

DÉVELOPPEMENT QUALITÉ

Impact du dispositif de
développement de la qualité sur le
secteur de l'éducation non formelle
SEA & AP

2016-2022



Impressum

Éditeur Service national de la jeunesse *Layout et réalisation* Repères Communication

Année de parution 05/2023

ISBN 978-2-919796-72-4

Sommaire

Préface	4
1. Méthodologie	5
1.1. Remarques préliminaires	5
1.2. Services d'éducation et d'accueil (SEA)	5
1.3. Assistants parentaux (AP)	6
1.4. Agents régionaux (AREG)	6
2. Évolution du travail des SEA et AP depuis 2016	7
2.1. Image de l'enfant	7
2.2. Rôle du pédagogue	8
2.3. Aménagement des espaces	10
3. Instruments et dispositif de développement de la qualité	11
3.1. Cadre de référence et matériel de support	11
3.2. Concept d'action général / projet d'établissement	12
3.3. Journal de bord / rapport d'activité	14
3.4. Formation continue	17
3.5. Agents régionaux	19
3.6. Collaboration avec différents acteurs	22
3.7. Dispositif de développement de la qualité – vue globale	23
4. Ressources et besoins	27
4.1. Cadre de référence	27
4.2. Projet d'établissement	29
4.3. Journal de bord / rapport d'activité	30
4.4. Collaboration avec différents acteurs	31
4.5. Ressources et besoins généraux	33
5. Conclusions et perspectives du SNJ	35
Glossaire	36

Préface

Les services de l'éducation non formelle, à savoir les services d'éducation et d'accueil (SEA), les mini-crèches, les assistants parentaux (AP) et les maisons de jeunes (MJ) sont des acteurs importants de notre contexte éducatif. En effet, ils offrent un cadre et des opportunités d'apprentissage variées qui permettent aux enfants et aux jeunes de découvrir leurs intérêts et compétences et de se développer à leur propre rythme.

Le développement continu de la qualité de cette offre éducative a été l'objectif de la modification en 2016 de la loi modifiée sur la jeunesse. Avec cette modification ont été introduits différents instruments qui, pris ensemble, forment un véritable dispositif pour le développement de la qualité de l'offre pédagogique dans les services de l'éducation non formelle.

La clé de voûte de ce dispositif est le cadre de référence national sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes, qui comprend une description des objectifs généraux et des principes pédagogiques fondamentaux pour l'action des services de l'éducation non formelle, ainsi qu'une série de lignes directrices pour certains aspects plus spécifiques. La loi a introduit en outre l'obligation de présenter un concept d'action général (pour les SEA), respectivement un projet d'établissement (pour les AP), l'obligation de formation continue, l'élaboration régulière d'un journal de bord (SEA), respectivement d'un rapport d'activité (AP), ainsi qu'un suivi externe de la qualité pédagogique par les agents régionaux (AREG) du Service national de la jeunesse (SNJ). Le cadre de référence national sur l'éducation non formelle, le concept d'action général/projet d'établissement, le journal de bord/rapport d'activité, la formation continue et les visites par les agents régionaux sont encore appelés les «instruments qualité».

Le but du présent rapport est de documenter la perception de l'impact du dispositif sur les services d'éducation et d'accueil pour enfants et les assistants parentaux. En effet, les perspectives des principaux acteurs du changement, à savoir les pédagogues, chargés de direction et gestionnaires des services d'éducation et d'accueil et assistants parentaux ont été analysées.

Nous avons essayé d'éviter au maximum les dénominations genrées, mais ceci n'était pas toujours possible. Pour des raisons de lisibilité, ce rapport s'abstient d'utiliser simultanément les formes féminines et masculines du langage et utilise principalement le masculin générique. Toutes les références aux personnes s'appliquent également à toutes les formes de genre.

Dans le présent rapport, le personnel éducatif, les éducateurs, les pédagogues sociaux et les assistants parentaux sont tous désignés sous le terme de «pédagogue», afin d'améliorer la lisibilité.

1. Méthodologie

1.1. Remarques préliminaires

Afin d'obtenir les réponses des membres du personnel des SEA ainsi que celles des AP, 2 questionnaires distincts ont été développés. Comme ceux-ci ont été élaborés avec un décalage dans le temps et avec des partenaires différents, les questions pour les SEA et pour les AP diffèrent en partie, et les données n'ont pas toujours été collectées de manière identique pour les deux types d'offres. Pour certains points qui ont été collectés exclusivement pour les SEA ou les AP, la perspective des agents régionaux a été ajoutée comme information supplémentaire.

De plus, les questions ne concernent pas toujours tous les participants, de sorte que les options de réponses « non concerné » ou « je ne sais pas » ont souvent été proposées.

Pour des raisons de clarté et de compréhension, il convient de préciser que les titres des figures du présent document reprennent (pour la plupart) les questions telles qu'elles ont été posées aux participants. Comme ces derniers n'ont pas dû répondre à toutes les questions, le « n » qui est repris dans la plupart des graphiques indique le nombre de personnes qui ont effectivement répondu à la question correspondante.

Le rapport prend comme référence l'année 2016, année de l'entrée en vigueur graduelle de la loi¹. En effet, le dispositif a été largement introduit dès l'année 2016, de sorte que les services ont dû s'adapter dès ce moment-là (p. ex. en rédigeant le concept d'action général).

1.2. Services d'éducation et d'accueil (SEA)

Afin de formuler les questions de manière aussi pertinente que possible, nous avons mené dans un premier temps trois entretiens de groupe avec des gestionnaires du secteur SEA². Les gestionnaires, représentant le secteur conventionné, le secteur non-conventionné et le secteur communal, ont été interrogés sur leurs expériences et impressions concernant l'évolution du dispositif de développement de la qualité au cours des dernières années. Dans un second temps, les déclarations et témoignages de ces interviews ont été utilisés comme base pour l'élaboration d'un questionnaire en ligne, qui a été envoyé à l'ensemble du secteur SEA (pédagogues, chargés de direction et gestionnaires) le 11 avril 2022. Au total, 936 personnes ont répondu au questionnaire.

Parmi les 936 réponses en provenance des SEA, 66,7% ont été données par des membres du personnel pédagogique, 29,4% par des membres du personnel dirigeant et 4,8% par des gestionnaires.

En examinant de plus près la participation par type de structure, on constate que 53,5% des participants travaillent dans une crèche et/ou mini-crèche et 54,2% sont issus d'une maison relais, d'un foyer de jour et/ou d'un foyer scolaire³.

Concernant les années d'expérience professionnelle dans le domaine de l'éducation et de l'accueil des enfants, 4,6% des participants ont indiqué travailler depuis moins d'un an, 25,5% depuis un à cinq ans, 25,5% depuis six à dix ans, 29,2% depuis onze à vingt ans et 14,3% depuis plus de 20 ans⁴.

Notons finalement que 29,8% des participants ont indiqué travailler dans une structure d'éducation et d'accueil gérée par une administration communale (avec convention avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE)), 33,5% dans une ASBL (avec convention avec le MENJE) et 23,3% dans une SARL/SA. 8% ont indiqué ne pas savoir qui est le gestionnaire de leur structure et 5,3% n'ont pas fourni de réponse.

¹ Loi modifiée du 4 juillet 2008 sur la Jeunesse (article 36).

² Représentants du secteur conventionné (FEDAS), représentants du secteur non conventionné (FELSEA) et représentants du secteur communal (SYVICOL).

³ Il convient de mentionner que certains des participants travaillent dans plusieurs structures différentes.

⁴ Comme les participants qui viennent de commencer à travailler dans ce domaine n'ont pas pu répondre à certaines questions, il était possible de répondre par « je ne sais pas » ou « non concerné ».

1.3. Assistants parentaux (AP)

Le questionnaire en ligne à destination des assistants parentaux agréés au Luxembourg a été élaboré en collaboration avec l'Agence Dageselteren. Il a été envoyé le 5 juillet 2022 à l'ensemble des AP.

Au total, 303 des quelques 390 assistants parentaux agréés au Luxembourg⁵ ont participé à l'enquête, ce qui correspond à un taux de participation de 77,69%. Parmi les assistants parentaux ayant participé à l'enquête, 1% exercent la profession d'assistant parental depuis moins d'un an, 18,27% depuis un à cinq ans, 41,20% depuis six à dix ans, 30,23% depuis 11 à 15 ans et 9,30% l'exercent même depuis plus de 15 ans. 89,55% ont déclaré avoir suivi la formation aux fonctions d'assistance parentale.

1.4. Agents régionaux (AREG)

Outre les SEA et les AP, les agents régionaux (AREG) ont eux aussi été interrogés sur certains aspects du développement de la qualité dans les services de l'éducation non formelle.

Grâce à un questionnaire en ligne, 26 AREG ont répondu aux questions concernant les SEA et 24 AREG aux questions concernant les AP. Parmi eux, 14 ont commencé à exercer leur fonction en tant qu'AREG en 2016 ou 2017, 7 ont commencé en 2019 et 5 travaillent en tant qu'AREG auprès du Service national de la jeunesse depuis 2020 (et n'ont donc pas toujours su répondre à toutes les questions).

⁵ État au 17 novembre 2022.

2. Évolution du travail des SEA et AP depuis 2016

Dans cette première partie, nous analysons l'impact du dispositif du développement de la qualité sur l'approche pédagogique.

2.1. Image de l'enfant

L'approche éducative de l'éducation non formelle est déterminée, entre autres, par l'image que les pédagogues se font de l'enfant. Selon le cadre de référence national, l'image de l'« enfant compétent » est au premier plan des considérations pédagogiques. L'enfant « compétent » signifie notamment que les enfants sont considérés comme des êtres dotés de capacités propres, porteurs de droits et intéressés à se développer. Ils expriment leurs besoins et sont capables de communiquer. Les enfants ne réagissent pas seulement, mais contribuent activement à leur environnement. L'image de l'enfant constitue un élément fondamental de l'approche pédagogique, décrite non seulement dans le cadre de référence, mais également dans diverses publications qui illustrent sa mise en œuvre dans la pratique.

Figure 1. SEA - Quand on parle de l'image de l'enfant, savez-vous ce que l'on entend par là ? (n=896)

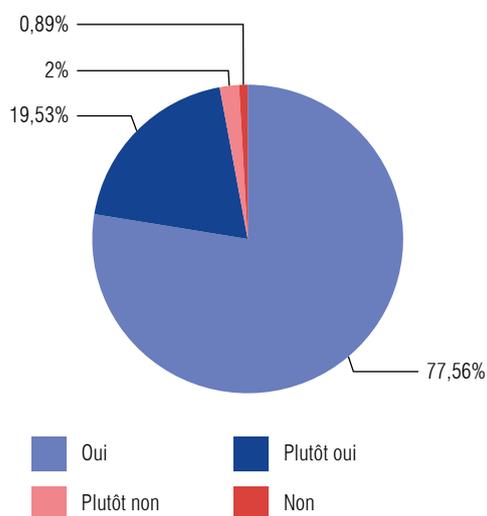
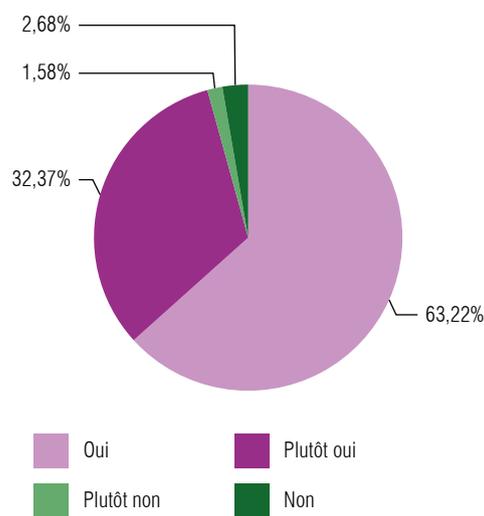
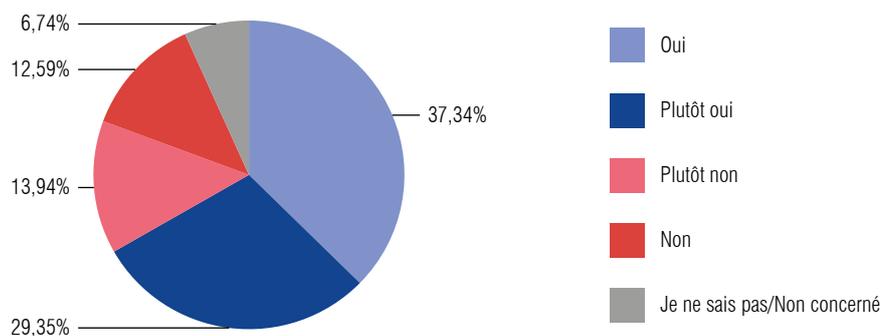


Figure 2. AP - Quand on parle de l'image de l'enfant, savez-vous ce que l'on entend par là ? (n=261)



Presque toutes les personnes interrogées, tant le personnel des SEA que les AP, ont déclaré (plutôt) savoir ce que l'on entend par le concept de *l'image de l'enfant* (figures 1 et 2).

Figure 3. SEA - Votre vue sur l'enfant a-t-elle changé depuis 2016? (n=889)



Deux tiers des membres du personnel SEA ont indiqué que leur vue sur l'enfant a changé depuis 2016 (figure 3).

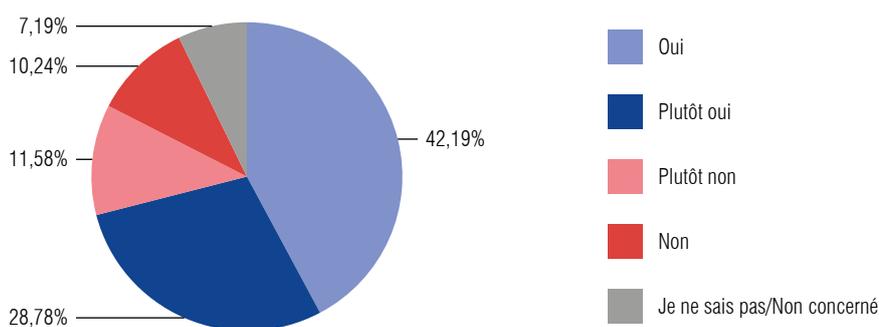
Afin d'approfondir ce changement de perspective, il a été demandé au personnel SEA de préciser dans quelle mesure leur vue sur l'enfant a changé. Ainsi, la plupart d'entre eux ont répondu que l'enfant est désormais plus au centre de l'intérêt et qu'il est davantage tenu compte de ses besoins individuels. L'autonomie et la participation de l'enfant sont davantage mises en avant – la confiance en l'enfant est plus grande.

Dans certains cas ont été mentionnés des changements négatifs, tels que l'augmentation du manque de respect de la part des enfants au cours des dernières années. Cela pourrait s'expliquer par le fait que le principe de la participation n'est pas toujours bien compris et qu'il est parfois confondu avec une approche de «laisser-faire».

2.2. Rôle du pédagogue

Selon le cadre de référence national, les pédagogues dans l'éducation non formelle sont des accompagnateurs du développement et de l'éducation des enfants et des personnes de référence importantes. Ils sont attentifs aux besoins et intérêts des enfants et basent leur action sur ces observations. Les pédagogues collaborent avec toutes les personnes impliquées dans le domaine de l'éducation et remettent régulièrement en question leur pratique dans le but d'assurer un travail de qualité.

Figure 4. SEA - Votre rôle de pédagogue a-t-il changé depuis 2016 ? (n=820)



En ce qui concerne les SEA, 70,97% des participants à l'enquête indiquent que leur rôle de pédagogue a (plutôt) changé depuis 2016.

Figure 5. SEA - Dans quelle mesure votre rôle de pédagogue a-t-il changé depuis 2016 ?

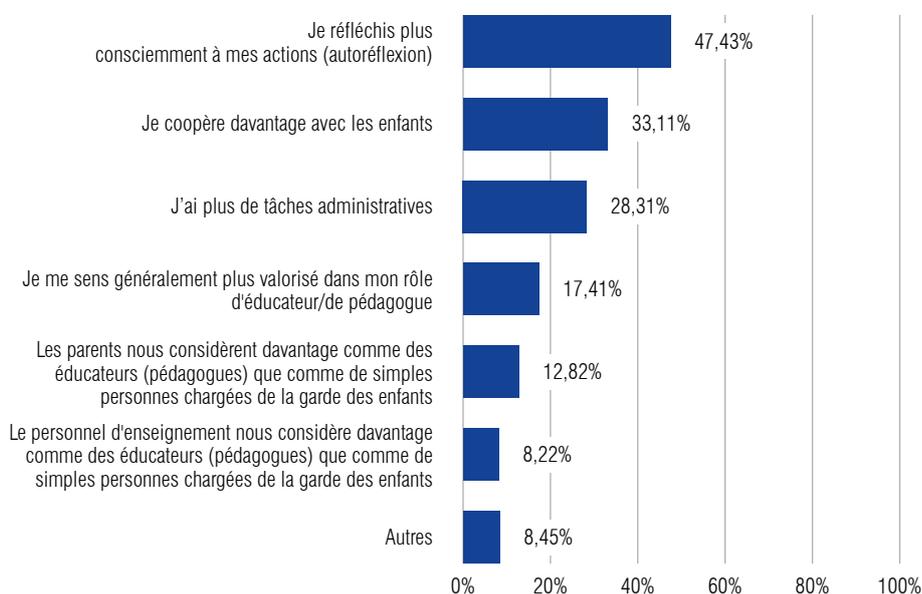
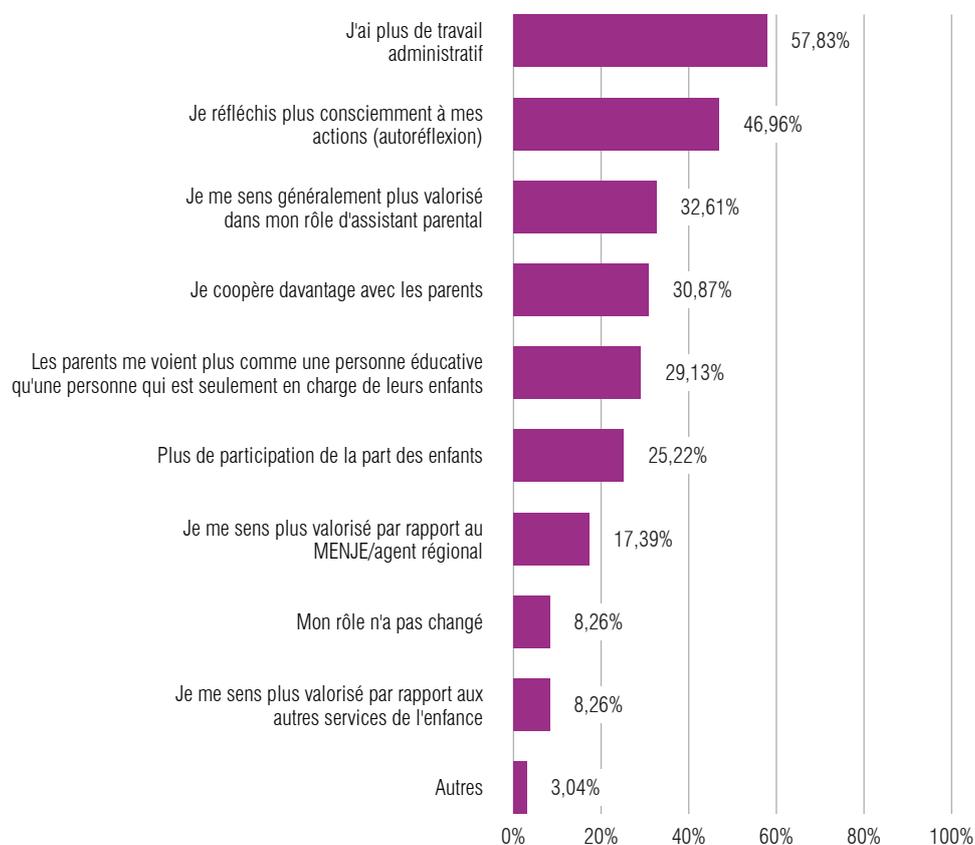


Figure 6. AP - Dans quelle mesure votre rôle d'assistant parental a-t-il évolué depuis 2016 (respectivement depuis que vous avez commencé à travailler) ? (Plusieurs réponses possibles) (n=230)



En ce qui concerne les AP, seuls quelque 8% ont déclaré que leur rôle n'avait pas changé ces dernières années (figure 6).

S'agissant du changement de rôle, tant le personnel SEA que les AP mentionnent souvent qu'ils réfléchissent plus consciemment qu'auparavant à leurs actions (environ 47% des deux groupes cibles). Cependant, les AP disent qu'ils ont surtout plus de tâches administratives (58%). Les collaborateurs des SEA en particulier disent qu'ils ne sont toujours pas considérés comme des personnes éducatives par les parents et les enseignants, mais plutôt comme une garderie. Concernant la valorisation de leur travail, un tiers des AP se sentent aujourd'hui globalement plus valorisés, contre moins d'un cinquième du personnel SEA.

2.3. Aménagement des espaces

Des espaces dégagant une atmosphère agréable exercent une influence positive sur les processus éducatifs des enfants. À cet égard, il est nécessaire que les salles soient adaptées à l'âge des enfants et que les besoins et intérêts des enfants soient pris en compte. Depuis 2016, l'importance de l'aménagement adéquat des espaces est également soulignée dans le cadre de référence national et dans les publications illustrant sa mise en œuvre dans la pratique.

Figure 7. SEA - Cette conception des espaces a-t-elle, selon vous, entraîné des changements ? (n=792)

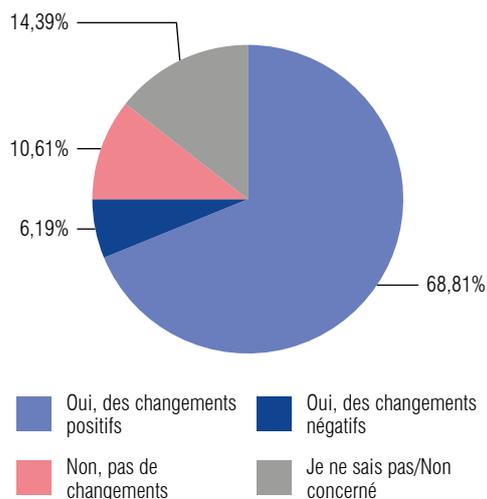
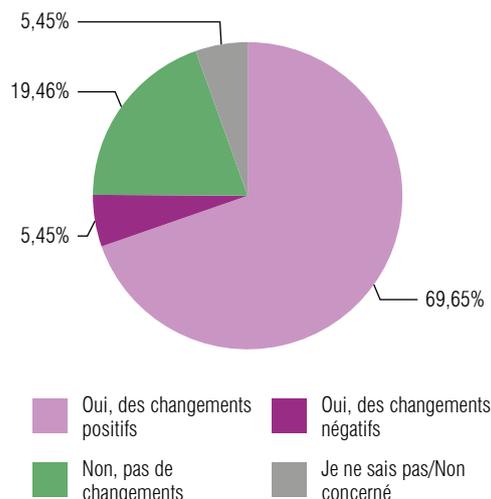


Figure 8. AP - Cette conception des espaces a-t-elle, selon vous, entraîné des changements ? (n=257)



69% (SEA comme AP) sont d'avis que la promotion d'espaces adaptés aux enfants à travers le cadre de référence a entraîné des changements positifs. Des changements négatifs n'ont été perçus que par 6% des participants.

Il ressort des réponses ouvertes des participants à l'enquête (SEA comme AP) que les changements positifs sont principalement liés au libre choix des enfants concernant les activités et les salles, la considération des intérêts et besoins individuels des enfants, ainsi que l'augmentation de l'autonomie des enfants.

Les points négatifs énumérés concernent surtout l'augmentation de l'offre qui amène certains enfants à prendre moins de temps pour faire quelque chose jusqu'au bout et à ne plus se concentrer sur eux-mêmes. Selon les réponses des participants à l'enquête, certains enfants ont en outre besoin d'un cadre fixe et de plus de règles.

En bref : la grande majorité du personnel SEA et des assistants parentaux ont remarqué une évolution positive au niveau de leur perception de l'enfant, de leur propre rôle en tant que pédagogue et de l'aménagement de l'espace.

3. Instruments et dispositif de développement de la qualité

Dans cette partie, nous analysons plus en détail l'impact de l'introduction des différents instruments qualité sur le travail dans les SEA et auprès des AP.

Ainsi, selon l'article 32 de la loi modifiée du 4 juillet 2008 sur la jeunesse, « pour chaque service d'éducation et d'accueil pour enfants participant au chèque-service accueil (...), le gestionnaire doit établir un concept d'action général conforme au cadre de référence national ; tenir un journal de bord documentant les procédures internes et les activités du service ; établir un plan de formation continue pour le personnel et accepter la visite par les agents régionaux du Service national de la jeunesse ».

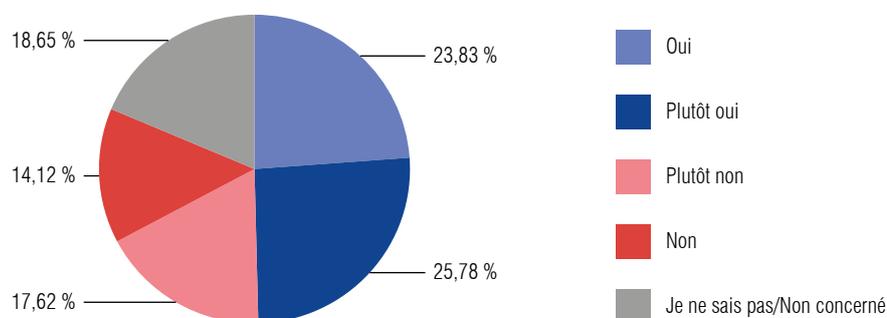
Les assistants parentaux participant au chèque-service accueil doivent quant à eux rédiger un projet d'établissement conforme au cadre de référence national ; rédiger un rapport d'activité annuel qui reflète la mise en œuvre du projet d'établissement et qui documente les activités de l'assistant parental et suivre, chaque année, 20 heures de formation continue. Les agents régionaux font également des visites auprès des assistants parentaux.

L'importance des instruments qualité susmentionnés pour le travail dans le secteur de l'éducation non formelle du point de vue du personnel des SEA et des AP sera abordée ci-après.

3.1. Cadre de référence et matériel de support

L'ensemble du dispositif du développement de la qualité dans l'éducation non formelle est basé sur le cadre de référence national sur l'éducation non formelle. De nombreux guides pratiques, affiches et tutoriels expliquent comment les principes et approches décrits dans ce document de référence peuvent être mis en œuvre dans la pratique.

Figure 9. SEA - Selon vous, l'introduction du cadre de référence national a-t-elle eu un impact sur la valorisation de votre travail ? (n=772)



Il ressort de la figure 9 qu'environ la moitié du personnel SEA voit un impact (positif) du cadre de référence sur la valorisation de leur travail.

Figure 10. AP - En ce qui concerne les thèmes du cadre de référence national, connaissez-vous...

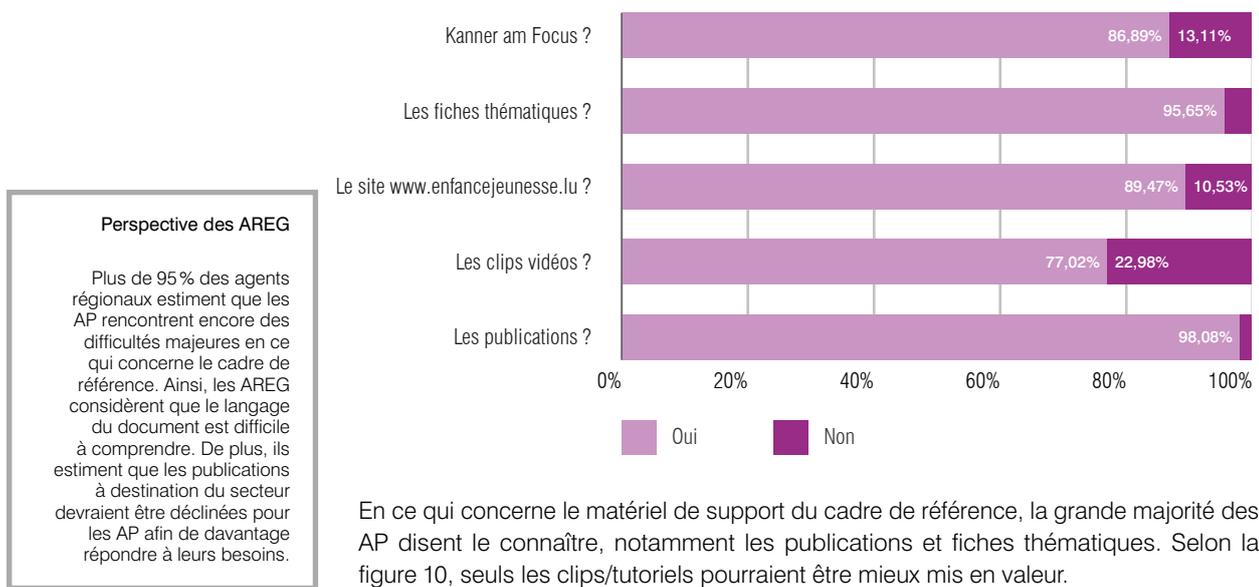
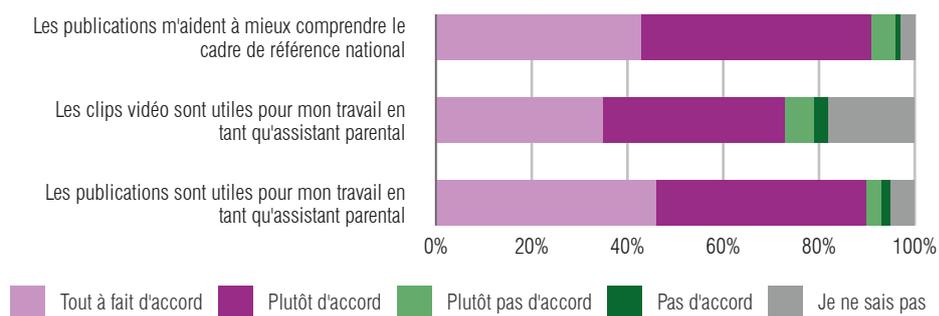


Figure 11. AP - Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?



	Les publications sont utiles pour mon travail en tant qu'assistant parental	Les clips vidéo sont utiles pour mon travail en tant qu'assistant parental	Les publications m'aident à mieux comprendre le cadre de référence national
■ Tout à fait d'accord	46 %	35 %	43 %
■ Plutôt d'accord	44 %	38 %	48 %
■ Plutôt pas d'accord	3 %	6 %	5 %
■ Pas d'accord	2 %	3 %	1 %
■ Je ne sais pas	5 %	18 %	3 %

La figure 11 montre que la presque totalité des AP ayant participé à l'enquête considèrent le matériel de support (publications et clips/tutoriels) comme utiles pour leur travail en tant qu'assistant parental. En outre, les AP considèrent presque tous que les publications sont un outil de support utile pour mieux comprendre le cadre de référence.

3.2. Concept d'action général / projet d'établissement

La loi modifiée sur la jeunesse de 2016 a introduit l'obligation pour les SEA et les AP de présenter un concept écrit (concept d'action général pour les SEA, respectivement projet d'établissement pour les AP) qui s'appuie sur le cadre de référence national. Le concept décrit les choix méthodologiques, les priorités et les moyens pédagogiques à mettre en œuvre au niveau local pour tendre vers chacun des objectifs fixés par le cadre de référence national.

Figure 12. SEA - Le concept d'action général vous aide-t-il dans votre travail quotidien ? (n=758)

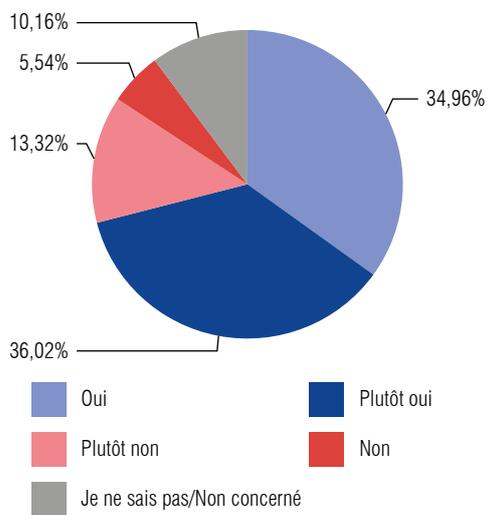
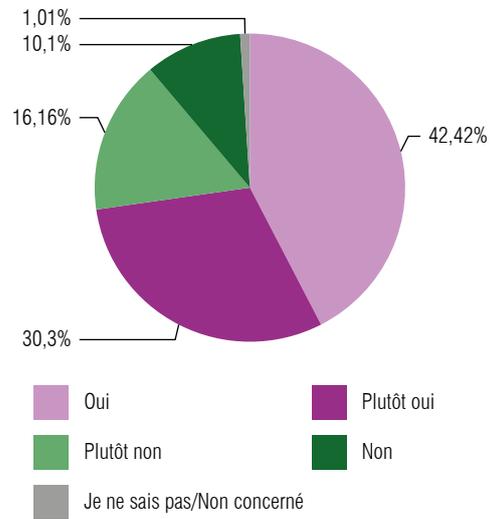


Figure 13. AP - Le projet d'établissement vous est-il utile dans votre travail en tant qu'assistant parental ? (n=297)



La majorité des membres du personnel SEA et des AP (environ 70%) ont indiqué que le concept d'action général/le projet d'établissement les aide dans leur travail au quotidien. Cela ne signifie toutefois pas que la rédaction des concepts d'action généraux/projets d'établissement ainsi que leur mise en pratique se font sans difficultés, comme le montrent les figures suivantes.

Figure 14. SEA - Avez-vous des difficultés à rédiger le concept d'action général ? (n=755)

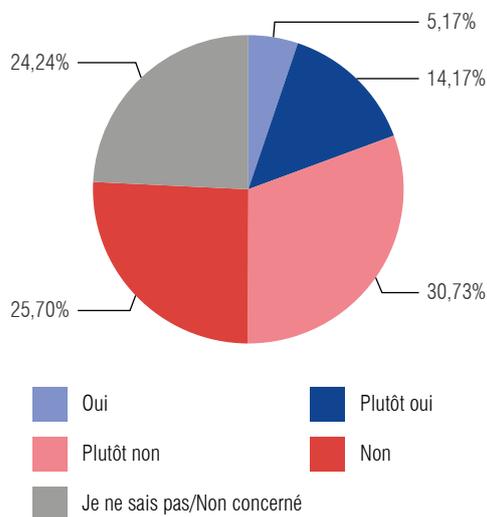
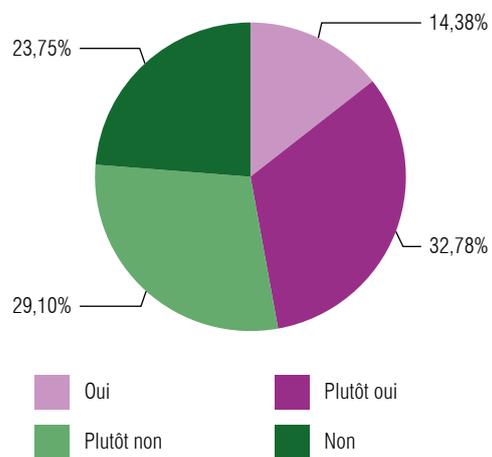
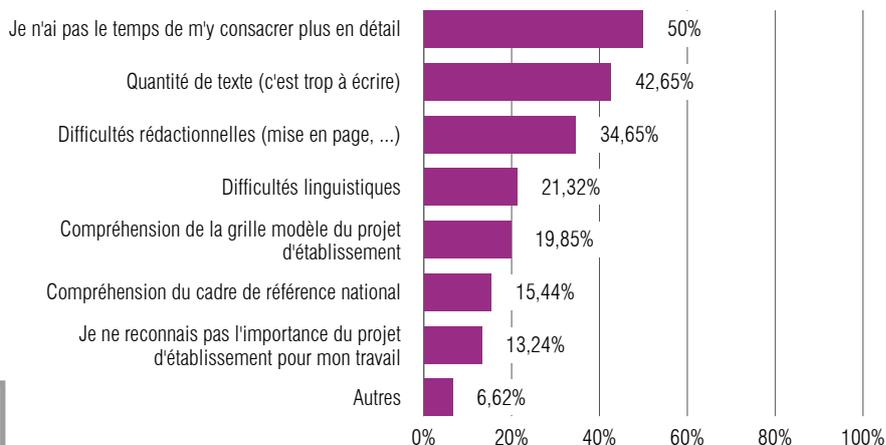


Figure 15. AP - Avez-vous des difficultés à rédiger le projet d'établissement ? (n=299)



Près de la moitié des AP ont indiqué avoir des difficultés avec la rédaction du projet d'établissement, contre 20% chez les SEA en ce qui concerne la rédaction du concept d'action général.

Figure 16. AP - Si vous rencontrez des difficultés avec la rédaction du projet d'établissement, quelles sont-elles ? (n=136)



Perspective des AREG :

Les données des AP concernant le projet d'établissement sont confirmées par les agents régionaux : 75% des AREG indiquent que, selon eux, les AP ont des difficultés avec le PE.

Les AP ayant plus de difficultés avec la rédaction du projet d'établissement, nous avons tenté d'en déterminer les raisons. Selon notre analyse, les difficultés principalement rencontrées sont le manque de temps (50%), la quantité de texte à fournir (42,65%), ainsi que les difficultés rédactionnelles (34,56%).

Figure 17. SEA - Avez-vous des difficultés avec la mise en oeuvre pratique du concept d'action général ? (n=757)

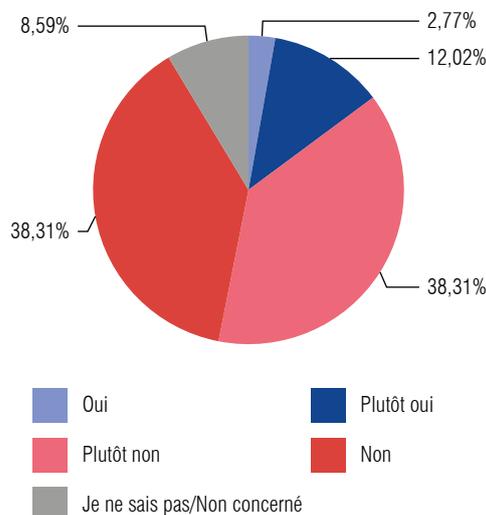
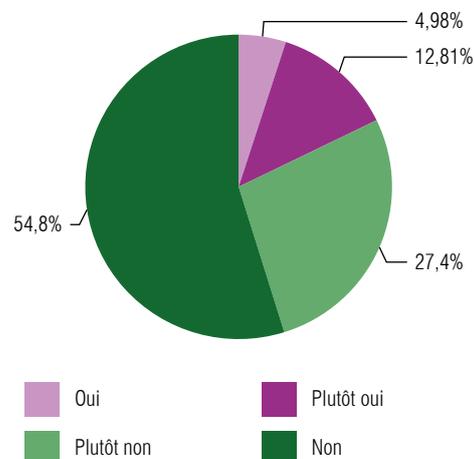


Figure 18. AP - Avez-vous des difficultés à mettre en pratique les concepts développés dans votre projet d'établissement ? (n=281)



La mise en pratique des concepts d'action généraux/projets d'établissement semble moins problématique que leur rédaction (tant pour les SEA que pour les AP).

3.3. Journal de bord / rapport d'activité

Le journal de bord pour les SEA et le rapport d'activité pour les AP ont également été introduits comme instruments qualité par la nouvelle loi modifiée sur la jeunesse.

Le journal de bord donne un aperçu du travail pédagogique au sein des SEA et sert, entre autres, d'outil de réflexion et d'orientation, ainsi que d'aide à la rédaction du rapport annuel.

En tant qu'équivalent du journal de bord, le rapport d'activité quant à lui permet aux assistants parentaux de documenter leurs réflexions sur les différents aspects de l'accueil qu'ils proposent durant toute l'année.

Les deux outils servent également de base aux échanges avec l'agent régional.

Figure 19. SEA - Le journal de bord vous aide-t-il dans votre travail quotidien ? (n=758)

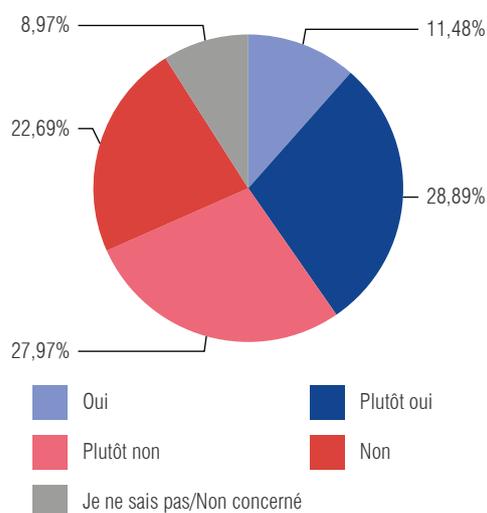
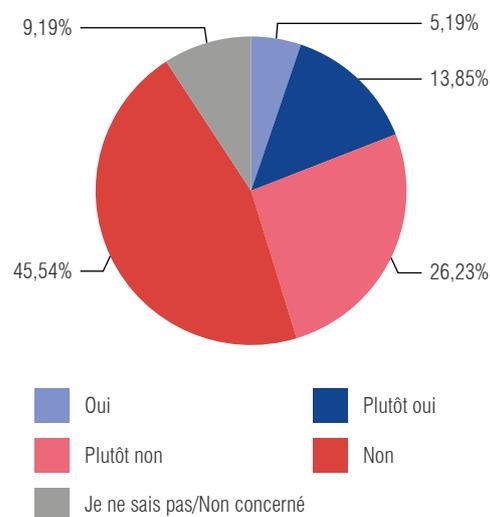


Figure 20. SEA - Avez-vous des difficultés avec l'utilisation du journal de bord ? (n=758)



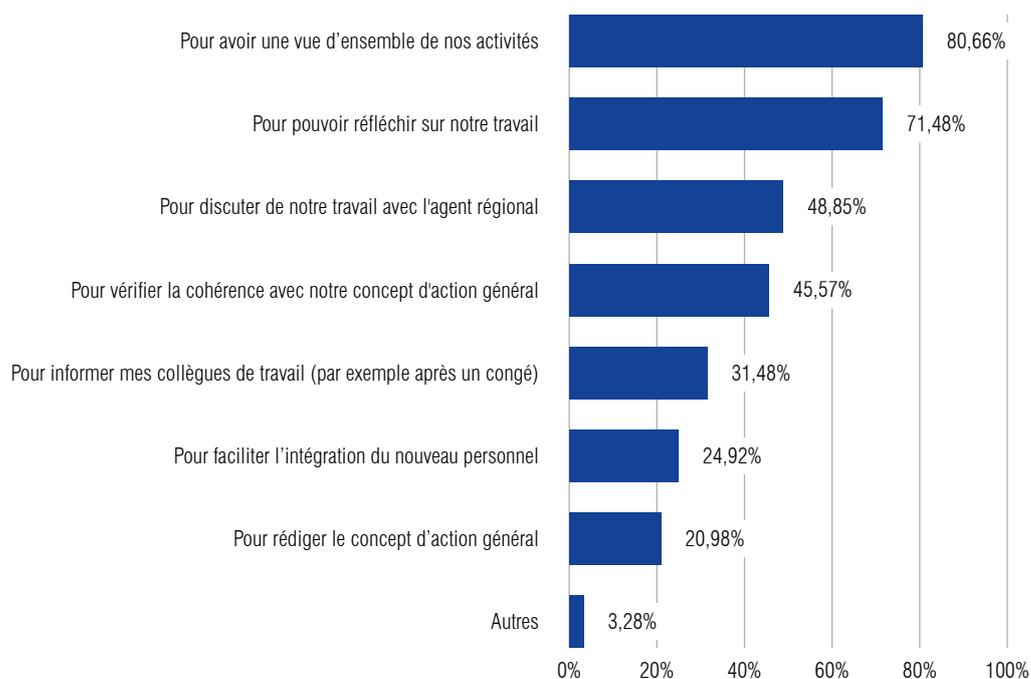
Moins de la moitié des personnes interrogées ont déclaré que l'outil constitue (plutôt) une aide dans leur travail quotidien (figure 19).

Il ressort de la figure 20 que la plupart des SEA n'ont pas de difficultés avec l'utilisation du journal de bord. Les personnes qui déclarent en avoir (n=146) ont surtout évoqué le manque de temps (68,49%), la charge administrative (51,37%) et le fait qu'elles ne reconnaissent pas la valeur ajoutée du journal de bord (36,30%).

Perspective des AREG :

3 agents régionaux sur 4 sont d'avis que les SEA continuent d'avoir des difficultés avec le journal de bord. Toutefois, l'enquête ne précise pas en quoi consistent exactement ces difficultés.

Figure 21. SEA - Si le journal de bord représente une aide pour vous dans votre travail quotidien, veuillez préciser à quel niveau. (n=305)



Les personnes qui considèrent le journal de bord comme (plutôt) utile pour leur travail (à savoir 40,37%), le voient surtout comme un moyen leur permettant d'avoir une vue d'ensemble de leurs activités (80,66%) et d'alimenter les réflexions sur leur travail (71,48%). Le journal de bord a donc, en partie, contribué à ce que le personnel des SEA, comme mentionné dans le chapitre 2.2, réfléchisse plus souvent à ses actions que par le passé.

Du côté des AP, la situation est quelque peu différente.

Figure 22. AP - Le rapport d'activité vous est-il utile dans votre travail en tant qu'assistant parental ? (n=276)

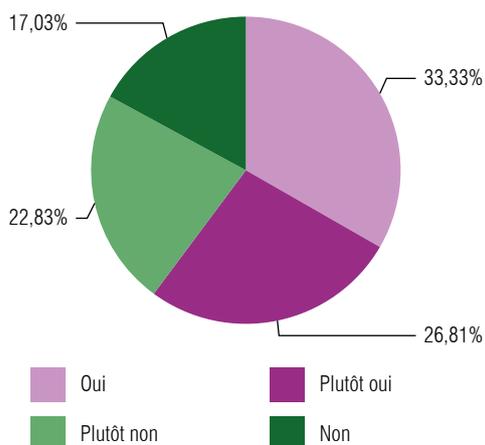
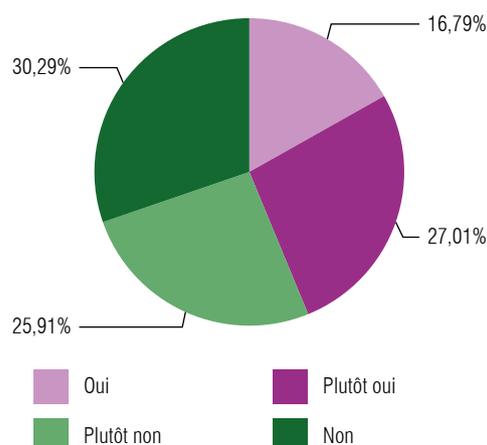
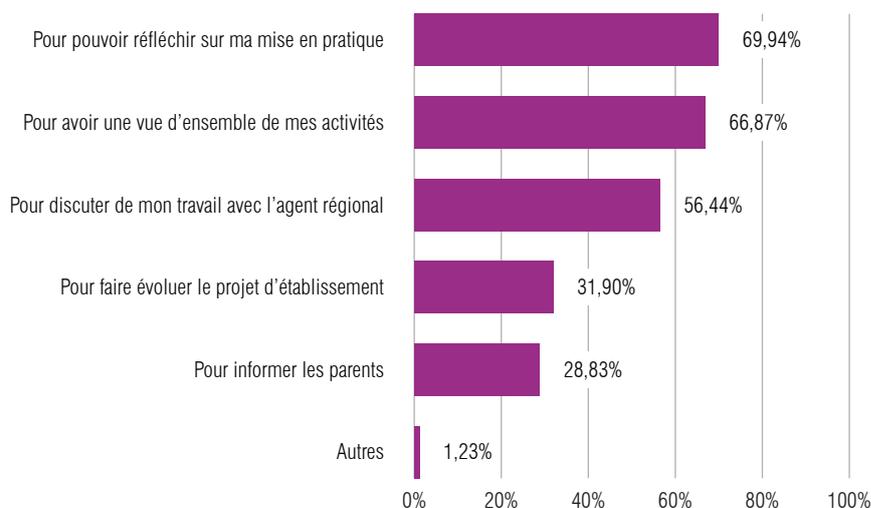


Figure 23. AP - Avez-vous des difficultés avec la rédaction du rapport d'activité ? (n=274)



Plus de la moitié des assistants parentaux considèrent le rapport d'activité comme utile pour leur travail quotidien, même si 44% déclarent avoir (plutôt) des difficultés avec la rédaction du rapport. Comme pour le projet d'établissement, le manque de temps (53,33%) et les difficultés rédactionnelles (43,33%) sont principalement évoqués comme origine des difficultés rencontrées.

Figure 24. AP - Si le rapport d'activité vous est utile dans votre travail quotidien, veuillez préciser à quel niveau. (Plusieurs réponses possibles) (n=163)



Parmi les AP qui jugent le rapport d'activité comme étant utile, 69,94% voient son utilité dans le fait qu'il les incite à réfléchir sur leur manière de mettre en œuvre le projet d'établissement et 66,87% estiment que le rapport d'activité leur permet d'avoir une vue d'ensemble des activités qu'ils proposent tout au long de l'année.

3.4. Formation continue

Dans le cadre de la loi jeunesse, le personnel d'encadrement des SEA doit effectuer 32 heures de formation continue sur une période de deux ans (pour une tâche à plein temps).⁶ Les AP doivent suivre régulièrement, et pendant 20 heures au moins par an, des séances de formation continue et de supervision.⁷

Figure 25. SEA - Comment considérez-vous ce volume ? (n=732)

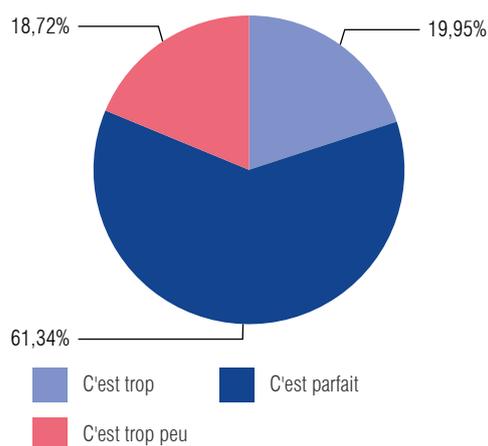
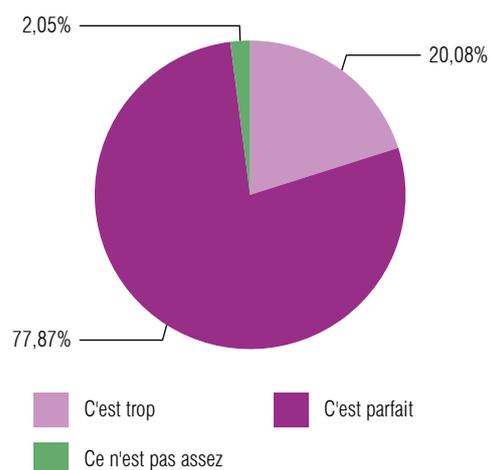


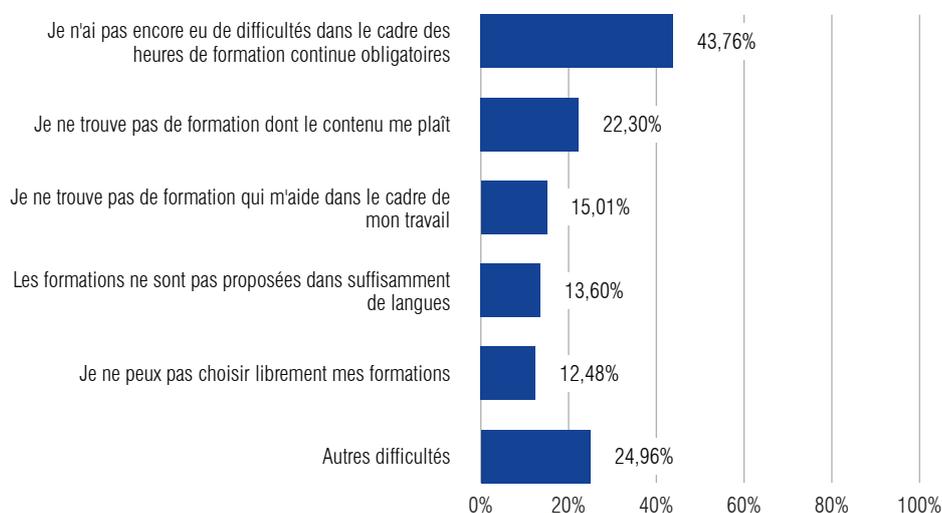
Figure 26. AP - Comment considérez-vous ce volume ? (n=244)



La majorité du personnel SEA et des AP sont d'avis que le volume des heures de formation continue est parfaitement adapté. Cela ne signifie pas pour autant qu'aucune difficulté n'est rencontrée en la matière.

Il a également été demandé aux AP quel type de formation ils préfèrent. À cet égard, la majorité a indiqué préférer la formation en présentiel (41%), 21% préfèrent la formation en ligne et 38% préfèrent un mix des deux formats.

Figure 27. SEA - Quelles difficultés avez-vous déjà rencontrées dans le cadre des heures de formation continue obligatoires ? (n=713)

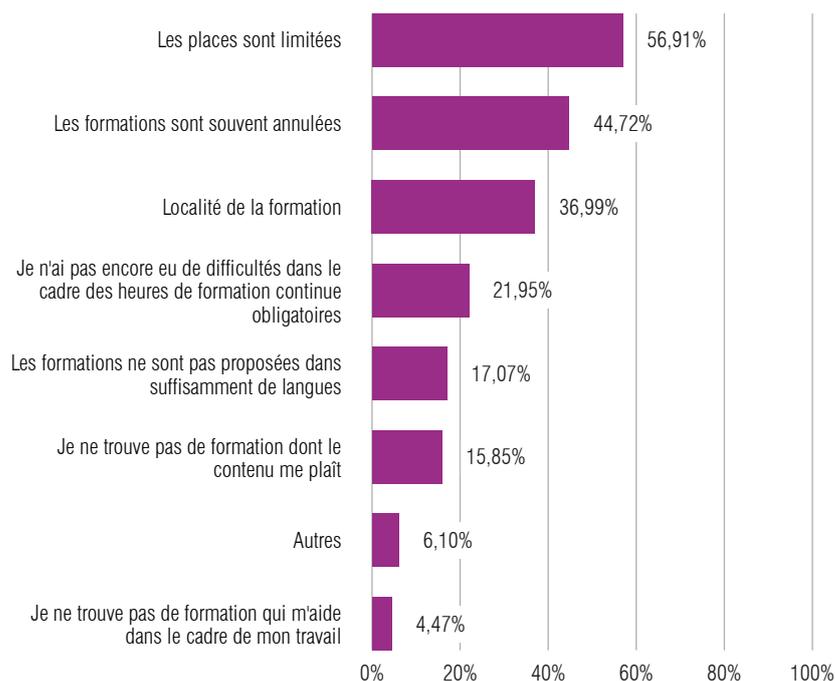


⁶ Loi modifiée du 4 juillet 2008 sur la jeunesse (article 36).

⁷ Loi du 15 décembre 2017 portant réglementation de l'activité d'assistance parentale (article 4).

Interrogés sur les éventuelles difficultés rencontrées dans le cadre de la formation continue, la plupart des membres du personnel SEA ont indiqué n'avoir rencontré aucun problème (43,76 %). Néanmoins, 22,30 % déclarent ne pas trouver de formation dont le contenu leur convient. Grâce au champ de commentaire libre dans lequel les participants pouvaient décrire des difficultés non mentionnées dans le questionnaire, bon nombre ont indiqué que les formations sont rapidement complètes (nombre limité de places) et que l'offre n'est pas assez diversifiée (surtout dans les domaines de l'inclusion et de l'éducation plurilingue). En outre, les formations sont souvent annulées et la gestion du personnel s'avère difficile lorsque des collaborateurs doivent être libérés à des fins de formation.

Figure 28. AP - Quelles difficultés avez-vous déjà rencontrées au niveau des heures de formation continue obligatoires ? (Plusieurs réponses possibles) (n=246)



Les difficultés mentionnées par les AP en ce qui concerne les formations sont principalement liées au nombre limité de places (56,91 %) et à l'annulation fréquente des formations (44,72 %).

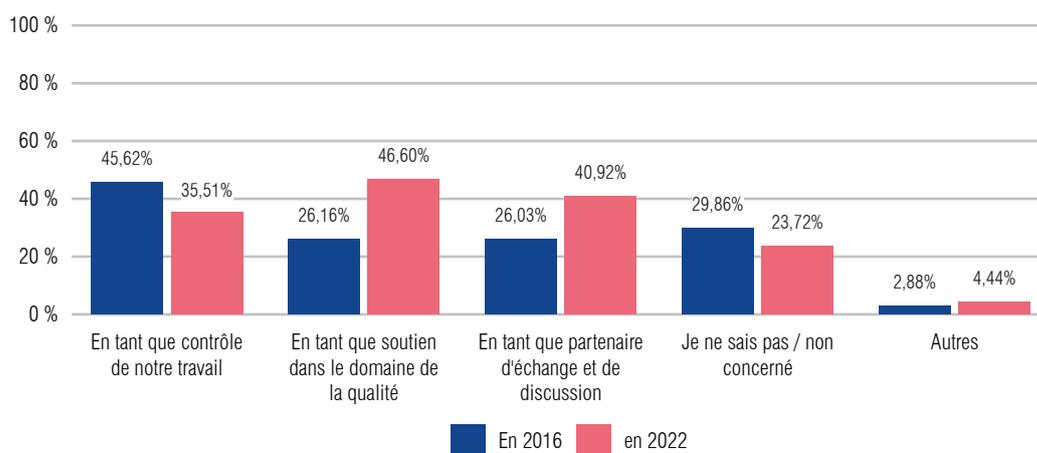
Les principaux critères selon lesquels les AP choisissent leurs formations sont le sujet de la formation (83,61 %), le lieu où les cours sont donnés (61,48 %) et la langue dans laquelle la formation est dispensée (61,07 %).

3.5. Agents régionaux

Ayant effectué leurs premières visites informelles en 2016, les agents régionaux «jeunesse» du Service national de la jeunesse assurent le suivi de la qualité pédagogique dans les services d'éducation non formelle, en rendant régulièrement visite aux SEA et aux AP pour vérifier si les dispositions légales en la matière sont remplies. Un élément central de ce suivi est la formulation de recommandations et, le cas échéant, d'obligations dont l'objectif est de soutenir le développement de la qualité.

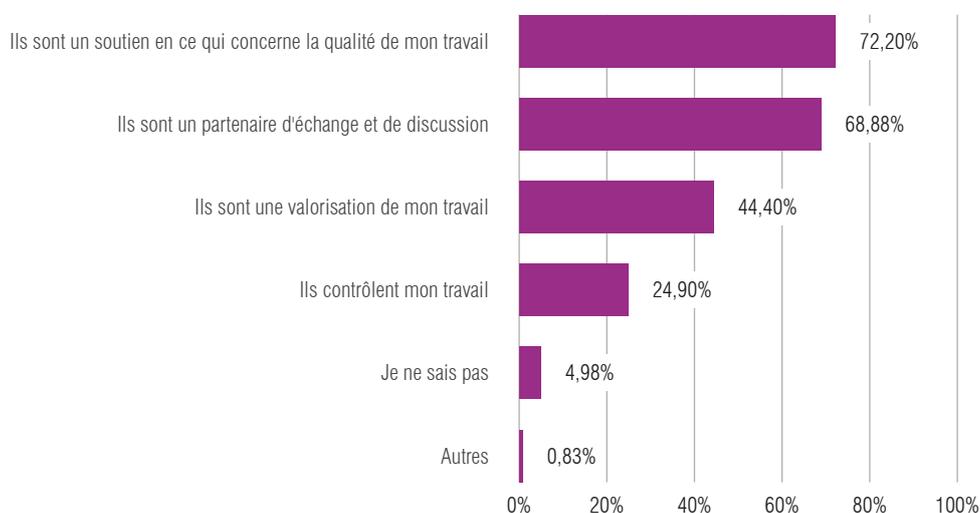
Dans le cadre de la présente enquête, il a été demandé aux participants d'indiquer comment ils percevaient le travail des agents régionaux au début (en 2016) et comment ils le voient en 2022.

Figure 29. SEA - Aperçu du travail des agents régionaux



La perception du personnel SEA vis-à-vis du travail des AREG a évolué au fil des ans. Au début, les AREG étaient surtout perçus comme des agents de contrôle du travail des SEA (45,62%). Aujourd'hui, cette image a changé. Bien qu'une partie des participants à l'enquête considère toujours le travail des agents régionaux comme un contrôle (35,51%), ces derniers sont dorénavant perçus par près de la moitié du personnel SEA comme un véritable soutien (46,60%) et un partenaire d'échange et de discussion (40,92%).

Figure 30. AP - Comment considérez-vous le travail des agents régionaux ? (Plusieurs réponses possibles) (n=241)



S'agissant des AP, et comme le montre la figure 30, ils sont 72,20% à considérer les AREG comme un soutien en ce qui concerne la qualité de leur travail.

Figure 31. SEA - Quelles difficultés rencontrez-vous dans le cadre de la coopération avec les agents régionaux ? (n=630)

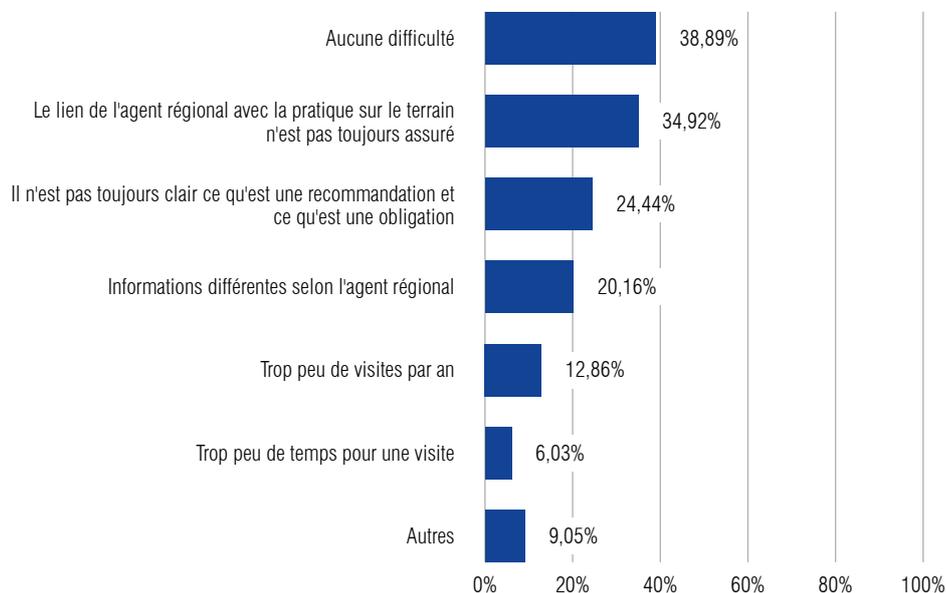
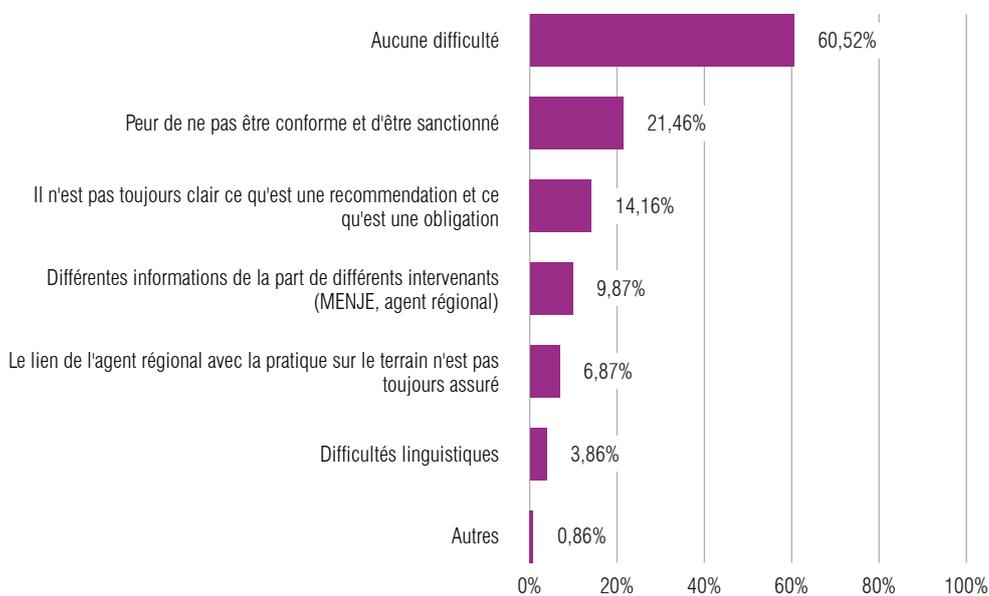


Figure 32. AP - Quelles difficultés rencontrez-vous dans le cadre de la coopération avec les agents régionaux ? (n=233)



Les figures 31 et 32 montrent que la plupart des SEA, et surtout des AP, ne rencontrent aucune difficulté dans le cadre de la coopération avec les agents régionaux. Un tiers du personnel des SEA indique que, selon eux, les agents régionaux n'ont pas assez d'expérience avec la pratique sur le terrain et tout de même un cinquième des AP disent avoir peur d'être sanctionné pour non-conformité aux obligations légales.

Côté SEA, plusieurs participants à l'enquête ont indiqué dans le champ de réponse libre («Autres») qu'il serait bien que les AREG effectuent leurs visites dans les structures à des créneaux horaires où les enfants sont présents et qu'ils s'entretiennent ensuite avec toute l'équipe et non seulement avec les chargés de direction.

Figure 33. SEA - Dans quelle mesure l'échange avec les agents régionaux a-t-il eu une influence positive sur votre travail ? (n=368)

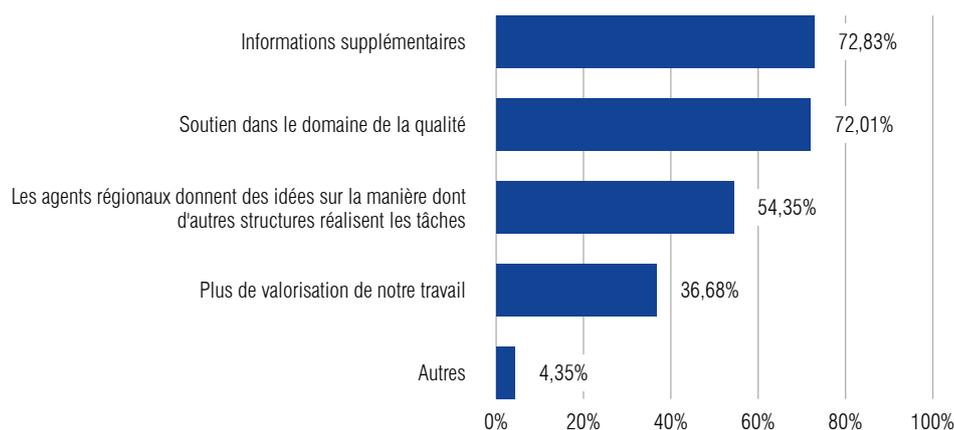
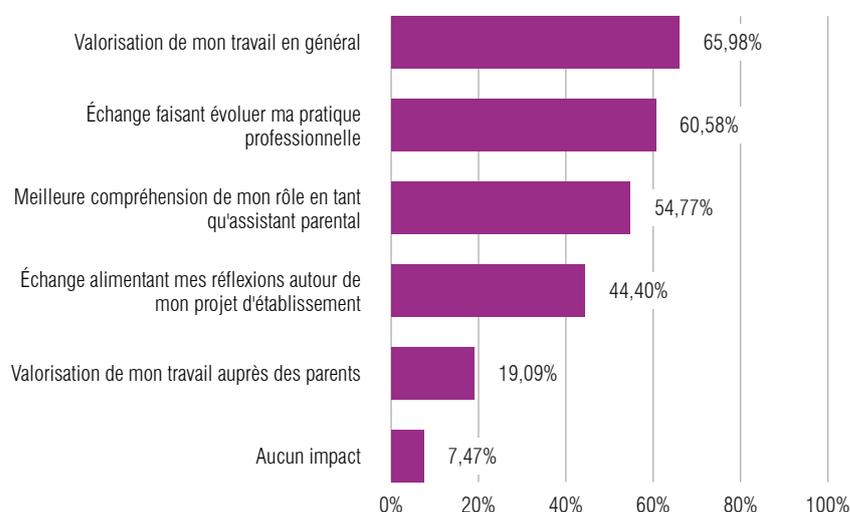


Figure 34. AP - Quels impacts ont vos échanges avec l'agent régional ? (Plusieurs réponses possibles) (n=241)



Parmi le personnel SEA ayant indiqué que l'échange avec les agents régionaux avait une influence positive sur leur travail, la majorité considère que les informations supplémentaires, ainsi que le soutien dans le domaine de la qualité, constituent une plus-value pour leur travail (figure 33).

Selon les AP interrogés (figure 34), les échanges avec les agents régionaux contribuent surtout à une valorisation de leur travail (65,98%) et à l'évolution de leur pratique professionnelle (60,58%), qui peut aussi les conduire à une meilleure compréhension de leur propre rôle en tant qu'AP (54,77%).

3.6. Collaboration avec différents acteurs

La collaboration du personnel pédagogique des SEA avec les personnes et institutions impliquées dans le domaine de l'éducation non formelle représente un aspect important du travail des SEA. Dans cette optique, le personnel SEA ayant participé à l'enquête a été interrogé sur sa perception de l'évolution de la coopération avec les différents acteurs au cours des dernières années.

Figure 35. SEA - La collaboration avec les parents a-t-elle évolué au cours des dernières années? (n=720)

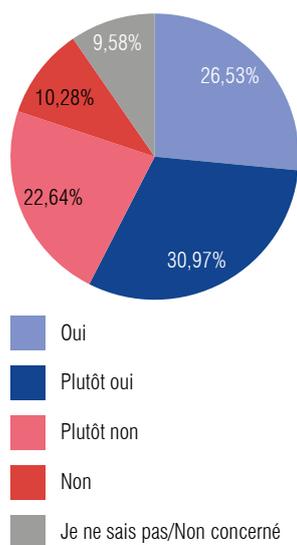


Figure 36. SEA - La collaboration avec l'école a-t-elle évolué au cours des dernières années? (n=708)

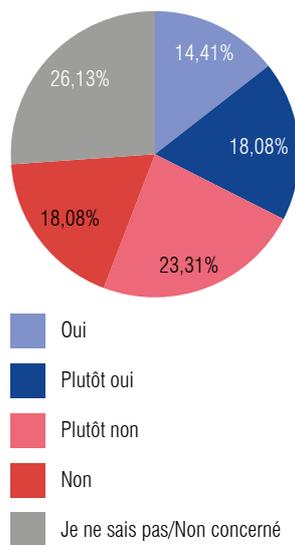
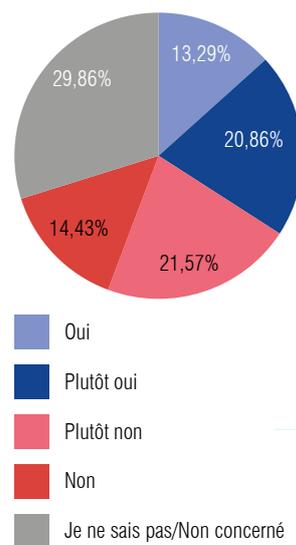


Figure 37. SEA - La collaboration avec les associations et organisations locales a-t-elle évolué au cours des dernières années? (n=700)



Perspective des AREG :

Tous les agents régionaux (n=26) indiquent que les SEA ont, selon eux, des difficultés en ce qui concerne la collaboration avec l'école. Celle-ci est considérée comme plutôt mauvaise par 44% des agents régionaux, et même comme mauvaise par 48% d'entre eux. Seuls 4% la considèrent comme plutôt bonne.

En revanche, la coopération avec les parents est considérée comme plutôt bonne (88%) ou bonne (4%) par la majorité des agents régionaux.

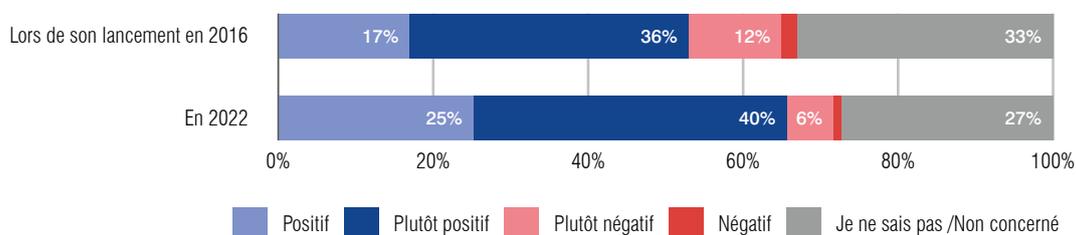
Selon le personnel SEA, la plus grande évolution au cours des dernières années a eu lieu au niveau de la coopération avec les parents, même si celle-ci a quelque peu souffert pendant la pandémie de Covid-19.

En ce qui concerne la collaboration avec l'école, 23,31% des SEA ne voient plutôt pas d'évolution et 18,08% ne voient même aucune évolution au cours des dernières années. En outre, plus d'un quart des participants n'ont pas donné d'informations sur l'évolution de la collaboration avec l'école et les associations et organisations locales, soit parce qu'ils n'étaient pas en mesure d'y répondre, soit parce qu'ils ne sont pas concernés par une telle coopération. Les participants à l'enquête ont indiqué à plusieurs reprises que l'école n'est pas ouverte à une collaboration avec les SEA.

3.7. Dispositif de développement de la qualité – vue globale

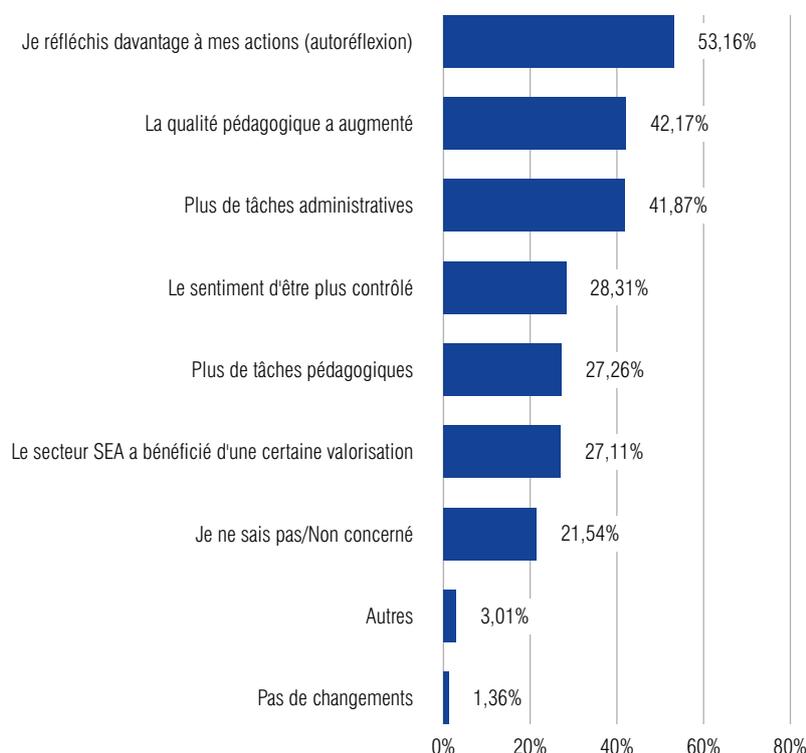
Après avoir présenté le point de vue des SEA et des AP quant à l'impact des différents instruments qualité sur leur travail, nous passons à présent à l'analyse de l'évolution du dispositif dans son ensemble.

Figure 38. SEA - Aperçu du dispositif de développement de la qualité



Lors de son lancement en 2016, le dispositif de développement de la qualité a été perçu comme (plutôt) positif par 53% du personnel SEA. 14% ont initialement considéré le dispositif comme (plutôt) négatif. Cette perception a toutefois évolué au cours des dernières années. Ainsi, 25% des SEA considèrent aujourd'hui le dispositif comme positif et 40% comme plutôt positif. Seuls 7% le décrivent aujourd'hui comme (plutôt) négatif.

Figure 39. SEA - Selon vous, qu'est-ce qui a changé au cours des dernières années grâce au dispositif d'assurance qualité ? (n=664)



En réponse à la question sur ce que l'introduction du dispositif de l'assurance qualité a changé au cours des dernières années, 53,16% du personnel SEA déclarent qu'ils réfléchissent davantage à leurs actions – un changement indiqué une fois de plus par les SEA.

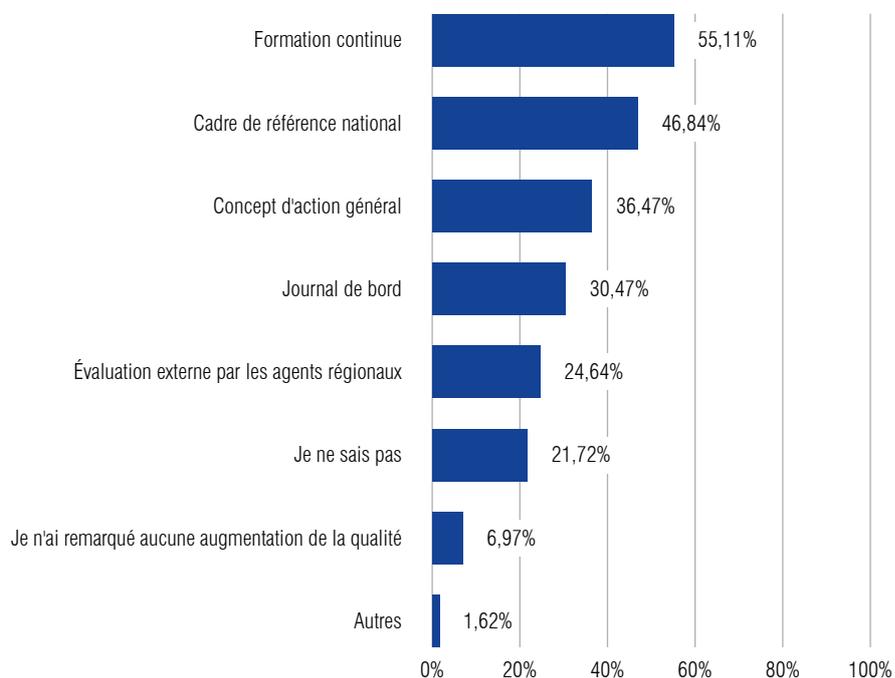
Perspective des AREG :

2/3 des agents régionaux estiment que le dispositif était plutôt mal perçu au départ par les SEA. Selon les AREG, cette perception a nettement évolué : ainsi, 96% des AREG estiment que le personnel des SEA perçoit le dispositif aujourd'hui (en 2022) comme (plutôt) positif.

Perspective des AREG :

Les agents régionaux confirment le point de vue du personnel SEA, à savoir qu'ils réfléchissent davantage à leurs actions. De plus, tous les AREG affirment que la qualité pédagogique dans les structures SEA a augmenté ces dernières années. À l'instar des SEA, peu d'agents régionaux considèrent que le secteur SEA a gagné en valorisation au cours des dernières années.

Figure 40. SEA - Si vous avez remarqué une augmentation de la qualité au cours des dernières années, quels sont les outils qui, selon vous, ont été particulièrement importants pour y parvenir ? (n=617)



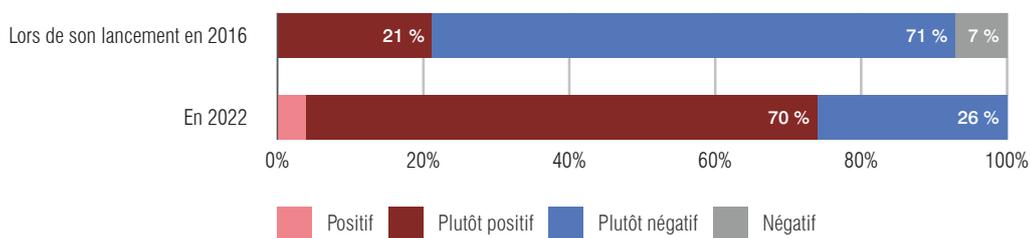
Perspective des AREG :

Les agents régionaux considèrent la formation continue, en plus de leur propre travail en tant qu'agent régional, comme les outils les plus importants ayant contribué à l'augmentation de la qualité pédagogique et partagent donc le point de vue du personnel SEA.

Plus de la moitié du personnel SEA considère la formation continue comme un instrument qui a contribué à l'amélioration de la qualité dans les SEA. Le cadre de référence est également cité par près de la moitié du personnel SEA interrogé. Seuls 7% indiquent qu'ils n'ont pas remarqué d'amélioration de la qualité au cours des dernières années.

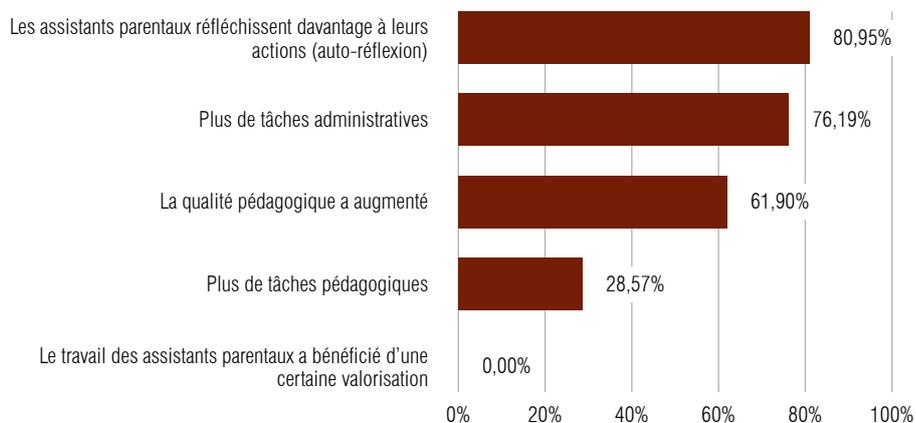
En ce qui concerne les AP, il a été demandé aux agents régionaux de donner leur opinion sur la façon dont le dispositif de la qualité était perçu par les AP lors de son lancement et comment il l'est à présent.

Figure 41. AREG - Aperçu du dispositif de développement de la qualité auprès des AP



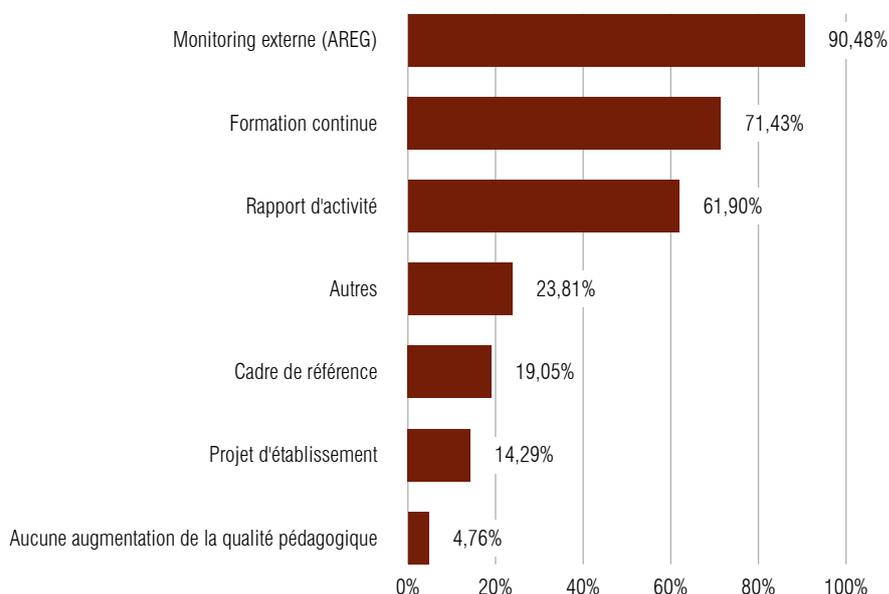
La figure 41 montre que selon 78% des agents régionaux, les AP ont perçu le dispositif comme (plutôt) négatif au début. Cette perspective semble avoir changé au fil des dernières années. 3 agents régionaux sur 4 disent que les AP considèrent aujourd'hui le dispositif comme (plutôt) positif, et seul un quart le voit comme plutôt négatif.

Figure 42. AREG - Selon vous, qu'est-ce qui a changé au cours des dernières années auprès des AP grâce au dispositif de développement de la qualité ? (n=21)



Les AREG ont également été interrogés sur l'impact que le dispositif de développement de la qualité a eu, selon eux, auprès des AP. La grande majorité des AREG indiquent que les AP réfléchissent davantage à leurs actions – confirmant ainsi les déclarations des AP (voir figure 6). Plus de la moitié des AREG disent également que la qualité pédagogique a augmenté et que les AP ont plus de tâches administratives, un point qui est également mentionné par les AP eux-mêmes.

Figure 43. AREG - Si vous avez remarqué une augmentation de la qualité au cours des dernières années auprès des AP, quels sont les outils qui, selon vous, ont été particulièrement importants pour y parvenir? (n=21)



20 AREG sur 21 ont indiqué avoir remarqué une amélioration de la qualité pédagogique du travail des AP au cours des dernières années. En outre, ils considèrent presque tous, que le monitoring par leur propre travail, ainsi que la formation continue, sont essentiels à cette amélioration.

En bref : la plupart des instruments qualité sont considérés comme utiles pour le travail des SEA et des AP, à l'exception du journal de bord pour les SEA.

Même si certaines difficultés sont encore mentionnées, le dispositif de développement de la qualité est aujourd'hui perçu de manière générale comme plus positif que lors de son lancement en 2016.

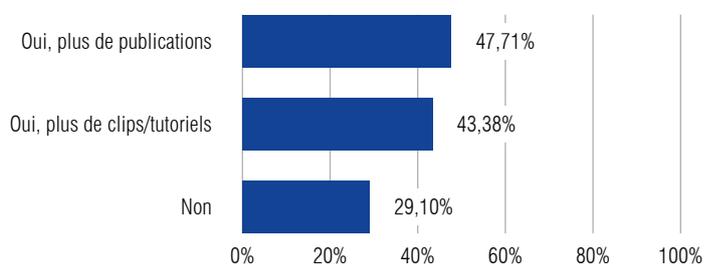
4. Ressources et besoins

Après avoir abordé l'évolution du travail du personnel SEA et des AP, nous analysons à présent leurs vues sur les besoins d'adaptation des outils en place en vue d'une amélioration du dispositif.

4.1. Cadre de référence

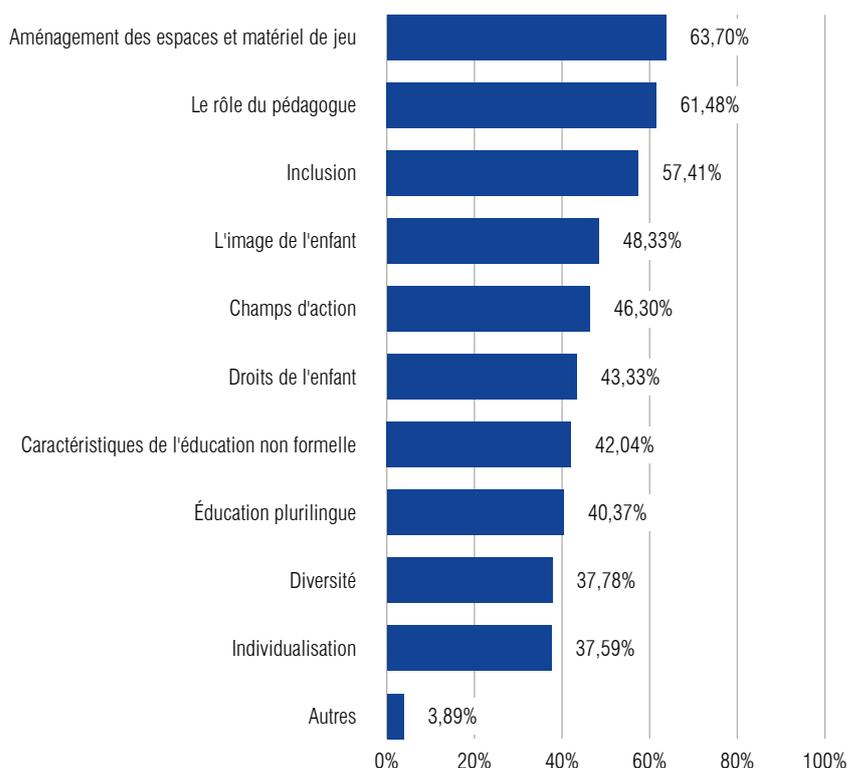
La grande majorité du personnel SEA et des AP déclarent connaître les concepts autour de l'image de l'enfant (figure 1 et 2) – un thème majeur du cadre de référence - et près de la moitié du personnel SEA affirme que le cadre de référence a un impact sur la valorisation de leur travail (figure 9). Cela peut s'expliquer par les publications, les clips et les tutoriels destinés à faciliter la compréhension du cadre de référence. Ainsi, il a été demandé aux participants à l'enquête s'ils souhaitent plus d'outils de ce genre.

Figure 44. SEA - Souhaiteriez-vous davantage de publications/clips/tutoriels sur les thèmes du cadre de référence ? (n=763)



La majorité du personnel SEA souhaite pouvoir recourir à davantage de publications (47,71 %) et/ou de clips/tutoriels (43,38 %) sur le cadre de référence. Moins d'un tiers indiquent de ne pas souhaiter ce soutien supplémentaire.

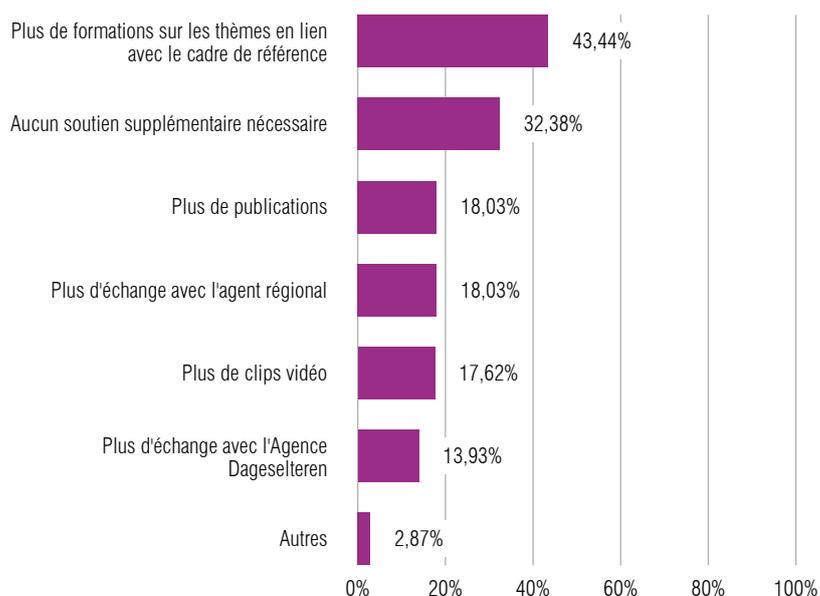
Figure 45. SEA - Si oui, dans quels domaines souhaiteriez-vous avoir plus de publications/clips vidéo ? (n=540)



Parmi ceux qui souhaitent du matériel supplémentaire, plus de la moitié indiquent qu'ils ont besoin de plus de matériel dans les domaines de l'aménagement des espaces et matériel de jeu, du rôle du pédagogue et de l'inclusion.

En ce qui concerne les assistants parentaux, il leur a été demandé de quel type de soutien supplémentaire ils ont besoin pour mieux comprendre le cadre de référence.

Figure 46. AP - De quel soutien auriez-vous encore besoin pour comprendre le cadre de référence national ? (Plusieurs réponses possibles) (n=244)

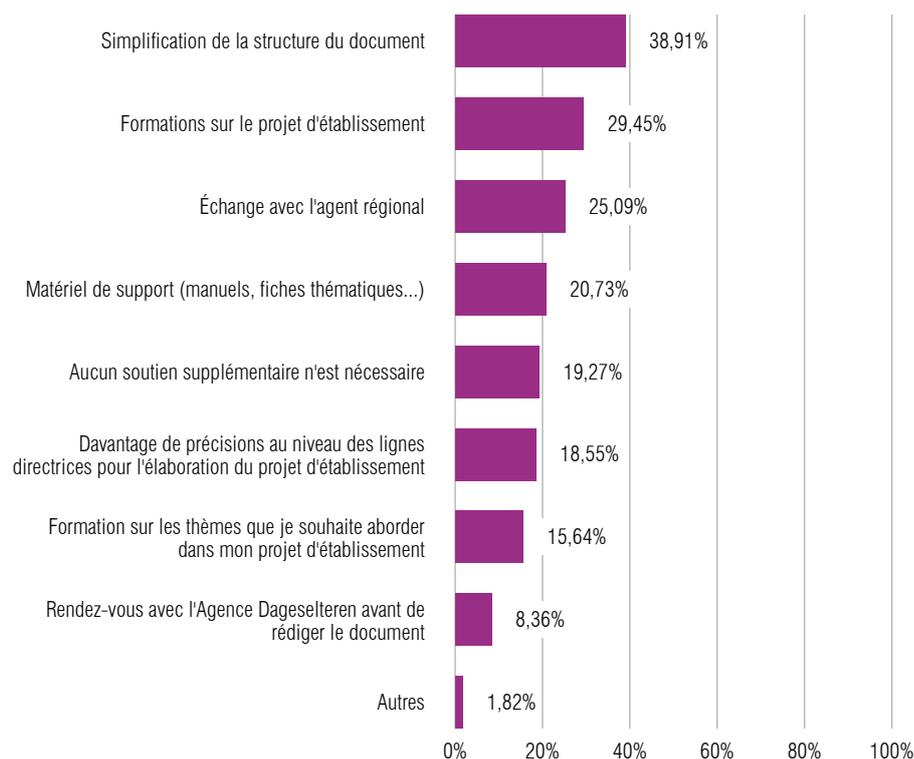


Plus de 40% des AP disent avoir besoin de plus de formations sur les thèmes en lien avec le cadre de référence afin de mieux comprendre celui-ci. Un tiers déclare ne pas avoir besoin de soutien supplémentaire.

4.2. Projet d'établissement

Étant donné que près de la moitié des AP ont indiqué avoir des difficultés à rédiger leur projet d'établissement (principalement en raison du manque de temps et de la quantité de texte à fournir – figure 15), il leur a été demandé de quel soutien ils auraient besoin pour pouvoir développer davantage leur projet d'établissement.

Figure 47. AP - De quel soutien auriez-vous encore besoin pour faire évoluer le projet d'établissement ? (Plusieurs réponses possibles) (n=275)

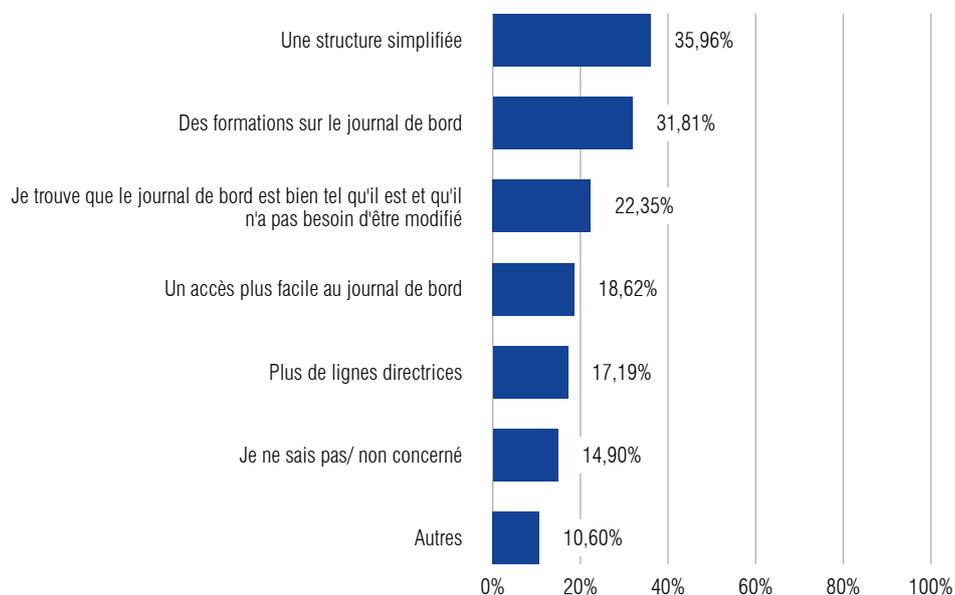


Plus d'un tiers des AP souhaitent que la structure du projet d'établissement soit simplifiée. De même, 30 % des AP estiment que des formations sur le projet d'établissement seraient un soutien utile.

4.3. Journal de bord / rapport d'activité

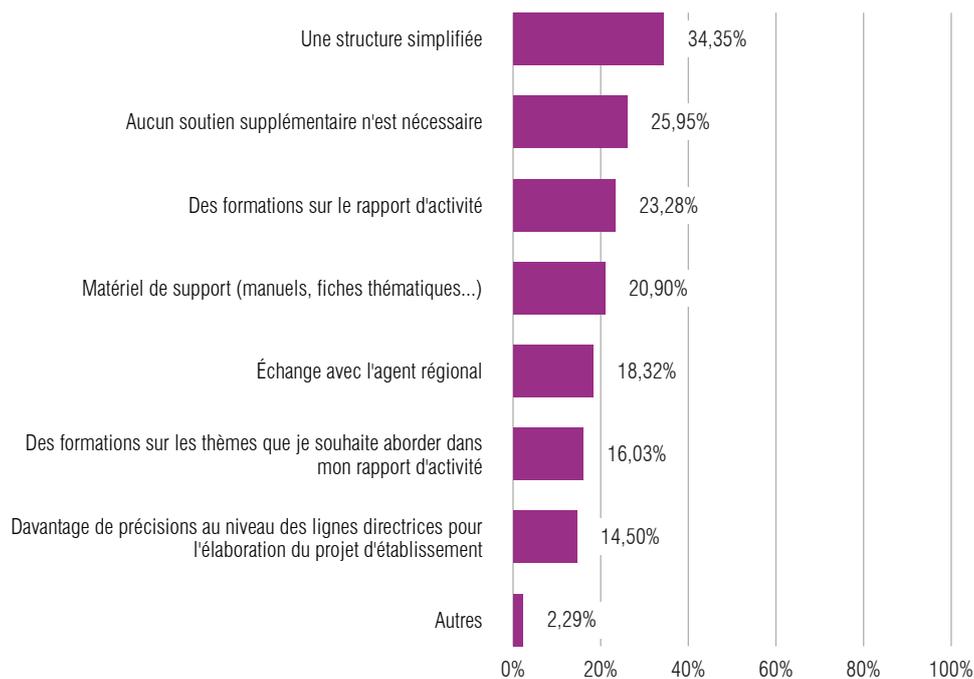
Comme indiqué précédemment, près de la moitié du personnel SEA considère que le journal de bord ne constitue pas une véritable aide dans leur travail quotidien (figure 19).

Figure 48. SEA - Quels changements souhaiteriez-vous pour le journal de bord ? (n=698)



S'agissant des changements souhaités au niveau du journal de bord, environ un tiers du personnel SEA souhaiterait une structure simplifiée de l'outil et davantage de formations sur son utilisation.

Figure 49. AP - De quel soutien auriez-vous encore besoin pour rédiger le rapport d'activité ? (n=262)



Concernant les AP, plus d'un tiers a indiqué avoir des difficultés avec la rédaction du rapport d'activité (figure 23). À l'instar des SEA, environ 35% des AP disent qu'ils souhaitent que la structure du document soit simplifiée.

En ce qui concerne le rapport d'activité des AP, un nouveau modèle est proposé depuis l'année dernière par l'Agence Dageselteren. Interrogés sur ce nouveau modèle, environ 60 % des AP ont déclaré qu'ils le trouvent plus utile que la version précédente.

4.4. Collaboration avec différents acteurs

Le personnel des SEA a également été interrogé sur les ressources supplémentaires dont il aurait besoin afin de pouvoir développer davantage la collaboration avec les parents et l'école au cours des prochaines années.

Figure 50. SEA - De quelles ressources supplémentaires auriez-vous besoin pour pouvoir continuer à développer la collaboration avec les parents ? (n=680)

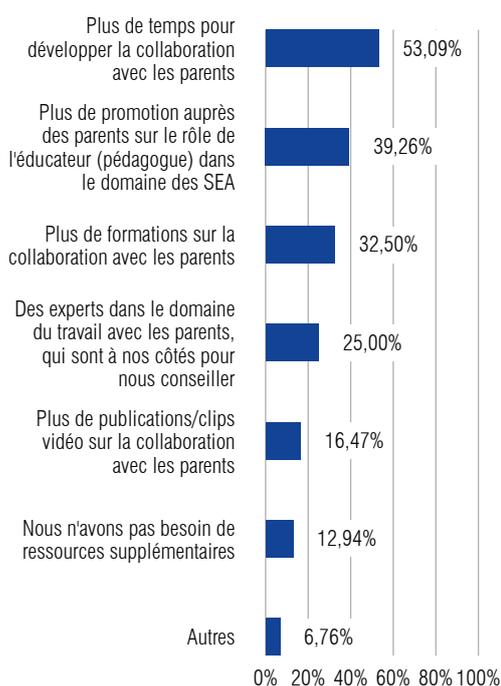
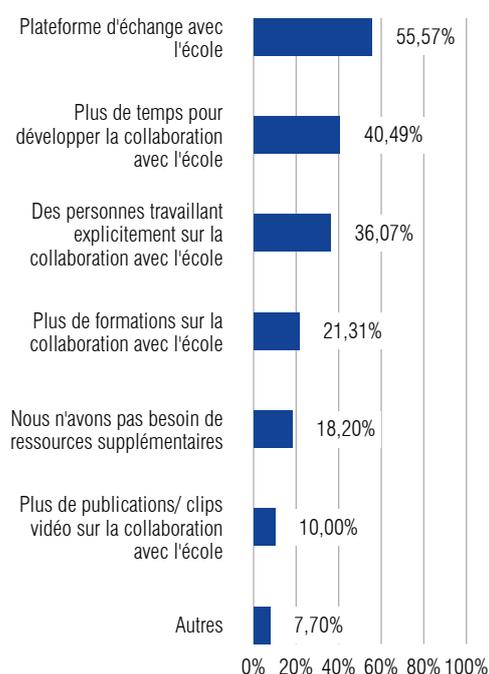


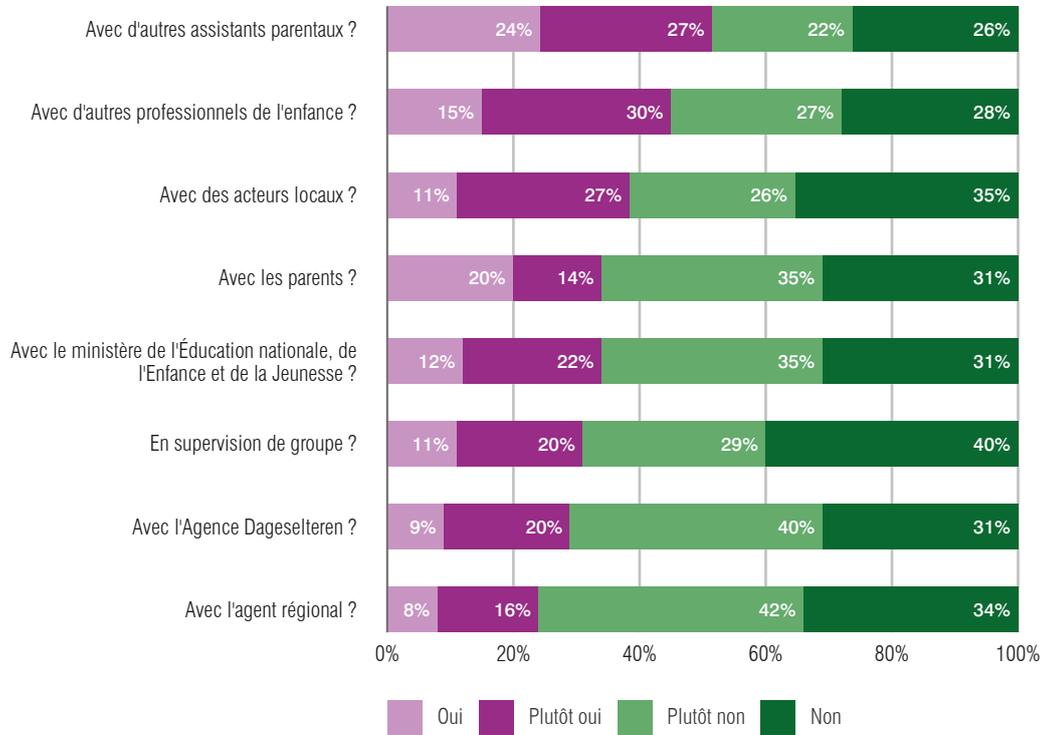
Figure 51. SEA - De quelles ressources supplémentaires auriez-vous besoin pour pouvoir continuer à développer la collaboration avec l'école ? (n=610)



Selon les membres du personnel SEA, il faudrait avant tout disposer de plus de temps pour pouvoir se consacrer davantage à la collaboration avec lesdits partenaires (parents et école). En ce qui concerne la collaboration avec l'école, c'est en premier lieu une plate-forme d'échange qui est souhaitée – et ce par plus de la moitié des personnes interrogées. Seuls 12,94 % (collaboration avec les parents) respectivement 18,20 % (collaboration avec l'école) affirment ne pas avoir besoin de ressources supplémentaires.

Il a également été demandé aux AP de préciser s'ils avaient besoin ou non de plus d'échanges avec différents acteurs.

Figure 52. AP - Avez-vous besoin de plus d'échanges...

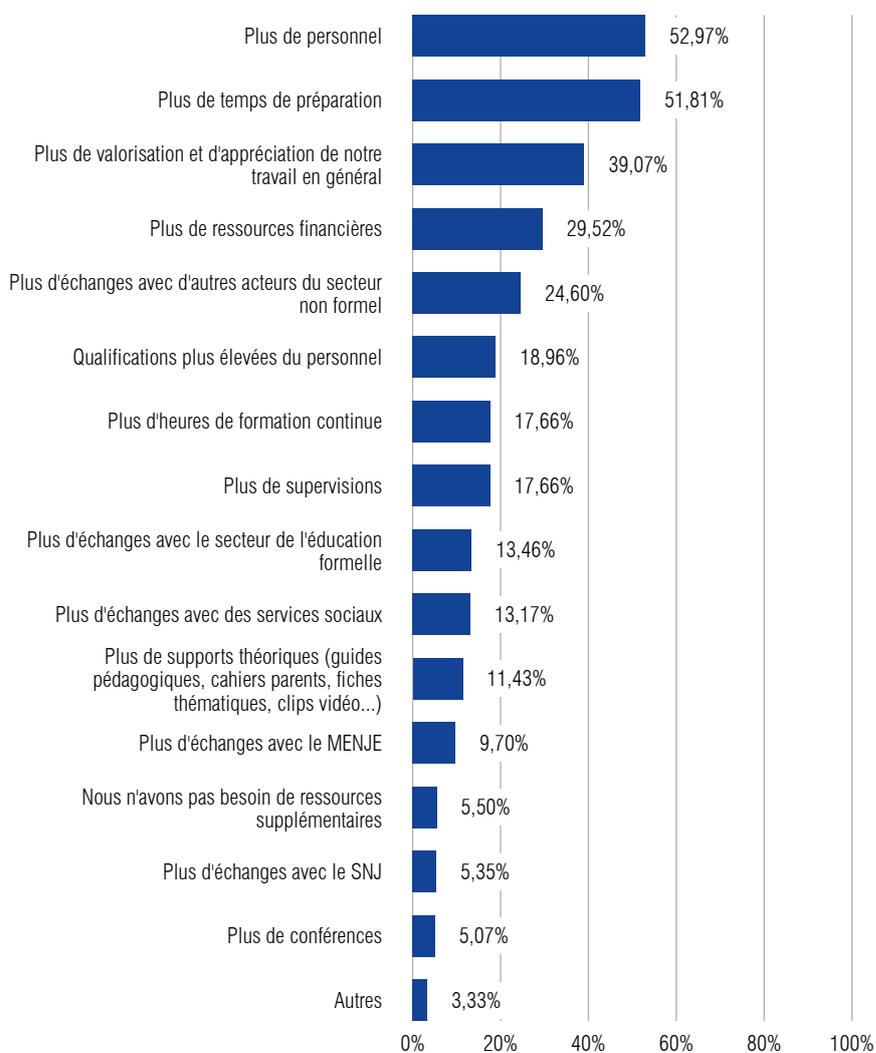


Il ressort de la figure 52 que la moitié des AP souhaitent avoir plus d'échanges avec d'autres assistants parentaux. Plus d'un tiers mentionnent également avoir besoin de plus d'échanges avec d'autres professionnels de la petite enfance (45%), avec des acteurs locaux (38%) et avec les parents (34%).

4.5. Ressources et besoins généraux

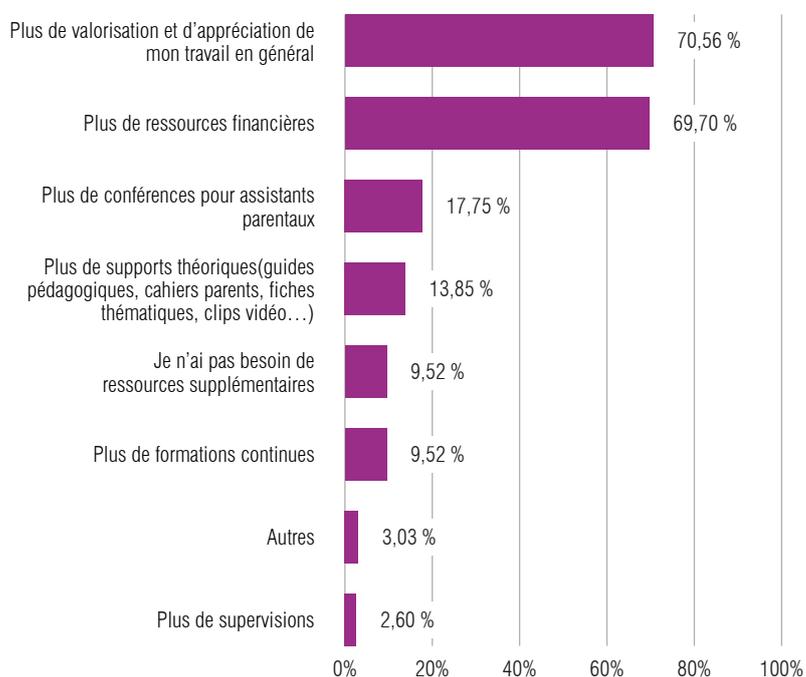
Il a également été demandé au personnel SEA et aux AP de préciser de quelles autres ressources ils auraient besoin à l'avenir pour le développement de la qualité dans le cadre de leur travail.

Figure 53. SEA - De quelles ressources supplémentaires auriez-vous besoin pour pouvoir continuer à développer la qualité dans votre/vos structure(s) ? (Maximum de 5 réponses) (n=691)



Ainsi, plus de la moitié du personnel SEA a indiqué avoir besoin de plus de personnel et de plus de temps de préparation pour pouvoir développer la qualité dans leurs structures. Le souhait d'une plus grande valorisation et reconnaissance de leur travail est également exprimé par plus d'un tiers des personnes.

Figure 54. AP - De quelles ressources supplémentaires auriez-vous besoin pour pouvoir continuer à développer la qualité de votre travail en tant qu'assistant parental ? (Plusieurs réponses possibles) (n=231)



Le besoin de plus de valorisation et d'appréciation de leur travail en général joue un rôle encore plus important chez les AP que chez les SEA. En effet, plus de deux tiers des AP interrogés indiquent qu'une plus grande valorisation de leur travail favoriserait le développement de la qualité de leur travail en tant qu'assistant parental.

5. Conclusions et perspectives du SNJ⁸

Dans l'ensemble, le SNJ constate que le dispositif du développement de la qualité est perçu de manière plus positive à l'heure actuelle que lors de sa mise en place en 2016. L'image de l'enfant, ainsi que la perception du rôle du pédagogue ont changé au cours des dernières années tant au niveau du personnel SEA qu'au niveau des AP.

Du point de vue des SEA, AP et AREG, on peut observer une augmentation de la qualité pédagogique dans les SEA et chez les AP au fil des dernières années. Selon les SEA et les agents régionaux, celle-ci est surtout due à la formation continue. À notre avis, le nouveau dispositif de formation continue et d'accompagnement professionnel (gratuit) va certainement contribuer à favoriser davantage le développement de la qualité pédagogique.

Bien que le dispositif du développement de la qualité et les outils qui l'accompagnent soient en majeure partie perçus comme positifs, des propositions d'amélioration sont également mentionnées par les SEA et les AP, tout comme par les agents régionaux. Ainsi, au niveau des instruments qualité, une piste d'amélioration concerne le journal de bord. En effet, les résultats de l'enquête ont montré que la valeur ajoutée du journal de bord n'est pas perçue par plus de la moitié des personnes interrogées et qu'un changement de la structure du journal de bord est souhaité.

À cet égard, le SNJ a entamé des travaux de modification de la version actuelle du journal de bord afin de simplifier la documentation. Les principaux changements concernent la réduction des fiches pour documenter l'offre éducative ainsi que l'ajout d'explications supplémentaires pour mieux orienter les SEA dans leur documentation. Actuellement, une phase d'essai avec une douzaine de SEA est en cours.

Concernant les besoins en ressources autour des thèmes du cadre de référence, la grande majorité du personnel SEA souhaite du matériel de support supplémentaire sur l'aménagement des espaces et du matériel de jeu ainsi que sur le rôle du pédagogue.

Il est utile de préciser dans ce contexte qu'au mois de novembre 2022 le SNJ a publié une nouvelle brochure sur les «Pratiques pédagogiques dans les espaces de l'éducation non formelle». Cette publication met l'accent d'une part sur la manière dont il convient d'aménager les espaces, surtout du point de vue des enfants, et d'autre part sur l'attitude et le rôle du personnel encadrant afin d'offrir un cadre qui favorise le processus éducatif des enfants.

Au niveau des AP, l'enquête a montré que ceux-ci ont le plus souvent des difficultés à rédiger des documents, notamment le projet d'établissement. Les raisons évoquées sont un manque de temps, la quantité de texte à fournir ainsi que des difficultés rédactionnelles. Il convient donc d'élaborer une structure simplifiée pour le projet d'établissement. L'intérêt d'une révision du manuel d'élaboration du projet d'établissement est à vérifier. L'Agence Dageselteren organise des formations spécifiques pour la rédaction du projet d'établissement.

À propos des agents régionaux, on peut considérer comme une évolution positive et importante qu'ils ne sont plus considérés en premier lieu comme des agents de contrôle du travail des SEA et des AP, mais avant tout comme un soutien au niveau de la qualité. Pourtant, les SEA évoquent que les agents régionaux n'ont pas suffisamment l'expérience du travail sur le terrain. Pour remédier à ce constat, il est prévu d'intégrer des hospitalisations dans le programme de formation continue des agents régionaux de même que dans leur formation initiale.

Tant le personnel des SEA que les AP souhaitent que leur rôle éducatif soit mieux reconnu par les parents et les enseignants. À cet égard, le SNJ est en cours de développer du matériel de support divers qui permettra de présenter de manière parlante leur mission éducative au sein des services de l'éducation non formelle.

⁸ À noter que les conclusions suivantes (chapitre 5) représentent le point de vue seul du Service national de la jeunesse.

Glossaire

AP	Assistant(s) parental(aux)
AREG	Agent(s) régional(aux)
MENJE	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
SEA	Service(s) d'éducation et d'accueil pour enfants
SNJ	Service national de la jeunesse



DÉVELOPPEMENT **QUALITÉ** DÉVELOPPEMENT **QUALITÉ** DÉVELOPPEMENT **QUALITÉ** DÉVELOPPEMENT **QUALITÉ**



Service national
de la jeunesse