouse, Neuchâtel, Fribourg, Lucerne, Saint-Gall, Soleure, Jura, Glaris, Zoug et Vaud. Dans ces cantons, les

exigences posées au personnel d'encadrement sont moins clairement définies, ce qui autorise un large éventail de voies de formation possibles.

Dans l'ensemble, tout le monde s'accorde à dire qu'une partie du personnel doit avoir une formation *pédagogique*. Alors que dans les cantons francophones et italophones, les réglementations sont plus centralisées et plus clairement définies, les cantons germanophones accordent souvent plus d'autonomie aux communes, ce qui conduit à une plus large variation des normes. En Suisse romande et au Tessin, les mécanismes de surveillance et de contrôle de la qualité sont plus complets et plus formalisés qu'en Suisse alémanique.

Par ailleurs, il existe des différences dans les exigences relatives à la proportion de personnel qualifié : "Ainsi, tandis qu'un canton exige 80% de personnes ayant une qualification professionnelle, la plupart des cantons de Suisse alémanique se contentent d'avoir 50% de personnel qualifié" (Ecoplan, 2020, p. 33 ; Commission fédérale pour les questions familiales [COFF], 2021, p. 6).

La responsabilité de l'offre de formation continue est considérée comme incombant aux communes, de sorte que les cantons eux-mêmes ne mettent pas d'offres concrètes à disposition.

Chaque commune décide de manière autonome dans quelle mesure et avec quels contenus les collaborateurs des structures d'accueil de jour peuvent suivre une formation continue. La plupart des directives stipulent que les collaborateurs doivent suivre des formations continues, sans toutefois en préciser l'étendue ou le contenu.

Les responsables doivent faire preuve d'une formation à la direction ou d'une inscription à une telle formation, les exigences variant d'un canton à l'autre. Ainsi, le canton d'Uri exige une formation de base en pédagogie sociale avec une formation continue en gestion d'entreprise, tandis qu'en Valais, une formation complémentaire de niveau Certificate of Advanced Studies (CAS) est exigée. Dans les cantons francophones du Jura et de Neuchâtel, un diplôme de formation tertiaire est fortement recommandé pour les responsables, tandis que Bâle-Ville exige une formation dans une haute école spécialisée en travail social ou une qualification équivalente. Dans le canton de Berne, le cours de formation continue de la HEP de Berne "Führen in Tagesschulen" soit "Diriger dans les écoles à journée continue" ou une formation de direction ou de gestion équivalente est recommandée pour les responsables d'une école à journée continue.

3 Formations et formations continues pour les collaborateurs et les responsables

L'offre et les contenus des formations et des formations continues jouent un rôle décisif pour la professionnalisation du personnel et l'accomplissement des tâches pédagogiques, sociales et organisationnelles exigeantes. Les offres de formation et de formation continue existantes pour le personnel d'encadrement et les responsables des SAP en Suisse sont analysées de manière systématique dans les paragraphes qui suivent et comparées entre elles en ce qui concerne leurs caractéristiques structurelles, didactiques et de contenu.

3.1 Approche méthodologique

L'analyse se base sur une étude systématique des offres de formation et de formation continue existantes pour les responsables et le personnel d'encadrement dans les SAP. La collecte des données a été effectuée par une analyse documentaire des offres de formation et de formation continue pertinentes de différentes institutions.

Pour l'analyse suivante, il est essentiel de distinguer clairement la formation initiale de la formation continue :

- **La formation initiale** désigne tous les parcours éducatifs qui mènent à une qualification de base (socio)pédagogique et permettent d'entrer dans le champ professionnel (ASE orientation enfants, pédagogie de l'enfance ES, travail social ES).
- **La formation continue** regroupe toutes les offres de qualification en cours d'emploi, qui s'appuient sur une formation achevée et visent à approfondir, spécialiser ou élargir les compétences (par ex. CAS, certificat d'assistant-e de classe, cours thématiques).

La recherche en ligne avec des mots-clés spécifiques ("formation", "formation continue", "école à journée continue", "structures d'accueil parascolaire", etc.) a permis d'identifier des offres de formation et de formation continue pour le groupe cible du personnel dans les SAP. Selon la région, différents termes sont utilisés, tels que structures d'accueil de jour, accueil parascolaire ou accueil extrascolaire. Pour l'analyse, nous avons finalement sélectionné les formations dont les plans d'études cadres et les plans de formation définissent explicitement le travail en SAP comme l'une des missions professionnelles (parmi d'autres) possibles. Il s'agit notamment de la formation d'assistant(e) socio-éducatif(ve) orientation enfants (ASE), de la pédagogie de l'enfance ES et de la pédagogie sociale ES. D'autres professions qui sont reconnues comme qualifiées sur le plan pédagogique selon les cantons (par exemple, le travail social HES) ne sont donc pas abordées dans ce chapitre.

Les directives en matière de politique éducative (c'est-à-dire les programmes-cadres) ont été prises en compte afin de mieux contextualiser les conditions générales et les exigences en matière de qualification du personnel d'encadrement.

Les appels d'offres rassemblés ont été analysés par le biais d'une analyse de contenu qualitative à l'aide du logiciel d'évaluation MAXQDA en ce qui concerne leurs caractéristiques structurelles, contextuelles et didactiques.

Dans le cadre de l'enquête, différentes dimensions et catégories ont été évaluées. Ces dernières ont été analysées de manière déductive ou avec des catégories définies au préalable et des sous-catégories déduites de manière inductive (guidées par le matériel), y compris les sous-catégories suivantes :

- Conditions générales : prestataires de formations et de formations continues, groupe cible, didactique, certificats et attestations de performance, volume, contexte professionnel des enseignants.
- Thèmes de formation continue pour les collaborateurs : développement des compétences des enfants, développement des compétences pédagogiques des collaborateurs, développement des compétences professionnelles des collaborateurs, offres sur mesure.

- Thèmes de formation continue pour les responsables : thèmes de direction/leadership, communication/équipe/conflits, gestion du personnel, collaboration avec des acteurs extérieurs aux SAP, finances/économie d'entreprise/droit, management de la qualité, développement organisationnel

Cette analyse permet une évaluation détaillée de la diversité, de la structure et de la comparabilité des offres de formation et de formation continue existantes.

3.2 Formations

3.2.1 Prestataires de formations

Sont considérés comme prestataires de formations dans le domaine des SAP les institutions de formation qui permettent au personnel non pédagogique d'acquérir une qualification pédagogique. En font partie, entre autres, toutes les écoles professionnelles qui proposent une formation en tant qu'ASE orientation enfants. Actuellement, 19 des 26 cantons suisses proposent une forme de formation initiale (c'est-à-dire 73%). 18 cantons (69%) proposent une forme de formation de rattrapage pour le personnel sans formation pédagogique (en général une formation en tant qu'ASE abrégée selon l'art.32 OFPr). Les apprentis des autres cantons doivent fréquenter une école professionnelle dans un autre canton. Dix-huit cantons (69 %) offrent, au sein de leurs institutions de formation, la possibilité pour les adultes d'obtenir un certificat fédéral de capacité (CFC) en tant qu'assistant·e socio-éducatif (ASE). Outre la formation professionnelle initiale classique de trois ans, trois autres voies permettent d'obtenir ce CFC : un apprentissage raccourci (deux ans), une procédure de validation des acquis pour les personnes ayant déjà acquis presque toutes les compétences requises, ainsi qu'un accès direct à la procédure de qualification pour celles n'ayant pas encore acquis toutes les compétences (voir SAVOIRSOCIAL – Organisation faîtière nationale du domaine professionnel social, 2025).

Les personnes qui remplissent ces conditions peuvent s'inscrire directement à la procédure de qualification.

Parmi les autres prestataires qui permettent d'obtenir une qualification pédagogique pour travailler dans les SAP, on peut citer les écoles supérieures qui proposent une formation en pédagogie sociale ES et en pédagogie de l'enfance ES (p. ex. Artiset, Agogis, BFF).

Groupe cible

Le groupe cible des 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 (socio-)pédagogique et cela peut concerner leur première formation (p. ex. formation régulière en tant qu'ASE) ou leur deuxième formation (ou autre formation) (p. ex. formation abrégée en tant qu'ASE selon l'art. 32 OFPr, études en pédagogie sociale et en pédagogie de l'enfance).

La formation initiale en tant qu'ASE ou la formation en pédagogie sociale ou en pédagogie de l'enfance, ainsi que leurs profils professionnels, sont décrits en détail dans l'ordonnance et le plan de formation respectivement dans le plan d'études cadre. Il s'agit ici explicitement de former *des personnes n'ayant pas de formation (socio-)pédagogique par la voie de la formation professionnelle* et de leur transmettre les bases nécessaires.

Didactique

La formation en tant qu'ASE orientation enfant se déroule dans les trois lieux de formation (école professionnelle, entreprise formatrice et cours interentreprises). Le format didactique à l'école professionnelle comprend la transmission de concepts théoriques, tandis que l'entreprise formatrice et les cours interentreprises doivent permettre d'appliquer et de mettre en pratique les connaissances acquises.

Les étudiants des écoles supérieures travaillent en général en parallèle dans une institution pédagogique et transfèrent les contenus appris directement dans leur quotidien professionnel (formation en alternance). Les étudiants sont responsables de leur propre processus d'apprentissage. L'approfondissement personnel, la réflexion et le transfert des connaissances acquises dans la pratique sont des éléments essentiels. Les processus d'apprentissage sont soutenus par des professionnels. Il s'agit notamment d'accompagnements pratiques, de coachings d'apprentissage et de supervisions. Outre l'enseignement présentiel, différents formats sont utilisés, tels que des ateliers, des discussions de cas, des travaux de groupe, des études autonomes et des éléments en ligne.

Attestations et certificats de performance

La formation en tant qu'ASE et les filières d'études en pédagogie sociale ES et en pédagogie de l'enfance ES, exigent des certificats de performance régulières (examens, travaux écrits, exposés, etc.).

La formation en tant qu'ASE est sanctionnée par un certificat fédéral de capacité (CFC).

Les études en pédagogie sociale et de l'enfance sont sanctionnées par un diplôme.

Portée

Les offres de formation qui s'inscrivent dans le cadre d'un certificat fédéral de capacité (CFC) (ASE) durent 3 ans, également en version raccourcie dans le cadre des offres pour le diplôme professionnel ASE pour adultes (SAVOIRSOCIAL – Fédération suisse faîtière pour la formation professionnelle dans le domaine social, 2025). Les filières d'études en pédagogie sociale et en pédagogie de l'enfance durent 3 à 4 ans (selon la formation préalable spécifique à la profession).

Arrière-plan professionnel des enseignants

Pour enseigner dans une école professionnelle, il faut remplir certaines conditions, telles qu'un diplôme de formation professionnelle supérieure (examen professionnel, examen professionnel supérieur, école supérieure) ou d'une haute école (haute école spécialisée, université, EPF) dans le

domaine d'enseignement correspondant ou une qualification professionnelle équivalente, ainsi qu'au moins 6 mois d'expérience en entreprise.

D'autres offres de formation (HES) disposent de directives moins précises concernant les enseignants. Dans ce cas, le niveau de qualification des enseignants peut varier et n'est pas toujours évident pour les participants.

3.2.2 Thèmes de la formation

Dans les plans d'études cadres de la formation en pédagogie de l'enfance ES et en pédagogie sociale ES ainsi que dans le plan d'études de la formation en tant qu'ASE, on trouve la description des compétences opérationnelles (qui doivent être attribuées aux domaines de compétences opérationnelles correspondants). Le travail en SAP est explicitement mentionné dans ces professions, qui sont donc considérées comme des formations de base.

ASE

L'assistant-e socio-éducatif-ve CFC travaille dans des structures d'accueil extrafamilial et parascolaire pour enfants et s'occupe d'enfants âgés de 0 à 16 ans.

La description du profil professionnel d'un ASE comprend les points suivants :

"L'assistant-e socio-éducatif-ve CFC avec spécialisation enfants accompagne les enfants et leurs familles lors de l'adaptation à la nouvelle situation d'encadrement. Il/Elle accompagne les enfants dans des situations de groupe et soutient l'inclusion d'enfants avec handicap dans le groupe. Il/Elle prend soin des nourrissons et des jeunes enfants et établit avec eux une relation adaptée à leurs besoins. Il/Elle saisit les processus de formation et de développement et planifie sur cette base des offres et des activités adaptées avec son équipe. Lors de la réalisation des offres, il/elle utilise son large répertoire d'offres créatives et musicales". (Savoir Social - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales, 2020, S. 6).

Le plan d'études de la formation en tant qu'ASE décrit quatre dimensions d'une compétence opérationnelle : compétence professionnelle, compétence méthodologique, compétence sociale et compétence personnelle. Au total, six domaines de compétences opérationnelles sont mentionnés : appliquer des compétences transversales (a), accompagner au quotidien (b), permettre l'autonomie et la participation (c), travailler dans une organisation et au sein 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).

Ces domaines de compétences opérationnelles décrivent et justifient les champs d'action de la profession et les délimitent les uns par rapport aux autres.

"Chaque domaine de compétences opérationnelles comprend un certain nombre de compétences opérationnelles. Ainsi, dans le domaine de la compétence opérationnelle f "Soutenir la formation

et le développement, maintenir et promouvoir la qualité de vie", 16 compétences opérationnelles sont regroupées. Celles-ci correspondent à des situations d'action professionnelles typiques. Le comportement attendu que les apprenants doivent adopter dans cette situation est décrit. Chaque compétence opérationnelle comprend les quatre dimensions suivantes : compétence professionnelle, méthodologique, personnelle et sociale [...] ; celles-ci sont attribuées aux compétences opérationnelles. Afin de garantir que l'entreprise formatrice, l'école professionnelle et les cours interentreprises apportent leur contribution au développement de chaque compétence opérationnelle, les compétences opérationnelles sont concrétisées par des objectifs évaluateurs par lieu de formation. Dans l'optique d'une coopération optimale entre les lieux de formation, les objectifs évaluateurs sont harmonisés entre eux". (Savoir Social - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales, 2020, S. 3–4).

Pédagogie de l'enfance ES

Les pédagogues de l'enfance ES diplômé.es encadrent, forment et éduquent les enfants dans le cadre d'offres d'accueil parascolaire et familial. Ils/elles exercent des activités sociales et pédagogiques. Ils travaillent dans des structures d'accueil pour enfants d'âge préscolaire (p. ex. garderies), dans des structures d'accueil de jour pour enfants d'âge scolaire (p. ex. garderies, écoles à journée continue) ainsi que dans des offres de loisirs et de vacances et des institutions stationnaires destinées aux enfants. Les employeurs sont des institutions privées ou publiques dans le domaine de l'accueil des enfants en milieu familial, parascolaire et stationnaire (SAVOIRSOCIAL & SPAS, 2021a, p. 3).

Le plan d'études cadre pour les filières de formation des écoles supérieures "Pédagogie de l'enfance ES" avec le titre protégé d'éducateur/trice de l'enfance diplômé(e) ES décrit sept domaines de compétences : 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). Deux à cinq compétences sont mentionnées pour chacun des domaines de compétences. Par exemple, la compétence "1.3 Elaborer et développer le concept pédagogique" fait partie du domaine de compétence de la planification et de la mise en œuvre de l'action pédagogique (1).

Pédagogie sociale ES

Les éducatrices sociales ES diplômées et les éducateurs sociaux ES diplômés accompagnent et soutiennent les personnes dont l'organisation autonome de la vie et la participation à la société sont difficiles ou menacées. Les demandes et les projets de vie individuels des personnes accompagnées sont au centre de leurs activités. Les éducateurs/trices sociaux/ales ES diplômé-e-s s'orientent vers le potentiel des personnes accompagnées et encouragent leurs ressources individuelles. Les éducateurs/trices sociaux/ales ES diplômé-e-s travaillent typiquement dans des organisations sociales pour personnes handicapées, dans l'aide à l'enfance et à la jeunesse, dans

l'intégration sociale, dans le domaine de la migration ou de l'intégration des réfugié-e-s ou dans le domaine de l'exécution des peines et mesures. On trouve cependant de plus en plus d'éducatrices sociales ES diplômées et d'éducateurs sociaux ES diplômés comme collaborateurs dans les SAP et de plus en plus souvent dans une fonction de direction (SAVOIRSOCIAL & SPAS, 2021b).

Le plan d'études cadre pour les filières de formation des écoles supérieures "pédagogie sociale ES" avec le titre protégé d'éducateur/trice social/e ES diplômé/e décrit sept domaines de compétences : 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 un environnement professionnel (5), développement du champ professionnel (6), participation au développement de l'organisation / institution (7). Pour chaque domaine de compétences, deux à cinq compétences sont mentionnées. Par exemple, la compétence "2.1 Construire et organiser la relation avec la personne accompagnée" fait partie du domaine de compétences de l'accompagnement et du soutien dans les situations quotidiennes et de transition (2) (SAVOIRSOCIAL & SPAS, 2021b, p. 6).

3.3 Formations continues pour les collaborateurs

3.3.1 Prestataires de formations continues

Comme déjà mentionné, on parle généralement de formation continue lorsqu'il s'agit d'une qualification professionnelle visant à approfondir et élargir les compétences acquises après une formation initiale terminée (contrairement à la formation initiale, qui conduit à une qualification professionnelle pédagogique).

D'une manière générale, on constate qu'en Suisse alémanique certaines hautes écoles pédagogiques, entre autres, ont pris en charge la thématique de la formation continue du personnel des SAP (HEP de Berne, Zurich, Lucerne, Zoug), et d'autres institutions de formation de niveau tertiaire dans les cantons de langue différente (par ex. le CEMEA au Tessin, la HETSL en Suisse romande). Par ailleurs, des associations, des fondations, des écoles supérieures, des hautes écoles spécialisées, des centres de formation professionnelle, des centres pédagogiques, des écoles professionnelles ainsi que des organisations à but non lucratif (NPO) s'engagent pour la formation continue du personnel d'encadrement dans les SAP. Il existe donc une hétérogénéité pour ce qui concerne le type d'institutions de formation qui proposent des formations continues. Actuellement, dans 14 cantons (Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Saint-Gall, Tessin, Vaud, Zoug, Zurich), différentes formes de formations continues spécifiques pour le personnel de l'accueil parascolaire sont proposées (53 %).

Groupe cible

Il est intéressant de noter que le degré de différenciation du public cible des offres de formation publiées est très variable. Pour certaines institutions, on constate une différenciation relativement faible du public cible (p. ex. HEP de Lucerne). Ces cours ne sont pas seulement proposés aux collaborateurs des SAP, mais aussi aux enseignants, aux enseignants d'allemand langue étrangère, aux pédagogues spécialisés, aux personnes chargées de mesures de soutien spécialisé (comme le soutien pédagogique ambulatoire), aux logopédistes, aux thérapeutes en psychomotricité, aux travailleurs sociaux scolaires et même à la direction de l'école.

D'autres institutions, en revanche, définissent clairement, d'une part, si la formation continue s'adresse spécifiquement au personnel en SAP et, d'autre part, si elle s'adresse à une personne ayant une fonction de direction ou aux collaborateurs.

Les offres de formation s'adressent aussi en partie aux personnes qui s'occupent "en général" de l'encadrement des enfants en dehors de l'école (ou bien de l'"encadrement institutionnel"), comme les crèches, les garderies, les groupes de jeu, les centres de rencontre sociaux, les camps de vacances, les accueils de midi et les institutions socio-éducatives. Lors de la description des groupes cibles pour les cours, les personnes issues de l'accueil "parascolaire" et de l'accueil "familial" sont visées de la même manière (on les retrouve dans plusieurs descriptions de cours du BKE, comme par exemple dans le cours "Resilienz in KiTas und Horten", soit "La résilience dans les crèches et les garderies").

Certains cours de longue durée se concentrent spécifiquement sur les collaborateurs sans (spécifique) formation pédagogique, afin de leur transmettre les bases pédagogiques, comme c'est le cas pour les cours de base. Les cours de base pour le personnel des écoles à journée continue sont proposés par exemple par les HEP de Berne, Lucerne et Zoug, mais aussi par des organisations privées comme le BKE et Artiste.

Autrement, le contexte de formation du public cible n'est pas différencié. Par ailleurs, le niveau de formation du public cible n'est pas différencié, c'est-à-dire qu'il n'est pas précisé si le cours est conçu pour des personnes déjà formées (socio)pédagogiquement, pour celles sans formation, ou pour les deux groupes.

Didactique

La plupart des offres sont organisées sur place, dans l'institution de formation concernée (par ex. les hautes écoles) qui propose la formation ou la formation continue. Quelques cours sont organisés au sein même des SAP, tandis que d'autres, peu nombreux, sont proposés en ligne ou via Blended Learning (à la fois des cours en présentiel et des exercices en ligne).

Les contenus des cours sont généralement transmis aux apprenants par le biais d'exposés d'introduction (enseignement frontal) suivis de discussions (de groupe) et d'exercices d'application et de cas.

Attestations et certificats de performance

Pour la plupart des offres de formation, les participants reçoivent une attestation de participation. Dans certains cas, aucune confirmation de participation n'est explicitement remise (voir le cours

de la HEP de Lucerne sur les TSA). Cela s'observe surtout dans les cours dont le temps d'enseignement est très court (≤ 2 heures).

Quelques rares formations continues pour les collaborateurs proposent un certificat à la fin (par exemple BKE QM Zertifikat Prozessbegleitung mit Coaching, soit BKE QM Certificat Accompagnement de processus avec coaching).

Les formations continues de moindre envergure ne demandent pas aux participants d'attester de leurs performances pendant leur participation.

Dans le canton de Fribourg, par exemple, le cours de base est pris en compte comme qualification du personnel d'encadrement des enfants.

Portée

On constate également une hétérogénéité dans l'étendue des offres de formation. Les offres varient d'une heure à plusieurs jours, la moitié des offres étant des cours de 3 à 6 heures, ainsi que des cours de plusieurs jours (2-3, voire une semaine entière dans certains cas). Certains de ces cours de plusieurs jours n'ont pas de structure concrète, mais se composent de plusieurs thèmes juxtaposés.

Arrière-plan professionnel des enseignants

L'hétérogénéité s'observe également au niveau des qualifications professionnelles des enseignants et des responsables de cours (partant du niveau certificat pour aller jusqu'aux études ou au doctorat). Dans la plupart des cas, aucune indication n'est toutefois donnée à ce sujet dans la publication du cours et les qualifications des enseignants ne sont donc pas visibles pour les participants potentiels à la formation.

Les éducateurs sociaux, les psychologues, les travailleurs sociaux, les enseignants, les coachs ou d'autres certifications (par ex. thérapeute respiratoire) sont souvent cités.

3.3.2 Thèmes de la formation continue

Les offres de formation continue pour le personnel d'encadrement au SAP se répartissent en gros en quatre catégories : d'une part, les thèmes axés sur le développement des compétences des enfants (1), d'autre part, les thèmes axés sur le développement des compétences pédagogiques/professionnelles (2) et transversales (3) des collaborateurs ainsi que les formations ad hoc (4).

Développement des compétences des enfants

Le plan d'études 21 divise la formation scolaire de base en six domaines : langues, mathématiques, nature/humain/société, activités créatrices, musique, mouvement et sport. L'encouragement des langues, l'encouragement du mouvement et l'encouragement dans le domaine de la musique et des arts plastiques sont donc des objectifs de formation fixés. En outre, les enfants doivent acquérir des compétences transversales. Il s'agit notamment des compétences personnelles,

sociales et méthodologiques. L'"aptitude linguistique" est à nouveau explicitement mentionnée comme compétence méthodologique.

En analysant les offres de formation continue, on constate que dans le domaine de la promotion des compétences personnelles des enfants, le thème de la "résilience" est le plus souvent représenté. Il s'agit pour les collaborateurs de "soutenir et promouvoir la résilience chez les enfants et les adolescents" (offre BKE, "Resilienz in KiTas und Horten" soit "Résilience dans les crèches et les garderies") en utilisant des "approches, connaissances et interventions issues de la psychologie positive et de la résilience" ainsi que de "se pencher sur [ses] propres attentes vis-à-vis des enfants et [ses] propres voix autoritaires et [de] reconnaître les liens avec son propre style d'éducation, [de] découvrir différentes méthodes pour promouvoir le bonheur et le bien-être chez les enfants et [d']accompagner les enfants au moyen du modèle PERMA et [de] promouvoir de manière ciblée les forces de caractère." (Offre BKE, Happy Kids).

Peu de cours visent à promouvoir les compétences sociales des enfants. Ces cours transmettent "des stratégies qui contribuent à percevoir chaque enfant en tant qu'individu et à renforcer en même temps la communauté du groupe d'enfants" (HEP de Berne, "Wenn Kinder streiten", soit "Quand les enfants se disputent"). Il s'agit de processus de dynamique de groupe et de la manière dont les rituels, par exemple, peuvent influencer le renforcement du groupe. Les collaborateurs apprennent "quelques principes de la dynamique de groupe (...), comprennent les processus et les phases de groupe. Ils peuvent en déduire des interventions. Ils apprennent des méthodes et des possibilités d'application pour les transitions, les entrées et les sorties et les formations de groupe selon le TZT (Théâtre centré sur le thème ®). Ils reçoivent un soutien pour leurs questions issues de la pratique quotidienne" (offre BKE, "Grosse Kindergruppen leiten" soit "Diriger de grands groupes d'enfants"). Des modèles théoriques tels que les "différents modèles à phases (B. Tuckman, O. König, K. Schattenhofer) sont transmis et les "processus de dynamique de groupe (bases et méthodes) sont enseignés à l'aide de la méthode TZT".

La plupart des formations continues visant à développer les compétences et à encourager les enfants, se concentre sur des compétences concrètes. L'accent est mis par exemple sur la promotion de l'activité physique, la promotion du langage, la créativité et l'initiation aux offres musicales et d'inspiration scientifique. Dans ces offres de formation, les collaborateurs reçoivent des idées et des approches sur la manière de promouvoir les différentes compétences des enfants, comme le décrit par exemple l'offre suivante du CEMEA au Tessin : "Au cours de la journée, les avantages de la lecture à haute voix sont approfondis et des activités pratiques sont proposées pour explorer le monde magique de la lecture en commun. On montre comment lire aux enfants de manière efficace et captivante. En outre, une sélection de livres d'images recommandés est mise à disposition". (CEMEA, Che bello sfogliare le pagine di un libro).

Développement des compétences pédagogiques des collaborateurs

Le plus grand groupe de formations continues est celui qui se concentre sur la transmission de compétences pédagogiques ou professionnelles aux collaborateurs. Il s'agit notamment de se familiariser avec différentes approches pédagogiques (p. ex. Maria Montessori, Haim Omer, Reggio-

Emilia...etc.), de gérer les défis sociaux actuels (p. ex. gestion de la neurodiversité et de l'hétérogénéité), de gérer les conflits et les comportements difficiles en général, ainsi que les bases générales nécessaires au travail dans les SAP (p. ex. bases de la psychologie du développement, communication et relation, sécurité et devoir de surveillance, mise en danger du bien-être des enfants). Le module de midi et l'accueil de vacances sont abordés ici de manière spécifique en tant que thèmes indépendants.

Un défi social actuel qui suscite actuellement beaucoup d'attention est le thème de la gestion de la neurodiversité :

"Les enfants qui nécessitent une attention accrue doivent être accompagnés en conséquence.

Cela implique d'observer, d'échanger au sein de l'équipe, de se mettre en réseau, de formuler des objectifs et des mesures et d'orienter l'action en conséquence, tant au niveau personnel qu'au niveau de l'équipe" (HEP de Berne, "Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf gut begleiten" soit "Bien accompagner les enfants nécessitant un encadrement accru").

Un autre thème qui prend actuellement beaucoup de place est l'enseignement de l'approche de la nouvelle autorité. Comme ce concept est actuellement introduit dans de nombreuses écoles, le thème est également proposé aux SAP. "L'approche de la 'nouvelle autorité' repose sur le principe de la résistance non violente. Cette approche et les possibilités d'action qui en découlent offrent un soutien dans le travail quotidien dans les écoles ainsi que dans les offres d'accueil parascolaire" (HEP de Lucerne, "Neue Autorität - Fokus Widerstand und Beharrlichkeit" soit "Nouvelle autorité - Focus sur la résistance et la persévérance").

En outre, l'accent est mis sur la pédagogie des loisirs et sur le fait que les participants "connaissent de nombreux jeux de récréation (de place) pour petits et grands groupes et différentes tranches d'âge - peuvent [les] intégrer immédiatement dans leur quotidien d'encadrement - apprennent à animer des jeux" (HEP de Zoug, "Spiele für drinnen und draussen" soit "Jeux pour l'intérieur et l'extérieur").

Une grande partie des offres de formation se concentre sur la transmission de bases possibles pour le travail dans les SAP, comme par exemple la "Kommunikation und Beziehungsgestaltung", soit la "communication et l'organisation des relations" (HEP de Zoug et Lucerne, cours de base) ou, en d'autres termes, "l'organisation professionnelle des relations et la communication attentive avec les enfants et les adolescents" (HEP de Berne, focus relation et communication) ainsi que des connaissances de base en pédagogie et en psychologie du développement, comme par exemple "les bases de la pédagogie : objectifs éducatifs, mesures éducatives, [styles éducatifs]" ou "les bases du développement de l'enfant : tâches à accomplir aux différentes étapes du développement" (BFF Kompetenz Bildung Bern, cours de base).

Développement des compétences professionnelles des collaborateurs

Les offres de formation, qui se concentrent sur la transmission et la promotion des compétences professionnelles ou transversales des collaborateurs, se réfèrent à des thèmes intra-individuels tels que l'autogestion et l'autoréflexion, ainsi qu'à des thèmes interindividuels tels que la collaboration avec les parents et les travaux de planification relatifs aux mesures de soutien aux enfants.

Les thèmes de la collaboration avec les parents et de l'autoréflexion représentent la majorité des sujets traités. Il s'agit par exemple de "réfléchir à l'influence de sa propre expérience de l'attachement" (HEP de Berne, "Der Herzfaden" soit "Le fil du cœur"), de "réfléchir aux possibilités de participation dans le quotidien de l'école à journée continue" (HEP de Berne, "Partizipation im Betreuungsalldag" soit "La participation dans l'encadrement au quotidien") ou encore de "réfléchir à la communication, à la collaboration et aux responsabilités au sein de l'équipe" (HEP de Berne, "Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf gut begleiten" soit "Bien accompagner les enfants nécessitant un encadrement accru") et, de manière générale, d'une "réflexion sur les connaissances et les expériences en rapport avec l'image de la profession et les propres représentations et comportements pédagogiques" (ARTISET, Pédagogie de l'enfance ES).

En ce qui concerne la collaboration avec les parents, l'accent est mis sur la transmission d'une "collaboration professionnelle" (CURAVIVA, Collaboration avec les parents) et sur une bonne gestion des "entretiens difficiles avec les parents" (PZ.BS, "Schwierige Elterngespräche und Beschwerden erfolgreich meistern" soit "Maîtriser avec succès les entretiens difficiles avec les parents et les plaintes"). L'élargissement des "compétences interculturelles" est également abordé dans ce domaine, compte tenu de l'hétérogénéité des origines culturelles des parents (ARTISET, cours de base sur l'action pédagogique).

Le certificat d'auxiliaire de classe est également souvent proposé au personnel des SAP en tant que formation continue, qui permet notamment aux personnes de "reconnaître et d'organiser" les processus de groupe avec les enfants (BKE, "Grundlagenkurs Lehrgang Klassenassistentz/Assistentz schulergänzende Betreuung" soit "Cours de base Formation d'assistant de classe/d'assistant en accueil parascolaire"). Le cours de dix jours de Curaviva, par exemple, "met l'accent sur la clarification des rôles et des fonctions ainsi que sur les bases de la communication avec les enfants et au sein de l'équipe" (Curaviva, "Lehrgang Klassenassistentz und schulergänzende Betreuung" soit "Formation d'assistant de classe et d'accueil parascolaire"). La délimitation de ce profil professionnel reste toutefois floue, car les assistants de classe sont employés différemment selon les cantons ou communes, et la profession est encore peu reconnue (parfois davantage perçue comme une fonction d'aide ou d'assistance).

Offres sur mesure

En plus des offres de formation régulières, il est possible de planifier et de concevoir des offres sur mesure "en collaboration avec l'institution qui en fait la demande". (Par exemple, les cours Hol de la HEP de Berne). Ces cours sont généralement mis en œuvre dans les SAP sur place avec l'ensemble de l'équipe.

3.4 Formations continues pour les responsables

3.4.1 Prestataires de formations continues

Les hautes écoles pédagogiques se sont particulièrement consacrées à la formation continue des responsables des SAP (HEP de Berne, Zurich, Lucerne, Zoug). Quelques autres institutions de formation comme le PZ.BS (Pädagogisches Zentrum Basel-Stadt), le CREDE (Centre de ressources en éducation de l'enfance), le BKE (Bildungszentrum Kinderbetreuung), l'association Mi-TaBe (Mittagstische und Tagesstrukturen Basel-Landschaft) ou le Centre de formation professionnelle de Neuchâtel (CPNE) proposent également au moins une offre pour les responsables.⁴

Groupe cible

Ici aussi, la différenciation du public cible est très variable. Quelques offres différencient par exemple si la formation continue s'adresse à des responsables de structures de jour "expérimentés" ou "inexpérimentés" (p. ex. "Leadership in Tagesschulen – Fokus Personal und Organisation" "Leadership dans les écoles à journée continue - focus personnel et organisation", PZ.BS et HEP de Berne). Les responsables des SAP sont souvent classés dans la même catégorie que les directeurs d'école (parfois aussi les autorités scolaires ou même simplement désignés de manière générale comme "cadres").

Didactique

La majorité des cours sont dispensés directement sur place dans l'établissement d'enseignement concerné, par exemple dans les universités responsables de la formation continue. Seuls quelques cours sont dispensés directement dans les SAP, de même qu'il existe des offres isolées qui sont organisées soit en ligne, soit dans le cadre d'un format d'apprentissage mixte (combinaison de cours en présentiel et d'unités d'apprentissage en ligne).

La transmission des contenus d'apprentissage se fait généralement par le biais d'exposés dans le cadre d'un enseignement frontal, complétés par des discussions (de groupe) ultérieures ainsi que par des applications pratiques et des exemples de cas.

Attestations et certificats de performance

Les formations des responsables peuvent être attestées par des certificats, des diplômes ou des attestations de participation. Les formations de pédagogue de l'enfance *ES et de pédagogie sociale*), qui sont reconnues dans plusieurs cantons comme formations de cadres, se terminent par l'obtention d'un diplôme (voir aussi chapitre 3.2). Pour les formations des responsables plus complètes, des points ECTS peuvent être acquis. C'est par exemple le cas du "CAS Leiten in Tagesstrukturen" de la HEP de Lucerne ou du cours "Tagesschulen und Tagesstrukturen führen" de

⁴ Dans cette analyse, l'examen professionnel « Chef d'équipe dans les organisations sociales et médico-sociales » ainsi que l'examen supérieur « Directeur·rice d'organisations sociales et médico-sociales avec diplôme fédéral » n'ont pas été pris en compte, car ces formations ne s'adressent pas explicitement aux SAP.

la HEP de Zurich (dans ce cas, il est possible, après accord individuel, d'acquérir 1,5 ECT par le biais d'une attestation de performance supplémentaire et de les faire valoir pour le CAS "Schule entwickeln" ou le DAS "Schulleitung").

Portée

Ici aussi, les formations continues varient de quelques heures sous forme de cours d'une journée à des offres de formation plus longues, comme c'est le cas pour un CAS.

La formation continue des responsables proposée par la HEP de Lucerne, organisée sous forme de CAS, comprend 10 ECTS, ce qui correspond à environ 300 heures d'apprentissage. Les heures d'apprentissage se répartissent entre les études en présentiel (18 jours de présence), les études autonomes guidées (y compris l'attestation des acquis) et les études autonomes libres.

Arrière-plan professionnel des enseignants

De même, les formations continues destinées aux responsables ne donnent souvent aucune indication sur l'arrière-plan professionnel des enseignants et ne permettent donc pas aux participants potentiels à la formation de connaître leurs qualifications.

3.4.2 Thèmes des formations continues

Alors que les contenus des offres de formation continue destinées aux personnes chargées de l'encadrement peuvent être classés dans les domaines des compétences pédagogiques et professionnelles, les offres de formation destinées aux responsables/dirigeants portent principalement sur des thèmes généraux au niveau micro, tels que les compétences de communication, la gestion des conflits, la direction et le développement d'équipes/du personnel, les compétences générales de direction (p. ex. style de direction), la collaboration avec des acteurs extérieurs aux SAP, les connaissances en matière de finances, d'économie d'entreprise et de droit, ainsi que sur des thèmes au niveau macro, tels que le développement organisationnel et le management de la qualité. Seuls 4 cantons (Berne, Lucerne, Neuchâtel et Zurich) proposent une formation pour les responsables spécifiquement destinée aux responsables des SAP (15,38%). MiTaBle, dans le canton de Bâle-Campagne, propose deux fois par an des manifestations dans le sens d'une formation continue pour les responsables des SAP ainsi qu'une plateforme d'échange.

Thèmes de direction/leadership

Dans les formations continues en gestion, on trouve en grande partie des offres portant sur des thèmes de gestion générale ou sur le développement de compétences de gestion, comme par exemple la réflexion sur les styles de gestion : "Objectifs : connaître les instruments de la direction latérale et savoir les utiliser efficacement dans la pratique, se confronter à sa propre conception de la direction" (HEP de Berne, "Als Betreuungsperson fachlich führen" soit "Diriger de manière

professionnelle en tant que personne chargée de l'encadrement"). Dans ces offres, on trouve des contenus sur le thème de l'action de direction, des attitudes de direction, des modèles/styles de direction, des structures de direction, de la direction dans le contexte de l'organisation de l'école (en particulier l'éclairage des particularités des SAP sous la perspective de la direction) et des tâches générales de direction, comme par exemple la direction d'une réunion : "Vous savez piloter et organiser activement les processus de décision au sein de l'équipe. Vous pouvez préparer différentes réunions et en assurer le suivi. (...)" (BKE, "Sitzungsfrust? – Sitzungslust!" soit "Frustration de la séance ? - Envie de la séance !"). Certaines institutions proposent en outre aux directions des écoles à journée continue une sorte de plate-forme leur permettant de se mettre en réseau et d'échanger entre elles (MiTaBle et VBT).

Communication/équipe/conflits

Une tâche de direction importante comprend la gestion d'une équipe de travail et son développement. Les thèmes qui traitent de "l'état des lieux" d'une équipe et qui se penchent sur les "forces et les faiblesses de l'équipe" (HEP de Lucerne, "Teamresilienz" soit "Résilience d'équipe") sont au cœur de cette tâche. Un thème important est celui de transmettre les bases de la communication au sein de l'équipe et de pouvoir, par exemple, "donner un feedback approprié" (PZ.BS, "Ange-messenger Feedback geben" soit "Donner un feedback plus approprié") ainsi que de pouvoir "comprendre et appliquer avec succès les processus de communication" (BKE, "Kommunikation ist mehr als Bla Bla", soit "La communication, c'est plus que du bla-bla"). Cela implique également d'acquérir des stratégies adéquates de résolution des conflits et de connaître "l'apparition des conflits ainsi que les méthodes de prévention et d'intervention" (ARTISET, Cours de base sur l'action pédagogique).

Gestion du personnel

La gestion du personnel est une autre tâche de direction importante : elle comprend des thèmes tels que le recrutement, la planification, la gestion et le développement du personnel. Dans les formations continues correspondantes, les participants développent leurs compétences de direction en apprenant notamment à "diriger des équipes multiprofessionnelles" et à "maintenir et augmenter la performance et la satisfaction au travail" (PZ.BS et HEP de Berne, "Leadership in Tagesschulen - Fokus Personal und Organisation" soit "Leadership dans les écoles à journée continue - Focus sur le personnel et l'organisation"). En font également partie la conduite d'entretiens avec le personnel et de « bilans de compétences dans le cadre d'un entretien d'évaluation" (HEP de Berne, "Führen in Tagesschulen" soit "Diriger dans les écoles à journée continue").

Collaboration avec des acteurs externes aux SAP

Les responsables des SAP ont pour mission d'effectuer un travail de communication en dehors de l'organisation. Il s'agit d'une part des relations publiques, des coopérations entre l'école et les SAP ainsi que des coopérations avec les parents/tuteurs : "La/le responsable de site assure la communication interne et externe et collabore avec l'équipe éducative et les professionnels de l'enfance.

Dans ce cadre, elle/il entretient des relations étroites avec les parents des enfants à sa charge et constitue un relai important entre la direction d'une structure d'accueil et les différentes parties prenantes externes.⁵ (CPNE, Certificat Responsable institution enfance).

Finance/économie d'entreprise/droit

Les connaissances de base en matière d'organisation sont essentielles pour les responsables. Certaines offres de formation continue "thématisent les questions de gestion d'entreprise dans les structures à journée continue" (PZ.BS et HEP de Berne, "Führen in Tagesschulen - Dialogisch und inspirierend führen" soit "Diriger dans les écoles à journée continue - Diriger en dialoguant et en inspirant") et abordent les "directives spécifiques cantonales, communales et aux écoles à journée continue" dont il faut tenir compte dans la tâche de direction (HEP de Berne, "Als Tagesschulleitung Vorgaben kennen und Handlungsspielräume nutzen" soit "Connaître les directives et savoir utiliser les marges de manœuvre en tant que directeur d'école à journée continue"). Alors que la plupart des formations continues sur le thème de la protection de l'enfant s'adressent aux collaborateurs ou bien au personnel d'encadrement, ce thème est explicitement mentionné comme tâche de direction dans une offre de formation continue (HEP de Berne, "Kindesschutz als Führungsaufgabe" soit "La protection de l'enfant en tant que tâche de direction"). D'autres l'abordent en tant que thème spécial dans la formation des responsables (HEP de Lucerne, CAS Leiten in Tagesschulen). Apparemment, le fait de connaître les droits des enfants est considéré comme une tâche de direction (droits de l'enfant, formation politique à la HEP de Berne, participation dans l'encadrement au quotidien ainsi que les dispositions légales relatives à la gestion de la proximité et de la distance à la HEP de Berne, dans le cours "Tabuzone Körper - im Umgang mit Nähe und Distanz" soit "Le corps, zone taboue - gérer la proximité et la distance" ainsi que "Partizipation im Betreuungsalltag" soit "La participation dans l'encadrement au quotidien" et "Kindesschutz als Führungsaufgabe" soit "La protection de l'enfant en tant que tâche de direction").

Management de la qualité

La gestion de la qualité fait également partie des tâches de direction au niveau macro. Il s'agit de transmettre aux responsables une compréhension de base de ce que signifie la "qualité dans les structures d'accueil de jour", de leur donner des instruments pour l'analyse, l'assurance et le développement de la qualité, ainsi que de leur faire connaître les "approches internationales et nationales de la qualité" (HEP de Berne, "Zwischen Anspruch und Realität - Qualität in Tagesschulen" soit "Entre exigence et réalité - la qualité dans les écoles à journée continue"). L'échange et la réflexion sur sa propre situation actuelle sont ici également au premier plan, ainsi que "l'élaboration de mesures individuelles de développement de la qualité" (ibid.).

⁵ Traduction : "Le/la responsable de site est chargé(e) de la communication interne et externe et travaille en collaboration avec l'équipe éducative et le personnel d'encadrement des enfants. Dans ce contexte, il/elle entretient des relations étroites avec les parents des enfants dont il/elle est responsable et constitue un lien important entre la direction d'une structure d'accueil et les différentes parties prenantes externes".

Le développement d'un concept pédagogique est mentionné en premier lieu comme un outil important de gestion de la qualité : "Les offres d'accueil construites sur un concept pédagogique de base présentent une qualité élevée" (HEP de Berne, "Führen in Tagesschulen" soit "Diriger dans les écoles à journée continue").

Le thème du management de la qualité est parfois mentionné dans les offres de formation continue comme faisant partie de l'ensemble du curriculum et n'est explicitement mentionné comme thème de formation continue propre que dans les offres de la HEP de Bern, de la HEP de Lucerne et du BKE. L'offre du BKE est la seule à proposer explicitement une certification sur ce thème, le "QM Zertifikat Selbstevaluation mit Coaching" soit "QM Certificat Accompagnement de processus avec coaching" (offre BKE, "Lust auf Q ?! - Modul B" soit "Envie de Q ? ! - Module B").

Les offres de formation continue n'indiquent pas clairement quel cadre de qualité doit orienter la gestion de la qualité. Seule l'offre "Tagesschulen und Tagesstrukturen führen" soit "Diriger des écoles à journée continue et des structures d'accueil de jour" de la HEP de Zurich fait référence au cadre de qualité pour les SAP (Quintas).

D'une manière générale, on constate que seuls cinq établissements de formation abordent actuellement le thème de la gestion de la qualité (HEP de Berne, HEP de Lucerne, HEP de Zurich, CPNE, BKE).

Développement organisationnel

Une autre tâche de gestion au niveau macro est le développement continu de l'organisation. Les objectifs dans les offres de formation continue respectives sont de transmettre des "bases du développement organisationnel", et de manière générale de "réfléchir à des approches nouvelles et innovantes pour rendre les services d'éducation et d'accueil plus efficaces, efficients et inclusifs" (HEP de Berne, "Mittags-Impuls : Zukunft Bildung und Betreuung" soit "Impulsion de midi : Avenir de l'éducation et de l'encadrement"). Il s'agit d'analyser "les tendances actuelles, les défis et les opportunités" ainsi que "les idées et les meilleures pratiques" (ibid.).

Les seules institutions qui abordent actuellement le thème du développement organisationnel sont la HEP de Berne, le CPNE, la HEP de Zürich et le PZ.BS (sous la forme d'un "réseau de développement scolaire"). Sur les 12 offres qui abordent la thématique du développement organisationnel, 7 sont proposées par la HEP de Berne, 2 par le CPNE, 1 par ARTISET, 1 par la HEP de Zürich et 1 par le PZ.BS.

En conclusion, les tâches de direction d'un responsable dans une SAP peuvent être illustrées par la citation suivante :

"Le poste de Responsable de site d'une institution de l'enfance a considérablement évolué au fil des années. Cette fonction exige de la polyvalence dans des domaines de compétences variés, tels que conduite d'équipe et de résolution de conflits, instauration d'un contexte motivant et de confiance, gestion de la qualité, de la santé et de la sécurité au travail, gestion administrative d'un site.

Outre la gestion administrative et des connaissances dans les domaines comptables et financiers, la fonction implique également la maîtrise d'outils relevant tant du management que du leadership. Le poste de Responsable du site requiert une prise de conscience personnelle de la posture de cadre, de mobiliser ses propres ressources pour concrétiser et faire vivre la mission de la structure et soutenir un esprit de coopération, de responsabilité et d'auto-organisation des équipes". (CPNE, Certificat de Responsable de site d'une institution de l'enfance).

4 Que pouvons-nous en apprendre ?

L'offre de formation et de formation continue analysée dans le domaine des SAP se caractérise par une hétérogénéité marquée qui concerne différentes dimensions : le ciblage des groupes, les approches didactiques, l'étendue et les formes de reconnaissance des offres, ainsi que la transparence concernant les qualifications des enseignants. Nous allons maintenant aborder en détail certaines de ces différences et leurs implications.

L'hétérogénéité de la réglementation légale et de l'organisation des SAP complique le discours sur la professionnalisation

Les structures d'accueil parascolaire sont certes mentionnées dans la loi sur l'ensemble du territoire suisse, mais leur ancrage juridique varie fortement selon les cantons et les communes- tant en termes de compétences que de fonctions. Cette hétérogénéité complique le développement de normes de qualité communes et d'exigences de compétences uniformes pour le personnel.

Pilotage des contenus de la formation continue : Guidés par des critères systématiquement établis ou par des tendances sociales ?

D'une manière générale, on peut dire que la diversité de l'offre de formation continue est positive, car elle répond à des besoins différents, mais qu'il faudrait en même temps des définitions claires, de la transparence et une standardisation accrue pour en garantir la qualité et la comparabilité. Cependant, l'orientation de l'offre de formation continue est actuellement fortement guidée par les tendances sociales et la demande des participants. Contrairement à cela, la formation professionnelle (apprentissage) est régie par une ordonnance fédérale obligatoire ainsi qu'un plan d'études pour la formation ASE orientation enfance, en plus de cadres de formation fédéraux obligatoires pour la pédagogie de l'enfance et la pédagogie sociale au niveau supérieur (HF). D'autres initiatives existent également pour harmoniser les contenus et les compétences (par exemple, un cadre d'orientation). Ceux-ci pourraient également servir de base pour les offres de formation continue.

Confirmation de participation ou certificat ? L'effet de signal des diplômes

En ce qui concerne la reconnaissance des formations et des formations continues, on constate une grande hétérogénéité : les offres vont de simples attestations de participation à des certificats et des diplômes, ce qui génère de la flexibilité, mais aussi des incertitudes quant à leur comparabilité et à leur valeur. Il convient de noter de manière critique que les mécanismes d'évaluation et les processus d'assurance qualité sont peu établis, en particulier dans le domaine des formations continues. Ces offres de formation continue devraient donc être plus ciblées et fondées sur des données empiriques afin de garantir des améliorations à long terme dans la pratique pédagogique. Pour cela, un cadre de référence est nécessaire.

Les offres de longue durée assurent une qualification à long terme

En ce qui concerne la durée des offres, l'éventail s'étend des ateliers individuels de courte durée aux formats de qualification de plusieurs années tels que les programmes CAS ou les formations continues débouchant sur des diplômes. Alors que les formats courts offrent l'avantage de la flexibilité et peuvent réagir aux besoins actuels et aux questions urgentes, ils comportent en même temps le risque d'une transmission superficielle des connaissances sans ancrage durable. En revanche, les formats à plus long terme permettent un développement systématique des compétences et offrent une assurance qualité nettement plus élevée grâce à des programmes structurés, des évaluations et des phases de réflexion. Ils contribuent à établir une image professionnelle de soi dans le champ professionnel et donnent aux participants une orientation sur le niveau de qualification atteint.

Des offres de formation continue spécifiques pour certains groupes cibles permettent d'adapter les contenus

Parallèlement, le ciblage des groupes constitue un autre facteur décisif. Les offres qui s'adressent clairement à des groupes spécifiques, comme les personnes chargées de l'encadrement sans formation pédagogique préalable ou les responsables, peuvent répondre de manière ciblée à leurs défis concrets. Cela permet des contenus parfaitement adaptés, une identification plus forte des participants avec l'offre et, en fin de compte, une mise en œuvre plus efficace dans la pratique. En revanche, l'orientation large de certains cours de formation continue vers des groupes très hétérogènes assure certes la diversité, mais au détriment de la profondeur du contenu et de la pertinence pour des rôles spécifiques. L'offre de formation continue reste particulièrement limitée pour les responsables, ce qui est critiquable compte tenu de leur rôle central dans la gestion du personnel et l'assurance qualité dans les établissements.

En associant les deux perspectives, il apparaît clairement que les formats courts destinés à des groupes cibles non spécifiques ont tendance à ne donner que des impulsions ponctuelles, tandis que les formats plus longs, clairement orientés vers les groupes cibles, favorisent une professionnalisation durable. Pour un développement ciblé de la qualité dans les SAP, il est donc décisif de trouver un équilibre entre flexibilité et caractère obligatoire. L'introduction de formats modulaires de formation continue, qui s'adressent de manière différenciée à différents groupes cibles et permettent une organisation flexible mais durable de la durée d'apprentissage, semble être une approche judicieuse à cet égard.

L'offre de formation continue pour les responsables peut être développée, notamment en ce qui concerne la gestion de la qualité et le développement organisationnel

Pour les responsables, il existe une offre claire de formations continues en matière de gestion, allant de thèmes tels que l'activité de gestion pratique, aux stratégies de mise en réseau et de communication, en passant par les compétences stratégiques et de gestion. Les exigences et les défis spécifiques à la position de responsable dans une SAP ne sont souvent pas suffisamment pris en compte. Les thèmes de la gestion de la qualité et du développement organisationnel, en particulier, sont sous-représentés dans l'offre de formation.

Les responsables organisent le travail en équipe et donc les offres/possibilités de formation continue interne

Les cadres sont responsables du développement du personnel et peuvent organiser des formations continues internes. Cette double fonction accordée aux cadres - à la fois en tant que responsables de l'organisation et en tant qu'initiateurs pédagogiques - implique qu'ils conçoivent et pilotent activement les conditions-cadres pour la qualification continue de leur équipe. Ils identifient les potentiels de formation continue au niveau individuel et au niveau de l'équipe et les transforment en plans de formation continue. En ce sens, ils marquent de manière déterminante la culture d'apprentissage au sein de leurs équipes et jouent un rôle central dans la professionnalisation des collaborateurs des SAP et de la SAP en tant qu'institution.

Différenciation des groupes cibles comme nécessité pour la professionnalisation

Dans l'ensemble, il apparaît qu'une architecture de formation clairement structurée, comprenant aussi bien la formation initiale, la formation de rattrapage, la formation continue spécifique pour les collaborateurs non qualifiés et qualifiés et les formats internes à l'équipe, est nécessaire pour répondre aux diverses exigences de l'accueil parascolaire et garantir une professionnalisation durable. Il est essentiel que cette architecture éducative ne soit pas portée de manière isolée par des secteurs éducatifs distincts (par exemple, la formation professionnelle ou les hautes écoles pédagogiques). Au contraire, une collaboration coordonnée entre la formation professionnelle, les hautes écoles spécialisées, les hautes écoles pédagogiques et d'autres acteurs est nécessaire afin de créer un système cohérent et intégré. Des documents cadres correspondants existent déjà (SAVOIRSOCIAL - Fédération suisse pour la formation professionnelle dans le domaine social) et devraient servir de référence commune. Par ailleurs, les importantes disparités salariales actuelles — c'est-à-dire des salaires inégaux pour un même travail dans différentes communes et cantons — freinent la professionnalisation.

La reconnaissance croissante de l'accueil parascolaire en tant que champ pédagogique à part entière soulève des questions fondamentales, notamment en ce qui concerne la délimitation ou le lien possible entre l'éducation et l'accueil, ainsi que la répartition claire des compétences du personnel d'encadrement, qui découle également de l'objectif peu clair des SAP en Suisse.

5 Bibliographie

- Bundesamt für Justiz. (2012). *Ausserfamiliäre Betreuung von Kindern: Teilrevision der Pflegekinderverordnung*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialpolitische-themen/familienpolitik/vereinbarkeit/kinderbetreuungsreform.html>
- Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern (Pflegekinderverordnung) (1977 & i.d.F.v. 23. Januar 2023).
- Ecoplan. (2020). *Überblick zur Situation der familienergänzenden Betreuung in den Kantonen: Qualitätsvorgaben, Finanzierungssysteme und Angebotsübersicht. Schlussbericht*.
- Interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule (HarmoS-Konkordat) (2007). http://edudoc.ch/record/24711/files/HarmoS_d.pdf
- Eidgenössische Kommission für Familienfragen. (2021). *Kinderbetreuung finanzieren und Elterntarife gestalten: Empfehlungen an Politik und Behörden auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene*.
- Savoir Social - Schweizerische Dachorganisation der Arbeitswelt Soziales (Hrsg.). (2020, 21. August). *Bildungsplan zur Verordnung des SBFI vom 21. August 2020 über die berufliche Grundbildung für Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ): Berufsnummer 94308*.
- SAVOIRSOCIAL & SPAS. (2021a). *Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen „Kindheitspädagogik HF“*.
- SAVOIRSOCIAL & SPAS. (2021b). *Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen „Sozialpädagogik HF“*.
- SODK & EDK (Hrsg.). (2022, 15. November). *Empfehlungen der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK) und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK): Zur Qualität und Finanzierung der Familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung*.
- Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Fachfrau Betreuung / Fachmann Betreuung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) (2020).
- Windlinger, R. & Züger, L. (2020). *Arbeitsplatz Tagesschule. Zur Situation in Einrichtungen der schulergänzenden Bildung und Betreuung*. hep.