
**Analyse du champ professionnel et
des besoins de la formation
professionnelle initiale de deux ans
pour le domaine enfants**

Rapport final sur l'enquête

Sur mandat de:

Comité de SAVOIRSOCIAL
Interlocuteur: Katrin Fuhrer-
Rosatti, Secrétaire générale
adjointe Responsable de projet
formation professionnelle
initiale

Auteurs:

Franz Kehl, kehl@kek.ch
Judith Bühler
Basil Schläpfer

17 mars 2017

Table des matières

Résumé	ii
1 Contexte et mandat	1
2 Procédure	1
3 Le champ professionnel de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants	2
4 Formation professionnelle initiale de deux ans pour le domaine enfance	4
4.1 Eléments du profil d'activités accueil d'enfants AFP	5
4.2 Interfaces vers d'autres professions et personnes sans formation officielle	9
4.3 Intérêt et perspectives du marché du travail	11
4.4 Groupes cibles AFP accueil d'enfants	13
4.5 Marché de la formation	14
4.6 Règlement et financement	15
5 Faits et recommandations	16
Annexe 1 Sources/littérature	I
Annexe 2 Participant-e-s aux ateliers /Partenaires d'entretiens	III
Annexe 3 Guide pour les entretiens	VII
Annexe 4 Profil de qualifications ASE et ASA	X
Annexe 5 Groupes professionnels de l'accueil de l'enfance	XII

Résumé

Contexte et mandat

Ces dernières années, la discussion sur l'introduction d'une formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) dans le domaine de l'enfance a eu lieu avec une intensité fluctuante. En 2008, une telle offre de formation ou de qualification pour le domaine enfants était prévue dans le cadre du développement de la formation professionnelle initiale de deux ans „aide en soin et accompagnement“ (ASA). Sur mandat de plusieurs partis et dans le contexte de la révision à venir de l'AFP ASA, le comité de SAVOIRSOCIAL a décidé de clarifier la question de manière ouverte.

Procédure

Lors de cette étude préliminaire, la possibilité de créer un profil d'activités AFP dans le domaine de l'enfance a été examinée, via l'analyse des documents, des entretiens avec des expert-e-s et des ateliers avec des professionnels. De premiers renseignements sur les perspectives de formation et du marché de l'emploi ont été obtenus d'apprenti-e-s ou de professionnel-le-s qualifié-e-s, et des questions sur la régulation et le financement ont été enregistrées. Pour la suite des travaux, des données représentatives seraient nécessaires pour la prise de décision.

Principaux messages

Premièrement, la procédure a permis de lancer une discussion structurée sur une éventuelle AFP pour la prise en charge d'enfants et de développer des éléments pour un profil d'activités. Mais cette discussion est sujette à controverse. En ce sens, les résultats de l'étude préliminaire constituent une base solide pour poursuivre le débat de manière ouverte.

Deuxièmement, les conditions et l'intérêt pour une AFP pour la prise en charge d'enfants existent surtout auprès des grandes institutions d'accueil extrafamilial, dont le nombre augmente à cause du développement de la branche. Mais le besoin en AFP pour le domaine enfance doit encore être identifié, et dépendra beaucoup de l'agencement du profil d'activités et de son règlement ou de son financement.

Troisièmement, une AFP pour la prise en charge d'enfants est envisageable aussi bien dans l'accueil extrafamilial et parascolaire. Une sélection judicieuse des apprenti-e-s et du personnel devrait pallier les différences de défis pédagogiques.

Quatrièmement, les autorités de surveillance concernées ont en priorité la compétence d'assurer la qualité et de piloter les directives structurelles. Il n'existe pas encore d'affirmation solide sur ce à quoi devrait ressembler la réglementation.

Cinquièmement, la discussion controversée exige de continuer à activement prendre en compte tous les participant-e-s et à communiquer de manière transparente.

Recommandations

Quatre recommandations sont formulées:

1. Mise en œuvre du suivi des clarifications
2. Enquête participative de tous les cantons et d'un choix de communes.
3. Interroger les entreprises et les écoles professionnelles sur la manière de former les ASE et ASA.
4. Accompagner l'explication d'une communication étroite.

1 Contexte et mandat

La question de savoir s'il faut créer dans le domaine de la prise en charge d'enfants une formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) a déjà été intensivement discutée entre 2006 et 2008 jusqu'à ce qu'on y renonce. Concrètement, la question était de savoir s'il fallait étendre l'apprentissage AFP nouvellement créé d'„aide en soin et accompagnement“ (ASA) à la prise en charge d'enfants.

Depuis, des responsables de structures d'accueil de jour pour enfants demandent régulièrement à l'Organisation faïtière suisse du monde du travail du domaine social (SAVOIRSOCIAL) de reconsidérer cette décision et d'offrir une formation professionnelle initiale de deux ans également dans le domaine de l'accueil extrafamilial. Un argument en ce sens est souvent avancé: si les exigences sont trop élevées, il n'y a pas d'alternative immédiatement inférieure pour les candidat-e-s à l'apprentissage en trois ans d'assistant/e socioéducatif/ve spécialisation enfance. Les entreprises interrogées considèrent en outre possible et judicieux de créer des emplois d'assistant-e-s.

Après que la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CFSP) s'est aussi saisie de la question en 2014, le comité de SAVOIRSOCIAL a mandaté KEK-CDC Consultants en été 2016 pour mener une analyse du champ professionnel et des besoins concernant une formation professionnelle initiale de deux ans pour le domaine de l'enfance. La décision d'effectuer cette enquête a été prise par l'ensemble des acteurs concernés. En particulier, une séance de planification avec des représentant-e-s de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CFSP) et du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a eu lieu en préambule du projet.

Le mandat consiste en un examen ouvert du dossier en se fondant sur les bases actuelles et en impliquant tous les acteurs. Les réserves clairement émises lors des études préliminaires vis-à-vis de l'introduction d'une formation professionnelle dans le domaine enfance sont à prendre en compte.

2 Procédure

La procédure a été présentée de manière détaillée dans l'offre. Elle consiste en deux étapes. D'abord, il s'agit de mener la consultation sur le profil professionnel et de l'éclaircir dans un cadre restreint. Cette phase consultative se termine avec la remise de ce rapport. Le besoin effectif et/ou la collecte de données plus consistantes et représentatives sur les perspectives du marché du travail et de la formation, ainsi que sur la question de la réglementation et du financement par les autorités (cantons, communes) n'aura lieu qu'après décision du comité en ce sens. Le présent rapport doit lui servir d'aide à la décision.

Les trois sources suivantes ont été utilisées pour élaborer le profil d'activités en prenant en compte tous les facteurs contextuels pertinents:

1. Des documents de clarification préalable sur la formation professionnelle dans le domaine enfance et sur la situation de la branche et de la formation en général. La

recherche documentaire sert à préparer les entretiens et à se représenter la situation de la branche au chapitre 3 du présent rapport.

2. Quinze entretiens avec 17 expert-e-s d'associations, d'écoles professionnelles/formations spécialisées, d'administrations/autorités régulatrices, ainsi que de la recherche et de la science. Les entretiens ont duré chacun 1-1,5 heure et étaient larges (cf. annexe 3).
3. Deux ateliers par régions linguistiques avec représentant-e-s des structures d'accueil pour enfants sur le groupe d'âge (pré)scolaire. Les ateliers ont principalement servi à saisir la position des entreprises et à esquisser dans les grandes lignes¹ un profil d'activités possible avec des représentant-e-s de la pratique. Comme la plupart des participant-e-s aux ateliers occupaient des fonctions dirigeantes dans des structures d'accueil pour enfants, ils connaissaient la pratique de l'accueil et ont aussi pu prendre position sur les questions soulevées quant à l'organisation de l'entreprise et la politique d'embauche.

L'annexe 2 contient la liste de toutes les personnes interviewées ainsi que la liste de tous les participant-e-s aux ateliers. Ils ont été interrogés ou sélectionnés selon les critères des chercheurs par les membres de SAVOIRSOCIAL.

3 Le champ professionnel de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants

Le champ professionnel de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants (AEF) est une branche très hétérogène et pas encore assise, comme champ professionnel en évolution. La branche se caractérise par des offres très différentes parfois hautement spécialisées. L'organisation des prestataires est tout aussi variable. Les réglementations et responsabilités légales et organisationnelles, ainsi que le financement des structures AEF varient considérablement d'un canton à l'autre, ainsi que d'une commune à l'autre. Les subventions de la Confédération sont particulièrement importantes pour les cantons et communes responsables. Ces différences régionales mènent à des différences de structures d'accueil, d'autant que la Suisse romande accorde plus volontiers un financement par la collectivité que la Suisse alémanique et le Tessin, où les parents sont les principaux contributeurs.

En Suisse, la branche est tiraillée entre différents intérêts, tournant autour des coûts, des bénéfices et de la qualité de l'accueil extrafamilial. Malgré que la pression des coûts soit déjà forte, on exige de réduire encore davantage les coûts. L'utilité économique de la branche, et donc sa justification comme partie du système suisse de formation, est à la fois soutenue et remis en cause. Cela s'exprime notamment dans le discours de politique familiale sur la responsabilité étatique et privée pour l'éducation des enfants. Les spécialistes de la pratique et de la science continuent à développer régulièrement

¹ Les ateliers ont permis une première approche de la question, largement posée. Outre l'occasion de poser des questions sur le possible profil d'activités, ils ont offert un espace aux débats politiques sur la profession et la branche.

leur expertise; l'accueil extrafamilial est toujours plus équilibré entre coûts et exigences de qualité, tout en se battant pour que sa contribution sociale soit reconnue.

L'hétérogénéité de la branche, en particulier sa diversité de réglementations et de financement, a créé des conditions de départ variables pour les différents groupes professionnels jouant un rôle dans l'AEF:

- a. Assistant/e socio-éducatif/ve (ASE) CFC spécialisation enfants
- b. Educateur/trice de l'enfance dipl. ES
- c. Educateur/trice social/e dipl. ES ou HES
- d. Jeunes diplômé-e-s des Hautes écoles dans les domaines Pédagogie, pédagogie curative, psychologie, travail social, Haute école pédagogique
- e. Gestionnaire en intendance CFC et employé/e en intendance AFP
- f. Personnel sans formation officielle (accompagnateur/trice)
- g. Stagiaires et civilistes

La composition du personnel qualifié dans l'accueil comprend des employé-e-s avec des diplômes de formation à tous les niveaux. Dans l'ensemble, un-e actif/ve sur deux ne dispose encore d'aucune formation formelle, bien que de grandes différences régionales existent². Les différences sont notamment le reflet de différentes traditions selon les régions linguistiques. En Suisse alémanique, le système de l'AEF est bâti sur la formation professionnelle initiale avec le CFC ASE comme principale formation, alors qu'en Suisse romande c'est la formation professionnelle supérieure avec diplôme d'éducateur/trice de l'enfance ES qui est la principale qualification. Les clés de qualifications sont donc très différentes dans les deux régions linguistiques.

Les efforts de professionnalisation, développement de la qualité, agrandissement et diversification des établissements, observables aussi bien en Suisse alémanique qu'en Suisse romande mais un peu moins au Tessin, sont à considérer comme une chance pour la branche dans son ensemble. Ces développements tendent à conduire vers plus de différenciation organisationnelle.

Appréciation de l'offre de formation actuelle

La conception de l'offre de formation et la mesure dans laquelle elle suffit aux parties prenantes a également fait l'objet de discussions³. De façon générale, l'offre en diplômes de formation a été bien notée. Une seule personne a souligné qu'il devait s'agir du champ professionnel avec la plus grande offre de formation. Toutefois, différentes personnes dénoncent un manque de personnel et de spécialistes.

Les efforts pour relever le niveau de formation du personnel pédagogique dans le domaine de l'enfance ont été salués par toutes les personnes interrogées. L'introduction de niveaux

² IWSB (2016): Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social: un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activités. SAVOIRSOCIAL, Olten, p. 4.

³ L'annexe 2 est une liste de toutes les personnes interviewées.

de formation supérieurs au niveau tertiaire B en Suisse alémanique est également jugée comme fondamentalement positive⁴.

Parallèlement, il a été souligné plusieurs fois que l'intégration des éducateurs/trices de l'enfance ES dans les entreprises représente un défi en Suisse alémanique, et que la même chose est valable en Suisse romande et au Tessin pour les apprentis assistants/tes socio-éducatifs/ves CFC. L'introduction du nouveau groupe professionnel exige une adaptation des responsabilités et processus de travail dans les entreprises, et ainsi un véritable développement organisationnel. La spécialisation ASE accueil de l'enfance tend à s'occuper de la prise en charge directe d'enfants, alors que le personnel avec un diplôme ES s'occupe aussi de tâches directionnelles. Une personne interrogée a souligné que les éducateurs/trices sociaux/les ne sont pratiquement engagés que dans le domaine de l'accueil parascolaire.

La majorité des personnes interrogées ont jugé la formation d'ASE spécialisation accueil de l'enfance comme complément pertinent. En plus des difficultés déjà mentionnées de distinction du personnel ES „éducateur/trice de l'enfance“, les plus grands défis mentionnés sont l'âge des diplômé-e-s et la surcharge constamment observée chez les étudiant-e-s, cette dernière menant à de nombreuses ruptures précoces d'apprentissages⁵. Il y a l'observation concordante des partenaires d'entretien que le taux d'examens de fin d'apprentissage non réussis chez les ASE spécialisation accueil de l'enfance est généralement supérieur d'un ou deux points à ce qu'il est chez les ASE des autres spécialisations⁶. Mais avec une moyenne de 5,3% entre 2005 et 2010, le taux d'échec dans la formation d'ASE spécialisation accueil de l'enfance reste comparativement bas.

4 Formation professionnelle initiale de deux ans pour le domaine enfance

Dans ce chapitre sont résumés les résultats des sondages, issus des 15 interviews et des quatre ateliers⁷.

Par la suite, nous développons la discussion sur l'introduction d'une AFP dans le domaine de l'enfance, en partant de la question de savoir si un profil d'activités est imaginable pour

⁴ Les plans d'études cadres pour les éducateurs/trices de l'enfance dipl. ES et pour les éducateurs/trices sociaux/sociales dipl. ES ont été acceptés en 2008 par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation.

⁵ Les auteurs ne présentent pas d'information détaillée qui démontre cette perception exprimée à plusieurs reprises. Les OrTra cantonales ainsi que la surveillance des apprentissages disposent de ces données, qui pourraient être utilisées. Lors d'une présentation à l'assemblée générale de SAVOIRSOCIAL le 13.6.2017, le Dr. Benno Rottermann de la FHNW en a donné un aperçu. Par rapport à l'ensemble des apprentissages (23,3%) les ruptures anticipées de contrats ASE sont discrets (13,9%). Mais on ignore comment cette valeur est jugée hors de la branche.

⁶ Office fédéral de la statistique: Statistiques de la formation professionnelle initiale (SFPI). Etat 28 avril 2016. Calculs de l'auteur. Code de référence internet: px-x-1502020100_302. URL: https://www.pxweb.bfs.admin.ch/Selection.aspx?px_language=fr&px_db=px-x-1502020100_302&px_tableid=px-x-1502020100_302\px-x-1502020100_302.px&px_type=PX. Calculs de l'auteur.

⁷ Les instruments sur le sondage sont présentés à l'annexe 3.

la réalité de la formation et du travail, et dans quelle mesure existe une demande de la part des groupes-cibles.

Le premier sous-chapitre expose les résultats sur un éventuel profil d'activités et traite de l'évaluation des personnes interrogées sur les différences d'accueil d'enfants en âge préscolaire et scolaire.

Le rapport s'intéresse ensuite à l'évaluation des interfaces sur les groupes professionnels et personnes sans formation formelle dans le domaine de l'enfance, voisins de ceux présentés au chapitre 3 et à l'annexe 6. Les principales interfaces sont l'actuel CFC d'ASE, l'AFP d'aide en soins et accompagnement (ASA), ainsi que le personnel auxiliaire sans formation formelle méritant toute notre attention sans pour autant être les seules.

Dans les quatre sous-chapitres suivants sont présentées les appréciations sur:

- L'intérêt et les perspectives professionnelles des assistants/es dans l'accueil de l'enfance,
- L'adéquation de l'éventuel groupe-cible AFP dans le champ de l'accueil extrafamilial,
- Le discours sur la situation sur le marché de l'emploi,
- Les prescriptions légales.

L'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants étant fortement réglementé et financé par l'Etat, les questions de réglementation et de financement sont des facteurs essentiels, également examinés et discutés dans le cadre de la clarification effectuée jusqu'ici.

4.1 Eléments du profil d'activités accueil d'enfants AFP

Par la suite, nous esquisserons un possible profil d'activités accueil de l'enfance AFP et le discuterons. Ces éléments sont une des bases pour clarifier la question doit-il ou non y avoir une AFP accueil de l'enfance.

Sur le possible profil d'activités n'existe pour l'heure ni une opinion consolidée ni une représentation partagée sur les éléments que devrait inclure un tel profil. De nombreuses personnes interrogées se sont dites prêtes à en discuter à condition que l'introduction de l'AFP accueil de l'enfance ne conduise pas à une perte de financement et donc de qualité. Elles ont exigé que dans un premier temps la lumière soit faite sur le cadre réglementaire. D'autres au contraire ont fondamentalement refusé l'introduction d'une AFP, particulièrement lors des ateliers en Suisse romande, où beaucoup d'idées ont été exprimées mais de manière généralement réticente. En Suisse alémanique, les partisans fervents et modérés étaient plus nombreux. La différence entre régions linguistiques ne s'est pas ressentie lors des entretiens avec les personnes-clés.

Pour le profil d'activités AFP accueil de l'enfance, les possibilités suivantes ressortent des résultats des ateliers et des entretiens:

Domaine possible d'activités

Les professionnels/les avec un diplôme comme l'AFP accueil de l'enfance s'occupent potentiellement d'enfants jusqu'à 12 ans dans des structures extrafamiliales et parascolaires (cf. la discussion à ce sujet plus loin dans ce chapitre). Ils/elles travaillent toujours en équipe et sont prioritairement responsables des tâches pratiques d'accueil et d'organisation quotidienne. Dans les plus petits groupes ou sous-groupes, ils/elles se chargent aussi des travaux de routine indépendants d'accueil et d'animation. Dans la prise

en charge individuelle, l'AFP accueil de l'enfance peut aussi exécuter des activités de soin ou de promotion, tant qu'il n'y a pas un besoin de soutien spécifique pour les enfants. De plus, ils/elles aident l'équipe dans l'organisation, l'administration, la logistique et le ménage, contribuant ainsi de manière importante au bon fonctionnement de la structure d'accueil pour enfants.

Compétences opérationnelles possibles

Les compétences opérationnelles d'un-e professionnel-le AFP accueil de l'enfance ont été discutées de manière controversée. Les possibilités générales suivantes ont été évoquées. La structure des résultats des ateliers et des entretiens en compétences opérationnelles se base sur les catégories des profils d'activités des professions voisines, en particulier le CFC ASE (projet de révision, état en octobre 2016) et l'AFP d'ASA (état au 1.1.2012).

- Accueil au quotidien: les détenteurs/trices d'une AFP accueil de l'enfance participent au fonctionnement de la structure de jour, ils s'occupent d'enfants individuellement ou en groupes qu'ils dirigent, ils accompagnent les enfants dans des activités à l'extérieur et dans des situations de transition, sont présents aux repas et organisent des rituels. Ils proposent des activités physiques et d'autres offres au quotidien, et encouragent l'hygiène corporelle, mais pas pour les soins intimes. Ils reconnaissent les situations critiques et savent quand ils doivent demander de l'aide à des personnes plus qualifiées.

- Soutien et accompagnement aux processus de formation et de développement: les détenteurs/trices d'une AFP accueil de l'enfance participent à la détection des besoins individuels et rapportent leurs observations à ce sujet à l'équipe. Ils/elles accompagnent des activités créatives définies, et de soutien en petits groupes d'enfants ou individuellement. Ils s'impliquent dans l'observation et l'évaluation d'offres et aident les enfants à faire leurs devoirs dans la limite de leurs connaissances.

- Participer et soutenir dans le domaine ménager, ainsi que dans l'administration, la logistique et l'organisation: les détenteurs/trices d'une AFP accueil de l'enfance aident aux travaux administratifs et organisationnels simples, ils préparent les locaux et les repas, rangent et effectuent les travaux ménagers nécessaires.

- Permettre et promouvoir l'autodétermination: les détenteurs/trices d'une AFP accueil de l'enfance assument surtout des tâches de soutien dans l'encouragement à la participation et aux relations dans le groupe.

- Travailler en équipe: les détenteurs/trices d'une AFP accueil de l'enfance s'impliquent activement dans l'équipe d'accueil. Ils organisent et planifient leurs propres activités dans le cadre de la planification préétablie, ils connaissent et respectent les limites de leurs qualifications, de leur rôle professionnel et de leur fonction. Ils communiquent de manière adaptée à la situation, supportent la critique et savent s'impliquer dans la résolution de conflits et de crises.

Activités controversées

Les responsabilités propres à l'accueil individuel et à l'accueil de groupe ont été discutées de manière très controversée. Les prises de position allaient de l'autonomie illimitée accordée à l'AFP accueil de l'enfance à la limitation partielle à des champs d'action pédagogique moins sensibles, en passant par la tolérance zéro pour l'accueil autonome. La limitation de ce champ d'action sensible pédagogiquement n'est pas consolidée⁸.

Activités exclues

Toutes les personnes interrogées se sont accordées sur les domaines d'activité et de responsabilités n'entrant pas en ligne de compte pour l'AFP accueil de l'enfance:

- Tâches directionnelles: direction de groupe et travaux de planification complexes, responsabilité de formation, responsabilité budgétaire
- Interagir et agir dans les situations exigeantes et les conflits
- Responsabilité vis-à-vis des parents et dans la communication externe (par ex. l'école) et avec d'autres spécialistes pédagogiques de l'accueil des enfants
- Responsabilité dans les phases d'entrée en appartement et d'autonomisation (phases exigeantes du point de vue pédagogique et de la dynamique de groupe)
- Travaux pédagogiques avec responsabilité élargie, par ex. les programmes de soutien individuels, les concepts pédagogiques, conduite de portfolios ou les interventions en cas de crises

Indépendance

Comme déjà indiqué pour les activités controversées, il existe un besoin de clarification sur l'indépendance et la répartition des rôles au sein de l'équipe dans plusieurs domaines de compétences et situations. Des indications sont disponibles via les formulations choisies dans l'ébauche de l'éventuel profil d'activités, sans que la lumière puisse être complètement faite. Dans le cadre des clarifications entreprises, plusieurs discussions ont été menées sur le sujet de l'indépendance, ayant davantage un caractère illustratif que systématique. Les soins (déjà évoqués auparavant) et les questions de relations de l'accueil ou de droit à l'accueil concernant la réglementation étaient des points particulièrement importants de ces discussions (cf. plus loin). Certaines discussions concernaient aussi des règlements supérieurs, par ex. la protection de l'enfant. Seul un vrai développement professionnel amènera une précision.

⁸ Il existe par exemple un débat spécialisé sur la question de savoir si le travail de soins (changer d'habits, changer les langes, autres soins corporels) peut être accompli par du personnel non formé pédagogiquement. Dans le cadre de l'encouragement précoce et de la pédagogie du développement de la petite enfance, certains sont d'avis que seul le personnel hautement qualifié devrait remplir ces importantes tâches pédagogiques et riches en interactions. Mais d'autres appréciations spécialisées s'intéressent aux réalités quotidiennes en entreprise et aux conditions financières. Les soins intimes de l'enfant d'âge scolaire ont été estimés sensibles et devant être accomplis avec le soin et la distance professionnelle nécessaires.

Différences dans l'accueil d'enfant d'âge préscolaire et scolaire

Les avis de la mesure dans laquelle l'AFP accueil de l'enfance doit être jugé différemment pour les domaines préscolaire et scolaire sont très partagés et reflètent notamment les différences régionales.

Certain-e-s représentant-e-s de la pratique étaient sceptiques quant à une AFP dans le domaine préscolaire, parce que le développement précoce des enfants implique une phase particulièrement sensible.

Les représentant-e-s de la pratique romand-e-s se sont montrés nettement plus critiques vis-à-vis de l'activité de personnes ayant obtenu une attestation de formation professionnelle en deux ans dans le domaine des écoliers/ères (cf. chapitre 3.1 plus grande dotation en personnel pour un niveau de qualifications plus haut), en particulier parce que les groupes-cibles des étudiant-e-s AFP n'ont pas la distance pédagogique nécessaire pour accueillir des écoliers/ères en raison d'un éventuel manque de maturité. Même pour les devoirs surveillés, importants dans ce domaine, les étudiant-e-s AFP ne peuvent être engagés que de manière limitée.

Deux arguments ont parlé en faveur d'une activité dans le domaine des enfants d'âge scolaire: premièrement, les enfants de cet âge seraient déjà plus autonomes et moins dépendants du personnel d'encadrement et de leurs compétences. Ce domaine dépendrait davantage des compétences personnelles et moins du professionnalisme et de la formation de la personne chargée de l'accueil. Deuxièmement, il y aurait aussi du temps libre sans accueil d'enfants et donc plus d'espace pour la formation d'un groupe professionnel supplémentaire que dans le domaine préscolaire.

Les possibilités d'engagement et les arguments identifiés dans les interviews et ateliers ne suggèrent aucune spécialisation ou diplôme séparé pour l'âge préscolaire et scolaire. Les activités mentionnées sont les mêmes, autant pour ce qui doit faire partie du profil que pour celles qui ne doivent en aucun cas en faire partie.

Classification CNC

Selon les renseignements des professionnels/les, une éventuelle attestation fédérale de formation professionnelle dans l'accueil de l'enfance serait à ranger aux niveaux 2 ou 3 du cadre national de qualifications de la formation professionnelle. Selon l'ébauche du profil professionnel, on peut avoir une bonne vue d'ensemble sur leur environnement et leur domaine de travail. Il est essentiel de savoir si le profil encourage et exige l'autonomie dans un domaine sur lequel on garde la vue d'ensemble ou si l'activité professionnelle se déroule sous supervision conséquente et permanente. Une telle conception ne serait pas complètement compatible avec celle d'une AFP par les autorités prescrivantes, qui prévoient une certaine autonomie et responsabilité pour l'AFP et donc une classification au niveau 3 du CNC puisqu'il s'agit d'une profession autonome. Les aides en soins et accompagnement AFP (ASA) et les employé-e-s en intendance AFP, les diplômes voisins le plus souvent nommés, sont classés au niveau 5 du CNC, comme toutes les autres AFP.

4.2 Interfaces vers d'autres professions et personnes sans formation officielle

Un éventuel profil professionnel autonome accueil de l'enfance AFP doit s'intégrer dans un paysage de la formation existant. D'importantes interfaces (questions de limitation et de collaboration) subsistent essentiellement pour les ASE spécialisation accueil de l'enfance, pour la formation professionnelle initiale de deux ans ASA et aussi pour le profil d'employé/e en intéendance, les stagiaires et les personnes sans formation formelle dans le domaine enfance dans les structures d'accueil.

Assistant/e socio-éducatif/ve, spécialisation accueil de l'enfance

A ce stade, l'interface d'ASE CFC obtient un large consensus, même si très hypothétiquement pour une partie des personnes interrogées, comme exposé auparavant. Les affirmations centrales sont les suivantes:

- Dans la systématique de formation, le CFC ASE est le raccordement direct vers l'AFP accueil de l'enfance. L'interface est à adapter au mieux et sans zone de frictions.
- Dans la pratique, le travail (pédagogique) d'encadrement n'est pas partageable, comme les personnes interrogées l'ont souligné avec force. Les personnes actives en entreprise sont impliquées, ou à impliquer, dans l'encadrement. Une répartition du travail entre l'ASE et une éventuelle personne au bénéfice d'une attestation professionnelle de deux ans dans l'éducation est nécessaire.
- La différence avec le profil complémentaire de l'ASE tient moins aux champs d'activité qu'au niveau d'exigences, et donc à la définition des compétences et responsabilités..
- Le groupe-cible des personnes ayant obtenu une attestation de formation professionnelle en deux ans dispose dans le domaine du travail d'encadrement pratique des mêmes conditions que le groupe-cible des ASE. Les différences se situent surtout au niveau de la lutte contre les situations exigeantes d'accueil et les crises, dans les domaines administratifs, organisationnels et scolaires, ainsi que dans l'autonomie et les compétences de responsabilité. C'est ce que montre également le profil ébauché ci-dessus.

Aide en soins et accompagnement (ASA)

La discussion actuelle sur les interfaces des ASA a des antécédents.

Lors de la conception de la profession d'ASA et de son introduction, la question de l'élargissement de la formation à la spécialisation accueil de l'enfance a déjà été discutée. Mais cette option a été rejetée à cause des prises de position des organisations concernées.

Les grandes exigences professionnelles pour l'accueil d'enfants, les conditions structurelles pour les établissements d'accueil de l'enfance, et le fait que la formation professionnelle d'ASE en trois ans était alors encore mal établie et ses conséquences pas encore complètement prévisibles, ont parlé en défaveur de cet élargissement.

Le champ professionnel dans le domaine de l'enfance paraissait mal adapté aux jeunes, aux capacités principalement pratiques. Les candidat-e-s à l'attestation de formation auraient pu être dépassés par les activités, les situations exigeantes étant fréquentes dans le travail avec les enfants. De plus, il n'y avait ni de besoin ni d'intégration intelligente possible de cette catégorie supplémentaire de personnel. Les structures d'accueil de l'enfance utilisaient déjà une relativement grande partie de leurs ressources en personnel pour encadrer et instruire les personnes en formation. Raison pour laquelle il n'était ni

désirable ni justifié d'augmenter les charges en la matière, a-t-on argumenté à l'époque. La crainte était que dans ces conditions, la qualité d'accueil visée ne puisse plus être assurée ou que la responsabilité éducative ne soit plus suffisamment prise en compte.

Pourtant, il existait des arguments en faveur de l'introduction d'une attestation de formation dans le domaine de l'enfance. L'accueil d'enfants, de personnes handicapées ou âgées serait comparable et supposerait les mêmes compétences. L'introduction d'une nouvelle catégorie de personnel dans les structures d'accueil de l'enfance serait une simple question d'organisation et donc faisable du point de vue des entreprises. De plus, les partisans/anes se sont exprimés en faveur de la création d'un seuil d'entrée identique à d'autres professions⁹.

L'introduction des ASA est aujourd'hui un succès, tant du point de vue quantitatif qu'individuel, professionnel, socio-politique et de branche. Les apprentissages se situent en majorité dans le domaine des soins à long terme et garantissent une totale souplesse vers les formations professionnelles initiales subséquentes avec certificat fédéral de capacité (ASE et ASSC). La révision de la profession d'aide en soins et accompagnement étant en cours, les éventuelles interfaces avec une AFP d'accueil de l'enfance ont bien pu être identifiées. Sur ce sujet, il y a aussi les affirmations tirées des entretiens. Dans les ateliers avec la pratique de l'accueil de l'enfant, les participant-e-s ne se sont pas référés au profil ASA.

Le représentant d'OdASanté (OdASanté est coresponsable de la formation d'ASA) s'est exprimé en faveur d'une discussion ouverte sur les résultats de la nouvelle organisation des actuels ASA et en faveur d'une éventuelle AFP dans le domaine de l'enfance. Il faudrait examiner si le domaine social moins consolidé des ASA pourrait et devrait être éliminé et regroupé avec l'assistance dans le domaine de l'accueil de l'enfance.

Kibesuisse approuve l'introduction d'une AFP accueil de l'enfance et signale sa disponibilité pour la discussion ouverte sur les résultats. Mais il souligne que déjà lors de la révision du profil ASE, la compétence pédagogique n'a pas été incluse à cause de la définition large et qu'il craint que la même chose ne se produise en cas de profil AFP large. Il ressort de la position d'ARDIPE sur l'ébauche de cette étude préliminaire que le besoin d'une telle qualification est fortement remis en question.

Chez les autres partenaires d'interview, les avis sont partagés sur cette interface. Certains argumentent que la formation AFP dans ce domaine doit être pensée de manière aussi généraliste que possible, pour encourager la mobilité professionnelle des diplômé-e-s. Mais l'argument contraire existe aussi que se concentrer et organiser la branche de manière spécifique évite de surmener le groupe-cible, déjà pendant son apprentissage. Aucune tendance ne se laisse donc formuler.

Employé/e en intendance

Du point de vue des professionnels interrogés en Suisse alémanique, l'interface avec le profil d'employé/e en intendance ne pose aucun problème. Les recoupements qui pourraient s'avérer problématiques sont considérés comme minimes, puisque même dans les grandes entreprises il n'y a pratiquement pas d'éléments de lingerie ou d'hôtellerie.

⁹ OdASanté (2008): Résultats de l'audition du projet Enquête sur une attestation de formation professionnelle santé-social. Rapport sur l'évaluation de la prise de position, p.10f.

Des affirmations faites dans les ateliers de la Suisse romande pointent des éléments problématiques. Pour un éventuel profil d'activités dans l'accueil de l'enfance, elles ne reconnaissent pratiquement que de l'intendance donc un soutien aux tâches ménagères, mais sont critiques à l'idée de faire de l'accueil le noyau du profil. Un profil d'activités organisé de la sorte pour l'AFP accueil de l'enfance recouperait trop la formation d'employé/e en intendance, et devrait être examiné comme une orientation de ce dernier.

Stagiaires et personnes sans formation officielle

La moitié (50%) du personnel de l'accueil extrafamilial n'a pas de qualification formelle. La pratique disponible dans l'accueil extrafamilial dans une grande partie de la Suisse pour les jeunes diplômés/ées et l'engagement de personnes sans formation officielle dans le domaine de l'enfance représente une interface essentielle dans la réalité des entreprises, mais pas dans le profil professionnel. Ces recoupements ont constitué une bonne partie des discussions menées, mais moins du point de vue du contenu que de celui d'un déplacement relatif: qui remplace ou concurrence un AFP potentiellement? La réglementation encore complètement obscure d'une AFP accueil de l'enfance notamment est digne d'intérêt. Selon son organisation, on s'attend à ce qu'elle ait des effets différents dans les entreprises sur les personnes sans formation officielle mais aussi sur les ASE. En dehors des réserves financières émises, tout le monde était d'accord qu'une personne sans formation officielle AFP peut être un avantage.

4.3 Intérêt et perspectives du marché du travail

Comme évoqué plus haut, on s'attend à ce que le marché du travail dans le domaine de l'accueil pour enfants continue à croître considérablement¹⁰, et soit confronté à un besoin et un manque massifs de professionnels, d'abord en raison du bref temps de séjour dans la profession apprise, et de manière générale à cause de la rotation plus rapide du personnel. Il faut répondre à ce problème dans la branche par de meilleures conditions de travail, de meilleures perspectives de carrière et en maintenant un fort engagement dans la formation.

Les personnes interrogées ont observé la tendance chez certains responsables de l'accueil extrafamilial (exigences de qualité, financement, avantages organisationnels) à se regrouper. La tendance générale à la croissance, ainsi que l'augmentation de la taille des entreprises et les nouvelles lignes directrices de la branche¹¹ devraient en principe créer de la place et le besoin en personnes ayant obtenu une attestation de formation professionnelle en deux ans. Un autre avis exprimé à plusieurs reprises par différentes parties est que ces lignes directrices vont de pair avec les développements sur le marché du travail, qui permettent - voire même exigent - un accueil plus différencié pour les enfants et avec des rôles mieux répartis.

¹⁰ Dans l'interview, l'expert tessinois part de l'idée d'un marché stagnant ou à la croissance très modérée.

¹¹ Au cœur de la réflexion existe la considération qu'une entreprise est un tout se profilant par ses différences. La réglementation ne doit plus s'attaquer prioritairement au niveau du groupe. De nouvelles formes d'offres et d'organisation, de nouveaux concepts et accès, ainsi que des formes de travail doivent être créées. Ce développement, donnant plus de responsabilités aux organisations pour leur qualité et créant plus de marge de manoeuvre pour les moyennes et grosses organisations, crée potentiellement plus d'espace pour un nouveau profil accueil de l'enfance AFP et l'engagement correspondant aux compétences limitées. Cf. Kibesuisse (2016), lignes directrices pour l'accueil d'enfants dans les structures de jours.

Selon les personnes interrogées, les réseaux d'entreprises formatrices et les grandes entreprises ont plus tendance, sont plus intéressées et davantage dans la situation d'engager des personnes en train de faire leur AFP. Aussi bien verticalement qu'horizontalement, elles répartissent mieux les rôles et peuvent ainsi a) offrir suffisamment de tâches adaptées à l'AFP et b) préparer du meilleur personnel qualifié pour la formation AFP.

Il a été souligné que de ce point de vue, la Suisse romande avec sa clé de qualification constamment plus haute¹² aurait de meilleures conditions pour la formation et l'engagement de personnes ayant obtenu une attestation de formation professionnelle en deux ans. En Suisse alémanique, il a été à maintes reprises souligné que le marché du travail se caractérise par le jeune âge des professionnels et offre donc des conditions moins adéquates pour former et employer des personnes avec attestation de formation professionnelle en deux ans.

Les personnes ayant obtenu une attestation de formation professionnelle en deux ans ont des perspectives d'emploi seulement si elles peuvent accomplir des tâches d'accueil de manière autonome. La perspective de stabilité du contrat de travail, plus grande pour les titulaires d'une attestation de formation professionnelle en deux ans que pour les professionnels avec CFC, est particulièrement intéressante pour les employeurs. Les employeurs considèrent à l'unanimité que ce groupe-cible est intéressant, car il s'agit d'une catégorie de collaborateurs stables et fiables, pouvant potentiellement apporter leur contribution au problème de la forte fluctuation dans la branche et avec des coûts salariaux plutôt bas.

Le groupe-cible considère l'AFP comme une entrée dans le monde du travail, argument de politique sociale qui revient souvent. Des raccords devraient être créés et encouragés.

Les personnes interrogées étaient toutes d'accord que les perspectives d'emploi pour cette nouvelle profession ne dépendent pas du besoin en personnel qualifié et de certains avantages pour les employeurs, mais surtout des prescriptions d'exécutions cantonales et communales (contrôle de qualité) et des possibilités de financement liées. Les titulaires d'une AFP en particulier auraient des perspectives d'emploi, si dans la clé de qualifications prédéfinie on leur attribuait le personnel qualifié et s'ils remplaçaient le personnel auxiliaire. Sinon, il y aurait un marché de la formation mais pas de l'emploi.

Finalement, les personnes interrogées ont examiné les perspectives professionnelles des titulaires d'AFP accueil de l'enfance en lien avec les développements de qualité et l'intention générale de professionnalisation à l'intérieur de la branche. Les avis sont très partagés quant à savoir si une offre AFP contribuerait à développer la qualité de l'accueil extrafamilial. Ce ne serait pas le cas s'ils supplantaient les professionnels spécialisés dans l'accueil des enfants avec CFC. Ces craintes ont été motivées par le contexte de la pression aux économies dans l'accueil extrafamilial. On craint explicitement qu'avec l'introduction d'une AFP, les autorités économisent des coûts ciblés. Contrairement aux titulaires de CFC, les employé-e-s avec AFP ne pouvant pas occuper la fonction de chef de groupe, d'autres ne voyaient au contraire aucune raison d'avoir ce genre de craintes.

¹² Ecoplan (2016): Regulierungen für die Eröffnung einer Einrichtung der familienergänzenden Kinderbetreuung. Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern. S. 25. (en allemand)

Les auteurs soulignent en outre que dans aucune branche la main-d'œuvre avec formation d'assistance ne représente plus de 10% des apprentissages.

De plus, les avis divergent nettement quant à savoir si la branche doit commencer la professionnalisation d'en haut et d'en bas en même temps, sans pouvoir faire des perspectives spécifiques aux groupes. Il y a l'argument déjà exprimé en 2006/08 selon lequel le profil ASE doit d'abord être mis pleinement en œuvre dans le domaine de l'accueil des enfants, et il existe un besoin clairement identifié au niveau de la direction, auquel répond actuellement en Suisse alémanique le diplôme ES accueil de l'enfance ¹³.

Enfin, la question du salaire constitue aussi un élément décisif pour l'introduction d'une nouvelle profession. Mais les estimations de la fourchette salariale ayant été rares, l'incertitude demeure sur ce point. Les réserves évoquées auparavant envers les efforts d'économie avec ou sur le dos de personnes ayant obtenu une attestation de formation professionnelle en deux ans, ainsi que l'avis que les salaires pour les diplômé-e-s AFP ne doivent pas se situer au niveau des salaires minimaux (précarisation par des salaires déjà bas dans la branche). Au Tessin existe une très forte pression salariale due au problème des frontaliers. Le juste salaire devrait y constituer un grand défi.

4.4 Groupes cibles AFP accueil d'enfants

Les personnes interrogées ont dressé une image diffuse des potentiels étudiants AFP et des professionnels avec AFP. Il s'est avéré que leurs capacités sont considérées très diversement et plutôt comme insuffisantes. La connaissance de ce qu'est une AFP et de quoi ce groupe-cible est capable varie considérablement¹⁴.

Voici les exigences principales formulées envers le groupe-cible:

- Compétence orale dans la langue régionale
- Stabilité émotionnelle et psychique
- Plus que 16 ans
- Sensibilité aux enfants
- Capacité pratique en priorité¹⁵

L'exigence d'un âge minimal pour les personnes en formation a été évoquée à plusieurs reprises. Les étudiant-e-s venant directement de l'école obligatoire ont souvent commencé trop jeunes. Certains acteurs, mais pas tous, estiment qu'il s'agit ici d'une profession pour adultes, l'accueil d'enfants exigeant stabilité émotionnelle et maturité (y compris la capacité à prendre distance professionnellement), des qualités que les jeunes n'auraient pas en sortant de l'école. La même argumentation se retrouve avec les ASE accueil de l'enfance et ailleurs dans le domaine des professions sociales. Dans le groupe-

¹³ La mesure dans laquelle la formation Educateur de l'enfance diplômé ES /Educatrice de l'enfance diplômée ES répond aux exigences d'une formation au commandement est une question sujette à controverse, signalée par l'ARDIPE dans une prise de position sur l'ébauche de rapport du 4.5.2017. Mais ce sujet ne peut être développé dans ce rapport.

¹⁴ Les auteurs soulignent que la branche de l'accueil de l'enfance n'est pas la seule: les AFP continuent d'être un nouveau groupe de diplômes professionnels correspondant à un nombre restreint de contrats et de diplômes de formation, donc peu visibles et peu expérimenté. Même dans les branches avec AFP, ces dernières représentent moins de 10% des apprentissages, et se concentrent sur une claire minorité d'entreprises formatrices. Il n'y a pas de représentation large et partagée par les branches de ce qu'est une AFP.

¹⁵ Dans la devise appréciée et souvent utilisée „avec la tête, les mains et le coeur“, les forces des étudiant-e-s AFP se situent au niveau des mains et du coeur.

cible des AFP ce serait encore plus important que dans les autres groupes professionnels selon cette argumentation.

4.5 Marché de la formation

Les données sur le marché de la formation sont disponibles avant tout pour les entreprises, mais aussi pour les cantons (surveillance de la formation) et les écoles professionnelles, ainsi que pour l'orientation professionnelle. Jusqu'à présent, ces sources ne communiquent aucune information probante. Les appréciations suivantes des personnes interrogées fournissent tout de même de premières indications et appréciations, sans pour autant fournir de structure quantitative¹⁶.

Sur le marché potentiel de la formation, les participants estiment que les grandes entreprises sont plus adéquates et plus intéressantes pour une formation AFP. Elles disposeraient d'une structure et d'une organisation de formation, et il est moins probable qu'un ou une étudiant-e AFP y soit systématiquement surmené. Presque toutes les personnes interrogées ont mis en évidence des apprentissages critiques dans la branche. Les apprenti-e-s CFC prendraient (trop) tôt des responsabilités, et les dépassements systémiques de compétences ne seraient pas rares. Ils courraient le danger d'être exploités. Ils seraient inclus (trop) tôt dans les calculs comme partie intégrante du tableau des effectifs, parce que les conditions financières l'exigent. Il a aussi été souligné plusieurs fois que la branche aurait tendance à sous-estimer la responsabilité de la formation. Raison pour laquelle les conditions de formation dans l'accueil extrafamilial pour une AFP seraient insuffisantes pour être classées.

Concernant les solutions de raccordement pour l'AFP, on sait qu'env. 41% de toutes les titulaires d'AFP entreprennent un CFC dans la branche dans les deux à quatre ans après la fin de leur apprentissage. Les aides en soins et accompagnement AFP ont un taux de conversion d'environ 50%. De plus, 14% de tous les diplômé-e-s AFP font une formation, une formation continue ou un perfectionnement¹⁷.

Par ailleurs, voici des indications tirées des interviews qui peuvent influencer positivement le futur marché de la formation:

- Dans la phase de démarrage, les entreprises devraient lors de la sélection bien soutenir le groupe-cible des étudiant-e-s ayant obtenu une attestation de formation professionnelle en deux ans;
- L'introduction de l'AFP accueil de l'enfance exige une communication claire, une bonne préparation et le soutien des entreprises;

¹⁶ Actuellement, les études ne livrent que des affirmations de l'école professionnelle de Winterthour, fréquentée par l'ensemble des apprentis ASE du canton de Zurich: sur les 38 classes actuelles d'en moyenne 24 personnes en formation ASE, il y aurait dans chaque classe 1-2 apprenti-e-s ne remplissant pas les exigences des ASE. Dans l'ensemble du canton, il y a 900 apprentissages d'ASE dont la majorité avec spécialisation enfant, alors qu' environ 2-3 classes, c'est-à-dire entre 30 et 60 apprenti-e-s, seraient d'un point de vue scolaire mieux dans une formation professionnelle initiale en deux ans, vu les problèmes dans la promotion ou la procédure de qualifications (PQ). Les entreprises aussi se renseigneraient régulièrement sur l'option d'une formation en deux ans. Il en résulterait qu'env. 30% des personnes débutant l'apprentissage en deux ans ou plus auraient plus de pratique, avant de pouvoir commencer l'apprentissage. Il y aurait aussi de nombreux apprenti-e-s ASA qui auraient préféré faire leur formation dans le domaine enfance.

¹⁷ Econcept/institut Link (2016): Evaluation EBA II. Évaluation de la situation du marché du travail et perspectives de formation continue pour les titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Secrétariat d'Etat à la formation, la recherche et l'innovation SEFRI, Berne, p 33.

- Les peurs et craintes exprimées par les opposant-e-s de la base sont à prendre très au sérieux;
- Le démenti des craintes suppose en tout cas une adaptation adéquate des clés de qualifications et d'accueil ne menant à aucune économie sur le dos des entreprises et des professionnels avec AFP;
- Davantage de pratique dans la formation, appréciation des prestations au moyen de la pratique et du dialogue, moins d'exigences écrites et cognitives, exigences moins scolaires que pour les ASE.

Enfin, il a été mis en évidence que dans de nombreux contextes, le marché de la formation ne peut se constituer que si une pression politique est formulée et que l'Etat doit financer l'offre. Là aussi la réglementation joue un rôle.

4.6 Règlement et financement

Il est clair pour toutes les personnes interrogées que le succès de l'introduction dans le domaine de l'enfance de personnes avec attestation de formation professionnelle en deux ans est lié à des conditions-cadres réglementaires soigneusement établies et favorables. Ces dernières ne peuvent pas être mises à égalité avec les affirmations généralement valables sur les prescriptions de la clé de qualifications et le taux d'encadrement, les représentant-e-s de la pratique dans les ateliers témoignant de la grande diversité des réglementations.

Quelques personnes interrogées voient dans l'éventuelle introduction de la formation AFP une opportunité de davantage professionnaliser l'accueil extrafamilial. Ce serait le cas si cette introduction s'accompagnait d'une amélioration de la proportion légalement prescrite du personnel avec et sans formation officielle. En même temps, la crainte a été énoncée que la subvention du canton soit liée à des directives d'instruction AFP, comme cela a été le cas lors de l'introduction des ASE dans le canton de Neuchâtel.

Les représentant-e-s des cantons de Berne et de Thurgovie ont fait de premières réflexions sur les formes de réglementation possibles. Selon ces deux administrations, la qualification de la direction et les taux d'encadrement sont les principaux facteurs de qualité dans l'accueil extrafamilial. Le nouveau groupe de formation et professionnel serait à classer comme personnel qualifié, parce que contrairement au personnel auxiliaire il a une formation professionnelle spécifique. En même temps, il ne pourrait pas être mis sur pied d'égalité avec le personnel spécialisé avec CFC ou certificat supérieur. Cela pourrait être atteint, comme c'est l'usage dans l'intention des structures pédagogiques, avec un taux d'encadrement plus bas que dans les autres groupes professionnels. Il faut garder les conditions de formation à l'œil, ce qui pourrait avoir pour conséquence une sélection des entreprises qui ont la capacité de former des AFP.

Toutes les personnes interrogées estiment que les nouvelles conditions-cadres, les pratiques de formation et d'engagement permettront aux entreprises de remplacer en partie le personnel auxiliaire et en particulier les stagiaires par des personnes avec une attestation professionnelle en deux ans (adaptation des clés de qualifications), et que cela entraînera une hausse des coûts dans l'accueil extrafamilial. Concernant les AFP, étant généralement admis qu'il s'agit de peu d'apprentissages ou de diplômes, les conséquences financières sont estimées modérées.

Aucune clarification ou affirmation sur l'organisation de la formation (en entreprise, scolaire, CIE) n'a été faite.

5 Faits et recommandations

La discussion sur l'éventuelle introduction d'une attestation de formation dans le domaine de l'accueil de l'enfance est controversée. Aucun des groupes d'acteurs interrogés ne propose de schéma de discussion clair. Les clarifications effectuées jusqu'ici permettent de tirer les conclusions suivantes:

1. La première pierre du débat sur un possible profil d'activités est posée.

Le débat autour du profil d'activités démarre et les représentations de ce que pourrait et devrait être une AFP accueil de l'enfance partent dans tous les sens. Bien qu'il n'y ait pas de représentation commune du profil d'activités AFP accueil de l'enfance dans la branche, une ébauche des exigences suffisantes pour une formation professionnelle initiale en deux ans pourrait théoriquement être élaborée. Elle pose des bases solides pour la poursuite de la discussion ouverte sur les résultats. Les critiques craignant principalement une perte de qualité, il faut accorder une attention particulière à cet aspect dans l'évaluation du discours sur le profil d'activités. L'intégration dans la réglementation, la délimitation des domaines de tâches et de responsabilités, ainsi que la sélection des groupes-cibles jouent un rôle déterminant. Au vu des éléments esquissés dans le profil d'activités, on peut partir du principe que l'AFP accueil de l'enfance est un profil professionnel de caractère complémentaire. Les personnes avec attestation de formation professionnelle en deux ans compléteraient et soutiendraient les groupes professionnels actifs dans le champ, les ASE en tête, dans la fourniture de prestations. L'expérience montre que l'AFP représente une petite partie des apprentissages dans un champ professionnel.

2. Il existe des indications qu'un intérêt et des perspectives d'emploi existent pour une AFP dans le domaine de l'enfance. Des conditions-cadres et un financement adaptés pour l'AEF sont une condition importante.. Il faut mener une large enquête sur le besoin effectif en AFP dans le domaine de l'enfance.

La branche est en pleine croissance et nécessite donc suffisamment de main-d'œuvre qualifiée. Il y a de claires indications que les grandes entreprises surtout apportent les conditions et l'intérêt pour une AFP accueil de l'enfance, aussi bien pour la formation que pour leur emploi. L'introduction de ce groupe professionnel supplémentaire est imaginable si les conditions réglementaires et les capacités d'engagement sont adaptées aux AFP. Seule une clarification représentative des besoins peut indiquer l'étendue du besoin au niveau suisse.

3. L'AFP accueil de l'enfance est imaginable aussi bien pour l'accueil extrafamilial que parascolaire des enfants.

Les différences d'appréciation des deux domaines scolaires et préscolaires sont controversées. Il ne faut donc pas compter sur une restriction d'âge pour l'accueil par des personnes avec attestation de formation professionnelle en deux ans. Mais les appréciations contradictoires montrent que des défis pédagogiques sont à prendre en compte pour chaque tranche d'âge. L'accueil d'enfants d'âge préscolaire exige de la compréhension pour cette phase de développement sensible et pédagogiquement exigeante. Chez les écoliers, la différence d'âge entre enfants/adolescents et le personnel

d'encadrement ainsi que la capacité à adopter une distance professionnelle jouent un rôle important. Ces deux éléments doivent être clarifiés et objectivés sur la base de la limitation du groupe professionnel AFP.

4. Les modalités d'exécution des services responsable de la surveillance et du financement sont des facteurs d'influence importants pour l'introduction et la consolidation de l'AFP dans l'accueil extrafamilial.

Des représentant-e-s positifs de la branche se sont promis d'améliorer la qualité dans la branche en réduisant la proportion de personnes sans formation officielle dans le domaine de l'enfance parallèlement à l'introduction de l'AFP. Il incombe en premier lieu aux autorités de surveillance de garantir et de piloter la qualité des directives structurelles. Les conditions-cadres que les entreprises fixent pour la formation et pour l'engagement ultérieur d'assistant-e-s devraient être définies, de sorte à ce que l'AFP ne corresponde pas à de la main-d'œuvre trop bon marché ou soit une charge dans les entreprises. Comme seules deux interviews ont été menées avec des autorités de surveillance, on ne peut rien affirmer sur la position des cantons et communes responsables et sur la disponibilité à financer une hausse des coûts. On peut partir du principe que les cantons vont d'abord suivre les recommandations de la CDAS pour la petite enfance, et qu'ensuite les communes et les cantons suivront les recommandations de kibesuisse (Suisse alémanique) et de Pro Enfance (Suisse romande).

5. La discussion controversée suppose la poursuite de l'engagement actif des représentant-e-s de la branche, des clarifications continues chez les autorités de surveillance et une communication transparente.

La discussion controversée nécessite l'engagement absolu des représentant-e-s critiques de la branche, et notamment le pilotage ciblé de la discussion en Romandie. Les questions soulevées sur la qualité pédagogique devraient être traitées, tout comme la proportion restreinte de main-d'œuvre AFP au sein du personnel. Enfin, d'autres clarifications sont indispensables auprès des autorités de surveillance et de financement. Nous soulignons à ce sujet que les représentant-e-s de la pratique ont beaucoup apprécié d'être inclus dans le sondage et ont exprimé le souhait d'être informés activement des résultats et de la suite du processus.

Nous formulons les **recommandations** suivantes à l'attention du comité de SAVOIRSOCIAL, en nous fondant sur les résultats et les faits:

1. Nous recommandons de poursuivre les clarifications concernant l'AFP pour le domaine enfance.

Nous recommandons au comité de SAVOIRSOCIAL d'effectuer **les clarifications concernant l'AFP pour le domaine enfance**. Des affirmations solides sur le potentiel des marchés de la formation et du travail sont nécessaires pour la prise de décision concernant une éventuelle AFP accueil de l'enfance.

2. Nous recommandons de sonder les autorités de manière participative. Il nous paraît adéquat d'interroger tous les cantons ainsi qu'un choix de communes.

Les dispositions de mise en œuvre des cantons et des communes étant des facteurs d'influence importants, il est nécessaire d'interroger dans la suite de la procédure tous les cantons (et pas seulement une sélection d'entre eux) ainsi qu'un choix de communes, sur tous les points soulevés au moyen des éléments esquissés dans le profil d'activités. Les responsables de la réglementation de l'accueil en âge scolaire et préscolaire seraient interrogés¹⁸. Le choix des communes se fait sur la base des résultats de l'étude Ecoplan de 2016 (vue d'ensemble des directives de qualité dans les cantons (p.13) et des prescriptions concernant le taux d'encadrement (p.20)).

Nous proposons au comité de ne pas sonder les autorités par téléphone comme prévu à l'origine, mais de prévoir une grande rencontre avec des représentant-e-s de Suisse romande, alémanique et italienne, auxquels poser des questions de manière discursive. Le cas échéant, les échanges d'informations avec kibesuisse et Pro Enfance sont disponibles.

Pour garantir une communication harmonieuse avec les participant-e-s de différentes langues, il faut s'adjoindre des services de traduction.

Conséquences financières: 2 journées de travail KEK-CDC Consultants ainsi que traduction simultanée D/F/I, frais pour les locaux et les repas

3. Nous recommandons de compléter l'analyse des besoins des entreprises par une enquête auprès des écoles professionnelles spécialisées.

Les entreprises sont les principaux interlocuteurs pour déterminer le potentiel des marchés de la formation et du travail. Contrairement à ce qui a été prévu, nous proposons que les écoles professionnelles, les ASE et ASA soient interrogés dans cette phase (niveau des responsables des formations ASE et ASA). A côté des entreprises, ce sont les principaux responsables de formation, qui peuvent compléter avantageusement l'appréciation des entreprises sur le besoin. Dans certaines parties de la Suisse, la formation professionnelle initiale est organisée au moins partiellement de manière scolaire aussi dans les professions sociales.

N.B. Si la planification de l'ensemble du projet le permet, il serait judicieux d'interroger les entreprises seulement une fois connues les options de réglementation de la part des autorités.

Conséquences financières: 2 journées de travail supplémentaires KEK-CDC Consultants, dépenses supplémentaires pour SAVOIRSOCIAL pour récolter les adresses et écrire aux écoles¹⁹.

¹⁸ Les prises de position des directions d'office ou des niveaux politiques se déroulent via l'audition interne à la branche prévue par SAVOIRSOCIAL.

¹⁹ Une autorisation des autorités n'est à notre avis pas nécessaire.

4. Nous recommandons que l'association accompagne étroitement les explications.

La poursuite des clarifications implique une large discussion de la question dans les médias. Il est important que SAVOIRSOCIAL continue à accompagner étroitement les explications sur l'introduction d'une AFP accueil de l'enfance.

Annexe 1 Sources / Littérature

- B,S,S. (2011): Fachkräftesituation im Sozialbereich. Savoiresocial, Olten.
- B,S,S. (2016): Beschäftigung und Produktivität im Sozialbereich. Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2016): Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung – Bilanz nach dreizehn Jahren.
- Bundesamt für Statistik BFS (2015): Typologie der Betreuungsformen.
- Econcept/Link Institut (2016): Evaluation EBA II. Evaluation der Arbeitsmarktsituation und Weiterbildungsperspektive von Absolventen und Absolventinnen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA). Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, Bern.
- Ecoplan (2010): Regulierung in der familienergänzenden Kinderbetreuung in den Kantonen und Hauptorten. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern.
- Ecoplan (2014): Qualitätsvorgaben für Kindertagesstätten in den Kantonen. Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK, Bern.
- Ecoplan (2016): Regulierungen für die Eröffnung einer Einrichtung der familienergänzenden Kinderbetreuung. Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern.
- EHB (2010): Kosten und Nutzen von zweijährigen beruflichen Grundbildungen in aus Sicht der Betriebe. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, Bern.
- Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF (2008): Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung – eine Bestandesaufnahme der eidgenössischen Koordinationskommission für Familienfragen EKFF.
- Kibesuisse (2015): Positionspapier zur Berufsbildung.
- Kibesuisse (2016): Richtlinien für die Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten.
- Kibesuisse (2015): Kinderbetreuung in der Schweiz - eine Übersicht.
- Netzwerk Kinderbetreuung (2011): Der Röstigraben: Setzen wir zum Sprung an! Auf den Spuren der Kinderbetreuung in der Suisse Romande. Eindrücke vom Runden Tisch des Netzwerks Kinderbetreuung.
- OdASanté (2006): Zweijährige Grundbildung im Gesundheits- und Sozialbereich Projekt „Fuoco“ - Bericht zum Vorprojekt.
- OdASanté (2008): Ergebnisse der Anhörung des Projekts Abklärung einer Attestausbildung Gesundheit-Soziales.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (2014): Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest. Leitfaden.
- Infras/Idehap (2010): Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung - Kurzfassung. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern.
- Infras (2013a): Familienergänzende Kinderbetreuung im Frühbereich – Stand in den Kantonen 2012. Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK, Bern.
- Infras (2013b): Familienergänzende Kinderbetreuung im Schulbereich – Stand in den Kantonen 2012. Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK, Bern.

- Infras (2016): Kantonale Strategien und Koordinationsansätze im Bereich der FBBE Bestandsaufnahme bei den Kantonen. Jacobs Foundation, Zürich, Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern und Staatsekretariat für Migration, Bern.
- IWSB (2016): Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs. Savoiresocial, Olten.
- Schweizerischer Bundesrat (2015): Vollkosten und Finanzierung von Krippenplätzen im Ländervergleich – Postulatsbericht.
- Sfinx (2007): Arbeitsmarktliche und sozialpolitische Analyse für eine Attestausbildung Gesundheit und Soziales. OdA-Soziales und OdASanté, Bern.
- Stamm, Margrit (2012): Qualität und frühkindliche Bildung – Grundlagen und Perspektiven für die Qualitätsentwicklung von vorschulischen Angeboten.
- Stamm, Margrit (2015): Praktische Intelligenz – Ihre Missachtete Rolle in der beruflichen Bildung.

Annexe 2 Participant-e-s aux ateliers et partenaires d'entretien

Atelier Olten, 29 novembre 2016, âge préscolaire			
Nom	Institution	Position	Canton
Agi Bucher	Kids & Co, Basel	Directrice	BS
Brigitte Strahm	Schweizerischer Gemeinnütziger Frauenverein (SGF), Bern	Directrice du domaine accueil extrafamilial de l'enfance	BE
Claudia Schäfer	GFZ (vormals Gemeinnütziger Frauenverein Zürich), Zürich	Responsable de la formation	ZH
Corinne Eugster	Coordinatrice de la formation professionnelle dans le domaine accueil de l'enfance, ville de Zurich	Responsable de la formation	ZH
Edith Goetz	Kita Wil	Directrice de la structure d'accueil de jour	SG
Fabienne Salthé	Chinderhuus Zauberwald Frauenfeld	Cheffe de groupe	TG
Jelena Valdivia	GFZ (vormals Gemeinnütziger Frauenverein Zürich), Zürich	Cheffe de groupe	ZH
Katja Steiger	Chinderhus Yoy, Untersiggenthal	Directrice de crèche	AG
Manuela Christmann	Chinderhuis Nidwalden, Stans	Directrice de crèche	NW
Nadja Rechsteiner	Kinderbetreuung Herisau	Directrice de l'accueil de jour	AR
Pia Aeschmann	Kindertagesstätten Murifeld	Directrice	BE
Ruth Grössl	Soziale Dienste Mittelrheintal, Herrbrugg	Directrice générale	SG
Sandra Stutzmann	profawo Bern	Formatrice et ASE enfants	BE
Sara Fetz	Kinderhaus Chur	Direction	GR
Silvia Leupp	Kinderkrippe St. Anna, Luzern	Directrice de domaine	LU

Atelier Lausanne, 7 décembre 2016, âge scolaire			
Nom	Institution	Position	Canton
Amanda Narbel	Service d'accueil de jour de l'enfance, Lausanne	Coordinatrice Accueil pour enfants en milieu scolaire	VD
Antonela Vonlanthen	Service d'accueil de jour de l'enfance, Lausanne	Chargée de projets	VD

Evelyne Dürrig	Le Carcoie Farceur, Cortaillod	Directrice	NE
Frédéric Bellenot	Service d'accueil de jour de l'enfance, Lausanne	Responsable	VD
Isabelle Russbach	Ortra Santé Social Vaud	Commission sociale	[-]
Isabelle Van Heudsen	Associations des cadres des institutions de la petite enfance genevoise ACIPEG, Genève	Adjointe pédagogique	GE
Marc Gillet	Garderie UAEP l'Hirondelle, Bercher	Directeur	VD
Romain Petermann	Maison de l'Enfance de Porrentruy	Directeur	JU
Sabine Zimmermann	Fédération fribourgeoise des accueils extrascolaires (FFAES), Matran	Membre du comité	FR

Atelier Olten, 13 janvier 2017, âge scolaire			
Nom	Institution	Position	Canton
Andrea Stieger	Kita Wunderland, Montlingen	Direction	SG
Chris Weikl	Tagesschule flicflac, Weinfelden	Direction	TG
Irene Ribbe	Schule Riedhof, Zürich	Direction	ZH
Lukas Kleeb	Horte Gemeinde Kriens	Direction	KU
Marianne Windler	Kitas&Tagis Stadt Bern / Jugendamt	Ausbildungs- verantwortliche FaBe K im Bereich Kitas & Tagis Stadt Bern	BE
Patricia Marty	Kindertagesstätte, Soziale Dienste, Chur	Direction	GR
Regula Gerlach-Stamm	Florino Kinderbetreuung, St. Gallen	Direction régionale Est de la Suisse	SG
Rita Lenggenhager	chinderhuus-Cavallino, Kronbühl	Direction	SG
Sabrina Wernli	Tageshort Baden	Cheffe de groupe	AG
Steven Roth	Primarschule Bruderholz, Basel	Direction structure de jour	BS
Ursula Stump	Chinderhaus Muur, Maur	Directrice	ZH

Atelier Lausanne, 20 janvier 2017, âge préscolaire			
Nom	Institution	Position	Canton
Agnes Monnet	EVE Acacia-Epinettes, Carouge	Directrice	GE

Anne Perrin	Maison de l'Enfance les Ecureuils à Corgémont	Directrice	BE
Annette Wicht	Fédération des crèches et garderies fribourgeoises	Directrice	FR
Bérénice Willemin	Maison de l'Enfance de Haute-Sorne	Directrice	JU
Elisabeth Reber	Association le Bosquet Crèche, Givisiez	Directrice	FR
Hortensia Simond	Le Diablotin, Lignièrès	Directrice	FR
Isabelle Dupuis	EVE du Val d'Arve, Carouge	Responsable	GE
Lisette Pellerin	Cap Canille	Directrice General	VD & FR
Manuela Walzer	Nido d'infanzia Carillon	Directrice	TI

Partenaires d'entretien	
Nom	Position, Institution
Annika Butters	<ul style="list-style-type: none"> Conseillère spécialisée en éducation et formation continue, Marie Meierhofer Institut für das Kind (mmi), Zurich
Barbara Zosso	<ul style="list-style-type: none"> Membre de la Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité de la formation ASA
Christian Schuppisser	<ul style="list-style-type: none"> Directeur de la surveillance des placement d'enfants et des homes, Département de justice et sécurité du canton de Turgovie, Frauenfeld
Claudia Dietz	<ul style="list-style-type: none"> Directrice de la division profession sociale de l'école professionnelle de Winterthour, Winterthour
Claudio del Don	<ul style="list-style-type: none"> Directeur de l'école professionnelle du canton du Tessin
Esther Balz	<ul style="list-style-type: none"> Directrice de crèche Association Neuchâteloise des Directeurs-trices d'Institutions de la Petite Enfance (ANDIPE) Présidente de l'Association romande des directrices et directeurs d'institutions petite enfance (ARDIPE)
Jean-Claude Seiler	<ul style="list-style-type: none"> Chef du service de l'accueil de jour de l'enfance, Lausanne
Jean-Jacques Zbinden	<ul style="list-style-type: none"> Fachberater Fort- und Weiterbildung, Marie Meierhofer Institut für das Kind (mmi), Zürich
Laurent Filiettaz	<ul style="list-style-type: none"> Professeur ordinaire en sciences de l'éducation dans le domaine « Formation des adultes, langage et travail », faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Genève

Mariette Zurbriggen	<ul style="list-style-type: none"> • Présidente de la Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité de la formation ASA • Directrice des cours ES éducation de l'enfant
Markus Guhn	<ul style="list-style-type: none"> • Membre du comité de kibesuisse • Directeur administratif de structure d'accueil pour enfants • Association Orte für Kinder
Monika Zaugg-Isler	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de projet au SEFRI pour les ASE, ASSC et AGS • Membre de la Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité de la formation ASE et ASA
Rosmarie Streit	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable des structures d'accueil de jour pour enfants de l'Office de la jeunesse, direction de la justice, des communes et des églises du canton de Berne, Berne • Membre de la Commission spécialisée Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule (BFF) Bern
Sven Colijn	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur des autorisations et de la surveillance de l'Office cantonal de la jeunesse, direction de la justice, des communes et des églises du canton de Berne, Berne
Thomas Jaun	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur d'école Höhere Fachschule Kindererziehung (hfk), Curaviva, Zug
Urs Sieber	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur OdaSanté, organisation faitière nationale du monde du travail dans le domaine de la santé, Berne
Yves Constantin	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de section service communautaire et conseil de direction, école professionnelle service communautaire, Sion

Annexe 3 Guide pour les entretiens

Champ professionnel et offre de formation

1. Comment jugez-vous l'offre de formation existante pour le domaine de l'accompagnement extrafamilial et extrascolaire d'enfants? Cela inclut pour l'essentiel le stage social, la formation professionnelle initiale d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) ainsi que les filières ES éducation de l'enfance et éducation sociale, pour les ASE?

Réponse:

- [...]

2. A votre avis, cette offre de formation répond-elle aux attentes des différentes parties prenantes? Quels aspects devraient éventuellement être améliorés et qui ne bénéficie pas d'une offre ou bénéficie d'une offre insuffisante? Cela inclut en premier lieu les employeurs, les employés, les groupes-cibles des entreprises, respectivement les parents et les enfants, les personnes sur le point de choisir une profession et les jeunes en formation, les responsables de formation, les représentants de la politique et de l'administration, le public et autres.

Réponse:

- [...]

3. Comment jugez-vous la possibilité d'ajouter à cette offre de formation une formation de deux ans (niveau attestation fédérale) pour l'accompagnement des enfants? Quelles chances et quels risques voyez-vous à ce sujet? En ce qui concerne le groupe-cible, l'évolution de la branche, la réglementation, la politique de formation, autres.

Réponse:

- [...]

- a) Dans ce contexte, de quoi faut-il tenir compte en ce qui concerne l'accompagnement d'enfants en âge préscolaire et d'enfants scolarisés? La possibilité d'une formation de niveau attestation doit-elle être jugée de manière différente selon ces cas?

Réponse:

- [...]

- b) La possibilité d'une formation de niveau attestation dans le domaine enfants doit-elle être évaluée de différentes manières pour les différentes parties du pays?

Réponse:

- [...]

Possible profil d'activités «assistance accompagnement des enfants»

La palette des institutions pour l'accompagnement des enfants est large (offres avec séparation ou non par âges, caractère extrafamilial et extrascolaire, structures de jour socio-pédagogiques, tables de midi et de nombreuses autres).

4. Comment caractériseriez-vous le groupe-cible pour la profession d'une « assistance accompagnement des enfants »?

Réponse:

- [...]

5. Quelles tâches du champ professionnel de l'accompagnement des enfants ne sont pas encore effectuées par un groupe professionnel? Quelles tâches pourraient être effectuées de manière judicieuse par une personne ayant une AFP, ou pourraient être délimitées pour de telles personnes? Stage social, employés non qualifiés et ASE: pensez dans ce contexte à des tâches dans le domaine de la planification, de l'organisation du quotidien, de l'accompagnement au quotidien, à l'encouragement de processus de formation, de développement et de soins, à la maîtrise de situations exigeantes, travail en équipe et autres.

Réponse:

- [...]

6. Pourrait-il être possible de trouver au sein de la branche un dénominateur commun pour les activités d'assistance? Est-ce que des spécialisations ou des filières seraient éventuellement nécessaires?

Réponse:

- [...]

7. Le groupe-cible esquissé précédemment peut-il en principe satisfaire aux exigences professionnelles pour les tâches d'assistance esquissées plus haut (accompagnement d'enfants)?

Réponse:

- [...]

Marché de la formation et correspondance avec marché du travail de « l'assistance accompagnement d'enfants »

8. A votre avis, les entreprises sont-elles disposées, intéressées et capables de former un groupe professionnel en plus? Lesquelles plutôt oui? Lesquelles plutôt non?

Réponse:

- [...]

9. Y a-t-il un marché du travail pour ce profil? Peut-on s'attendre à une demande effective de la part des entreprises, en fin de formation? Ou s'agit-il éventuellement plutôt d'une profession « de formation »?

Réponse:

- [...]

10. Pour quelles institutions de l'accompagnement d'enfants la fonction « d'assistance » conviendrait-elle particulièrement bien, par rapport à d'autres? Où y a-t-il de telles activités et domaines de tâches « délimitables »?

Réponse:

- [...]

11. Comment « l'assistance » accompagnement d'enfants pourrait-elle être intégrée dans le système réglementaire concernant l'accompagnement d'enfants? (clé d'accompagnement, autres)

Réponse:

- [...]

Questions spécifiques selon personne interviewée

[Question]

Réponse:

- [...]

Conclusion

- Explication de la suite de la procédure et du déroulement de l'étude
- Convention concernant notes prises
- Eventuellement convention sur l'envoi de documents, links, contacts, etc.
- Remerciements

Annexe 4 Profil de qualifications ASE et ASA

Assistant/e socio-éducatif/ve **EBAUCHE** (Etat 8 novembre 2016)

↓ Domaines de compétences
opérationnelles

Compétences opérationnelles →

a	Mise en œuvre de compétences transversales	a1: Réfléchir à son propre rôle professionnel	a2: Réfléchir à son propre travail	a3: Mettre en place des relations professionnelles	a4: Communiquer de manière appropriée à la situation et en prenant en considération le destinataire			
b	Accompagnement du quotidien	b1: Planifier son propre travail	b2: Organiser le déroulement de la journée des personnes accompagnées en y intégrant des rythmes	b3: Protéger la sphère privée et offrir des possibilités d'intimité	b4: Aménager les locaux	b5: Effectuer les tâches d'économie domestique	b6: Préparer des repas en commun et les accompagner	b7: Proposer des offres au quotidien encourageant l'autonomie et les loisirs
		b8: Garantir l'hygiène corporelle et apporter un soutien pour les soins corporels	b9: Agir de manière appropriée dans les situations d'urgence	b10: Prodiguer des soins				
c	Permettre l'autodétermination et la participation	c1: Créer des offres d'activités	c2: Encourager et accompagner la participation à des activités en communauté	c3: Accompagner les processus de décision	c4: Soutenir les contacts sociaux et les relations			
d	Agir dans des situations exigeantes	d1: Contribuer à la mise en œuvre du projet d'accueil	d2: Collaborer à l'introduction des personnes accompagnées dans l'institution	d3: Prendre congé de personnes accompagnées	d4: Accompagner le processus de fin de vie	d5: Participer à la gestion des conflits entre des personnes accompagnées	d6: Savoir faire face aux comportements problématiques des adultes	d7: Gérer les comportements difficiles des enfants
		d8: Soutenir la gestion de crises des personnes accompagnées						
e	Soutenir des processus de formation, de développement et de soin	e1: Participer à la détermination des besoins et du besoin de soutien	e2: Participer à la planification d'offres	e3: Réaliser les offres	e4: Participer à l'évaluation des offres			
f	Travail au sein d'une organisation et en équipe	f1: Collaborer au sein de l'équipe	f2: Collaborer avec d'autres employés spécialisés	f3: Travailler avec les proches et d'autres personnes externes	f4: Collaborer au processus de management de la qualité			

Aide en soins et accompagnement AFP

Domaines de compétences		Compétences opérationnelles							
		1	2	3	4	5	6	7	8
A	1 Collaborer et apporter son soutien dans le cadre des soins de santé et des soins corporels	1.1 Aide les clients à s'habiller et à se déshabiller.	1.2 Aide les clients dans leur fonction d'élimination.	1.3 Soutient les clients pour les soins corporels.	1.4 Soutient les clients dans l'application des mesures prophylactiques.	1.5 Soutient la mobilisation, le positionnement et les transferts des clients.	1.6 Mesure le poids et la taille et contrôle les signes vitaux.	1.7 Identifie les situations s'écartant de la norme et sollicite de l'aide.	
B	2 Encadrer et accompagner les clients dans la vie quotidienne	2.1 Participe à la mise en œuvre de la structure journalière des clients.	2.2 Participe à l'animation auprès des clients.	2.3 Accompagne les clients lors des déplacements pour des consultations.	2.4 Aide les clients à manger et à boire.	2.5 Prépare le petit-déjeuner et les collations pour les clients et avec leur participation.	2.6 Est centré-e sur la personne dans la relation et est à l'écoute dans la situation présente.	2.7 Soutient les clients par des mesures préparant au repos et au coucher.	2.8 Participe à l'accompagnement de personnes en fin de vie.
C	3 Apporter son assistance dans les activités d'entretien	3.1 S'occupe de la salle à manger avant et après le repas.	3.2 Aide les clients dans l'entretien du lieu de vie et les soins aux plantes et aux animaux.	3.3 Aide les clients pour les achats courants.	3.4 Aide les clients dans l'entretien du linge.				
D	4 Respecter et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	4.1 Respecte les règles de sécurité au travail et de protection de la santé.	4.2 Applique les règles d'hygiène. Désinfecte les instruments et les surfaces.	4.3 Aide à maintenir un environnement adapté et sûr pour les clients et participe à la mise en œuvre de mesures de prévention des accidents.					
E	5 Participer aux tâches d'administration, de logistique et d'organisation du travail	5.1 Accomplit des tâches administratives simples en se servant notamment d'outils informatiques.	5.2 Recueille l'information et la transmet.	5.3 Nettoie le mobilier et les appareils et s'assure que ces derniers sont en état de marche.	5.4 Participe à la gestion du matériel.				
F	6 Développer et respecter son rôle professionnel et la collaboration avec l'équipe	6.1. Est conscient-e de ses ressources et de ses limites; sollicite au besoin l'aide de personnel spécialisé.	6.2 Décrit son comportement, l'évalue et en tire des conclusions pour son comportement futur.	6.3 Travaille avec l'équipe. Connaît les rôles et responsabilités des membres de l'équipe.					

Annexe 5 Le champ professionnel de l'accueil de l'enfance

Par la suite est décrit le contexte dans lequel une AFP dans le domaine de l'enfance se situerait. Le survol est divisé en trois sous-chapitres: a) description du champ professionnel de l'accueil extrafamilial et parascolaire, b) les groupes professionnels actuellement actifs dans ce champ, c) indications générales sur la formation professionnelle initiale en deux ans paraissant essentielles pour l'évaluation de la question.

A) Le champ professionnel de l'AEF

Selon l'Office fédéral de la statistique²⁰, l'accueil extrafamilial (AEF) comprend diverses formes d'accueil régulier d'enfants par des établissements ou des personnes privées. L'accueil institutionnel regroupe des établissements de différents types, comme les structures d'accueil de jour pour enfants d'âge préscolaire ainsi que toute une série d'offres d'accueil journalier. Ces dernières se distinguent principalement par le fait qu'elles accueillent les enfants avant et après l'école, ainsi qu'à midi, dans des équipes mixtes composées d'enseignant-e-s ou de personnel d'encadrement (structures d'accueil de jour associées pour écoliers/-ères), ou offrent des modules pour unités (matin, après-midi, midi) d'accueil à choix (structures d'accueil modulaires pour écoliers et écolières). En général, les structures d'accueil pour tous les âges offrent de garder les enfants d'âge (pré)scolaire la journée entière.

Hétérogénéité à maints égards

En Suisse, l'accueil extrafamilial est une branche hétérogène avec de nombreuses ramifications. Des termes différents sont utilisés pour des offres comparables et des offres différentes portent le même nom. Selon les régions linguistiques et les cantons existent aussi des particularités dans l'utilisation des notions²¹. De plus, les établissements se distinguent aussi selon leur modèle de gestion, leur organisation, leurs concepts et leurs prestations. L'éventail va de la structure d'accueil de jour pour enfants avec concept spécial, tel l'accueil de jour en forêt ou l'accueil socio-éducatif, aux offres en langue étrangère à plein temps ou à temps partiel ou juste pour le repas de midi, etc. Les structures sont dirigées aussi bien par des acteurs publics que par des responsables privés, dans un but lucratif ou non.

A cause de la structure fédéraliste de la Suisse, les dispositions légales, organisationnelles et réglementaires ainsi que les responsabilités et les finances diffèrent d'un canton à l'autre, et parfois même d'une commune à l'autre. L'Ordonnance fédérale sur le placement d'enfants (OPE) fixe l'obligation d'autorisation pour l'accueil extrafamilial. De nombreux cantons disposent de règles supplémentaires associées principalement au domaine de la qualité structurelle, c'est-à-dire réglant par exemple la grandeur des groupes ou des locaux, ou encore la dotation en personnel. La surveillance de toutes les entreprises et le financement des établissements subventionnés relève du domaine de compétences des cantons et communes. Dans certains cas, les deux niveaux politiques se partagent les compétences. En revanche dans d'autres cantons comme Zurich, c'est le canton qui est responsable de l'autorisation et de la surveillance des structures d'accueil de jour et des écoles, ce sont les communes pour les crèches.

Sur mandat de la CDAS²², la société Ecoplan a publié en 2016 une étude fournissant pour la première fois une vue d'ensemble de la répartition des tâches et des compétences entre les cantons et les communes et sur les standards de qualité pour l'accueil extrafamilial. Pour la

²⁰ Office fédéral de la Statistique (2015): Typologie des modes de garde. (La typologie a été consolidée avec plusieurs offices fédéraux, les directrices et directeurs des affaires sociales CDAS et Kibesuisse.)

²¹ Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (2008): L'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse. Un état des lieux de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF), p. 12,14.

²² CDAS: Conférence des directrices et directeurs des affaires sociales

présente analyse, les observations concernant les directives sur la formation des collaborateurs et sur la dotation en personnel revêtent une importance particulière. En règle générale, les mêmes formations sont reconnues et exigées dans tous les cantons. Il existe des différences entre la Suisse romande et la Suisse alémanique sur les exigences de qualification des personnes dirigeantes et des clés de qualification. Chez les Romands, une formation tertiaire est souvent exigée pour les responsables, et au moins deux tiers des employé-e-s doivent effectuer une formation reconnue. Chez les Alémaniques, le personnel dirigeant doit généralement présenter une qualification supplémentaire dans la gestion d'entreprise ou la direction pour être engagé. La part de personnel qualifié prescrite est de 50%. En Romandie, le personnel a le droit de s'occuper de davantage d'écoliers que ce n'est le cas en Suisse allemande²³. Un „röstigraben“ est aussi observable concernant les pratiques d'engagement de personnes formées aux niveaux secondaire et tertiaire. Depuis l'introduction de l'apprentissage en 2005, les assistants/es socio-éducatifs/ves (ASE) font partie du principal groupe professionnel de l'accueil extrafamilial en Suisse alémanique, alors que c'est moins le cas en Suisse romande et au Tessin. Une bonne partie du personnel romand dispose d'une formation tertiaire, alors que l'engagement de diplômé-e-s des Hautes écoles spécialisées dans l'éducation des enfants en est encore à ses balbutiements en Suisse alémanique. Mais suite à l'harmonisation progressive de l'offre de formation entre la Suisse alémanique et la Suisse romande, ces différences s'estompent. Alors que la part de personnel ASE augmente en Suisse romande, elle diminue en Suisse alémanique au profit de personnel formé au niveau tertiaire²⁴.

Les différences régionales dans les prescriptions légales actuelles conduisent aussi à des inégalités de financement, ce qui entraîne des différences dans la densité de la prise en charge. En Suisse alémanique et au Tessin, l'accueil extrafamilial est majoritairement financé par les parents; les contributions des cantons et/ou communes ainsi que dans certains cantons des employeurs jouent un rôle secondaire. En Suisse romande, les pouvoirs publics investissent davantage dans l'accueil extrafamilial que la Suisse alémanique²⁵.

Pour divers groupes professionnels, la diversité régulatrice a créé des conditions différentes sur le marché de la formation et de l'emploi selon les régions.

Développement dans le champ professionnel

Depuis ses débuts, l'accueil extrafamilial croît et la demande dépasse l'offre. Jusqu'en 2015, la Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant kibesuisse constatait que malgré un important développement ces dernières années, la demande en place d'accueil est toujours aussi élevée. Des listes d'attente particulièrement longues – également dans les villes – existent surtout pour les enfants d'âge préscolaire²⁶. Entrée en vigueur en février 2003, prolongée déjà deux fois et limitée au 31 janvier 2019, la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial est en Suisse un programme d'impulsion financière aux structures d'accueil extrafamilial. Les évaluations régulières du programme d'impulsion montrent que, malgré ses effets positifs, d'importantes lacunes existent toujours dans l'offre²⁷.

²³ Ecoplan (2016): Normes de qualité des structures d'accueil pour enfants dans les cantons, état au 31 août 2014
Etat des lieux et vérification de la mise en oeuvre des recommandations de la CDAS, p 10-14, 17-24, 28-29.

²⁴ Réseau d'accueil extrafamilial (2011): Der Röstigraben: Setzen wir zum Sprung an! Auf den Spuren der Kinderbetreuung in der Suisse Romande. Eindrücke vom Runden Tisch des Netzwerks Kinderbetreuung.

²⁵ Kibesuisse (2015): Kinderbetreuung in der Schweiz - eine Übersicht.

²⁶ Kibesuisse (2015): Kinderbetreuung in der Schweiz - eine Übersicht.

²⁷ Cf. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzhilfen/kinderbetreuung/publikationen/evaluationen.html>. Consulté le 17 février 2017.

Entre 1995 et 2005, le volume d'emplois²⁸ du domaine de l'accueil de jour pour enfants a crû en moyenne de 8,3% par an, de 9,6% entre 2005 et 2013²⁹. La hausse va se poursuivre selon une étude mandatée par SAVOIRSOCIAL. L'importance de la demande pour les différents diplômes professionnels dépend aussi du taux d'emploi futur du personnel sans formation officielle³⁰.

La branche promeut la professionnalisation depuis quelques années. Depuis 2009, la société thkt servicefamille Sàrl offre au personnel pédagogique un cours sur l'adhésion au réseau Bildungskrippen³¹. Entre 2009 et 2013, l'Institut Marie Meierhofer pour l'enfant à Zurich a introduit, accompagné et évalué l'approche „Histoires didactiques“ („Bildungs- und Lerngeschichten“) dans 25 structures suisses alémaniques d'accueil de jour pour enfants³². Encore aujourd'hui, l'Institut offre des cours de formation continue sur ce sujet. Pour la première fois en 2012, le cadre d'orientation pour la formation, l'accueil et l'éducation de la petite enfance en Suisse³³ a formulé des principes pour le travail avec les enfants en bas âge et pour le développement du travail pédagogique reposant sur des connaissances scientifiques. Il a été testé et appliqué avec différents partenaires (cantons, villes, centres de formation, associations et autres) dans toutes les régions linguistiques. En 2013, l'association Kindertagesstätten der Schweiz, KiTaS (aujourd'hui kibesuisse, Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant) et la Fondation Jacobs ont lancé le label de qualité QualiKita pour les structures d'accueil de jour en Suisse³⁴. Depuis, 62 structures d'accueil ont obtenu le label de qualité³⁵.

Les efforts pour développer la qualité, agrandir et diversifier les établissements conduisent à une différenciation organisationnelle croissante. De nouvelles fonctions et responsabilités pédagogiques et de domaines sont créées. Cela entraîne de nouvelles possibilités de carrière à l'intérieur de la branche, ce qui se répercute sur le marché de la formation et de la formation continue.

Répartition régionale des diplômes

Il n'existe pas de chiffre exact sur la composition du personnel du point de vue des diplômes. Une estimation spontanée du canton de Berne part du principe que dans le champ ASE accueil de l'enfance, 2 personnes sur 11 ont un diplôme ES (pédagogie sociale et éducation des enfants).

Si l'on observe la statistique de la formation de l'Office fédéral de la statistique pour se faire une idée de l'importance quantitative de chaque diplôme, on a l'impression qu'en particulier sur le marché du travail suisse alémanique le diplôme ASE accueil de l'enfance joue le rôle de qualification principale. Sur l'ensemble de la Suisse en 2015, un total de 1677 procédures de qualification (PQ) ASE accueil de l'enfance ont été passées avec succès, dont 288 diplômes de nurse ES et 511 diplômes d'éducateur/trice social/e dipl. ES³⁶.

²⁸ Calculé en équivalent plein-temps.

²⁹ OFAS (2016): Emploi et productivité dans le domaine social. Office fédéral des assurances sociales, Berne, p. 17.

³⁰ IWSB (2016): Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social: un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activités. SAVOIRSOCIAL, Olten, p. 5-6.

³¹ Cf. <http://www.familienservice.ch/de/bildungskrippen.html> Accès 17. Février 2017.

³² Cf. <http://www.mmi.ch/bildungsangebote/weiterbildung-und-kurse-zu-bildungs-und-lerngeschichten.html>; Consulté le 17 février 2017.

³³ Cf. <http://www.reseau-accueil-extrafamilial.ch/fr/innovation/cadre-dorientation/> Accès 17. Février 2017.

³⁴ Cf. <https://www.kibesuisse.ch/fr/accueil-denfants/professionnel-le-s/qualiipe/> <https://www.quali-kita.ch/> Consulté le 17 février 2017.

³⁵ Source: demande téléphonique du 24 février 2017 à l'association QualiKita c/o kibesuisse, www.quali-kita.ch.

³⁶ Au niveau Haute école spécialisée (HES), il n'existe plus de filière d'études autonome pour la pédagogie sociale. Il existe des offres sporadiques de formation en pédagogie sociale comme spécialisation à l'intérieur de la filière d'étude travail social.

En 2015, 80% des PQ réussies d'ASE accueil de l'enfance ont été obtenues en Suisse alémanique, 17% en Romandie et 3% au Tessin. La situation du diplôme d'éducateur/trice social/e ES est similaire (Suisse alémanique 81%, Romandie 18%). La répartition des diplômes d'éducateur/trice de l'enfance dipl. ES est toute autre. En 2015, 75% des diplômés ont été obtenus par des personnes vivant en Suisse romande. Seul un quart des diplômé-e-s habitent dans un canton alémanique³⁷³⁸.

Ces chiffres sont cohérents avec les affirmations tirées des entretiens et les études précédentes, parce qu'ils montrent une préférence du marché du travail romand pour le personnel formé au niveau tertiaire et en Suisse alémanique pour le personnel avec une formation professionnelle initiale. Toutefois, les régions linguistiques tendent à unifier leurs pratiques ces dernières années. Trois fois plus de personnes ont accompli la formation d'ASE accueil de l'enfance en Romandie en 2015 par rapport à 2010. En Suisse alémanique, le nombre de diplômés de nurse ES a fortement augmenté. Une comparaison avec le Tessin n'est pas indiquée, en raison de l'offre de formation majoritairement scolaire.

B) Groupes professionnels de l'accueil d'enfants

1. Assistant/e socio-éducatif/ve CFC

Les conditions d'admission pour la formation professionnelle initiale en 3 ans sont d'avoir achevé l'école obligatoire, ou un niveau moyen ou supérieur d'études. Une formation raccourcie pour adultes avec au moins deux ans d'expérience professionnelle dans l'accueil est proposée. Au Tessin, la formation ne se déroule pas de manière duale, mais sous forme de formation à plein-temps sur quatre ans.

Les assistants/tes socio-éducatifs/ves accompagnent au quotidien et dans leurs loisirs des personnes de tout âge. Dans l'accueil extrafamilial, les assistants socio-éducatifs avec la spécialisation accueil de l'enfance (ASE enfants) s'occupent d'enfants jusqu'à 12 ans.

2. Educateur/trice de l'enfance dipl. ES

Ils sont admis à la formation s'ils ont terminé une formation professionnelle initiale CFC ou un diplôme d'une école secondaire reconnue par la CDIP, et s'ils ont une année d'expérience professionnelle. Ils doivent de plus avoir effectué un stage préalable de 6 mois dans une institution socio-éducative ou un CFC pertinent. Pour ces derniers, la formation en 3 ans peut être accomplie en formation à plein-temps ou en formation en lien avec la pratique. Dans l'accueil extrafamilial, les éducateurs et éducatrices de l'enfance s'occupent d'enfants d'âge scolaire et préscolaire.

3. Educateur/trice social/e dipl. ES ou HES

L'admission à l'école supérieure suppose un apprentissage professionnel en 3 ans, une maturité gymnasiale ou un diplôme d'école spécialisée ou d'une école de commerce. Les Hautes écoles spécialisées exigent en général une maturité ou un autre niveau de formation générale au niveau maturité reconnu, ainsi qu'une année de pratique. Tous deux impliquent une filière d'études à

³⁷ Office fédéral de la statistique: Statistique des examens finals. Etat au 30 juin 2016. Calculs de l'auteur. Code de référence internet: px-x-1503030000_104. URL: https://www.pxweb.bfs.admin.ch/Selection.aspx?px_language=fr&px_db=px-x-1503030000_104&px_tableid=px-x-1503030000_104px-x-1503030000_104.px&px_type=PX#

³⁸ Pour les diplômes de fin d'apprentissage, la répartition régionale se fait selon l'entreprise formatrice; pour les diplômes ES, selon le lieu de résidence des étudiant-e-s.

plein temps ou parallèlement à un emploi, durant 3 à 4 ans selon l'école ou le modèle d'études. Dans toutes les formations, la formation pratique est un élément constitutif de la formation.

Au niveau des Hautes écoles spécialisées (HES), la pédagogie spécialisée n'est plus une filière d'études indépendante, mais une spécialisation à l'intérieur de la filière d'études travail social. La HES Zurich propose aussi l'accueil extrascolaire dans la formation en emploi. Les éducateurs/trices sociaux/ales travaillent dans des institutions ou des organisations d'accueil d'enfants, d'adolescents ou d'adultes avec besoins particuliers d'encadrement.

4. Diplômé-e-s des Hautes écoles dans les domaines pédagogie, pédagogie curative, psychologie, travail social, Haute école pédagogique, etc.

Ils occupent généralement des fonctions dirigeantes ou spécialisées dans l'accueil extrafamilial.

5. Gestionnaire en intendance CFC et employé/e en intendance AFP

Dans les deux cas, les conditions d'admission sont un diplôme d'école obligatoire. La formation professionnelle initiale en 3 ou 2 ans se déroule dans un grand établissement (home, hôpital, hôtel, restaurant). Les gestionnaires en intendance avec CFC exécutent de façon autonome des tâches ménagères variées dans les grandes entreprises comme les hôpitaux, les homes et les hôtels. Les employés/ées en intendance AFP effectuent des travaux liés à la préparation des repas, à l'entreposage de denrées alimentaires, au lavage d'espaces et d'infrastructures, aux services et à la lessive.

6. Personnes formellement non qualifiées ou sans formation formelle dans le domaine de l'enfance (assistants/tes)

Il s'agit de personnes sans formation ou avec une formation étrangère, apportant une compétence personnelle et en règle générale de l'expérience dans l'éducation des enfants.

7. Stagiaires et civilistes

Ils accomplissent un stage d'assistant socio-éducatif avant le début de leur apprentissage ou un stage (préalable) dans le cadre d'une formation au niveau tertiaire.

C) Généralités sur l'AFP

L'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) couronne la formation professionnelle initiale en deux ans³⁹. Il s'agit d'un diplôme professionnel reconnu du niveau secondaire II réglé au niveau national. Les groupes-cibles des formations AFP sont principalement les jeunes diplômé-e-s doués du niveau secondaire I et de jeunes adultes. Contrairement à l'ancienne formation élémentaire, l'AFP est un diplôme décerné pour des compétences uniformes dans toute la Suisse. Pour les jeunes gens, l'accès aux offres complémentaires de formation est ainsi garanti, et la mobilité professionnelle et l'indépendance encouragées.

Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) exige que le profil de qualifications de la formation AFP se distingue des formations CFC du même champ professionnel et couvre des compétences spécifiques⁴⁰. Il exige aussi que les interfaces du diplôme CFC de la branche soient clairement règlementées afin que le diplôme AFP soit inclus.

Concernant le niveau d'exigence, les personnes ayant réussi une formation professionnelle de deux ans sont tiraillées entre les exigences du marché de l'emploi et celles de la politique sociale.

³⁹ La LFPr constitue la base légale: RS 412.10, Loi sur la formation professionnelle, LFPr du 13 décembre 2002

⁴⁰ Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI (2014): Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation de formation professionnelle. Guide, p. 8.

D'un côté, les diplômé-e-s AFP de la formation professionnelle initiale en deux ans ont de bonnes perspectives sur le marché de l'emploi, mais de l'autre le plus de jeunes et d'adultes possible doivent pouvoir acquérir un diplôme fédéral reconnu⁴¹.

Dans les champs professionnels ayant déjà un diplôme professionnel AFP, cette importance quantitative varie. Avec un taux respectif de plus de 12% des diplômes obtenus en 2015, les champs professionnels „commerce de gros et de détail“, „horticulture“ et „services ménagers“ sont les plus vastes. Si l'on exclut les ASE accueil de l'enfance, l'AFP d'aide en soins et accompagnement obtient 12,5% de tous les diplômes obtenus en 2015 dans son champ professionnel^{42 43}.

Une évaluation de l'Institut fédéral des Hautes études en formation professionnelle de 2015 arrive à la conclusion que pour la plupart des entreprises, le bénéfice est net déjà pendant l'apprentissage. Cela relativise la thèse selon laquelle les personnes en formation professionnelle initiale de deux ans nécessitent plus d'encadrement et qu'il ne vaut donc pas la peine d'offrir des places de formation. Mais aucune conclusion dans le domaine social n'a pu être tirée dans l'étude⁴⁴.

Voici les affirmations de l'évaluation des AFP mandatée par la Confédération importantes pour le sujet discuté ici^{45 46}:

- Le taux d'AFP varie selon les cantons et les régions linguistiques: il n'est que de 1% dans certains cantons romands et petits cantons alémaniques, alors qu'à Bâle-Ville il est de 5,3%.
- 59% des étudiant-e-s AFP commencent la formation directement à la fin de l'école obligatoire. Un petit tiers passe d'abord par une 10^{ème} année d'école, une préparation professionnelle ou une solution transitoire. La formation préalable est particulièrement hétérogène chez les aides en soins et accompagnement, dont seulement 40% ont commencé la formation directement après l'école obligatoire et 20% ont fait l'AFP comme formation de rattrapage.
- Entre 2011 et 2013, 6% des AFP ont été obtenues par des personnes de plus de 25 ans, selon la contribution de l'AFP dans le domaine de la formation professionnelle pour adultes.
- Avec un taux de conversion de 41% entre AFP et CFC 2 à 4 ans après le diplôme AFP, la perméabilité est grande mais varie beaucoup entre les différentes AFP. La grande majorité réussit son AFP après avoir commencé un CFC. En plus de cette principale conversion, il y a aussi 4% d'étudiant-e-s AFP qui en 1^{ère} année déjà changent pour un apprentissage CFC. Le taux de conversion des aides en soins et accompagnement AFP est d'environ 50%.

⁴¹ Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI (2014): Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation de formation professionnelle Guide, p. 7.

⁴² Le champ professionnel de l'AFP aide en soins et accompagnement a été défini de la manière suivante: aide en soins et accompagnement AFP, assistant/e en soins et santé communautaire CFC, assistant/e en soins et santé communautaire CFC, assistant/e socio-éducatif/ve CFC, accompagnement de personnes handicapées, assistant/e socio-éducatif/ve CFC, accompagnement de personnes âgées, assistant/e socio-éducatif/ve CFC formation générale, assistant/e socio-éducatif/ve CFC sans indication supplémentaire. Pour tous les autres champs professionnels, les définitions de l'Office fédéral de la statistique ont été reprises.

⁴³ Office fédéral de la statistique: Statistique des apprentis. Etat 28 avril 2016. Calculs de l'auteur. Code de référence internet: px-x-1502020100_104. URL: https://www.pxweb.bfs.admin.ch/Selection.aspx?px_language=de&px_db=px-x-1502020100_104&px_tableid=px-x-1502020100_104%5Cpx-x-1502020100_104.px&px_type=PX.

⁴⁴ IFFP (2010): Coûts et bénéfice des formations professionnelles initiales de deux ans avec attestation fédérale. Office fédéral de la formation et de la technologie, Zollikofen, p. 13 et 4.

⁴⁵ Infrac/Idehap (2010): Evaluation der zweijährigen beruflichen Grundbildung - Kurzfassung. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern.

⁴⁶ Econcept/Institut LINK (2016): Évaluation de la situation du marché du travail et perspectives de formation continue pour les titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI, Berne.

- Entre 2011 et 2013, 75% des diplômé-e-s AFP ont trouvé un emploi directement après ou dans les 6 mois suivant la fin de leur formation. 13% ont été engagés plus tard. Ces valeurs sont clairement plus faibles que chez les diplômé-e-s CFC, dont 83% entrent dans la vie active dans les six mois après la fin de leur formation. Il existe de grosses différences entre les régions linguistiques concernant la part de demandeurs d'emploi: 20% des diplômé-e-s AFP étaient à la recherche d'un emploi au Tessin, 16% en Romandie et 10% en Suisse alémanique. Les diplômé-e-s des différents AFP ont des chances inégales sur le marché de l'emploi: les aides en soins et accompagnement AFP ont de particulièrement bonnes chances. Si l'on compare l'insertion professionnelle des différents niveaux de formation dans les champs professionnels/de formation, la plus grande facilité des diplômé-e-s CFC à s'insérer sur le marché de l'emploi par rapport aux diplômé-e-s AFP se confirme dans presque tous les métiers. Les aides en soins et accompagnement AFP constituent une exception, avec de meilleures chances que les ASE CFC, mais pas que les ASSC CFC.
- Avec 1'300 diplômes chaque année, l'AFP assistant/e du commerce de détail AFP est la plus grande profession AFP, la seconde étant l'AFP aide en soins et accompagnement (758 AFP en 2014) dont la croissance est très forte depuis son introduction en 2010. Les diplômes dans le secteur de la construction et des aides en soins et accompagnement AFP sont particulièrement répandus en Suisse alémanique, alors qu'en Suisse romande, ce sont les assistant-e-s de bureau AFP, les employé-e-s en intendance AFP ainsi que les personnes formées dans la construction de machines qui sont les plus nombreux à terminer une formation AFP.

De plus, le taux de 15% de formation préalable chez les aides en soins et accompagnement est nettement supérieur à la moyenne de 6%. 8% avaient déjà une formation auparavant et 7% avaient déjà un autre CFC.