

R & D

enunmot



Personal mit niedriger Qualifizierung im non-formalen Bildungssystem : eine Win-Win-Situation ?

Rapport de la conférence de clôture du projet VALIflex (3/12/2013)

Mot de bienvenue

Prof. Dr. Michael S. Honig, Université du Luxembourg

L'accueil d'enfants était longtemps une affaire de famille au Luxembourg. Les premiers changements ont eu lieu à la fin des années 90, surtout après le conseil européen de Lisbonne (2000) et Barcelone (2002). Ceci est le véritable départ du développement de l'accueil d'enfants en dehors du cadre familial. La première pierre à l'édifice a été le règlement grand-ducal de 2005 qui a instauré les Maisons relais. Les chèques service accueil en été mis en place en 2009, ceux-ci ont permis de soulager les parents du coût de l'accueil d'enfants. Le nombre de communes et d'associations actives dans le domaine de l'accueil d'enfants a sans cesse augmenté, à tel point que le Luxembourg a quasiment atteint les conditions demandées par Bruxelles. En parallèle à ce développement une autre question a émergée : Combien de personnel qualifié peut être « produit » pour travailler dans ces structures d'accueil ? La Fondation Caritas Luxembourg s'est penchée sur cette question à travers les projets FLEX depuis le début des années 2000. Ces projets posaient la question de savoir comment une expansion quantitative du secteur pouvait répondre à des critères pédagogiques qualitatifs. L'objectif était d'unir un service aux parents avec la promotion du développement

de l'enfant, d'unir flexibilité organisationnelle et qualité pédagogique. La question de la qualité pédagogique a continuellement gagné en importance. Il ne s'agit plus simplement de garde d'enfant, mais d'exigences éducatives. La nouvelle loi (Kinder- und Jugendgesetz) parle d'éducation non-formelle dans la petite enfance et de l'âge scolaire. Les structures doivent développer ce domaine d'éducation non-formelle et orienter leurs pratiques pédagogiques vers les critères d'un cadre national. Ce domaine doit être indépendant de l'école et ne pas être une cantine de midi avec des occupations du temps libre. En 2009, le plan d'encadrement périscolaire (PEP) concrétise cette volonté avec un programme pédagogique. Il se dessine entre-temps que le concept d'éducation non-formelle de l'accueil d'enfants dans les structures s'organise avec les parents et l'école.

L'Université du Luxembourg a observé ces évolutions et dispose d'un groupe de recherche « Early Childhood : Education and Care » depuis 2008. Ce groupe analyse les changements de l'accueil d'enfants au Luxembourg dans le contexte européen. Sa mission se compose de recherche, développement et conseil. L'Université Luxembourg coopère dans le développement de la pratique et la politique de la qualité de l'accueil d'enfants nationale. Le premier grand projet de recherche, bouclé fin 2012, était un accompagnement scientifique dans un modèle de dispositif d'une Maison relais – crèche. Cet accompagnement a été étendu à six autres structures. Le point central était la pratique pédagogique quotidienne dans les structures. Comment est-ce que le personnel réussissait à unifier les différentes (et contradictoires) attentes des parents, services publics et marché de l'emploi avec leurs critères de bonne pédagogie ? Comment concrétisaient-ils la qualité pédagogique ? Les concepts et visions seuls ne modifient pas la pratique. C'est en comprenant pourquoi la pratique dans les structures éducatives fonctionne tel qu'elle fonctionne qu'il est possible d'établir des réflexions sur la réalisation de nouvelles idées et concepts. Un guide pour les Maisons relais a été développé et sur celui-ci un programme de formation continue en module. L'une des difficultés de développement est l'exigence



linguistique au Luxembourg. La compétence linguistique dans une société plurilinguistique signifie pouvoir traiter les différences constructivement. L'Université du Luxembourg travaille sur un modèle de compétence linguistique. Un recensement des bonnes pratiques est aussi effectué. L'objectif du projet est de stimuler l'autoévaluation, collecter les expériences et de les transmettre tout en exigeant une utilisation réfléchie des langues dans les structures pédagogiques.

L'exposé de toutes ces activités amène à la raison pourquoi l'Université du Luxembourg a accueilli la conférence. L'Université du Luxembourg est un partenaire dans le développement de la qualité dans l'accueil d'enfants au Luxembourg. Le sujet des personnes peu qualifiées dans les structures de garde synthétise la complexité du problème de qualité. Il ne s'agit pas uniquement de qualifier des personnes pour travailler avec des enfants ou des certificats (et leur reconnaissance). Il s'agit aussi de travail d'équipe et de coopération dans l'accueil d'enfants, de marché de l'emploi, de politique de l'égalité des chances, etc. Ce n'est pas une ironie de vouloir ouvrir ce marché de l'emploi aux femmes et avec le développement de l'accueil d'enfants de créer un marché de l'emploi surtout occupé par des femmes. Le problème de la qualité n'est pas un problème de conception pédagogique. Le Luxembourg multilingue le sait bien. Les projets FLEX ont posé la question du rôle que peut jouer la formation des personnes peu qualifiées dans le système. S'agit-il d'un modèle de sortie (du chômage) ou une opportunité de découvrir des compétences sous-estimées et de les rendre utiles à l'accueil d'enfants? A quoi peut ressembler la continuation de la formation? Ces deux questions ne sont pas à traiter isolément. Il y va d'une intégration à moyen terme de la formation de base jusqu'au Bachelor. L'Université du Luxembourg est aussi sollicitée sur le sujet en tant qu'institut de formation.

Le projet FSE VALiflex

Dr. Danielle Schronen, Responsable du projet VALiflex

L'entreprise, qui a été engagée avec FOGAflex et entérinée en 2005 dans un règlement grand-ducal, de permettre aux personnes sans diplôme de travailler dans le domaine social et éducatif au sein des structures de garde a été couronnée de succès à certains égards au niveau de la politique du marché du travail et de l'éducation.

VALIFlex était composé des blocs suivants : organisation de formations, sensibilisation des VAE, évaluation du projet et réalisation d'une publication. Les différents blocs seront présentés tout le long de ce rapport. Le projet n'était pas uniquement l'affaire de Caritas. Un grand remerciement aux partenaires qui sont côté financement le FSE, Fonds pour l'emploi et côté mise en œuvre l'ADEM, le Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle et le LTPES.

Le défi accepté par les projets Flex en 2001 était de qualifier par une éducation non-formelle les personnes qui avaient des liens avec les enfants en tant que parents, mais jamais professionnellement. Une formation de base a été mise en place, qui a depuis été révisées conceptuellement pour répondre aux exigences des bailleurs de fonds. Le contenu a été modifié afin qu'il puisse s'introduire dans le concept « Welt-Atelier ». À ce jour, la demande de formation de base reste actuelle. Les nombreux intéressés rencontrés lors des réunions d'information et des entretiens de sélection provenaient de domaines démographiques, géographiques, sociaux et professionnels très différents.

Une série de cinq formations ont été offertes lors des 3 dernières années. 460 personnes intéressées ont été invitées aux réunions d'informations, 168 candidats ont participé à un entretien individuel, 104 personnes ont participé aux formations et 100 participants ont terminé la formation avec succès.



Selon les chiffres de l'ADEM du 20 septembre 2013, 66 participants aux formations n'étaient plus déclarés comme « demandeur d'emploi ». La majorité des postes occupés était dans le milieu social. Il est à mentionner que 9 personnes étaient concernées par une mesure d'emploi (stage de réinsertion, CIE), 3 personnes étaient sur le point de conclure un contrat de travail et 18 personnes (dont 2 sur les listes d'attentes pour s'inscrire aux formations d'éducateur à l'étranger) étaient encore à la recherche d'un emploi.

Evaluation des projets Flex depuis 2001

Charles Berrang, Nathalie Georges, Chargés d'études

Objectif de l'évaluation est de comprendre l'impact à long terme des projets Flex sur les parcours professionnel et personnel des participants ainsi que le niveau de satisfaction concernant la formation Flex dispensée.

L'évaluation des quatre projets FOGAflex, QUALiflex, FORMAflex et VALiflex a eu lieu en été 2013.

Entre le début des projets Flex, à savoir en 2003, jusqu'à la fin de 2012, dernière session terminée à la date du début de notre évaluation, on dénombre au total 217 participants aux formations organisées dans ce cadre. Il est cependant à noter que 32 coordonnées étaient erronées ou plus à jour, ce qui nous permettait de joindre un maximum de 185 individus formés. Parmi ce total, nous avons pu compter sur la participation de 100 personnes, ce qui représente au taux de réponse de 54,1%, soit plus de la moitié des formés Flex joignables sur une période de 10 ans.

Les résultats de l'évaluation sont consultables sous le lien : <http://www.qualiflex.lu/pdf/enunmot-1.pdf>

Présentation de la publication VALiflex

Dr. Danielle Schronen

La formation de base de 3 mois a été considérée par Caritas comme un billet d'entrée pour le domaine de l'éducation non-formelle, à laquelle d'autres modules de formation devaient suivre. L'idée Flex a fait ses preuves comme en témoigne l'évaluation de Charles Berrang & Nathalie Georges, mais n'est toujours pas arrivé à sa destination finale, comme le souligne Marco Deepen.

Depuis 2008 existe la possibilité d'une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de se qualifier, c'est à dire d'obtenir un diplôme luxembourgeois. VALiflex a saisi cette opportunité. Malheureusement, les conditions émises par les bailleurs de fonds obligeaient au seul accompagnement de demandeurs d'emploi sans travail, mettant ainsi un bâton dans les roues. Les quelques candidats pour la VAE au moment de la formation de base qui n'avaient aucun emploi ont assez rapidement trouvé un emploi, ce qui les disqualifiait pour un accompagnement dans le cadre de VALiflex. Dans cette publication, Marco Da Silva présente la procédure en vigueur, et Roland Gengler les résultats précédents dans le domaine de diplômes socio-éducatifs, ainsi que l'expérience d'un accompagnateur à la procédure avant.

Dans cette publication sont aussi présentées les principales voies de qualification qui s'offrent aux personnes faiblement ou pas-qualifiés. Cette partie a pour vocation de donner un aperçu des différents dispositifs de formations, des curriculums, des pré-requis à l'intégration d'une formation spécifique et ainsi de suite.

La VAE étant une voie de qualification qui à la base faisait partie intégrante du projet VALiflex, elle fait l'objet d'un article propre pour ce qui concerne le domaine de l'Éducateur et de l'Auxiliaire de Vie au Luxembourg. Bien que prévu dans le projet, aucun des participants aux formations n'a pu être accompagné dans une procédure de VAE. La principale raison à cela pour n'en citer qu'une est que les personnes rencontrées à l'ADEM et recrutées



pour les formations ne possédaient pas assez, voire très peu d'expériences dans le domaine de l'enfance pour pouvoir prétendre à une VAE.

Où existe-il des domaines d'action pour l'éducation de base à l'avenir ? Selon le rapport publié par Charles Berrang & Nathalie Georges la plupart des décideurs sont pour un système de qualification perméable et d'un accompagnement professionnel de la formation de base et continue. Corinne Flammant & Marie-Claire Ruppert misent sur une coopération plus étroite entre l'ADEM, les formateurs et les employeurs afin d'accroître l'efficacité de telles formations. Paul L. Prussen indique que la différence entre personnel qualifié et non-qualifié devient parfois floue dans la pratique, mais existe néanmoins. Jean-Paul Jerolim rappelle qu'il est possible d'engager à un certain pourcentage du personnel sans toutes les formations, donc la formation de base constitue déjà un progrès pour eux. D'autre part, les participants viennent souvent avec des idées qui sont éloignées de la réalité. La mission des référents n'est pas seulement de transmettre une connaissance théorique, mais aussi de faire comprendre aux participants à quoi s'attendre dans la pratique (stage comme un élément important de la formation de base).

Cependant, les défis ne se limitent pas au système d'éducation. Charles Berrang & Nathalie Georges rapportent sur les conflits du personnel qui peuvent survenir en raison de rôles mal définis. Insatisfaction auprès des personnes peu-qualifiées lorsqu'elles pensent faire le même travail que leurs collègues qualifiés pour moins d'argent. Les employeurs demandent une carrière pour les travailleurs peu-qualifiés dans la convention collective: un rôle clair et une perspective sont nécessaires. Manuel Achten et Mathias Urban démontrent que la qualité ne repose pas uniquement sur la qualification du personnel, mais aussi dans une large mesure sur l'organisation du travail éducatif en équipe et une pratique basée sur une constante évolution réflexive. La qualité dans l'éducation non-formelle résulte d'un système compétent de l'éducation non-formelle! Un domaine passionnant de l'action s'ouvre !

Le rôle des employés peu qualifiés dans le domaine de l'éducation non-formelle: les défis systémiques et modèles de formation

Prof. Dr. Mathias Urban, University of Roehampton, London

Prof. Dr. Mathias Urban enseigne les sciences éducatives concernant la petite enfance à l'Université de Roehampton à Londres, où il est également directeur de la recherche appropriée. Il s'intéresse particulièrement à la professionnalisation de la pratique socio-éducative. Il est l'auteur de l'étude «Exigences de compétence dans la petite enfance » au nom de la Commission européenne.

L'exposé du Prof. Dr. Mathias Urban est consultable sous le lien : http://www.qualiflex.lu/pdf/MU_Luxembourg2-3.12.2013.pdf

Les employeurs témoignent au sujet de leurs expériences avec les travailleurs peu qualifiés

Manuel Achten (MFI), Marco Deepen (Croix-Rouge), Maria Greindl-Ramirez (Inter-Actions), Hélène Weber (Arcus), Laurent Zimmer (Ville d'Esch-sur-Alzette)

Manuel Achten (MFI) devait initialement intervenir à la discussion qui suit ces témoignages. Suite à des changements d'agenda son intervention a été avancée.

Manuel Achten :

« Education and Care » est un secteur qui a explosé. Sans les personnes peu qualifiées, il n'aurait pas été possible d'accueillir les enfants en un si grand nombre. Le personnel doit être bien qualifié pas au niveau individuel, mais en tant que système. La société luxembourgeoise doit se poser la question « Que voulons-nous pour nos enfants ? ». Il existe différents profils allant d'une personne diplômée d'un Master jusqu'à la personne « simplement gentille ».



L'expansion du secteur a obligé le recrutement de beaucoup de personnel, y compris les personnes peu qualifiées.

40% de la société luxembourgeoise est d'origine étrangère. Cet élément doit aussi être pris en compte. La question est ouverte par rapport aux éducateurs d'origine étrangère, ainsi que celle de l'égalité des chances. Peu d'hommes travaillent dans le secteur. Il serait souhaitable d'avoir du personnel ayant la même origine que les enfants. Les structures d'accueil ne sont pas à isoler du « chez soi ». Il s'agit de parents et d'enfants. Il ne s'agit pas d'une école, il faut voir bien plus loin. Il s'agit de la construction d'une société. Les personnes travaillant dans ces structures doivent, pour cette raison, être un miroir de la société luxembourgeoise composée de différentes cultures et classes sociales.

Il est contreproductif d'engager des personnes peu qualifiées uniquement pour faire baisser les chiffres du chômage et faire baisser les coûts liés à l'accueil d'enfant. A une époque les parents étaient déjà contents de trouver une place dans une Maison relais. La situation change. Les parents peuvent devenir plus exigeants envers les structures et commencent à avoir la possibilité de choisir la structure qui va accueillir leur enfant. Il est important de regarder en arrière et de faire le bilan. Ce bilan permet de définir la qualité et de mieux cerner les attentes des parents. Il ne s'agit pas uniquement de questions pour les spécialistes, mais il s'agit de questions sociétales.

L'apport des scientifiques reste important, surtout dans un pays de la taille du Luxembourg. Le travail en commun est important. Les scientifiques se doivent d'être critiques sans oublier d'avoir une vision vers l'avenir pour savoir vers quelle direction se diriger. Les ministères ne sont ni composés par des scientifiques ni par des praticiens. Il s'agit majoritairement de fonctionnaires. Des conférences comme celle-ci sont importantes car elles permettent un échange nourrissant les travaux à venir.

Maria Greindl-Ramirez :

Inter-Actions emploie des personnes peu qualifiées et considère qu'il s'agit d'une de leurs missions de leur fournir un emploi. La préparation des personnes qui vont encadrer les personnes « peu qualifiées » est importante. Leur rôle s'approche de plus en plus de celui de manager. L'ensemble doit être vu comme un système composé de personnel qualifié et de personnel moins qualifié. Cette équation ne peut fonctionner que lorsque le manager arrive à fédérer une équipe à partir des différents profils qui la compose. Il est important de définir les missions/tâches de tout le monde ainsi que de clarifier les attentes envers chaque personne. Des insatisfactions peuvent émerger dans le cas contraire et ce serait contreproductif. De ce fait la promotion de la formation revêt une grande importance que ce soit celles des responsables/managers, celles du personnel qualifié et celles du personnel peu qualifié.

L'accueil d'enfant est un système dans lequel les parents ont un rôle à jouer. Il est important de savoir ce qui est souhaité dans les structures d'accueil. S'agit-il uniquement de garde d'enfant ou est-il aussi question de stimuler ces enfants ? Après avoir donné une réponse à cette question il est important de se donner les moyens d'atteindre les objectifs fixés. Inter-Actions travaille avec un public très défavorisé, ce qui accroît l'obligation de fournir aux enfants une stimulation qu'ils n'ont pas forcément à la maison. Les enfants accueillis dans les structures d'accueil sont dans un âge où ils sont très réceptifs et il est essentiel pour les éducateurs d'exploiter cette période. Ce serait un échec de la mission éducative des structures de ne pas l'exploiter. Pour cette raison, il est important de continuer à former tout le personnel dans l'intérêt de l'enfant et pour promouvoir la qualité. Pour y parvenir Inter-Actions a mis en place le concept d'action générale sur trois ans avec des projets d'assurance qualité (annuel) dans chacune de ses structures.

Les contrats de 10h/sem. sont surtout destinés pour les travaux à la cantine et sont surtout occupés par des femmes âgées de 50 ans et plus. Cela change pour les



contrats de 30h/sem., les femmes concernées sont plus jeunes. Inter-Actions motive les jeunes employés d'aller en formation. Les femmes plus âgées sont encouragées pour effectuer au moins des formations de type FLEX.

Il est impossible de subvenir à ses besoins avec un contrat de 10h/sem. Il existe donc une forme de précarité auprès des personnes peu qualifiées. Les structures sont néanmoins dépendantes d'eux. Pour cela, il est important de bien mesurer les exigences envers les personnes peu qualifiées. Il existe le risque que ces personnes quittent les structures si les demandes/exigences en termes de formation sont trop élevées. Il n'est pas évident de trouver des remplaçants pour les contrats à 10h/sem.

Hélène Weber :

Arcus participe de depuis le début aux projets Flex. Arcus proposait, en parallèle, de nouveaux modèles d'accueil d'enfant dans ses structures ainsi que la formation de personnes peu qualifiées. Il s'agissait d'un modèle intéressant et dynamique dans lequel les personnes impliquées, se sont beaucoup engagées. Ce dynamisme doit être maintenu pour créer des innovations et de donner une nouvelle orientation aux femmes rentrantes.

Il faut un projet commun dans les structures dans lequel chaque personne a selon les postes ses devoirs et il est nécessaire que chacun les accepte. Les missions et devoirs sont différents, mais c'est cela qui les rend aussi passionnants. Quels sont les devoirs d'un éducateur gradué ? Est-il plus impliqué au niveau conceptuel ? Quels sont les devoirs des personnes peu qualifiées ? Chacun vient avec son profil individuel. Les personnes peu qualifiées apportent des compétences acquises sur le tas et de la spontanéité. Les éducateurs sont plus réfléchis dans leurs décisions. La diversité du personnel est une richesse, mais la gestion de cette équipe est importante. Le résultat peut être extraordinaire si cette gestion est bien effectuée.

Cette harmonie ne vient pas toute seule. La formation est nécessaire à tous les niveaux que ce soit auprès des

personnes peu ou très qualifiées par rapport au concept utilisé dans les structures, les objectifs communs et les orientations. Tout le monde doit intégrer ces principes et les mettre en place à son niveau. Il faut donc faire appel aux formations, pas uniquement celles pour les personnes peu qualifiées, mais aussi aux formations impliquant tout le personnel dans une réflexion commune sur comment mettre en action les objectifs communs sur le terrain.

La difficulté est que le travail quotidien n'est pas linéaire ni régulier. Les enfants n'arrivent pas tous à 8h et ne repartent à 17h. Il y a de grandes variations en cours de journée ce qui entraîne que les besoins en personnel varient en fonction. Les enfants sont généralement assez calmes le matin et peu de personnel est nécessaire pour les encadrer. La configuration change à midi. Les enfants sortent de 4h de cours, sont excités et doivent manger. Ce qui amène un besoin en personnel plus grand. L'après-midi redevient plus calme à nouveau. La difficulté est là : bien gérer son personnel à des moments différents de la journée.

Le premier projet Flex (Fogaflex) s'adressait aux femmes « rentrantes ». Il s'agissait de femmes qui avaient interrompu leur carrière professionnelle pour avoir des enfants et les éduquer. Elles souhaitaient reprendre une activité une fois les enfants grands. Les femmes qui postulent à présent aux postes destinés aux personnes peu qualifiées avec peu d'heures sont de plus en plus jeunes. Il s'agit parfois de femmes qui ne sont plus satisfaites de leur situation familiale et qui souhaitent/doivent subvenir elles-mêmes à leurs besoins. Malheureusement, la plupart du temps, il s'agit de femmes qui ont eu une scolarité chaotique et des qualifications tellement basses qu'elles n'ont pas d'autres opportunités professionnelles. Cela représente un vrai défi d'avenir. Que faire de ces femmes ? Quelles perspectives d'avenir peut-on leur offrir ?

Le système ne peut pas se passer des personnes peu-qualifiées actuellement. Le nombre de personnes qualifiées disponibles n'est pas assez élevé. De plus, les personnes peu qualifiées apportent une réelle plus-



value. Quelles possibilités leur sont proposées au niveau des formations ? Il faut rendre les cycles de formation perméables, faire en sorte que Flex puisse être une première étape afin d'intégrer une formation qualifiante qui donne accès à une carrière précise. La question intéressante à se poser est la suivante : Est-ce que nous laissons les personnes peu qualifiées toujours au bas de l'échelle ou, au contraire, nous les encourageons à continuer à se former afin d'augmenter leur apport à l'institution qui les emploie ?

Marco Deepen :

Les Maisons relais ont été créées dans l'urgence. La demande de la part des parents était énorme et la nécessité de faire appel aux personnes peu-qualifiées s'imposait du fait qu'il n'y avait pas assez d'éducateurs disponibles. L'urgence rend inventif et de grandes choses ont été créées.

Le moment d'un rééquilibrage vient d'arriver et la question du traitement des personnes peu qualifiées qui sont actuellement dans le système s'impose. Il existe des facteurs critiques de succès (voir intervention Prof. Urban). Il est important de laisser les personnes peu qualifiées participer aux prises de décision, les inclure dans la réflexion pédagogique et les laisser participer à des formations. Ces éléments sont importants pour une bonne intégration. Les formations ne doivent pas concerner uniquement le personnel qualifié ou ayant des contrats à 30-40 h/sem. Cela vaut pour tout le monde, y compris les personnes peu qualifiées. L'équipe pédagogique est renforcée de cette façon. Tout le personnel doit connaître la direction empruntée et connaître le concept pédagogique. L'objectif est de stimuler les enfants et les aider à développer des personnalités fortes.

Les problèmes liés aux situations des personnes peu qualifiées sont connus. Ces personnes obtiennent surtout des contrats de 10-12 h/sem., contrats pour lesquels les éducateurs qualifiés ne postulent pas. Les personnes qui postulent à ces postes sont des personnes peu qualifiées.

Le moment est venu d'examiner les possibilités du système de formation avec les possibles apports de la part de l'Université, du LTPES et des employeurs. Les solutions doivent être recherchées ensemble. Il n'existe pas un unique responsable en ce qui concerne la formation.

Au début des années 2000, il y avait une volonté politique de réorienter les femmes rentrantes dans le marché de l'emploi et de fonder des structures de garde d'enfant flexibles et qualitatives. Ce postulat a tendance à changer. L'âge des personnes peu qualifiées baisse et l'interruption prématurée des études y joue certainement un rôle important. Avec l'explosion du secteur, un grand marché de l'emploi s'est ouvert. Malheureusement, les éducateurs diplômés ne souhaitent pas y postuler du fait des contrats à temps de travail réduit.

La promotion du « life long learning » ne doit pas être effectuée uniquement par les employeurs. Les personnes concernées doivent elles-mêmes en émettre le désir. La Croix-Rouge dispose dans chaque maison d'une à deux personnes qui continuent leurs études à l'étranger en tant qu'éducateur en formation. Ces personnes sont donc à l'étranger une journée par semaine, généralement le vendredi. Cela amène quelques soucis organisationnels, mais l'institution soutient ses employés dans leurs démarches. A moyen terme, les personnes concernées deviendront du personnel qualifié supplémentaire pour l'institution. Il s'agit d'une sorte d'éducation pratique.

Laurent Zimmer :

Les Maisons relais ne peuvent pas fonctionner sans personnel peu qualifié. Un éducateur diplômé qui sort de l'école souhaite un emploi à plein temps. Les structures d'accueil ne peuvent pas fonctionner uniquement avec du personnel ayant des contrats à plein temps. Au début, beaucoup de personnes postulaient aux postes disponibles. Il était possible d'effectuer une réelle sélection auprès des personnes sans diplôme, mais ayant une belle expérience de vie. Ceci engendrait la constitution de belles équipes. L'embauche de personnes peu qualifiées ne se justifie pas par leur coût



moins élevé. Les enfants qui fréquentent les structures d'accueil de la Ville d'Esch-sur-Alzette peuvent avoir une présence maximale de 32 h/sem. dans ces structures. D'où la difficulté d'engager des personnes avec des contrats à temps plein et non pas pour des raisons financières.

Les personnes peu qualifiées peuvent avoir l'impression d'effectuer les mêmes tâches que le personnel qualifié pour une rémunération moindre. Au moment de l'embauche, les personnes peu qualifiées ne font pas de réclamation. La réaction par rapport au salaire commence à poindre au moment où les personnes commencent à se connaître à travers le travail en équipe.

Les personnes se présentant aux entretiens d'embauche sont effectivement de plus en plus jeunes. Néanmoins beaucoup d'entre elles signalent dès l'entretien qu'elles souhaitent un stage afin de pouvoir s'inscrire à des études à l'étranger. Ce système atteint rapidement ses limites du fait que les personnes concernées sont absentes le même jour.

Les contrats proposés par la commune d'Esch-sur-Alzette dans les structures d'accueil sont généralement de 20h/sem. Ces postes sont vus comme un tremplin et ceci est l'une des raisons pour lesquelles les personnes y postulent. Après un certain délai dans une structure d'accueil il devient possible de postuler à des postes dans d'autres services de la commune. Il doit y avoir une réelle sélection des candidats afin de savoir s'il s'agit de personnes qui souhaitent travailler dans l'accueil d'enfants ou s'il s'agit de personnes avec d'autres ambitions (mutation dans un autre service).

Discussion avec les dirigeants et les experts : le développement dans le domaine de l'éducation non formelle: un modèle pour le Luxembourg?!

Emile Eicher (Syvicol), Chantal Fandel (MENFP), Prof. Dr. Michael S. Honig, Prof. Dr. Mathias Urban, Gaby Wagner (ADEM)

Prof. Dr. Michael S. Honig :

Reconnaître l'expérience de vie et la certifier est un paradoxe. En effet, cela signifie traduire des parcours de vie très personnels dans un système formel d'exigence de compétence. Ce processus est tout sauf évident. Selon les dires de Prof. Dr. Mathias Urban, la reconnaissance est une partie d'un processus systémique et moins un processus formel de la certification.

La formation de base, la formation professionnelle, la formation continue des employés qualifiés, les différentes qualifications qui se rencontrent et les personnes peu qualifiées composent un conglomérat hétérogène d'expériences et de capacités. L'une des questions initiées par les projets FLEX est : comment amener dans un contexte conceptuel les différentes formations de base, formations professionnelles, formations continues et la validation d'acquis. Un pas important dans le développement de la qualité serait de réfléchir à comment fusionner des expériences hétérogènes et comment différentes formations de base et formations professionnelles peuvent être amenées à un tout.

Deux points ont été identifiés lors des discussions de cette conférence. D'abord la question des personnes peu qualifiées n'est pas uniquement une question pédagogique, ou de l'accueil d'enfant en général. En effet, dans tout le système d'accueil d'enfants et les problèmes s'y référant, les enfants sont considérés en dernier. La question de la qualification des personnes peu qualifiées est un problème politique du marché de l'emploi. Pour cette raison, il est important de rapprocher les stratégies de qualification à une stratégie politique pour l'emploi et moins à une stratégie de qualification



pédagogique. Ensuite les compétences systémiques ne doivent pas seulement être souhaitées, mais leur création doit être étudiée. Les compétences systémiques ne se composent pas uniquement de la reconnaissance et de l'évaluation du bien « savoir », mais de la reconnaissance des différences. « Compétences systémiques » signifie trouver des points communs à partir des différences et de la diversité. Il s'agit d'un processus difficile et conflictuel, car des personnes originaires d'horizons différents se réunissent et en faire des équipes reste une mission d'envergure. Un éventuel futur projet FLEX pourrait se pencher sur les processus internes de la création de compétences systémiques à partir de différents groupes de qualification et d'expérience dans des équipes pédagogiques d'accueil d'enfants.

Prof. Dr. Mathias Urban :

L'appréciation de l'expérience et la reconnaissance de celle-ci sont deux choses différentes qui se rencontrent. Il faut examiner comment créer des systèmes dans lesquels l'apprentissage des activités pratiques, la formation professionnelle et la formation continue se rassemblent. Ceci est différent de l'appréciation de base des différentes contributions des personnes concernées. Quelles sont ces contributions qui se basent sur le fond, l'expérience et l'histoire personnelle des personnes ?

L'essentiel dans le cadre conceptuel est d'instaurer des plages horaires pour débattre de la qualité avec les personnes concernées qu'il s'agisse des parents et des enfants. Le débat ne doit pas uniquement se focaliser sur la voie future à emprunter, mais il doit aussi traiter les éléments constatés actuellement. Ceci est un grand défi. Est-il possible de débattre de l'engagement du secteur à côté des dialogues socio-politiques et d'experts ?

Transposer un modèle d'un pays à un autre est impossible. Il doit y avoir une réelle collaboration entre les pays pour l'adaptation d'un modèle. Il s'agit d'approches différentes de la pratique de soutien aux personnes avec peu de qualification.

Une expérience intéressante se déroule à Lyon. Un modèle de qualification y est proposé. Celui-ci permet à des personnes peu qualifiées d'obtenir une qualification de base jusqu'au Bachelor. Le contenu de ce modèle s'inspire de l'expérience de la pratique. L'analyse de pratique permet de nouveau d'unir dans la réflexion la formation et la pratique.

Afin de créer une voie à succès et de favoriser la modification des pratiques courantes il faut impliquer et faire participer consciemment tout l'ensemble des acteurs. Deux mouvements différents existent. Il faut d'abord apprendre à communiquer avec des personnes ayant un parcours différent. Cela ne va pas de soi, il faut s'y exercer. Ensuite, le second mouvement est la responsabilisation et l'engagement des personnes peu qualifiées. Ces personnes ne représentent pas un Ersatz pour le personnel qualifié. Elles peuvent apporter de la diversité et la possibilité aux enfants de découvrir des expériences éducatives différentes. Pour ces raisons il est important de former les personnes peu qualifiées. Il s'agit d'un défi important pour les structures de formation.

Chantal Fandel :

Il est faux d'affirmer qu'il n'existe pas de formation au Luxembourg concernant l'accueil d'enfants. L'accueil d'enfants est un métier, pas uniquement une vocation. Au Luxembourg, il existe des qualifications. Dans la perspective d'un système d'éducation, il n'existe pas de personnes peu qualifiées. Il faut citer les choses par leur nom, il ne s'agit pas de personnes peu qualifiées, mais de personnes non qualifiées. Nommer les personnes ayant effectué les 100h des personnes peu qualifiées est un euphémisme car dans le système actuel et dans les structures, elles sont considérées comme des personnes non qualifiées y compris pour l'estimation de la rémunération. Les contrats collectifs se basent sur les qualifications du système d'éducation. Les personnes concernées n'ont pas de qualification reconnue.

Dans le domaine de l'accueil d'enfants il existe des qualifications au niveau DAP (auxiliaire de vie) et au niveau baccalauréat (éducateur). Les effectifs peuvent



aussi être complétés par des personnes issues de certains métiers de la santé au niveau baccalauréat et BTS. Il existe aussi des Bachelors et des Masters. Le niveau de qualification le plus bas au Luxembourg est le CCP. Il est vrai que cette qualification manque au Luxembourg pour le domaine de l'accueil d'enfants. Il existe différents chemins pour arriver à une qualification. La validation d'acquis est une possibilité qui existe au Luxembourg et il existe aussi l'école de la deuxième chance.

Il est compréhensible que lors de la première phase, il a été nécessaire de former énormément de personnes en peu de temps. Maintenant est arrivé le moment de tout concentrer dans un cadre qui offre des perspectives durables aux concernées. Le DAP « auxiliaire de vie » permet de passer de l'accueil d'enfants au travail avec d'autres groupes de personnes. Ceci est une perspective d'avenir qui permet d'évoluer dans sa carrière au niveau des heures de travail et de la rémunération. La mise en place de formations trop ciblées enlève cette perspective aux personnes.

Les maisons relais et leur expansion sont souvent le centre des discussions. Or un phénomène similaire concernant les personnes non qualifiées a lieu actuellement auprès des assistants parentaux « Dageselteren » et auprès des crèches privées. Ceci conduit à une ségrégation dans la société luxembourgeoise au niveau des enfants. Beaucoup de personnes souhaiteraient travailler dans le domaine de l'accueil d'enfants, mais ne sont pas éligibles aux conditions linguistiques de participation aux formations, respectivement celles d'embauche dans les maisons relais. Ces personnes sont donc exclues et celles-ci construisent leur accueil d'enfants pour leur communauté en parallèle. 90% des personnes participant à la formation d'assistants parentaux sont francophones. Il s'agit de personnes très qualifiées qui choisissent ce chemin du fait qu'ils n'entrent pas dans les critères du secteur. Elles ne sont pas engagées dans une Maison relais et n'ont pas de possibilité de recyclage, car elles ne maîtrisent pas la langue. Ceci les amène à ouvrir leurs propres crèches ou à devenir assistants parentaux.

Gaby Wagner :

Les personnes peu qualifiées restent un sujet important au niveau de la politique du marché de l'emploi. En septembre 2013, 7500 chômeurs avaient un niveau inférieur en ce qui concerne les qualifications. Beaucoup d'entre eux ont arrêté prématurément l'école et n'ont pas forcément envie d'y retourner. Malheureusement, trouver un emploi devient une nécessité urgente. Ceci vaut pour les personnes qui ne sont pas qualifiées (sans formation de base), mais qui sont aptes à effectuer un travail valable, entre autre dans l'accueil d'enfants.

70% des personnes envoyées dans des formations type FLEX ont obtenu un emploi par la suite. Ce chiffre est important au niveau de la politique de l'emploi. Ces personnes ont trouvé un emploi dans le domaine et la majorité y est encore.

Il est important d'offrir des perspectives aux femmes rentrantes, comme le proposait Fogaflex. Il s'agit de femmes qui reviennent sur le marché de l'emploi après une pause ou suite à une séparation (ou divorce). Elles ont une expérience valable pour travailler dans le domaine de l'accueil d'enfants. Il doit exister des possibilités d'obtenir une qualification pour les personnes ayant interrompu leur scolarité. Il s'agit de leur offrir des perspectives sur le marché de l'emploi, tout en offrant la possibilité de se qualifier en cours d'emploi.

Emile Eicher :

Deux sujets différents sont abordés, d'un côté la création d'emploi et de l'autre les besoins des enfants. D'autres secteurs professionnels doivent servir d'exemple pour le traitement de la question de la qualification des personnes peu qualifiées. Le secteur de la construction est un bon exemple pour la formation professionnelle et formation continue. Des personnes peu qualifiées sont engagées et payées au salaire minimum durant des années. Afin de donner des perspectives à ces personnes, il existe un système privé de formation financé par le secteur. Ce système est élaboré de façon intelligente basé sur les besoins des entrepreneurs qui participent à la rédaction



des programmes. Le savoir-faire évolue en permanence dû à l'apparition de nouveaux matériaux utilisés dans la construction. Une meilleure rémunération est proposée automatiquement à l'employé avec ces formations. Il s'agit de négociations entre syndicat et patronat. Cette approche devrait être reproduite dans le secteur de l'accueil d'enfants.

Tout change rapidement dans le domaine socio-politique et ces changements touchent directement les enfants, car ils ont encore toute leur vie devant eux. Ils doivent être réactifs pour avoir une chance de tenir la cadence.

La participation des citoyens est importante dans la bonne gouvernance. Les chances de réussite sont plus élevées s'ils sont impliqués dans les prises de décision. Cette participation signifie reconnaissance, mais aussi dialogue sur un pied d'égalité, que ce soit une personne qualifiée ou peu-qualifiée. Il faut un mouvement d'équipe. L'étude FLEX démontre que la communication fonctionne bien dans les équipes. Les conditions préalables sont donc données pour construire cette éducation non-formelle.

Conclusion

Philippe Streff, Secrétaire général, Caritas Luxembourg

Des projets comme VALiflex ne sont pas l'œuvre d'un individu. Merci à tous ceux qui ont cru en l'idée et aux projets FLEX depuis 2001 : les bailleurs de fonds FSE et le Fonds pour l'emploi ; les partenaires du Ministère du Travail et de l'Emploi, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, l'ADEM et le LTPES, les conférenciers, les encadrants, les participants et tous ceux qui ont contribué à la réussite du projet.

Enfin, mes remerciements vont aux auteurs de la publication VALiflex, qui aident à partager avec les expériences avec les lecteurs, un processus fondamental pour développer des idées.

La société n'est qu'au début de multiples changements qui

affectent le domaine de l'éducation : l'institutionnalisation de l'éducation non-formelle dans l'enfance, la révolution de l'éducation dans une perspective centrée sur l'enfant, ou l'adaptation des employés sur le marché du travail au moyen de systèmes de qualification perméables. Repenser et développer de nouvelles idées ... des actions « extravagantes » sont demandées plus que jamais. Des idées qui paraissent aujourd'hui comme innovantes, étaient plutôt suspectes, il y a quelques années.

Dans le plan d'action de Caritas Luxembourg, l'éducation a un rang de priorité élevé. Le projet VALiflex du service R&D et également cet événement contribuent dans un double sens à cette action, une fois à travers la formation de base pour les employés peu qualifiés et deuxièmement par leur contribution au développement de l'éducation non-formelle au Luxembourg.

Depuis 2001, avec de nombreux partenaires, des projets ont pu être lancés, qui ont fait leurs preuves pour les personnes concernées. Caritas Luxembourg est également disponible pour d'autres coopérations, y compris à rendre réalité un diplôme socio-éducatif sur base de formation et de reconnaissance des expériences de vie. Caritas Luxembourg continuera à œuvrer pour le développement de la qualité dans l'éducation non-formelle en vue de promouvoir l'égalité des chances. Les propositions présentées par Mathias Urban, mais aussi les discussions de ce jour seront examinés à cette fin.

Résumé par Charles Berrang, chargé d'études au R&D



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, de projets et de formations, le R&D favorise le développement social à travers le transfert d'innovations et l'adaptation de bonnes pratiques au contexte luxembourgeois.



Le projet VALflex est co-financé par la Commission européenne. Toute communication ou publication fait dans le cadre de ce projet, sous quelque forme et sur quelque support que ce soit, n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenu comme responsable.