

Diskussionsreihe zum Thema:

Niedrigqualifizierte in Bildung, Betreuung und Erziehung

Das ESF¹-Projekt FORMAflex² wird in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt 60 arbeitssuchende Menschen zu Hilferziehern qualifizieren. Diese werden später in Maison Relais, als Tageseltern oder in privaten Betreuungsstrukturen (crèches oder foyers de jour) arbeiten können. Entsprechende Verordnungen und Gesetze ermöglichen dies. Der Einsatz von gering qualifizierten Mitarbeitern in sozialen Kontexten ist im europäischen Vergleich stark differenziert und diskutiert. Die zentrale Frage dabei: Wie hoch soll der Grad der Professionalisierung des Personals sein, um eine ausreichend hohe Qualität der Dienstleistungen zu erreichen?

Um diese Fragestellung zu erhellen, werden im Rahmen des Projektes FORMAflex 5-6 Workshops stattfinden, in denen Experten einen spezifischen Ausschnitt dieser Fragestellung analysieren und eine Diskussion unter Fachleuten ermöglichen. Die Ergebnisse bzw. Konklusionen dieser Diskussionstreffen werden in einer Publikation zusammengefasst und Ende 2010 auf einer Abschlusskonferenz vorgestellt.

¹ ESF = Europäischer Sozialfonds.

² FORMAflex = Formation pour personnel de structures de garde flexibles.

Le profil de compétences comme base d'évaluation et de formation

Au cours de la deuxième réunion de cette série, Myriam Mony, directrice du département « Educateur de Jeunes Enfants » à l'Ecole santé social sud-est (ESSSE, Lyon) a présenté l'expérience de son école en ce qui concerne le profil de compétences comme base d'évaluation et de formation. Le rôle de l'éducateur de jeunes enfants est défini par :

- la prise en charge du jeune enfant dans sa globalité en lien avec sa famille (éthique, connaissances, techniques),
- un positionnement particulier dans le champ de travail social (construction de liens sociaux, accompagnement de la fonction parentale, développement de partenariat avec les acteurs sociaux et éducatifs),
- une fonction d'expertise éducative et sociale de la Petite Enfance (fonction de veille pour assurer l'adéquation des politiques sociales aux besoins du terrain).

La formation « Educateur de Jeunes Enfants » (diplôme d'Etat)

La formation est construite en s'appuyant sur les référentiels de formation et de compétences d'Educateur de Jeunes Enfants (voir annexe 1). L'ESSSE recrute trois types de candidats ou de qualification : ceux qui présentent un niveau BAC, ceux qui peuvent se prévaloir de trois années d'expérience comme aide-puériculture et ceux qui passent un examen de niveau. L'examen d'admission comprend un volet écrit et deux examens oraux dont un en présence d'un psychologue. Les candidats ont le choix entre la voie directe et la formation en cours d'emploi. Les deux parcours présentent un taux de réussite de 100%.



Les candidats en cours d'emploi profitent d'un accompagnement spécifique. Le lien entre la théorie (1500h) et la pratique (2100h – 4 stages minimum) est assuré par une méthodologie d'intervention et l'initiation à la recherche. Les cours se basent sur les situations au quotidien qui donnent lieu à des questionnements (outil : journal de bord sur le travail en équipe). Les compétences se construisent à la fois à partir du travail individuel et à partir de l'avancement du groupe. La formation évolue en permanence.

Le projet de professionnalisation par l'alternance

La formation comporte plusieurs stages pour assurer la proximité du terrain et les structures offrent un tutorat aux étudiants de l'école. L'école entretient un partenariat spécifique avec la ville de Lyon. Le but en est de travailler la confrontation aux réalités du terrain, les écarts entre les représentations sociales du métier et les exigences de la pratique, les décalages entre les « évidence de sens commun » et les modèles conceptuels, la capacité d'ajustement aux différents publics, la réflexivité et la construction d'une identité professionnelle positionnée au sein d'équipes pluri-professionnelles. Les terrains professionnels sont destinataires chaque année au mois d'avril d'un courrier, leur présentant les besoins de stage pour l'année suivante, accompagné des objectifs de stages. Le travail de formation à partir de l'expérience est un espace qui permet de soutenir les professionnels, les aide à travailler la question du sens de leur intervention et des valeurs sous tendues.

Le profil de compétence à l'entrée

Pour accéder à la formation (80 places pour 1000 candidats), les candidats doivent faire preuve d'une motivation concrète. La motivation doit découler d'un minimum d'expérience ; une démarche pour connaître le métier doit être apparente. Les candidats sont appelés à rendre compte des situations de travail avec les enfants ou les familles. La formation requiert également la mobilisation

de capacités à prendre des responsabilités, à s'inscrire dans un groupe d'adultes et à développer des projets, et à être sensible aux problématiques éducatives et sociales.

La validation des acquis

La formation a une durée de trois ans, la durée peut être réduite pour les détenteurs de certains diplômes ainsi que pour des personnes ayant obtenu une validation des acquis de l'expérience. Sur base du livret de présentation des acquis de l'expérience et d'un entretien avec le candidat, le jury est compétent pour attribuer tout ou partie du diplôme. 30% des candidats ne suivent pas les cours pour accéder au diplôme.

Remarques FORMAflex

Pas de recrutement de personnes non qualifiées sans formation en cours d'emploi

Au Luxembourg, le recrutement de personnes non qualifiées dans l'accueil de la petite enfance des structures publiques a commencé il y a 5 ans. C'est pourtant dans ce métier que les experts du European Commission Network on Childcare exigent la qualification la plus haute (type « bachelor ») et pour les personnes moins qualifiées la possibilité de se qualifier en cours d'emploi.

TARGET 26: A minimum of 60% of staff working directly with children in collective services should have a grant eligible basic training of at least three years at a post-18 level, which incorporates both the theory and practice of pedagogy and child development. All training should be modular. All staff in services (both collective and family day care) who are not trained to this level should have right of access to such training including on an inservice basis.

Il y a 3 catégories de qualification : A – personnes diplômées, B – divers types de formation ne touchant pas



forcément au domaine éducatif et tout CATP+100h de formation, C – sans formation (voir annexe 2). Au Luxembourg, des personnes sans aucune qualification professionnelle (reconnue par le Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle) dans le domaine de l'accueil de l'enfance peuvent néanmoins figurer parmi les personnes considérées comme qualifiées par le Ministère de la Famille et de l'Intégration. Les personnes ne bénéficient cependant ni d'un salaire supérieur aux personnes non qualifiées, ni d'une carrière spécifique. Cette « qualification » ne profite ni aux employés concernés, ni aux enfants. Elle donne par contre meilleure allure à la composition du personnel dans les Maisons Relais, et ceci de manière injustifiée.

Peut-on recruter des personnes non qualifiées ? A notre avis oui, sous condition de les former en cours d'emploi. Des formations type « QUALiflex » et « FORMAflex » ne présentent que le point de départ. Il faut mettre en place une formation en cours d'emploi diplômante, basé sur un référentiel de compétences minimales pour l'éducation d'enfants de 0-12 ans (à définir). Ainsi la catégorie C des « personnes sans qualification » devrait être transformée en « personnes en voie de qualification ». La catégorie B serait constituée par un personnel ayant acquis le diplôme. Une carrière et un impact sur les salaires en découleraient.

Les arguments pédagogiques pour le recrutement de personnes non qualifiées

Ne pas avoir de diplôme ne veut pas forcément dire ne pas avoir de compétences. Les personnes rentrantes ont souvent une expérience éducative pratique qui manque aux jeunes diplômés. La compétence issue de l'expérience de vie d'une personne rentrante peut être un atout pour une équipe pédagogique. La complémentarité doit être mise en valeur au niveau politique et institutionnel.

Sachant que la population masculine est bien sous-représentée dans les structures éducatives, il serait intéressant de pouvoir offrir un emploi qualifiant (présentant un statut et un salaire correct) – *conditio sine qua non*

pour attirer des hommes. La diversité et la pluri-professionnalité des équipes seraient augmentées de cette façon. Le nombre d'hommes diplômés n'est pas assez grand.

Le recrutement de personnes du milieu d'origine des enfants est facilité de cette façon.

L'accès à la formation

Au Luxembourg, il n'existe pas de formation spécifique pour la petite enfance.

Les études universitaires au Luxembourg donnant accès au diplôme de bachelor en sciences sociales et éducatives (formation plus généraliste) peuvent être suivies soit à temps plein, soit à temps partiel. Les personnes qui disposent d'une expérience professionnelle supérieure ou égale à trois ans peuvent entrer un dossier de validation des acquis professionnels (VAE) et bénéficier le cas échéant de dispenses dans les modules de formation. Le bac est le niveau minimum de qualification pour pouvoir entrer dans la procédure (sauf exceptions). La formation française par contre offre plusieurs voies d'accès au diplôme. La loi française définit exactement les compétences requises et la validation d'acquis se fait à partir de compétences réellement acquises et non à partir d'un seuil de diplôme minimal. Pour pouvoir relier les avantages d'une équipe diversifiée à la professionnalité requise dans l'éducation des enfants, le système de la VAE devrait jouer sur tous les niveaux et permettre l'accès à une formation diplômante pour tous (possibilité en cours d'emploi).

L'accès à la formation devrait aussi être accompagné d'une aide à l'orientation. Il y a de plus en plus de jeunes non qualifiés qui suivent la formation obligatoire. Il serait intéressant d'ajouter aux 100h de formation obligatoire pour les personnes non qualifiées un entretien pour aider les personnes à ajuster leur projet. Tout le monde ne présente pas les compétences de base ou potentielles nécessaires pour le travail éducatif. Il vaut mieux clarifier cela au départ.



L'agencement des formations

La formation universitaire de bachelor en sciences sociales et éducatives comprend deux stages dont un de 4 mois (env. 680h) et un sans précision horaire (plus court) contre 2100h réparties en 4 stages pour la formation française. La formation pratique est donc bien plus développée dans ce modèle. Un tel modèle plus proche du terrain et plus adapté à une formation en cours d'emploi est plus avantageux à tous les niveaux de formation.

Vu l'explosion du secteur de l'accueil de l'enfance et le développement de l'accueil de la petite enfance qui est à attendre, il serait temps d'agencer les formations éducatives avec les réalités sur le terrain : un besoin en spécialistes de l'enfance. Une spécialisation dans le cadre du bachelor devrait désormais être possible. Un premier pas constitue le module de spécialisation prévu dans le cadre du bachelor.

La formation ne s'arrête pas avec le diplôme. Une offre hautement développée en formation continue s'impose pour tous les métiers autour de l'enfant, y inclus le personnel de cuisine.

L'accompagnement de personnes en cours de formation

La gestion de la qualité dans les structures françaises est améliorée par rapport à la situation luxembourgeoise par des temps de réflexion commune dans les équipes, présente dans le système d'accompagnement. Le temps de réflexion existe dans d'autres structures luxembourgeoises (ex : 3h/sem. au Neie Lycée). Il faudrait mettre l'accent sur une équipe pluridisciplinaire et mettre l'équipe en valeur. La direction de l'équipe doit assurer un développement de la qualité dans les structures e.a. en favorisant le développement du personnel (accompagnement, formation continue), en réunissant l'équipe (travail de documentation et de réflexion sur les situations pédagogiques, « teambuilding »). Il sera aussi

nécessaire pour le personnel pédagogique de disposer d'heures de préparation et de documentation.

Plus l'équipe éducatif sera composée de personnes en processus de qualification (il n'est pas acceptable de recruter des personnes non qualifiées qui ne se forment pas), plus le temps d'accompagnement (et notamment de documentation et de réflexion) nécessaire sera long. Un investissement incontournable pour un accueil de qualité !



Annexe 1 : Référentiel de compétences

DOMAINE DE COMPETENCES 1 : ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DU JEUNE ENFANT ET DE SA FAMILLE

1/1 Développer des pratiques adaptées d'accueil et d'accompagnement du jeune enfant et de sa famille.

- Savoir répondre aux besoins et/ou attentes des familles en matière d'accueil (repérer, orienter, organiser, mettre en oeuvre).
- Savoir établir avec chaque enfant une relation adaptée et appropriée en fonction de son développement, de son histoire et de son entourage familial.
- Savoir créer les conditions d'un accueil adapté à chaque enfant en termes de confort, de sécurité, de médiation éducative et d'interactions dans le groupe.
- Savoir assurer les soins de vie et l'accompagnement quotidien dans une relation privilégiée au jeune enfant.
- Savoir agir dans le respect des règles éthiques.

1/2 Reconnaître et faciliter au quotidien la fonction parentale.

- Savoir reconnaître à tout parent une place éducative.
- Savoir définir, avec la famille, le projet d'accueil et d'accompagnement dans une démarche de co-éducation.
- Savoir créer les conditions d'accueil et d'échange avec et entre les familles.
- Savoir soutenir (faciliter, encourager, valoriser) chaque parent dans sa fonction d'éducation.

1/3 Contribuer à une démarche de prévention précoce autour des premiers liens d'attachement.

- Savoir repérer (observer et analyser) pour chaque enfant la dynamique des premiers liens.
- Savoir accompagner chaque famille et enfant dans les processus de séparation et d'individuation.
- Savoir élaborer avec la famille des solutions adaptées en cas de difficultés (ouverture, passage de relais...).

DOMAINE DE COMPETENCE 2 : ACTION EDUCATIVE EN DIRECTION DU JEUNE ENFANT

2/1 Favoriser le développement global de l'enfant et viser son inscription sociale dans ses différents milieux de vie (famille, école, loisirs...).

- Savoir concevoir et mettre en oeuvre un projet éducatif.
- Savoir proposer les conditions relationnelles et pédagogiques propres à favoriser la dynamique évolutive de l'enfant dans tous les aspects de son développement.
- Savoir conduire et aménager des espaces temps pour que les jeunes enfants puissent s'éveiller et expérimenter, par le jeu, l'expression, les conduites motrices et les interactions.
- Savoir utiliser ses capacités d'observation et d'écoute pour analyser les situations éducatives, adapter les dispositifs et démarches pédagogiques.
- Savoir individualiser les méthodes au sein d'un collectif.
- Savoir soutenir les processus d'autonomisation, d'acculturation et de socialisation de l'enfant.
- Savoir établir des relations personnalisées et distanciées en ayant conscience de l'impact de sa subjectivité.

2/2 Concevoir et mettre en oeuvre des actions de prévention sur les questions d'éducation, de santé et d'exclusion sociale.

- Savoir assurer des actions préventives concertées en matière d'éducation à la santé et à la sécurité.
- Savoir réagir à des situations d'urgence (pratiquer les gestes d'urgence et les protocoles de 1ers soins).
- Savoir repérer les signes de maltraitance (familiale et/ou institutionnelle) et élaborer des réponses appropriées.
- Savoir mettre en place des pratiques éducatives d'hygiène.
- Savoir mettre en place des protocoles d'hygiène, de sécurité et de 1ers soins respectueux de chaque enfant.



- Savoir repérer des situations d'exclusion sociale et élaborer des réponses appropriées.

DOMAINE DE COMPETENCE 3 : COMMUNICATION PROFESSIONNELLE

3/1 Contribuer à l'élaboration et à la conduite du projet socio-éducatif au sein d'une équipe pluriprofessionnelle de l'établissement ou du service.

- Savoir soutenir et accompagner l'équipe afin de maintenir une cohérence d'intervention dans le cadre des missions, du projet institutionnel et de leurs évolutions.
- Savoir conduire une réunion.
- Savoir articuler sa pratique avec les places et fonctions des différents acteurs afin de favoriser une dynamique de travail en équipe.
- Savoir rédiger des écrits professionnels (synthèse, projet, compte rendu, observation...).
- Savoir inscrire l'action éducative dans un cadre administratif, juridique et financier.
- Savoir argumenter ses propositions.
- Savoir mutualiser et transmettre son savoir faire.
- Savoir utiliser les différents supports et techniques de communication.

3/2 Assurer en l'équipe la cohérence de l'action socio-éducatif auprès des jeunes enfants en coopération avec les parents.

- Savoir repérer et articuler la place respective de l'équipe et des parents dans l'action éducative.
- Savoir conduire un entretien.
- Savoir construire la continuité éducative entre famille et institution en créant les conditions de communication avec les familles.
- Savoir se situer et adapter son langage et son écoute au regard de situations humainement et socialement complexes.
- Savoir restituer aux parents le vécu de l'enfant en leur absence.
- Savoir expliciter aux parents le projet éducatif afin qu'ils puissent y prendre place.

- Savoir orienter les familles vers les services et personnes compétents au regard de leurs besoins.

DOMAINE DE COMPETENCES 4 : DYNAMIQUES INSTITUTIONNELLES, INTERINSTITUTIONNELLES ET PARTENARIALES

4/1 Inscrire les projets et interventions socio-éducatives dans les réalités propres aux institutions et aux politiques de la petite enfance.

- Savoir concilier son action avec les exigences budgétaires.
- Savoir identifier la place de la structure dans son environnement.
- Savoir exercer les responsabilités liées à sa position d'expert de la petite enfance au niveau éducatif et social.
- Savoir positionner les actions menées dans un contexte de promotion de l'enfance et de repérage de l'enfant en tant que personne.
- Savoir poser clairement l'articulation entre projet éducatif et projet social.
- Savoir promouvoir un projet à ses différents niveaux (établissement, social, éducatif).
- Savoir actualiser ses connaissances sur l'évolution des politiques sociales.

4/2 Participer à l'action sociale territorialisée et à la synergie des compétences des différents acteurs.

- Savoir conduire des actions conjointes avec les partenaires de l'intervention sociale, sanitaire, scolaire et culturelle.
- Savoir s'inscrire dans l'organisation d'événements liés à l'action sociale.
- Savoir proposer et argumenter dans le cadre de l'élaboration de projets territoriaux de politique sociale concernant la petite enfance.



FONCTIONS :

1. ETABLIR UNE RELATION, ELABORER ET METTRE EN OEUVRE LE PROJET EDUCATIF EN DIRECTION DU JEUNE ENFANT.

- Favoriser le développement global de l'enfant et viser l'insertion sociale et scolaire de tous les enfants.
- Développer des pratiques d'accueil et d'accompagnement.
- Se positionner dans une démarche de prévention précoce.

2. ETABLIR UNE RELATION, ELABORER ET METTRE EN OEUVRE LE PROJET EDUCATIF EN COOPERATION AVEC LES PARENTS.

- Accueillir les familles dans leurs singularités, travailler les liens et les relais avec les parents.
- Reconnaître et faciliter au quotidien la place et la responsabilité des parents. Valoriser ou soutenir les compétences parentales.

3. CONCEVOIR ET CONDUIRE L'ACTION EDUCATIVE AU SEIN D'UNE EQUIPE PLURI PROFESSIONNELLE.

- Inscrire l'action éducative dans les réalités et contraintes de l'établissement ou du service.
- Assurer avec l'équipe la cohérence de l'action éducative auprès des jeunes enfants en coopération avec les parents.
- Concevoir et mettre en oeuvre des actions de prévention sur les questions d'éducation et de santé.

4. ELABORER L'ACTION EDUCATIVE ET SOCIALE EN LIEN AVEC LES CADRES INSTITUTIONNELS, PARTENARIAUX ET LES POLITIQUES DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE.

- Inscrire l'action éducative dans les réalités et exigences propres aux problématiques des structures et des services de l'enfance.
- Participer à l'action sociale territorialisée et à la synergie des compétences des différents acteurs.

- Exercer une fonction d'expertise socio-éducative "Petite Enfance" en tant qu'acteur des politiques sociales.

Source:

http://www.passerelles-eje.info/dossiers/dossier_suite_72_71_referentiel+professionnel+eje+-+domaines+competences+1+2.html



Annexe 2 : Le personnel dans les maisons relais

(extrait du règlement grand-ducal du 20 juillet 2005 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de maisons relais pour enfants)

Art. 10. Le personnel d'encadrement, pour 80% des heures d'encadrement au moins, doit faire valoir une qualification professionnelle répondant aux dispositions des alinéas ci-après.

Sont considérés répondre à la condition de qualification professionnelle:

- la personne faisant valoir une formation professionnelle dans les domaines psychosocial, pédagogique ou socioéducatif,
- les professions de santé et de soins,
- l'auxiliaire économe,
- le détenteur du certificat aux fonctions d'aide socio-familiale,
- la personne en voie de formation pour une des qualifications professionnelles énumérées ci-dessus, pour autant que 33% au plus des heures d'encadrement du service soient assurées par des agents en voie de formation,
- le détenteur d'un certificat d'aptitude technique et

professionnelle, s'il certifie avoir participé à au moins cent heures de formation continue dans le domaine socio-éducatif, reconnue par le ministre,

- la personne qui fait valoir au moins cinq années d'études post-primaires réussies, si elle certifie avoir participé à au moins cent heures de formation continue dans le domaine socio-éducatif, reconnue par le ministre,
- dans les services existants au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, toute autre personne ayant été reconnue comme répondant aux conditions de qualification professionnelle en vigueur.

Le chargé de direction et le personnel d'encadrement de tout service, pour 40% au moins des heures d'encadrement, doivent faire valoir une formation professionnelle dans les domaines psychosocial, pédagogique ou socio-éducatif.

En période de vacances scolaires, le service est autorisé à recourir, au niveau de son personnel d'encadrement, à des élèves et étudiants à condition qu'ils assurent, en moyenne pour la durée totale des vacances scolaires, au plus 33% des heures d'encadrement du service et qu'ils interviennent sous la supervision d'agents qui répondent à la condition de qualification professionnelle telle que définie à l'alinéa 2 ci-dessus.

R&D

Créé en 2003, le service R&D relie les connaissances pratiques et la recherche scientifique aux questions socio-politiques actuelles et aux expériences des professionnels sur le terrain. Centre de compétence en matière d'élaboration d'études et de projets, le R&D favorise le développement social à travers le transfert d'innovations et l'adaptation de bonnes pratiques au contexte luxembourgeois.

Pour abonner/désabonner le bulletin d'information du Service Recherche et Développement de la Confédération Caritas Luxembourg asbl, veuillez envoyer un email à Mme Lydie Krecké: lydie.krecke@caritas.lu