

# Accueil de l'enfance dans le canton de Fribourg : enquête sur les besoins de formations continues ponctuelles pour les équipes éducatives et les directions

## Résultats du sondage

Pro Enfance - Plateforme romande pour l'accueil de l'enfance  
Ch. des Croix-Rouges 8 - 1007 Lausanne  
Marie Girard – Cheffe de projet  
021 363 73 63 – [marie.girard@proenfance.ch](mailto:marie.girard@proenfance.ch)  
IBAN CH43 0900 0000 1452 4387 4 – CCP 14-524387-4

## Table des matières

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Éléments relatifs à la récolte des données .....                  | 3  |
| 2. Profils des répondants.....                                       | 3  |
| 3. Besoins de formations.....                                        | 7  |
| 3.1. Besoins de formation des équipes éducatives.....                | 7  |
| 3.2. Propositions de formations ajoutées par les répondant-es :..... | 13 |
| 3.3. Besoins de formations des directions .....                      | 14 |
| 3.4. Propositions de formations ajoutées par les répondant-es :..... | 17 |
| 4. Organisation des formations.....                                  | 18 |
| 5. Financement.....                                                  | 21 |
| 6. Modalités de formation.....                                       | 23 |
| 7. Accès à la formation .....                                        | 25 |
| 8. Commentaires des répondant-es .....                               | 27 |
| 9. Conclusion .....                                                  | 28 |

## 1. Éléments relatifs à la récolte des données

Un collectif composé de l'Alliance fribourgeoise des acteurs de l'enfance (AFAE), l'OrTra Santé-Social Fribourg, l'Ecole professionnelle santé-social (ESSG), l'Association Education Familiale (AEF), la Haute Ecole de Travail Social de Fribourg (HETS-FR), le Service de l'enfance, des écoles et de la cohésion sociale de la Ville de Fribourg, le Service de l'Enfance et de la Jeunesse du canton de Fribourg (SEJ), avec la coordination de Pro Enfance - plateforme romande de l'accueil de l'enfance, a été constitué afin de réfléchir à la formation continue des professionnel·les de l'enfance fribourgeois-es.

Ce collectif a mené une enquête portant sur les besoins en formations continues pour les équipes éducatives et les directions dans le canton de Fribourg. Le questionnaire élaboré avait pour objectif de connaître les besoins des professionnel·les de l'enfance fribourgeois-es en termes de formations continues courtes (1 à 3 jours) afin de créer un catalogue de formations proches de leur domicile.

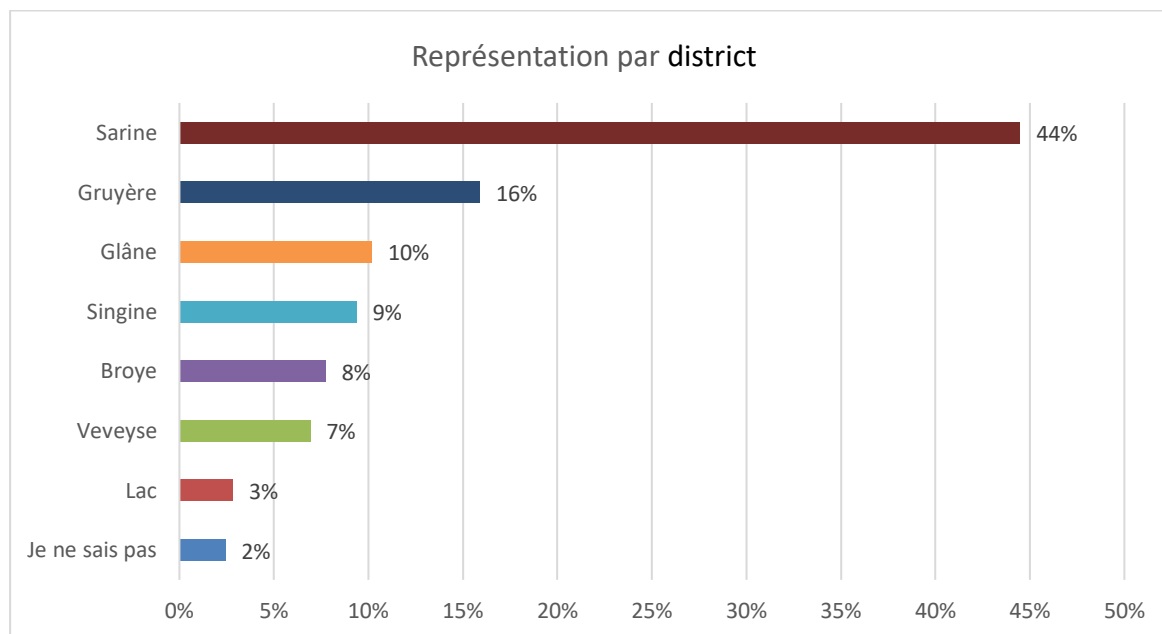
Accessible en ligne, il était destiné au personnel éducatif, aux cadres et aux directions de structure.

Les réponses (246 au total) ont été récoltées entre le 8 et le 30 novembre 2024. Ce document synthétise les résultats. Le nombre de professionnel·les de l'enfance actifs dans le canton n'étant pas disponible, le taux de retour n'est pas connu.

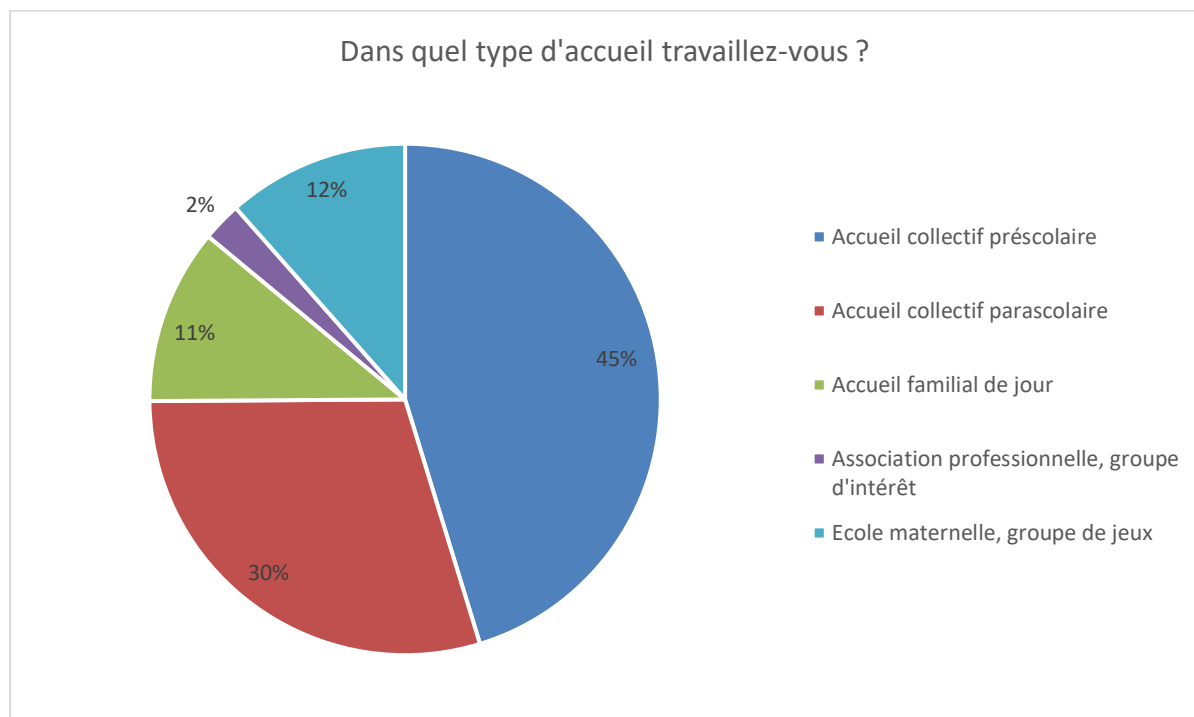
En parallèle, le collectif a mené un recensement de l'offre de formation continue existante dans le canton pour les équipes éducatives et les directions. Il en est parfois fait mention dans ce rapport.

## 2. Profils des répondants

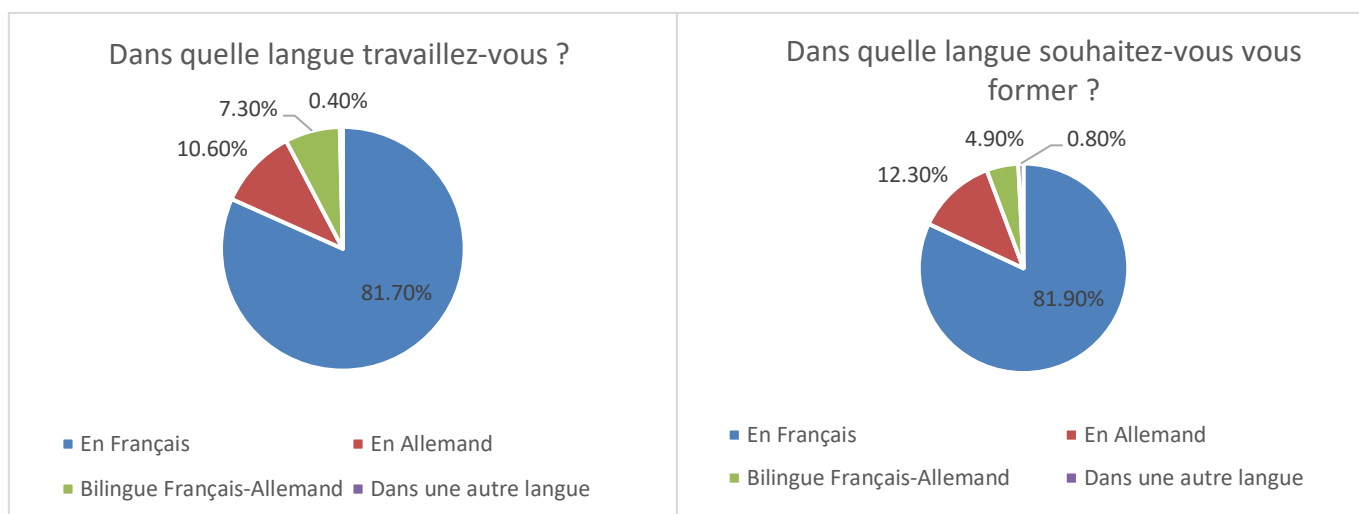
Les répondant-es travaillent dans l'ensemble du canton, mais les districts de la Sarine, de la Gruyère et de la Glâne sont les plus représentés.



Toutes les modalités d'accueil sont prises en compte. Néanmoins, les domaines de l'accueil collectif de la petite enfance et du parascolaire sont les plus fortement représentés.

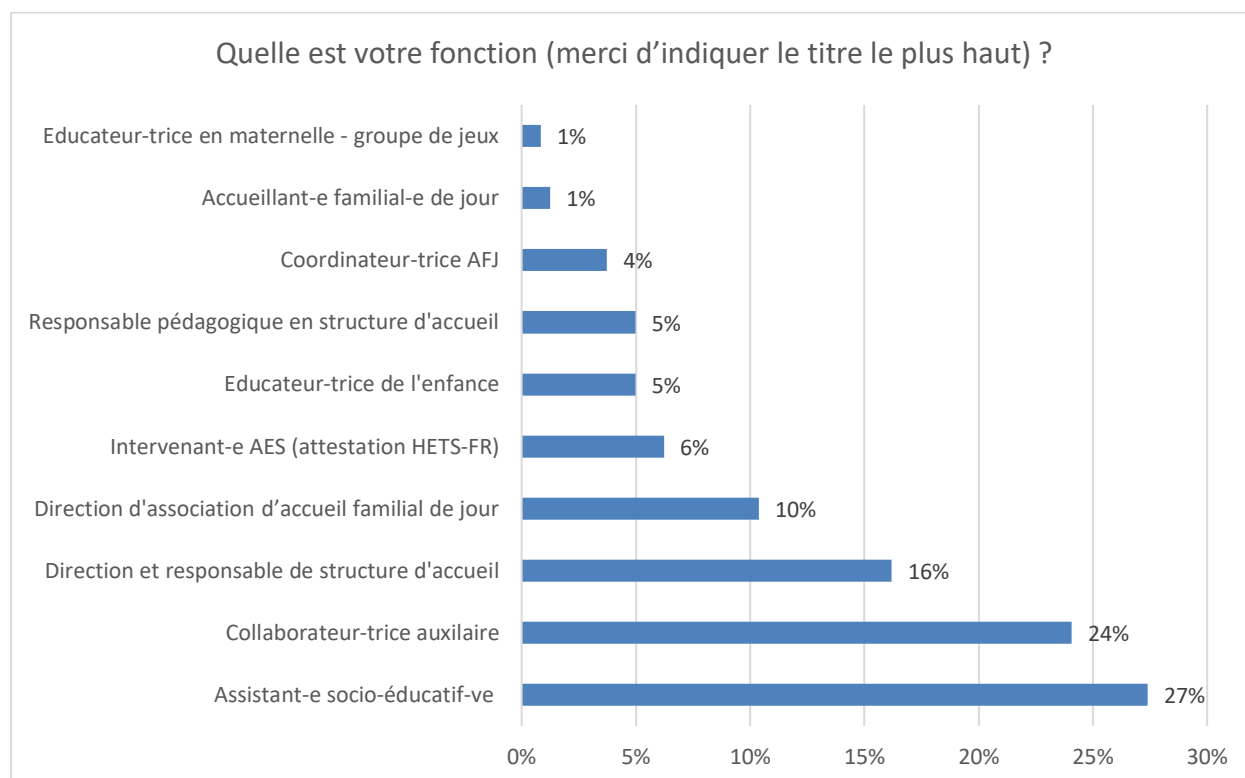


Si la majorité des répondant·es travaillent en français et souhaitent se former dans cette langue, le sondage révèle également la nécessité de développer la formation continue en allemand.

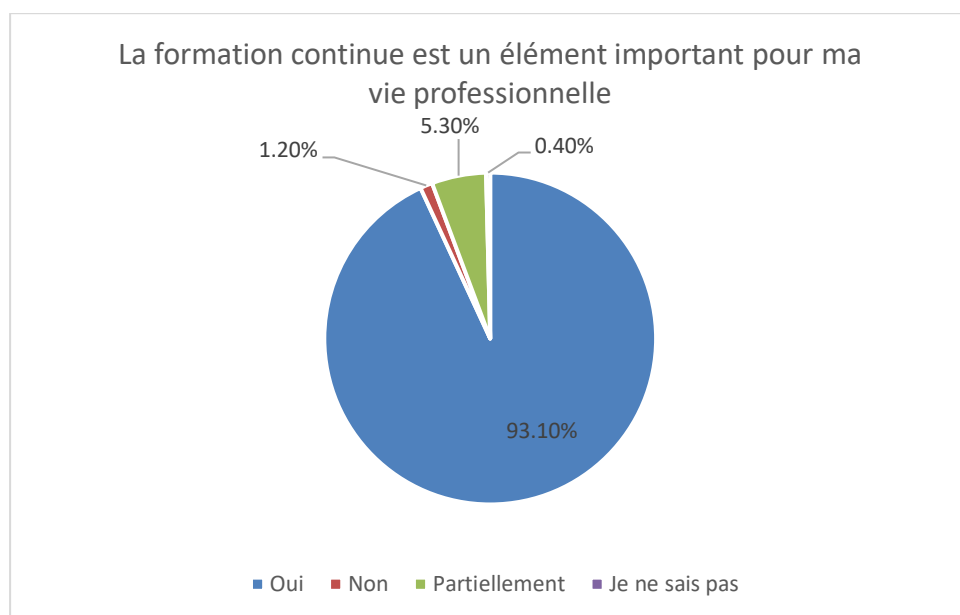


Les personnes ayant répondu au questionnaire sont majoritairement des personnes formées issues des équipes éducatives. Elles sont suivies de près par le personnel auxiliaire puis par les directions.

En ce qui concerne l'accueil familial de jour, il est important de souligner que les réponses reçues proviennent majoritairement des coordinatrices ou des directions d'associations d'accueil familial de jour, et non des accueillantes. Il est important de garder cet aspect à l'esprit lors de l'interprétation des réponses, qui sont parfois peu cohérentes avec la réalité vécue par les accueillantes, mais en adéquation avec celles des coordinatrices et des directions d'associations.



Les professionnel·les ayant répondu au sondage pensent dans leur grande majorité que la formation continue est un élément important pour leur vie professionnelle.

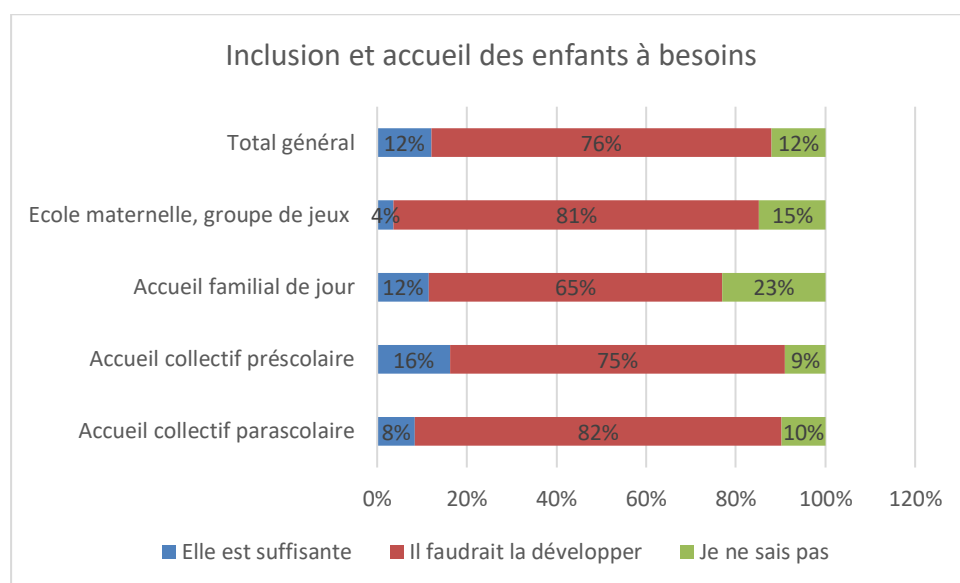


### 3. Besoins de formations

#### 3.1. Besoins de formations des équipes éducatives

Les réponses obtenues montrent qu'il conviendrait de renforcer les formations continues sur l'ensemble des thématiques proposées. Les besoins prioritaires concernent l'inclusion et l'accueil des enfants à besoins particuliers, principalement dans les structures parascolaires, les écoles maternelles et les groupes de jeux. Ces thèmes, ainsi que ceux liés à l'accueil de la diversité et aux évolutions sociétales, apparaissent comme essentiels pour l'ensemble des modalités d'accueil.

Par ailleurs, la grande majorité des répondant-es souligne l'importance d'élargir l'offre de formation destinée au personnel auxiliaire.

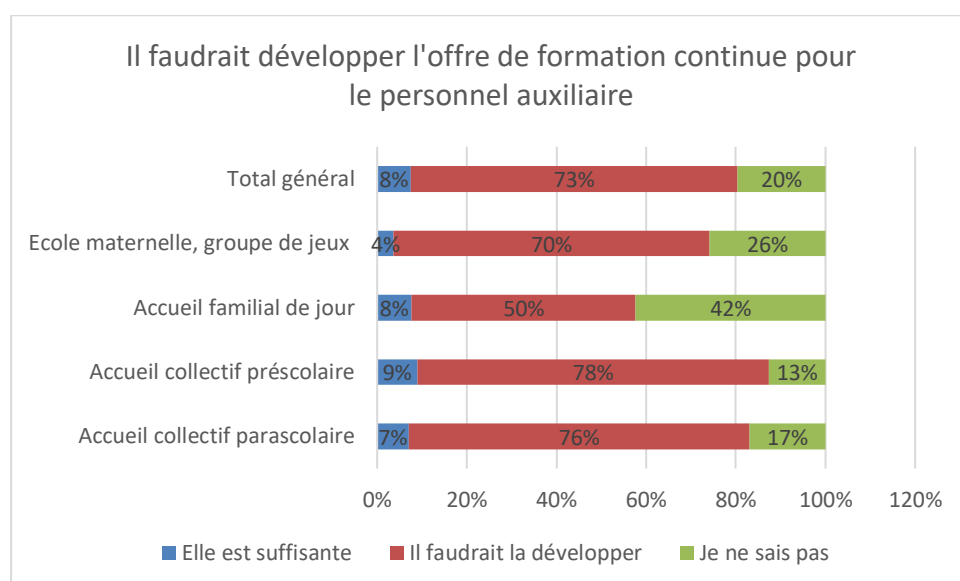
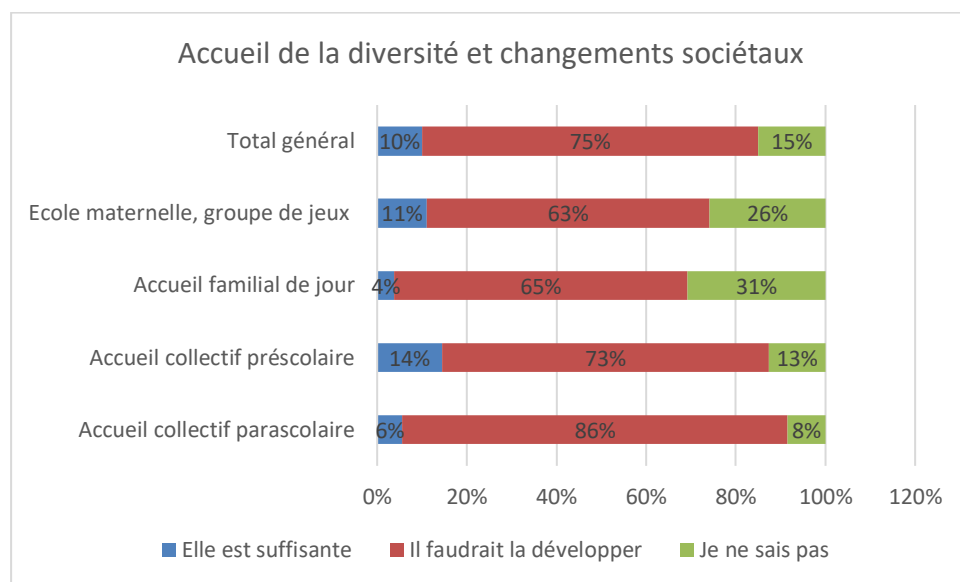


La forte demande de formations sur la thématique de l'inclusion et de l'accueil des enfants à besoins particuliers témoigne de l'importance croissante de ces enjeux dans les pratiques quotidiennes des professionnel·les de l'accueil de l'enfance. Ce besoin de formation reflète non seulement une prise de conscience accrue, mais aussi un manque de ressources accessibles sur le terrain. En ce sens, il peut également traduire une attente envers la mise en place de dispositifs complémentaires, tels que des coordinateur·trices à l'inclusion, à l'image de ce qui existe dans le canton de Vaud<sup>1</sup>.

Ces résultats doivent être mis en perspective avec la reconnaissance des missions socioéducatives de ces structures. L'enjeu de la conciliation vie familiale et vie professionnelle ne doit pas reléguer au second plan la dimension éducative. En effet, ces lieux constituent un espace fondamental de socialisation, de prévention, d'apprentissage du vivre ensemble et de soutien aux familles. Leur fréquentation représente un levier important d'intégration culturelle et de développement global de l'enfant. Une reconnaissance pleine et entière des missions socioéducatives est donc essentielle. Elle conditionne la professionnalisation des équipes éducatives, la qualité des prises en charge, ainsi que l'accès légitime à des formations adaptées.

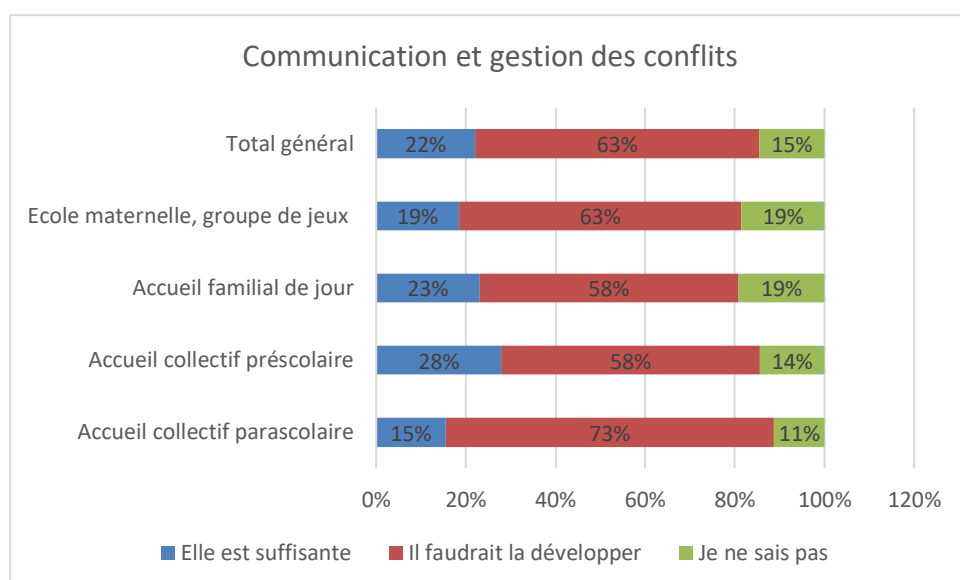
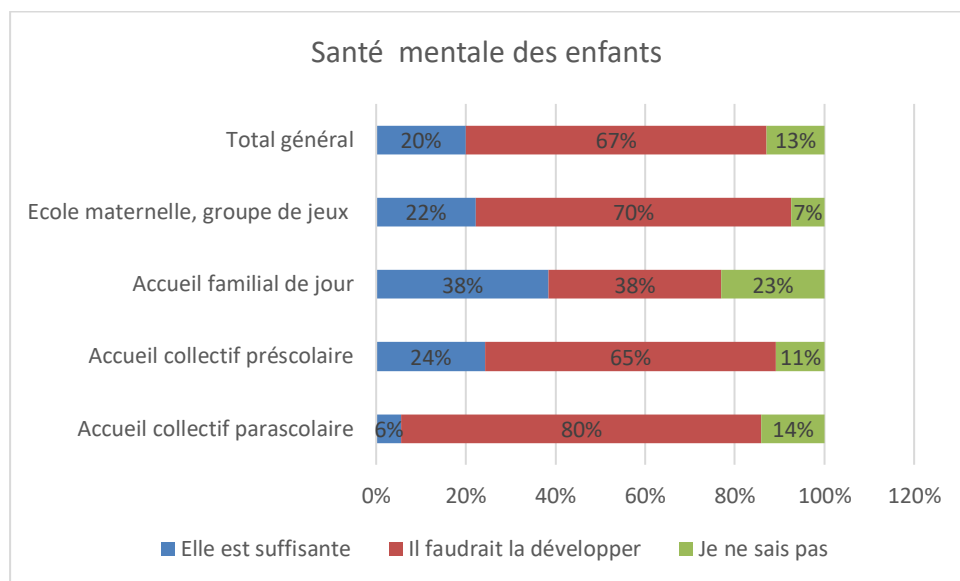
<sup>1</sup> <https://proenfance.ch/postes-de-coordination-a-l-inclusion-finances-dans-le-canton-de-vaud-2>

Lorsque l'importance d'un accueil pour tous les enfants, fondé sur leurs besoins spécifiques, n'est pas clairement affirmée, les équipes peuvent se sentir illégitimes à se former ou à revendiquer les ressources nécessaires. Cela engendre une situation paradoxale : devoir accueillir des enfants nécessitant un accompagnement spécifique sans disposer des ressources nécessaires.

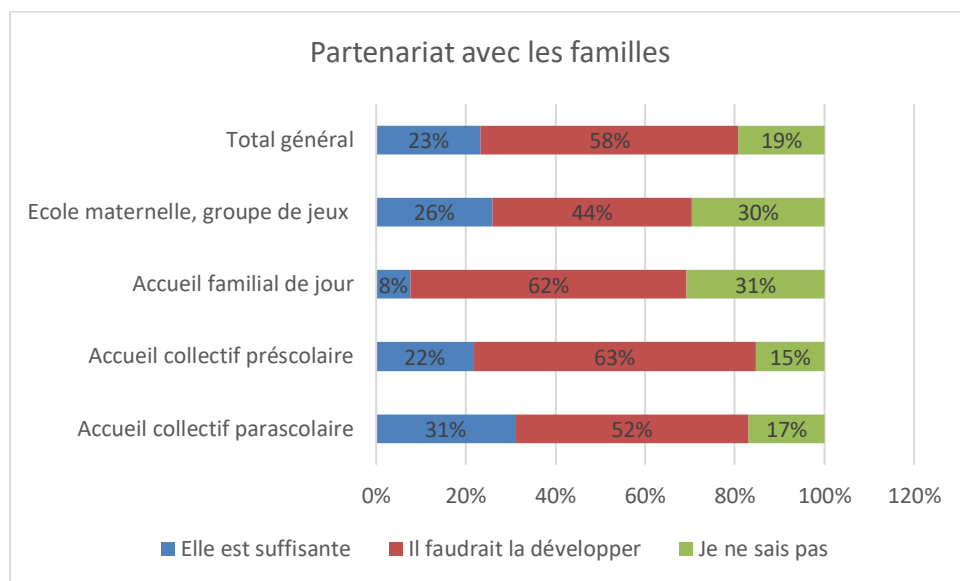


Le besoin de renforcer l'offre de formation continue sur les thèmes de la santé mentale des enfants, de la communication et de la gestion des conflits est également mentionné.

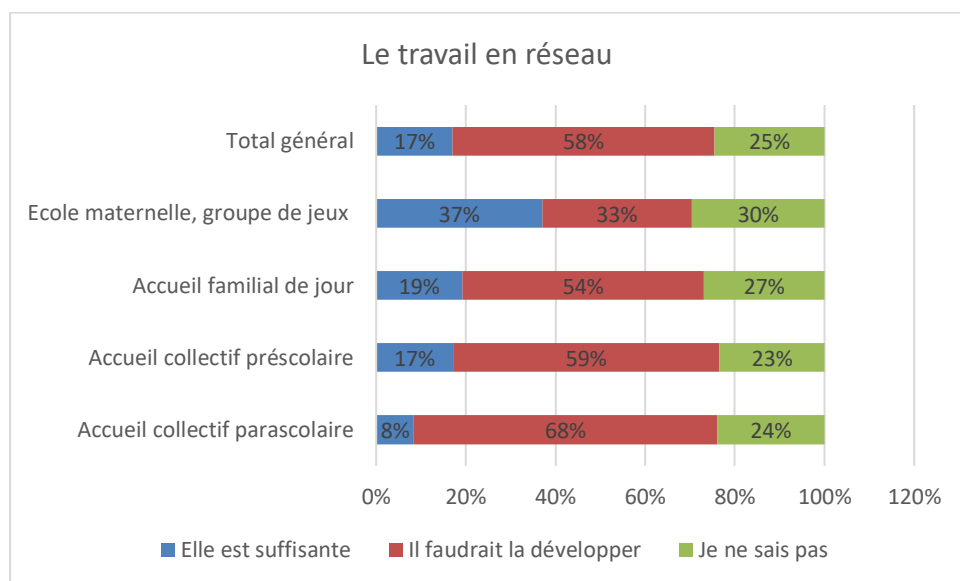
Les besoins varient toutefois significativement selon les modalités d'accueil : les professionnel·les des structures parascolaires expriment des besoins particulièrement marqués, suivis par ceux des écoles maternelles et des groupes de jeux.

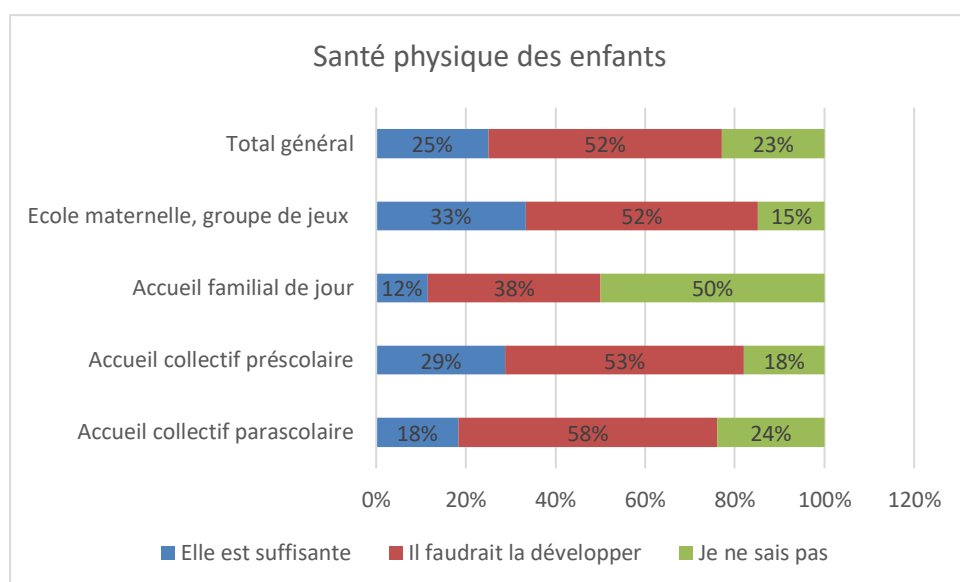
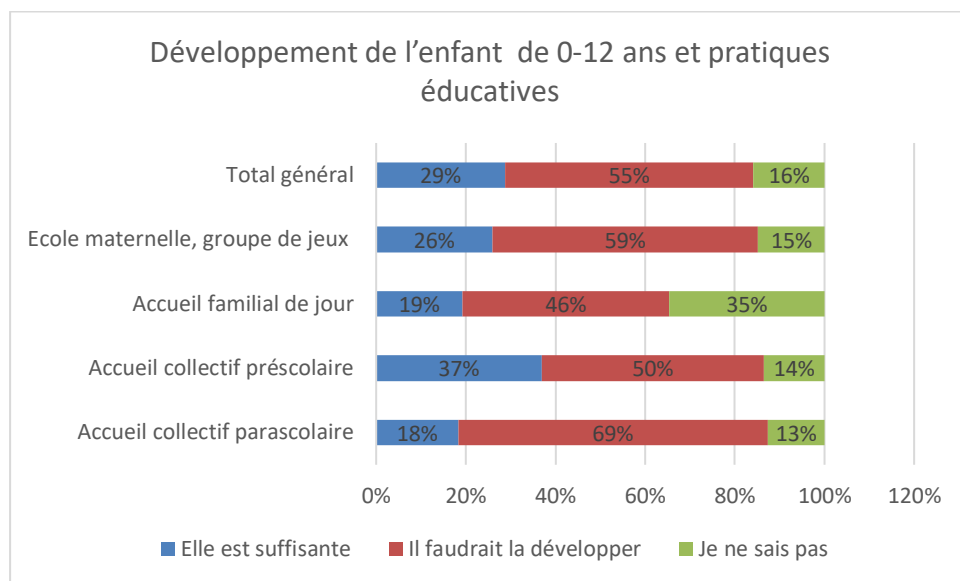


Pour les structures d'accueil de la petite enfance et pour l'accueil familial de jour, le partenariat avec les familles est une priorité en matière de formation.



En revanche, le besoin de formations sur le travail en réseau semble moins prégnant pour les écoles maternelles et les groupes de jeux que pour les autres formes d'accueil.

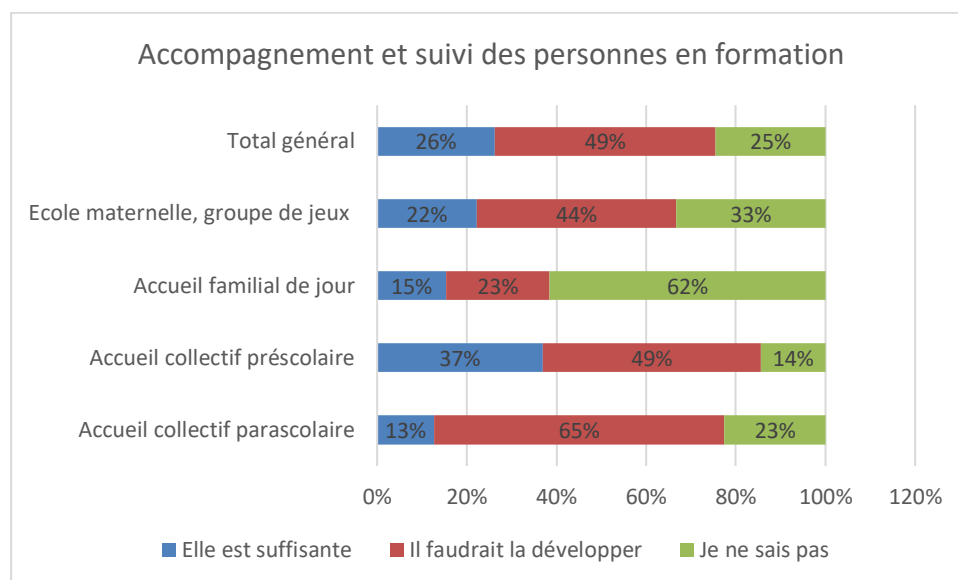




Enfin, les collaborateur·trices des structures d'accueil parascolaire expriment un besoin spécifique de renforcer l'offre de formation concernant l'accompagnement et le suivi des personnes en formation. Ce constat peut sembler paradoxal, dans la mesure où le recensement de l'offre de formation continue dans le canton de Fribourg révèle un éventail déjà conséquent sur ces thématiques. Une hypothèse plausible serait que cette offre, bien que présente, reste difficilement accessible pour les structures parascolaires, en raison de contraintes organisationnelles ou d'un manque de personnel formé pour encadrer des personnes en formation tertiaire. Les résultats pourraient donc refléter davantage ces difficultés structurelles d'accès et de mise en œuvre que le besoin d'élargir l'offre elle-même.

Ce constat doit toutefois être nuancé par le fait que les places disponibles pour la formation de formateur·trice en entreprise (FEE) (nécessaire au suivi des apprenti·es) sont très demandées. Si les accueils parascolaires formaient jusqu'ici peu d'apprenti·es, cette situation évolue, notamment depuis la suppression de la formation d'intervenant·e en accueil extrascolaire. À partir de 2025, celle-ci ne sera plus proposée, même si les attestations d'intervenant·e en accueil extrascolaire délivrées

précédemment continueront d’être reconnues au niveau cantonal<sup>2</sup>. Les résultats obtenus sont peut-être à mettre en lien avec ce changement contextuel, qui aura potentiellement comme incidence une augmentation du nombre d’apprenti-es ASE dans les structures parascolaire.



De manière générale, les professionnel·les des accueils parascolaires expriment un besoin marqué d’élargir l’offre de formation continue qui leur est destinée. Selon les réponses recueillies, les besoins par thématique varient entre 52 % et 80 %. Ce constat peut sembler paradoxal, dans la mesure où le recensement de l’offre existante dans le canton révèle que les accueils parascolaires bénéficient en réalité de la plus grande diversité de formations spécifiques.

Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ce décalage entre l’offre et la demande :

- L’accessibilité à la formation continue reste probablement difficile, notamment pour les petites structures où le remplacement du personnel est compliqué. Cette difficulté est également liée à l’importance que la hiérarchie accorde à la formation continue et à la manière dont les missions éducatives sont définies. Il est donc possible que les réponses traduisent davantage un contexte structurel défavorable qu’un manque de contenu en tant que tel.
- Le niveau de formation initiale requis pour travailler en accueil parascolaire étant généralement inférieur à celui exigé dans le préscolaire, la demande de formation continue pourrait y être plus élevée.
- Les conditions d’accès aux formations peuvent être perçues comme restrictives, donnant aux professionnel·les le sentiment qu’elles leur sont difficilement accessibles.
- Les contenus proposés ne correspondent peut-être pas suffisamment aux besoins exprimés sur le terrain.
- Enfin, le manque de visibilité des offres peut également limiter l’accès effectif à ces formations.

<sup>2</sup> Pour toutes informations complémentaires <https://www.ortrafr.ch/fr/formation-complementaire-pour-1076.html>

### **3.2. Propositions de formations ajoutées par les répondant-es :**

Comme l'indique la synthèse ci-dessous, la majorité des réponses met en avant le besoin de développer des formations sur le positionnement professionnel et l'éthique, suivi de près par les thématiques liées à l'inclusion et à l'accompagnement des enfants à besoins spécifiques.

#### **1. Positionnement professionnel et éthique (24x)**

- Approche des neurosciences (6x).
- Analyse de pratiques (2x).
- Sensibilisation au racisme, adultisme.
- Gestion des comportements agressifs et violences douces.
- Accompagnement des enfants dans des situations difficiles (migration, refus de rentrer chez eux).
- Sanctions éducatives et travail sur les règles avec les enfants.
- Collaboration intergénérationnelle et gestion du harcèlement scolaire.
- Éthique dans les limites vie privée/professionnelle.
- Sensibilisation à la culture et à la diversité.

#### **2. Inclusion des enfants à besoins spécifiques (10x)**

- Besoin d'outils concrets pour les troubles types TDAH, dyspraxie, etc.
- Dépistage de développements atypiques.
- Gestion des repas.
- Formation pour l'accueil d'enfants migrants.

#### **3. Fonctionnement en équipe et collaboration (10x)**

- Communication non violente, gestion de conflits et relations interpersonnelles. (5x)
- Gestion des conflits d'équipe (4x).
- Partenariats et relations collaboratives.

#### **4. Bien-être et santé au travail (6x)**

- Gestion du stress et prévention de l'épuisement.
- Amélioration du climat de travail.
- Techniques de lâcher-prise et gestion de la charge mentale.

#### **5. Soutien aux familles (6x)**

- Collaboration avec des familles vulnérables.
- Techniques de retour d'informations aux parents.
- Soutien éducatif par téléphone.
- Sensibilisation à la parentalité masculine.

#### **6. Soutien au développement d'activités (4x)**

- Activités motrices et psychomotricité.
- Ateliers créatifs et bricolage.

#### **7. Autres thématiques spécifiques**

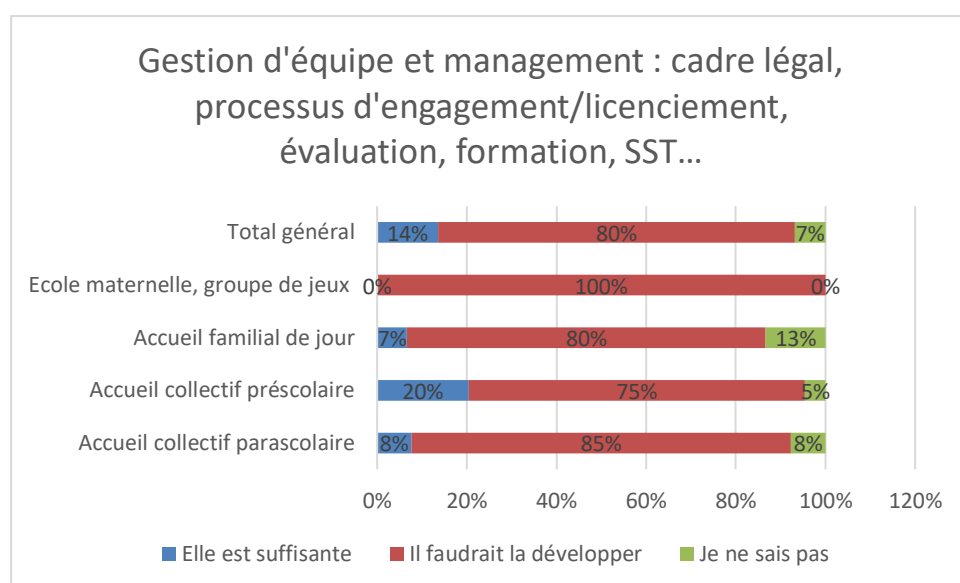
- Santé sexuelle et psycho-sexuelle (2x).
- Développement dans le canton de la formation continue pour les coordinatrices. (3x)

- Gestion des groupes verticaux.
- Éveil aux livres.
- Aménagement des espaces.
- Encouragement précoce (1-4 ans).
- Langue des signes.
- Professionnalisation des AES.
- Développement socio-émotionnel (6-12 ans).

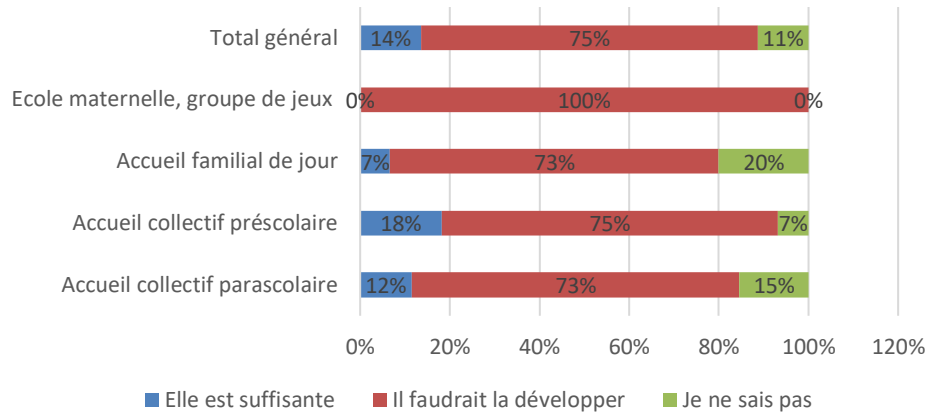
Il est intéressant de constater que plusieurs des thématiques proposées sont déjà couvertes par des formations existantes, lesquelles doivent parfois être annulées en raison d'un manque d'inscriptions. Cela soulève deux hypothèses : soit la visibilité de ces offres pourrait être renforcée, soit leur contenu et/ou leur descriptif mériteraient d'être repensés.

### 3.3. Besoins de formations des directions

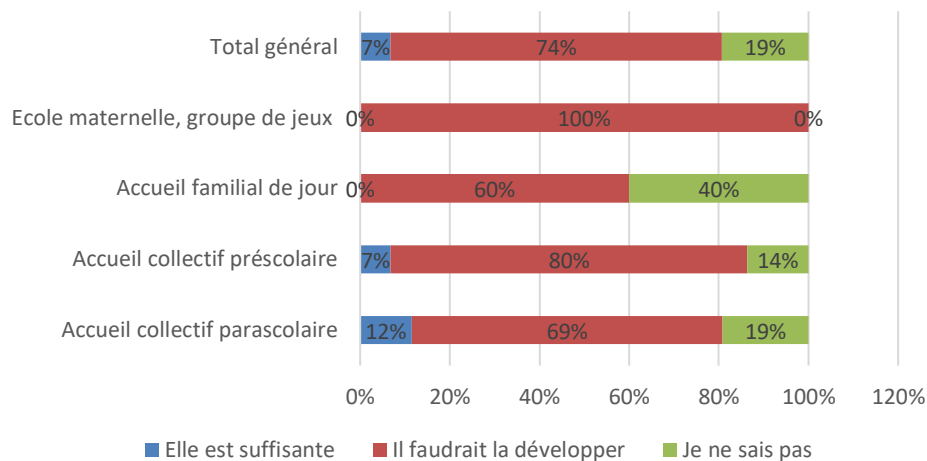
L'analyse des résultats révèle un besoin crucial de renforcer la formation continue destinée aux directions, quel que soit le type de structure d'accueil. Les besoins prioritaires concernent principalement la gestion d'équipe et le management, suivis par l'organisation du travail, puis l'optimisation de la gestion opérationnelle.



### Organisation du travail : planification, gestion et supervision des tâches

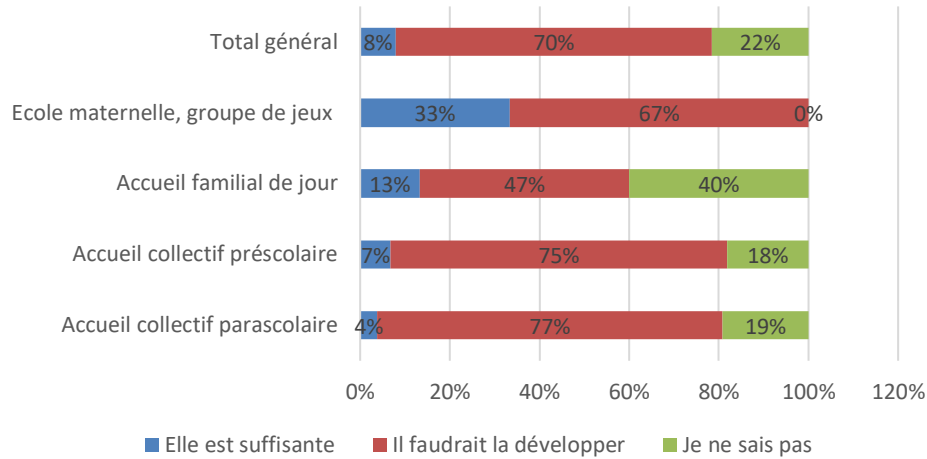


### Optimisation de la gestion opérationnelle

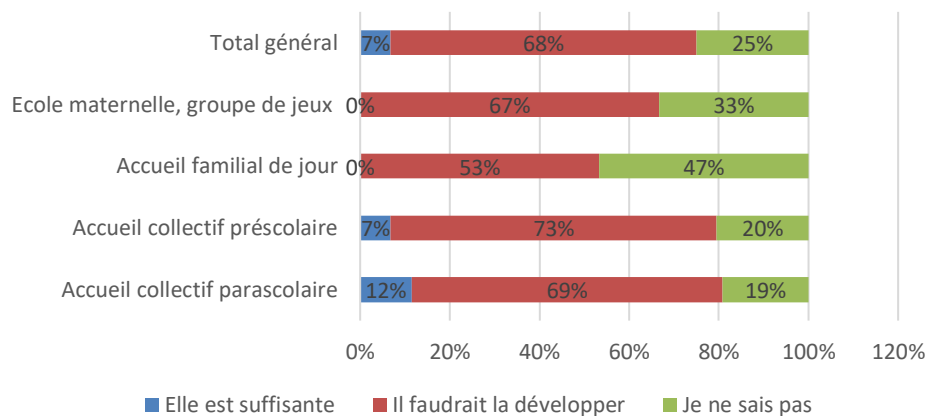


Par ailleurs, les formations en analyse et gestion des risques tout comme la gestion budgétaire semblent particulièrement nécessaires pour les structures d'accueil pré- et parascolaire. Cela pourrait s'expliquer par la taille de ces structures et par le nombre souvent élevé de membres dans leurs équipes.

### Analyse et gestion des risques



### Gestion budgétaire: processus décisionnels, utilisation et contrôle.



### **3.4. Propositions de formations ajoutées par les répondant-es :**

Ces résultats sont appuyés par les thématiques suggérées par les répondant-es. La majorité des besoins identifiés concerne le leadership et la gestion d'équipe. Par ailleurs, les questions pédagogiques et la collaboration avec les familles figurent également parmi les préoccupations des directions.

#### **1. Leadership et gestion d'équipe (17x)**

- Techniques de gestion d'équipe, motivation du personnel.
- Accompagnement au changement.
- Proximité avec les collaborateurs-trices.
- Gestion des conflits, médiation, débriefing.
- Collaboration et coordination au sein de l'équipe.
- Travail pluridisciplinaire et supervision par la direction.
- Posture bienveillante et professionnelle envers enfants et collègues.
- Développement de la stratégie et vision future des structures d'accueil.
- Créativité et innovation dans le travail d'équipe.

#### **2. Méthodes pédagogiques (6x)**

- Approches pédagogiques en crèche.
- Formation aux neurosciences de la petite enfance pour une posture professionnelle adéquate.
- Pédagogie du jeu : animisme et étonnement.
- Travail sur des situations concrètes pour développer des outils et réflexions.
- Besoins spécifiques dans le domaine de la neurodivergence.
- Prévention : harcèlement, addictions, comportements à risque, gestion de la violence.

#### **3. Formation continue et spécialisée (4x)**

- Formations continues sur le marketing, relation client et optimisation des coûts.
- Développement de formations de base et continues pour les coordinateurs d'accueil familial.
- Besoin accru de formations pour les petites structures (souci de rentabilité).
- Insuffisance d'offres en allemand.

#### **4. Collaboration avec les familles et cadre légal (2x)**

- Communication avec les familles, gestion des conflits internes.
- Moments d'entretiens difficiles et cadre légal de référence.

#### **5. Ressources humaines et législation (2x)**

- RH, lois et réglementations concernant le travail horaire.
- Assurances sociales et salaires.

#### 4. Organisation des formations

Selon les réponses recueillies, les répondant-es semblent privilégier les formations se déroulant dans le canton de Fribourg, de préférence en semaine durant la journée, ou en soirée, voire le samedi si nécessaire.

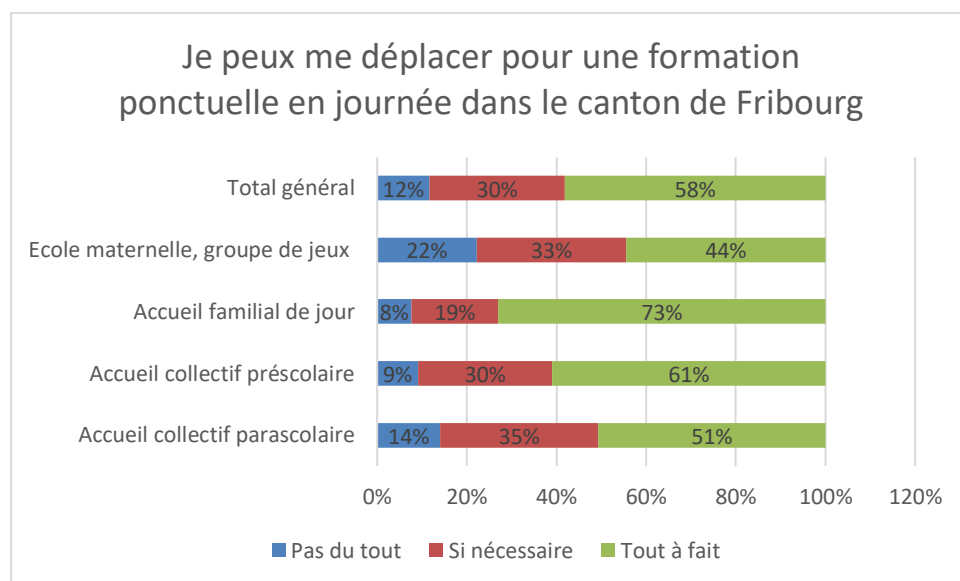
Ces éléments sont toutefois à nuancer selon les modalités d'accueil. Il semble ainsi moins aisé pour les personnes travaillant dans des écoles maternelles, des groupes de jeux ou des accueils parascolaires de s'absenter durant la journée.

Il est probable que les répondant-es aient répondu selon leurs préférences personnelles, et non selon la réalité des pratiques professionnelles des différentes modalités d'accueil.

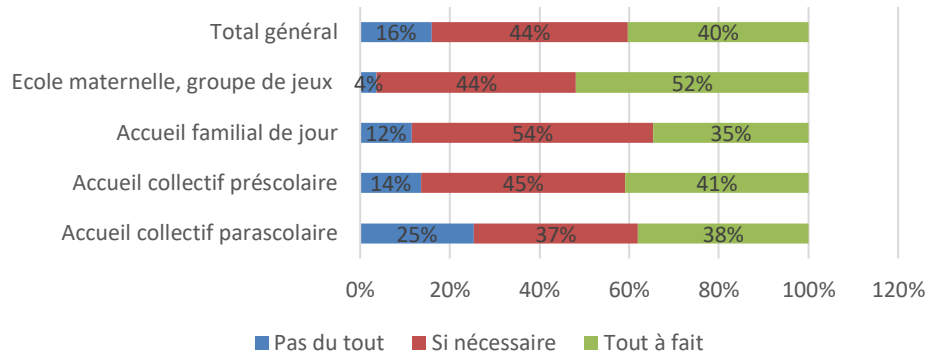
Il est également à noter que les réponses reçues pour l'accueil familial de jour correspondent aux réalités des coordinatrices, et non à celles des accueillantes. Ces dernières ne sont pas remplacées en cas d'absence et peinent donc à se libérer durant la journée.

A noter, que la variable « langue » n'a pas d'impact significatif sur ces résultats.

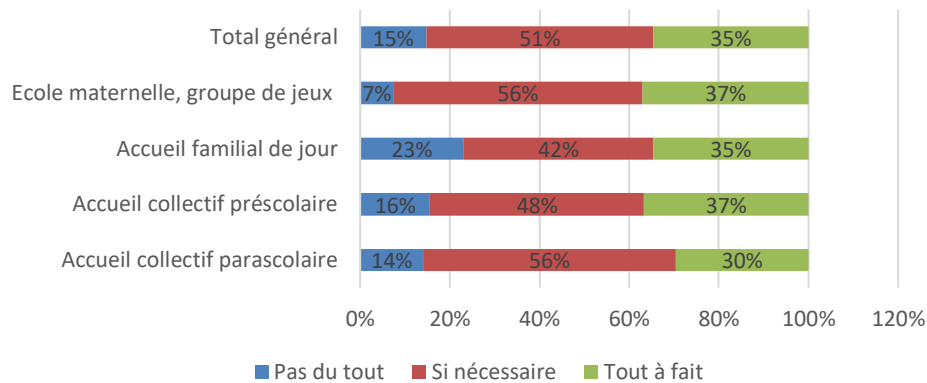
Malgré ces éléments, la préférence reste toutefois en faveur des formations en présentiel.



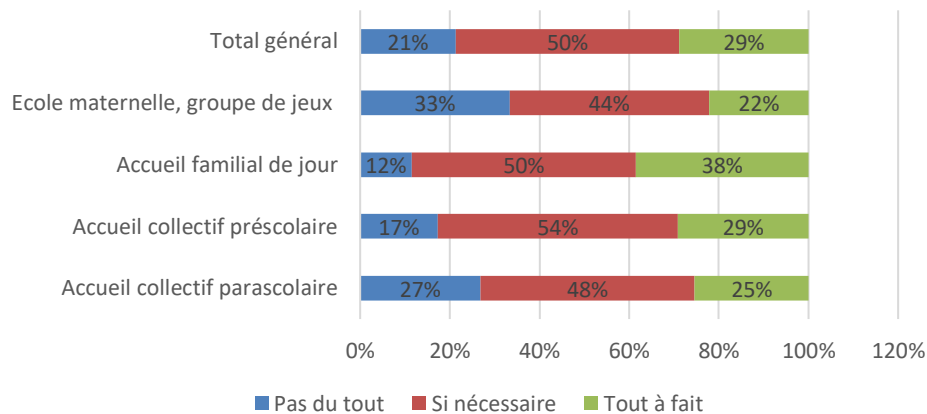
### Je me déplace facilement dans le canton en soirée pour suivre une formation ponctuelle



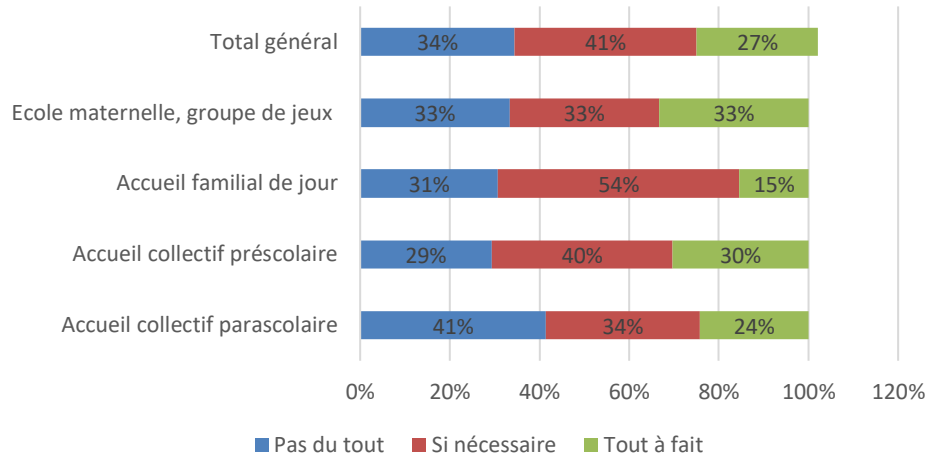
### Je me déplace facilement dans le canton le samedi pour suivre une formation ponctuelle



### Je peux me déplacer pour une formation ponctuelle en journée hors du canton de Fribourg

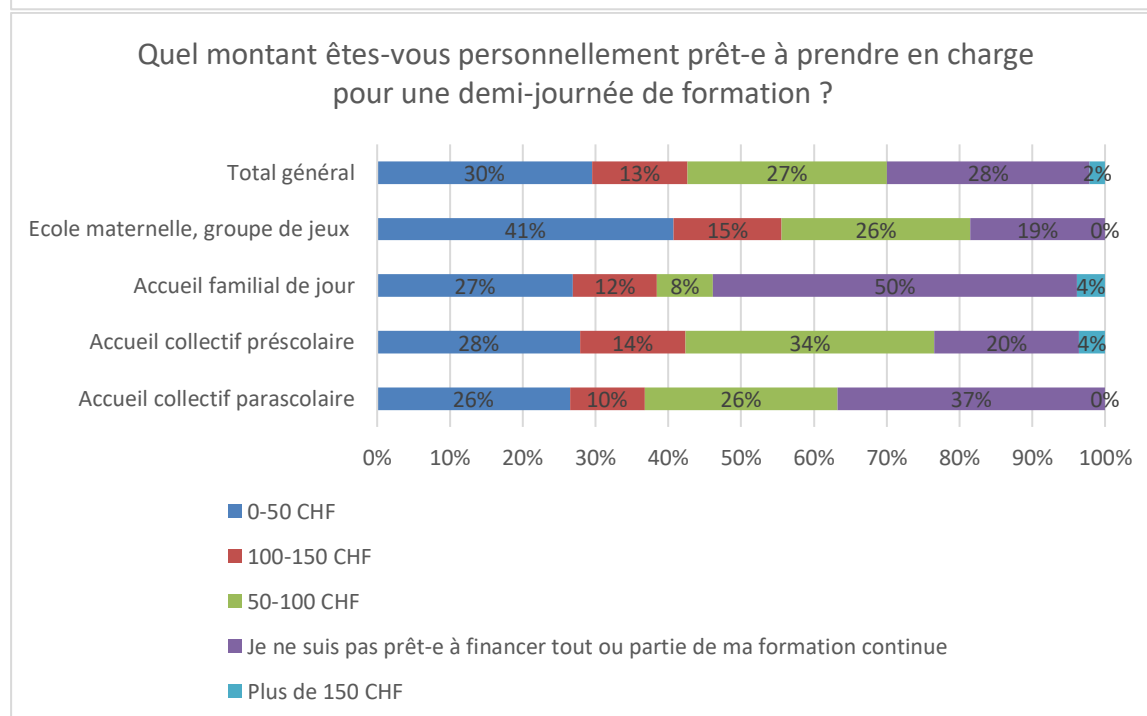
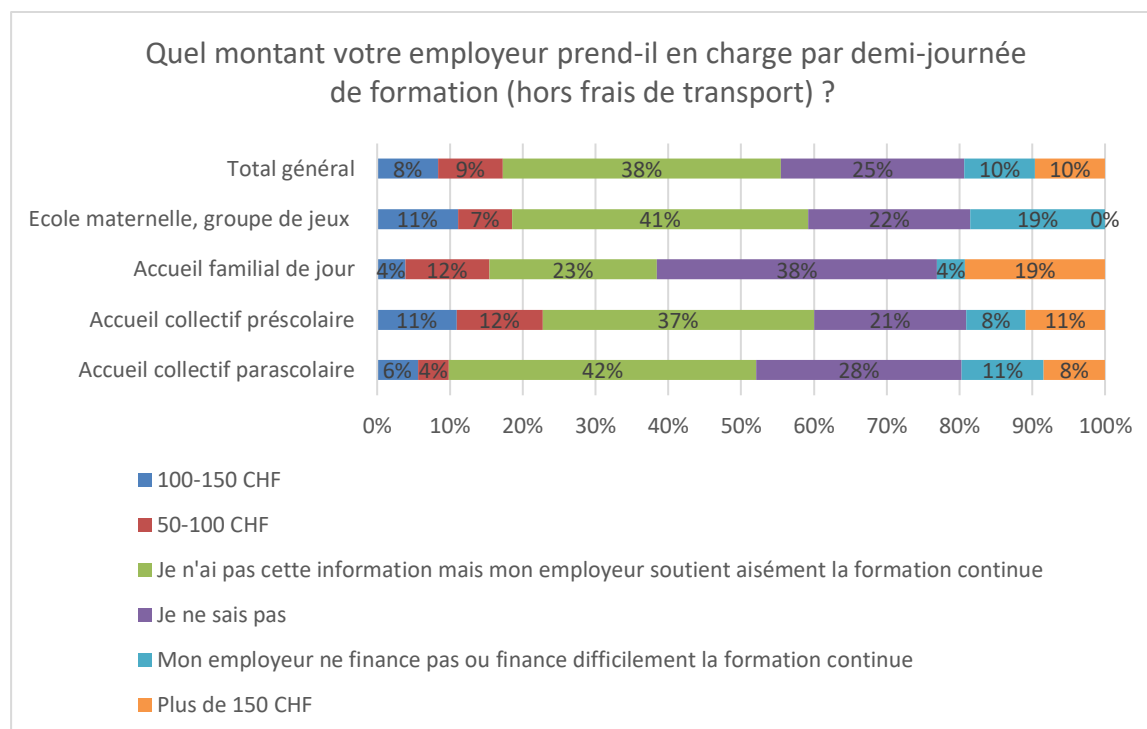


## Je préfère suivre des formations en ligne

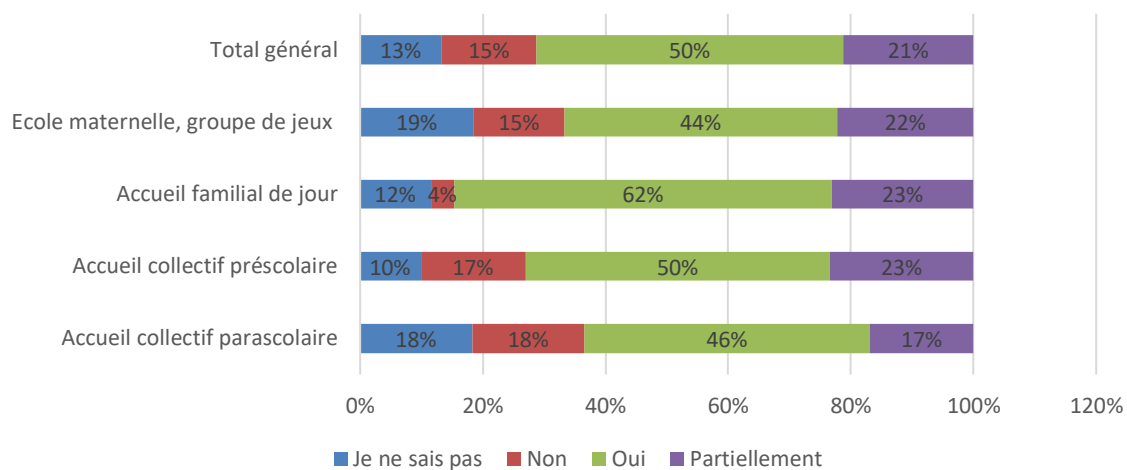


## 5. Financement

Les résultats obtenus ne permettent pas d'identifier clairement les budgets alloués à la formation continue. Ils montrent toutefois que les répondant-es sont peu informé-es des ressources disponibles, bien que la formation soit généralement financée par leur employeur. Cependant, pour environ 10 % d'entre eux, le soutien financier de leur employeur n'est pas assuré. Malgré ces limites, la moitié des répondant-es se déclarent satisfait-es du soutien reçu de leur employeur.

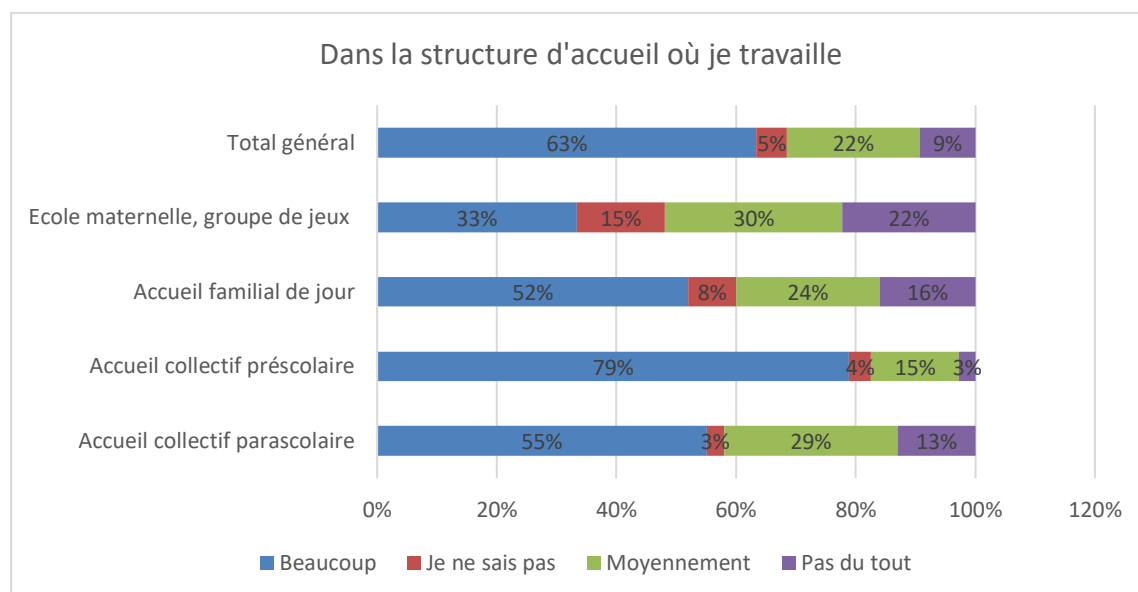
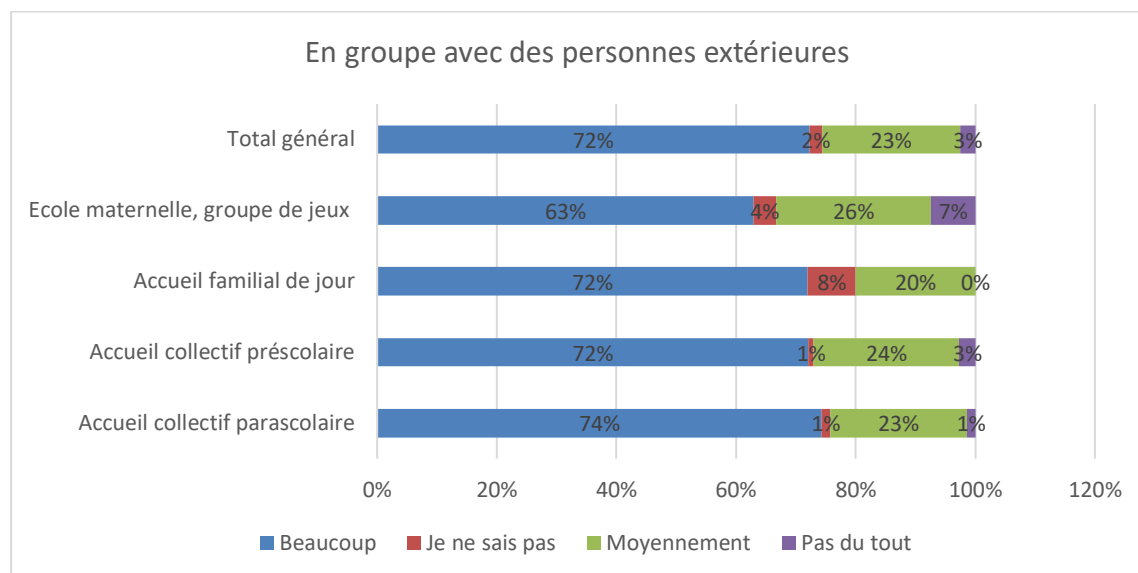


### Le soutien financier de mon employeur pour la formation est suffisant

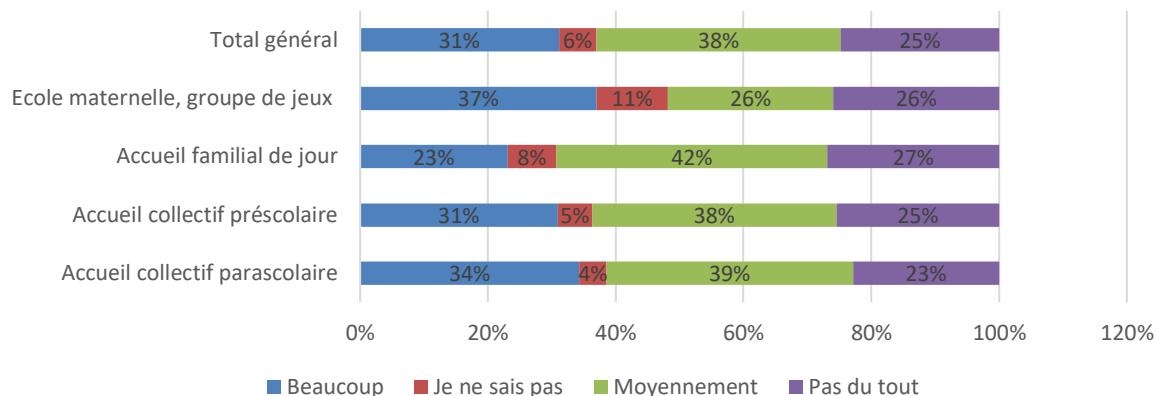


## 6. Modalités de formation

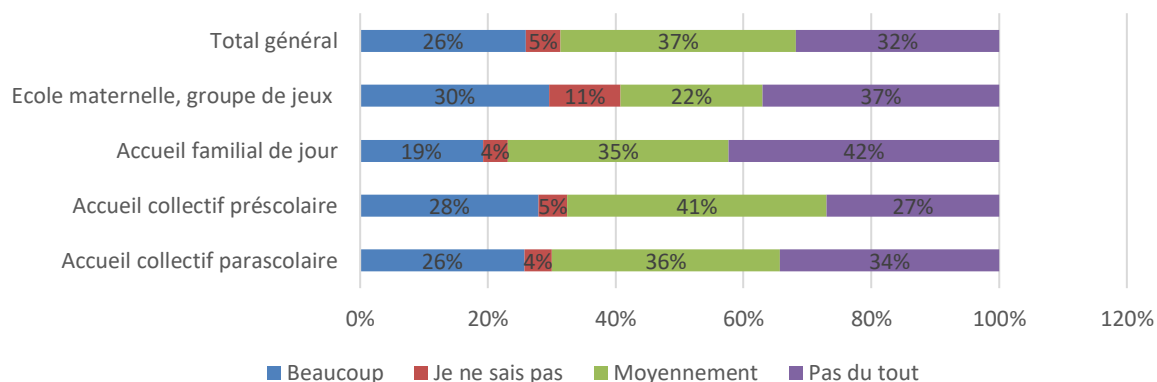
Indépendamment du type d'accueil, les formations en présentiel et en groupe sont les modalités les plus prisées.



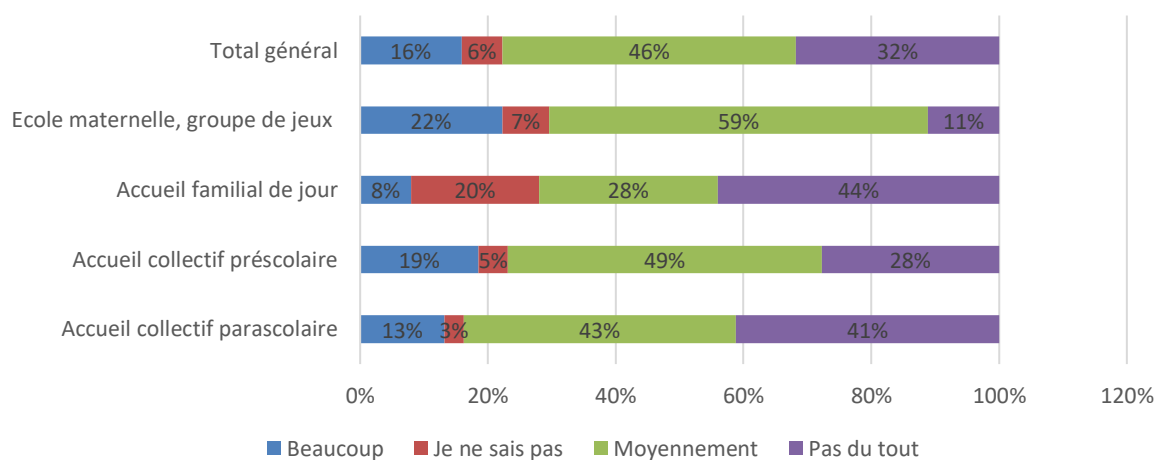
### Formation mixte (présentiel et en ligne)



### En ligne

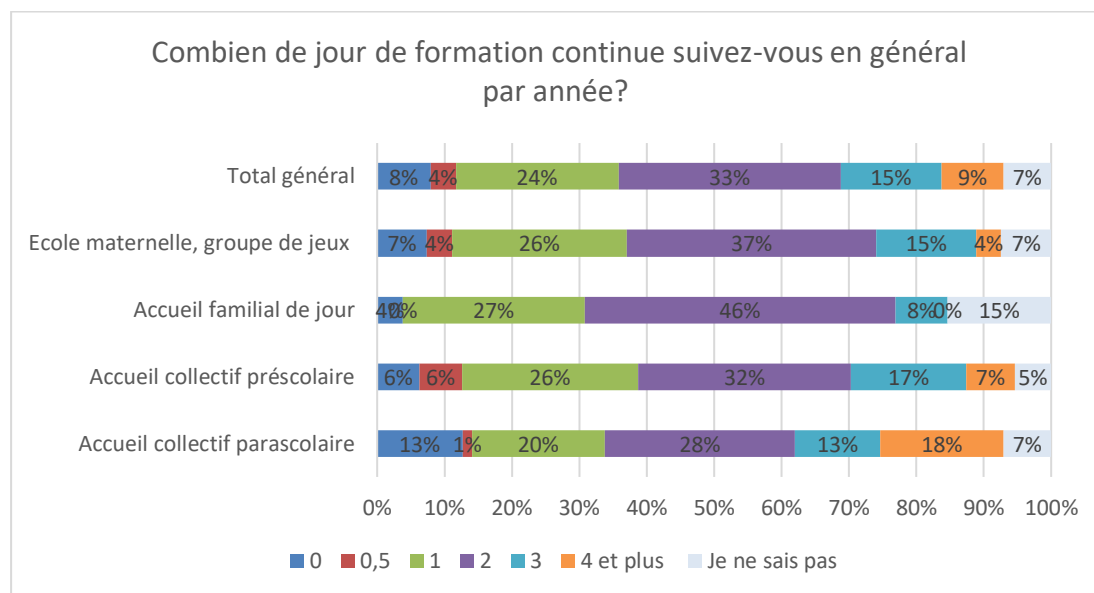


### Formation flash (formation courte: 1h max en groupe restreint)

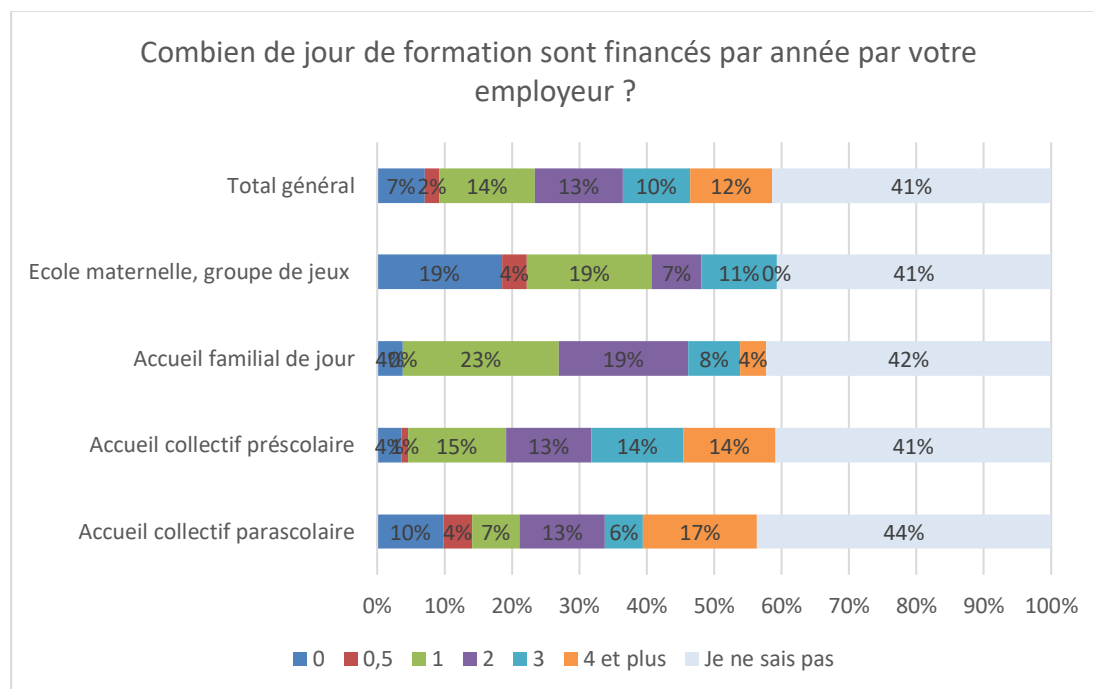


## 7. Accès à la formation

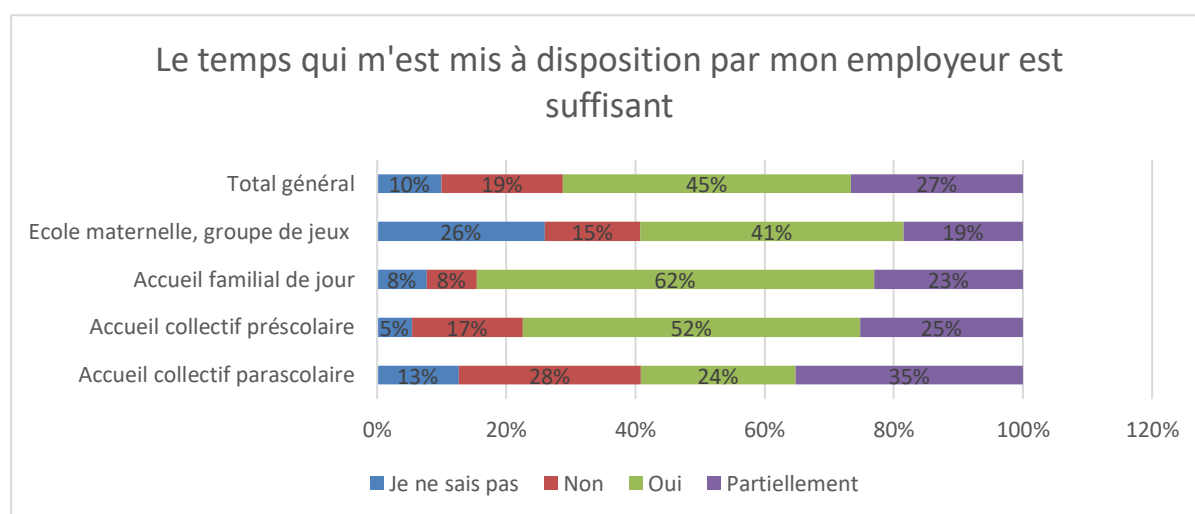
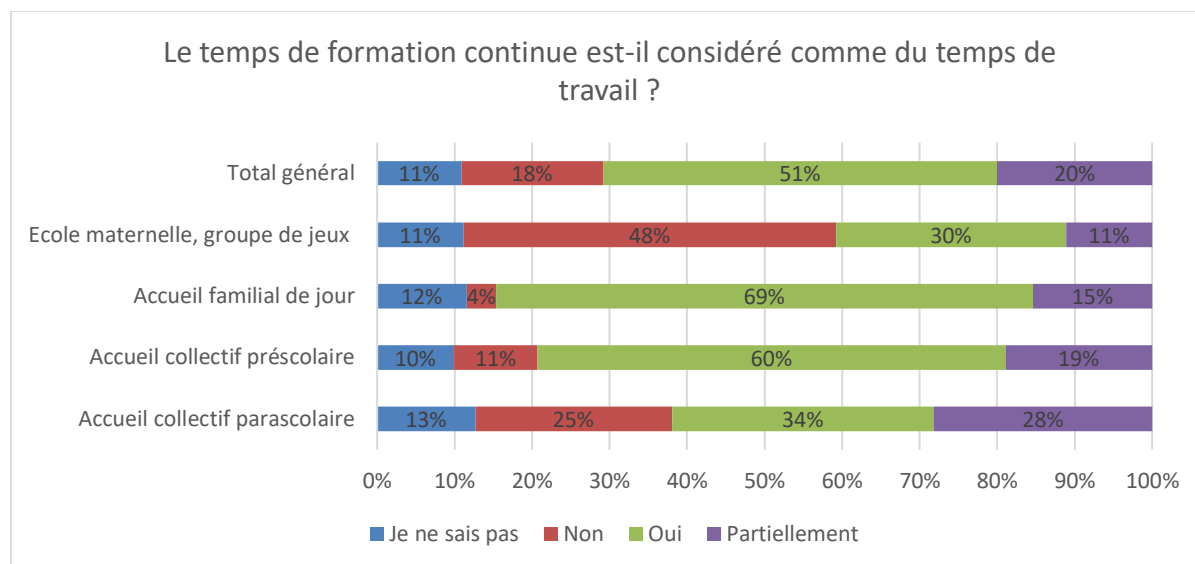
La majorité des répondant-es suit un à deux jours de formation par année, mais ignore le nombre de jours de formation financés chaque année par leur employeur.



Les résultats obtenus semblent faire émerger un biais de participation et indiquent que les répondant-es au questionnaire sont particulièrement investi-es dans la formation continue, suivant en moyenne deux jours de formation par an (ce qui semble être plus élevé que la réalité du terrain).



En outre, il semble qu'en général le temps de formation soit considéré comme du temps de travail, sauf pour les écoles maternelles, les groupes de jeux et pour l'accueil collectif parascolaire.



Le besoin de formations continues identifié précédemment pour les accueils parascolaires se reflète également dans l'évaluation faite du temps à disposition pour suivre de la formation continue. Si ce temps est jugé adéquat ou partiellement adéquat pour l'ensemble des modalités d'accueil, il apparaît nettement insuffisant pour les accueils parascolaires.

## 8. Commentaires des répondant-es

Dans l'espace réservé aux commentaires, les répondant-es mettent en exergue la nécessité de centraliser les offres de formation continue et d'améliorer leur visibilité afin de favoriser l'accès à cette formation.

Ils.elles soulignent également que le coût élevé des formations, qui n'est pas entièrement pris en charge par les employeurs, peut constituer un frein. Plusieurs d'entre eux et d'entre elles relèvent qu'un soutien plus conséquent du canton permettrait d'éviter ce problème.

Les répondant-es germanophones regrettent la faible offre qu'il leur est destinée, tout comme les coordinatrices de l'accueil familial de jour.

Les réponses reçues sont synthétisées ci-dessous.

### **Manque de centralisation et de visibilité des offres (6x) :**

- Besoin de regrouper les offres existantes pour éviter le cloisonnement et améliorer l'accès.
- Il est regrettable que des formations soient annulées faute d'inscriptions.
- Centralisation des formations vue comme un pas positif.

### **Coût élevé (5x) :**

- Le coût devrait être pris en charge par les employeurs ou financé par des subventions cantonales.
- Appel à un financement plus important de la part du canton (actuellement à hauteur de 25 %) et à des directives cantonales pour encourager la participation aux formations continues. (3x)
- Manque de temps pour se former et difficulté à motiver le personnel.

### **Accessibilité limitée pour les germanophones (3x) :**

- Manque d'offres en allemand dans le canton, obligeant à se tourner vers Berne ou ailleurs.

### **Obligation et valorisation des formations continues (2x) :**

- Proposition de rendre un minimum de jours de formation par an obligatoires, entièrement pris en charge par les employeurs.
- Les formations donnent légitimité et ouverture à des opportunités professionnelles.

### **Manque de diversité et d'adéquation aux besoins (3x) :**

- Les sujets parfois limités ou inadaptés (harcèlement scolaire, ou les besoins spécifiques).
- Difficulté pour certains profils spécifiques (coordinateurs d'accueil familiaux) dont les formations ne sont proposées que hors canton.

### **Formation de base et exigences (2x) :**

- Nécessité de renforcer la qualité de la formation initiale, notamment pour répondre aux besoins particuliers des enfants.

## 9. Conclusion

L'enquête réalisée sur les besoins en formations continues des équipes éducatives et des directions dans le canton de Fribourg met en évidence des points cruciaux à améliorer.

Tout d'abord, les résultats montrent que l'offre actuelle ne répond pas entièrement aux attentes des professionnel·les, en particulier dans le secteur parascolaire. Les besoins y sont particulièrement importants, tant en termes de thématiques spécifiques (inclusion, gestion d'équipe, santé mentale des enfants, collaboration avec les familles) que de temps consacré à la formation.

Au-delà des contenus, plusieurs obstacles structurels ont été identifiés : manque de visibilité des offres, difficulté d'accès – notamment pour les professionnel·les germanophones ou travaillant dans de petites structures – et financements parfois insuffisants. Ces freins limitent l'impact des dispositifs existants, malgré l'intérêt marqué des répondant·es pour le développement de leurs compétences.

Il est important de rappeler que la professionnalisation des équipes éducatives a un impact déterminant sur la qualité de l'accueil. Elle renvoie aux niveaux de qualification requis pour exercer ces métiers, et donc à la reconnaissance des compétences indispensables dans ce secteur à haute responsabilité. Encadrer des enfants implique des exigences élevées, qui justifient le recours à du personnel formé, bénéficiant de formations reconnues, valorisées et en adéquation avec les qualifications attendues.

Dans ce contexte, le soutien à la formation continue apparaît comme un levier essentiel. Il contribue à stabiliser les équipes, à renforcer leur capacité à faire face à la complexité croissante du travail éducatif, et à prévenir l'épuisement professionnel. Il joue ainsi un rôle majeur dans la fidélisation du personnel et la qualité des prestations proposées aux familles. La reconnaissance des missions socioéducatives de l'accueil de l'enfance facilite également l'accès aux ressources nécessaires pour leur mise en œuvre efficace, notamment la formation continue.

Les recommandations conjointes de la CDAS et de la CDIP sur la qualité et le financement de l'accueil extrafamilial et parascolaire soulignent d'ailleurs que « les structures d'accueil permettent à leurs collaborateurs de suivre régulièrement des cours de formation et de perfectionnement. Lors du calcul de la clé d'attribution des postes, le temps et le financement requis pour les formations sont pris en compte dans les coûts totaux par place »<sup>3</sup>. Pourtant, cette recommandation est appliquée de manière inégale. Certains employeurs ne prennent pas systématiquement en charge ni le temps de formation, ni les frais associés. Le temps de formation continue n'est d'ailleurs pas toujours intégré dans les modalités de subventionnement. Les professionnel·les doivent alors parfois se former sur leur temps personnel et assumer eux-mêmes les coûts, en totalité ou en partie.

Face à ces constats, il est nécessaire de repenser la visibilité de la formation continue pour la rendre plus accessible, cohérente et valorisée. Des propositions concrètes émergent : centralisation des offres, soutien financier accru, valorisation systématique des formations dans le cadre professionnel. L'amélioration de l'accès à la formation continue permettrait non seulement de renforcer les

---

<sup>3</sup><https://www.sodk.ch/fr/documentation/communiqu%C3%A9-de-presse/recommandations-de-la-cdas-et-de-la-cdip-sur-la-qualite-et-le-financement-de-laccueil-extrafamilial-et-parascolaire/>

compétences des équipes éducatives, mais aussi de favoriser le bien-être au travail tout en réduisant les coûts liés au remplacement ou à la reconversion du personnel.