

Développement des compétences

La formation continue de notre personnel est l'objectif 3.4 de notre axe stratégique «Gestion du personnel et des Ressources Humaines» que nous nous sommes fixés. Jusqu'à 5 jours annuels de formation continue par collaborateurs-trices sont mis à disposition de notre personnel. Sur ces 5 jours, jusqu'à 3 jours annuels sont organisés par la Direction et 2 jours par année sont à disposition du personnel pour des formations à choix, mais utiles à la fonction.

Le tableau ci-après résume les formations possibles pour nos collaborateurs/trices :

Politique de formation 2025			
Type de formation	Formation continue de longue durée	Formation continue de courte durée (jusqu'à 5 jours par année pour un 100%)	
Formation initiée par	Le-la collaborateur-trice et/ou l'arpeje	Initiative de l'arpeje	Initiative du collaborateur-trice
Durée	Plus de 5 jours par année pour un 100%	3 jours par année	2 jours par année pour un 100% (ou au pro rata du taux d'activité pour un temps partiel)
Frais de formation	Fait l'objet d'une convention dont les arrangements sont négociés avec chacun-e des collaborateur-trice de l'association	Entièrement pris en charge par l'employeur y compris frais d'inscription et d'examen(s)	Entièrement pris en charge par l'employeur y compris frais d'inscription et d'examen(s)
Comptabilisation du temps de formation		<ul style="list-style-type: none"> • 24 heures réparties sur 3 jours annuels • Pas d'heure supplémentaire • Pas d'heure déduite 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 heures réparties sur 2 jours annuels (ou au pro rata du taux d'activité pour un temps partiel) • Pas d'heure supplémentaire
Frais de déplacement		Le billet des transports publics ou 70ct par km	Le billet des transports publics ou 70ct par km
Frais de repas		CHF 15.- par personne et par jour de formation	CHF 15.- par personne et par jour de formation



Légende :

La présente instruction complète le tableau ci-dessus, présentant trois catégories de formation. Nous distinguons la formation continue de longue durée, de la formation continue de courte durée à l'initiative de l'Association et de la formation continue de courte durée à l'initiative du/de la collaborateur/trice.

La première répond à un plan de développement des compétences souhaité par la Direction de l'Association, afin de garantir l'atteinte des missions de l'organisation¹. La seconde octroie l'opportunité à chaque responsable, en collaboration avec la Direction de l'Association, de définir des besoins de formation et/ou de répondre à des souhaits de formation communs à l'ensemble d'une équipe. La troisième offre à chacun la possibilité de se former dans son champ d'activité selon ses souhaits et ses envies.

Les supervisions et les coachings

En plus des formations continues, nous mettons en place des supervisions d'analyse de pratique et/ou des conférences destinées aux équipes éducatives ayant pour devoir de remettre en question l'approche éducative plébiscitée au sein de notre Association, ainsi que leurs interventions en tant que professionnels-les de l'enfance. Les supervisions individuelles ou les supervisions de groupe basées sur des analyses de pratique sont des outils mis à disposition du personnel. On distingue :

Les supervisions ou coaching individuel :

La mise en place d'une telle démarche a pour origine soit :

- ✓ L'entretien annuel de collaboration dans lequel sont fixés des objectifs qui pour être atteints demandent l'intervention d'un expert externe
- ✓ Une situation isolée qui s'est produite dans le cadre de l'activité d'un collaborateur/trice et qui a ou pourrait avoir des répercussions sur sa santé psychique

Les supervisions de groupe basées sur des analyses de pratique :

Il est mis à disposition des équipes éducatives des séances d'analyses de pratique, dans lesquelles sont abordées le suivi des enfants et plus particulièrement les enfants qui posent problèmes. Ces supervisions doivent être dispensées par des experts de l'enfance, soit de préférence des pédopsychiatres ou des pédopsychologues. Elles sont au nombre de 6 à 8 par année.

Chaque année, lors de la préparation du budget, la Direction de l'Association présente au Comité de Direction un plan de développement des compétences pour l'année suivante.

La Direction de l'arpeje et son Comité de Direction

¹ Remarque : La formation exigée peut résulter d'exigences légales ou règlementaires ou être décidée par l'employeur. Par ailleurs, dans la majorité des situations, la formation de longue durée amène à l'obtention d'un diplôme.