



iuil

institut universitaire
international luxembourg

Étude sur l'employabilité des diplômés issus du Bachelor professionnel en Sciences Sociales et Educatives (BSSE) 2010 – 2011

Étude réalisée par
L'Institut Universitaire International Luxembourg
avec le concours de l'Université du Luxembourg

uni.lu
UNIVERSITÉ DU
LUXEMBOURG

Rapport final d'étude - Septembre 2011

Projet soutenu par



Le Fonds social européen
investit dans votre avenir

Sommaire



1.	Présentation du projet	4
2.	Contexte historique	5
3.	L'offre de formation définie par l'UL et les tendances actuelles	8
4.	Le concept d'Employabilité	12
5.	La démarche « Employabilité UL » à l'IUIL	14
6.	Emploi dans le secteur	15
7.	Analyse quantitative	17
8.	Analyse qualitative	19
9.	Plus qu'une conclusion : des réflexions prospectives	26
10.	Conclusion	30
11.	Annexes	31

1. Présentation du projet

L'Université du Luxembourg (UL) et l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) ont inscrit ce projet dans leurs plans de développement pluriannuel 2010-2013. Ce plan fait partie de leurs systèmes d'indicateurs de performance en cours de conception et reflète à part entière la volonté politique « *d'accroître le pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur et d'impliquer davantage les milieux professionnels dans la définition des objectifs de formation, permettant ainsi d'élargir et d'étoffer l'offre* » de formation initiale et continue¹.

De son côté, l'IUIL a inscrit dans son contrat d'établissement la mission de « *contribuer à des recherches appliquées notamment en matière de formation – à caractère universitaire – pour développer la compétitivité des entreprises luxembourgeoises* ».

A cet effet, l'IUIL propose de mettre en place, en collaboration avec l'Université du Luxembourg, des études quantitatives et qualitatives visant à répondre à cette demande et de formuler, à partir des résultats, les principales tendances susceptibles d'alimenter des pistes de réflexion quant au renforcement de l'employabilité des futurs diplômés. Ces enquêtes ont pour objectifs :

- de mesurer les bénéfices immédiats de ces formations au niveau du recrutement des « jeunes » diplômés et de sonder l'impact de leur diplôme sur leur employabilité, cette fois telle que définie au sens large (par exemple le délai moyen pour trouver un emploi, le nombre de diplômés recrutés, etc.);
- de mesurer la valeur ajoutée de ces formations pour les diplômés et leurs entreprises respectives dans le travail quotidien et par rapport au potentiel de développement des diplômés de l'UL à moyen et long termes;
- de connaître l'éventail de perspectives de carrière offertes par chacune de ces formations;
- de sonder l'indice de notoriété spécifique à chacune des formations au niveau national, Grande Région, européen voire mondial.

Enfin, l'IUIL propose de renforcer la dynamique de concertation relative à l'employabilité de chacune de ces formations, par exemple dans le cadre de « comités de veille » existants, voire de créer ces espaces si la nécessité se faisait ressentir.

1 Source : Programme gouvernemental du 29/07/2009 annexé à la déclaration gouvernementale de M. le Premier Ministre, page 83.

2. Contexte historique

2.1 Les origines du Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives (BSSE)

Depuis la seconde guerre mondiale et ce jusque dans les années 1970, le travail d'encadrement socio-pédagogique se voit essentiellement assuré par les religieux et religieuses des différentes congrégations. Ils sont assistés par des personnes laïques mais la plupart de ces personnes ne sont pas formées en sciences éducatives.

Il s'agit surtout de tâches éducatives dans des centres d'accueil pour enfants et adolescents et de la prise en charge d'enfants en bas âge et en âge de scolarité.

Entre 1970 et 1980, le besoin en personnel éducatif diplômé augmente. Les nouveaux champs d'action de l'éducateur ne se limitent plus aux institutions pour personnes handicapées.

La loi de 1973 portant sur la création de l'Éducation Différenciée introduit l'obligation scolaire des enfants présentant un handicap physique et/ou psychique. Cette loi constitue la base de la première profession socio-éducative au Luxembourg : « le moniteur de l'éducation différenciée ». La même loi définit également la nécessité de créer une formation supérieure de type Bac+2. A ses débuts, la formation vise avant tout à former des éducateurs aptes à travailler avec des personnes à besoins éducatifs spécifiques. Elle n'offre à cette époque qu'un éventail théorique restreint.

Il faut attendre les années 1990 pour assister à une refonte complète des formations d'éducateur et de moniteur d'éducation différenciée (dans le cadre de la loi du 6 août 1990 portant sur l'organisation des études éducatives et sociales).

En effet, la durée de formation de l'éducateur et du moniteur se voit prolongée de deux à trois ans de formation supérieure. Cela était devenu nécessaire vu la multitude des domaines dans lesquels l'éducateur est actif. La loi de 1990 définit entre autre la nouvelle terminologie des titres professionnels des nouveaux diplômés :

- L'éducateur devient **l'éducateur gradué** (formation Bac+3, sanctionnée par un diplôme d'études supérieures). Il s'agissait d'une formation « d'éducateur spécialisé » prodiguée par l'Institut d'Études Éducatives et Sociales (I.E.E.S.).
- Le moniteur d'éducation différenciée devient **l'éducateur** (formation Bac+1, sanctionnée par un diplôme de fin d'études secondaires techniques)². Il est aussi appelé « l'éducateur diplômé ».

L'I.E.E.S., créé par la loi du 06 août 1990, a donc pour vocation de former des étudiants à ces deux diplômes précités³.

De nouvelles réglementations dans le secteur socio-éducatif ont influencé l'emploi des éducateurs et éducateurs gradués formés par l'I.E.E.S. La loi du 08 septembre 1998 impose une normalisation de l'organisation des activités et un encadrement par un personnel diplômé. Puis, la loi du 19 juin 1998 sur l'assurance dépendance subventionne les patients et non plus les centres d'accueil directement. Enfin, la loi sur l'éducation précoce offre une formation scolaire pour les enfants de 3–4 ans, assurés par des instituteurs préscolaires⁴.

Lors de la rentrée académique 2004/2005, l'Université du Luxembourg instaure une formation universitaire Bac+3 intitulée « Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives (BSSE) » qui remplace l'ancienne formation d'Éducateur Gradué. Le BSSE offre des débouchés plus larges et donne également accès au concours pour le recrutement dans la carrière d'éducateur gradué. Par conséquent, les détenteurs de ce grade pourront postuler pour des emplois qui requièrent une formation d'éducateur gradué⁵.

Enfin, il faut également noter que les titulaires du BSSE sont admis au stage supervisé de 1500 heures menant au Diplôme d'État d'assistant social (finalité Bac+4)⁶.

2 Source : le dépliant de l'APEG : « L'éducateur gradué et son champ de travail », 2004. (www.apeg.lu) et le portail santé au grand Duché de Luxembourg (<http://www.sante.public.lu>).

3 Source : Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, Analyse des besoins en formation du secteur socio-éducatif, rapport décembre 1998, Deloitte & Touche Consulting Group.

4 Source : le dépliant de l'APEG : « L'éducateur gradué et son champ de travail », 2004. (www.apeg.lu) et le portail santé au grand Duché de Luxembourg (<http://www.sante.public.lu>).

5 Note conjointe signée par les Ministres de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, et de la Santé.

6 Source : Les métiers de la pédagogie (édition 2009/2010), CEDIES (<http://www.cedies.public.lu>) consulté le 13.04.2011.

2.2 Contexte historique des acteurs-clés de la formation

L'IEES, précurseur dans les formations du secteur social

L'I.E.E.S., Institut d'Etudes Educatives et Sociales, créé dans le cadre de la loi du 06 août 1990 portant sur l'organisation des études éducatives et sociales, a conçu des programmes d'enseignement pour les formations citées précédemment. Un travail de collaboration entre les chargés de cours recrutés et la direction de l'I.E.E.S s'est établi.

Cependant des manquements sur le plan coopératif ont été rapportés, lors de l'élaboration des formations; peu de concertation avec les employeurs, avec le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) et le Ministère de la Famille alors que parallèlement le nombre d'étudiants augmentait, du fait notamment de la suppression du numerus clausus⁷.

Ainsi de nombreux points sont soulevés sur ces deux formations, notamment l'éloignement trop important de la pratique, le manque de polyvalence et une inadaptation de la formation à la vie professionnelle.

Depuis 2003, une nouvelle étape importante a été franchie. Les études d'éducateur gradué ont été incorporées à l'Université du Luxembourg et la section des études d'éducateur a été progressivement intégrée à la nouvelle institution « lycée technique pour professions éducatives et sociales (LTPES) », créé par la loi du 10 août 2005⁸.

Le Processus de Bologne (1999)

Le 19 juin 1999 les ministres de l'éducation de 29 pays européens, dont le Luxembourg, ont signé la déclaration de Bologne dont l'objectif est d'harmoniser l'architecture du système européen de l'enseignement supérieur européen en vue de faire de l'Union européenne un espace d'enseignement supérieur compétitif.

L'objectif étant, entre autres, de finaliser la construction d'un espace européen de l'enseignement supérieur en 2010; d'harmoniser les systèmes d'enseignement supérieur et proposant les mêmes diplômes partout en Europe; d'augmenter la mobilité internationale des étudiants en facilitant le passage d'une université à l'autre, d'un pays à l'autre; de favoriser la coopération entre institutions, pays et systèmes nationaux en matière d'assurance de la qualité, etc.

Les principes sont notamment fondés sur une architecture des études supérieures fondée sur trois grades: le Bachelor, le Master et le Doctorat et la mise en place d'un système européen de crédits ECTS (European Credit Transfer System).

Le Luxembourg a adhéré aux principes du Processus de Bologne en les inscrivant dans la loi du 12 août 2003 portant sur la création de l'Université du Luxembourg. Les enseignements de l'Université du Luxembourg sont organisés selon ces principes⁹.

Création de l'Université du Luxembourg (2003)

C'est pour la rentrée universitaire 2003/2004 que la Chambre des députés adopte le projet de loi du 12 août 2003, portant création de l'Université du Luxembourg, établissement public d'enseignement supérieur et de recherche, qui jouit d'une grande autonomie pédagogique, scientifique, administrative et financière.

L'Université du Luxembourg succède juridiquement à diverses institutions d'enseignements supérieurs tels que le Centre universitaire de Luxembourg, l'Institut supérieur de technologie, l'Institut supérieur d'études et de recherches pédagogiques et l'Institut d'Etudes Educatives et Sociales (I.E.E.S).

Les enseignements et la recherche sont organisés en facultés et en centres interdisciplinaires. Il existe trois facultés, réparties sur trois pôles (Limpertsberg, Walferdange et Kirchberg et prochainement Belval-Ouest).

Dans le cadre du Processus de Bologne, l'Université met en œuvre trois niveaux d'études, conduisant chacun à un grade: le premier niveau est sanctionné par le grade du Bachelor,

le deuxième par le master et le troisième par le doctorat. Pour le premier et le deuxième niveau, la formation peut être à caractère académique ou professionnel; ainsi, le grade est alors celui de Bachelor, Master académique ou Master professionnel.

En tant que Bachelor professionnel, le BSSE a pour but de former des personnes de terrain, employables tout de suite et capables de répondre aux besoins pratiques de l'entreprise/institution ou autre.

Dans la perspective d'un enseignement professionnel et dans la continuité des études, il sera désormais possible pour un diplômé du BSSE, de poursuivre ses études vers un Master professionnel intitulé « Master Management und Coaching im Bildungs-und Sozialwesen ». Cette nouvelle formation sera mise en place à l'Université du Luxembourg en septembre 2011.

L'Université a en outre, comme vocation de contribuer à la formation pédagogique initiale et continue des enseignants du système éducatif luxembourgeois. Elle assure également la liaison entre les activités d'enseignement et de recherche en développant et valorisant une recherche à caractère fondamental, appliqué et technologique.

Les activités de recherche sont mises en œuvre par le biais de projets; l'Université passe des accords avec des institutions, des organismes, des sociétés et des établissements et/ou centres de recherche nationaux ou internationaux, comme les Centres de Recherche Public (CRP) et le Max Planck Institute en Allemagne.¹⁰

Voici un schéma récapitulatif des points développés précédemment:

1990 Loi du 6 août 1990 portant sur la réforme des formations d'éducateurs	<ul style="list-style-type: none">• Création de l'IEES• Nouvelles terminologies: les éducateurs deviennent des Éducateurs Gradués (EG) et les moniteurs d'éducatifs différenciés deviennent Éducateurs « diplômés » (ED).
2003	<ul style="list-style-type: none">• Création de l'Université du Luxembourg (UL)• Le Luxembourg adhère aux principes de Bologne (1999): Bachelor, Master et Doctorat sont inscrits dans la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg• Les études d'EG font partie intégrante de l'UL
2005	<ul style="list-style-type: none">• Les Éducateurs font partie intégrante du LTPES (2005)• Création du BSSE: Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives, qui remplace l'EG.
2011	<ul style="list-style-type: none">• Création du Master Professionnel « Management und Coaching im Bildungs-und Sozialwesen » à l'UL en septembre 2011.

7 Source: site internet du LTPES: www.ltpes.lu, consulté le 13.04.2011.

8 Source: idem point 6.

9 Source: le site internet du Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. <http://www.mcesr.public.lu/enssup/dossiers/bologne/index.html>

10 Source: le site internet du Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: www.gouvernement.lu, consulté le 19.04.2011.

3. L'offre de formation définie par l'UL et les tendances actuelles

Au vu du contexte historique et des évolutions dans l'intitulé et le contenu des diplômes, une certaine confusion perdure entre le diplôme d'Éducateur gradué et celui du BSSE.

3.1 Confusion entre le diplôme d'Éducateur Gradué (EG) et le diplôme du Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives (BSSE).

Le BSSE élaboré par l'UL remplace le diplôme d'Éducateur Gradué et ce changement a perturbé les consciences, l'IEES ayant clôturé sa formation d'Éducateur Gradué. Cependant, dans le langage courant et les pratiques quotidiennes, il est toujours question d'Éducateur Gradué.

L'intégration de la formation dans les cursus de l'université a impliqué son adaptation au processus de Bologne. En effet, le passage d'un institut à part entière à une université a engendré des modifications des contenus de ladite formation. Ainsi la formation pratique qui était dispensée à l'IEES, se voit dès lors enrichie par des aspects plus théoriques, voire académiques afin de répondre aux exigences de Bologne.

Enfin, de nombreux emplois sont financés par des structures publiques dans lesquelles, la référence barémique est restée inchangée. Au niveau des intitulés on ne parlera pas de Bachelors SSE mais d'éducateurs gradués. Le schéma ci-dessous illustre les origines de la confusion entre les deux diplômes.



Ainsi, le BSSE est au carrefour de ces différentes logiques ce qui peut engendrer quelques confusions voire attentes différentes en termes de compétences acquises en cours de formation.

Le titre remis a changé : on ne délivre plus de diplômes d'éducateurs gradués mais bien des diplômes de Bachelors en Sciences Sociales et Educatives. Le contenu de la formation, de par son intégration au sein de l'Université, a évolué. Mais le travail à réaliser c'est-à-dire le métier, existe toujours et le niveau de rémunération reste fixé sur base du titre « Educateur Gradué » même si l'assimilation barémique a été confirmée.

Ainsi, lors des recrutements pour des postes d'éducateurs gradués, les employeurs se réfèrent encore à la formation qui était dispensée à l'IEES et non au BSSE, notamment en ce qui concerne les contenus de la formation, s'éloignant de la pratique du terrain.

De même, dans les interviews réalisées auprès des diplômés, certains ont évoqué leur doute quant à la réelle différence entre le diplôme d'EG et celui du BSSE. Pour eux le travail de fond reste le même, souvent proche du travail d'assistant social et pour pouvoir assurer ces postes de travail, les personnes concernées ont besoin de compétences pragmatiques.

Enfin, s'ajoute à ce qui précède l'Éducateur diplômé. L'étude ANT & PINT¹¹ de 2001 mettait déjà en évidence, il y a une dizaine d'années une certaine confusion entre les Educateurs Diplômés et les Educateurs Gradués expliquant qu'au niveau des tâches confiées il existait des similitudes et que la distinction entre les deux parcours de formation n'était pas assez marquée. Certes l'écart entre l'Éducateur Diplômé et le BSSE s'est accru mais dans les faits, il peut rester une forme d'assimilation entre ces différents niveaux éducatifs dans l'esprit de certains.

3.2 Analyse de l'offre de formation du BSSE de l'UL (septembre 2010)

Présentation succincte

L'université insiste sur la dominance de l'intervention sociale (pédagogie sociale/travail social) dotant les futurs diplômés d'un bagage théorique et méthodologique de base qui ouvre sur un large éventail de possibilités de formation et de travail dans le domaine social.¹² La lecture des résultats d'apprentissage repris ci-dessous conforte la volonté des décideurs de l'Université du Luxembourg de positionner le BSSE au carrefour des possibilités de poursuite des études et d'une formation directement préparatoire à une insertion professionnelle dans des métiers où l'approche conceptuelle du travail social est fortement présente. Il est en effet question dans ces « learning outcomes » d'analyse, de conception, de critique de respect de valeurs éthiques, etc.

Résultats d'apprentissage¹³

- Analyser des problèmes sociaux comme p. ex. la pauvreté et le chômage, la violence et la délinquance ou la discrimination de groupes.
- Expliquer les rapports entre individus, groupes et sociétés dans leur multidimensionnalité.
- Utiliser les méthodes de recherche sociale pour l'étude de questions en rapport avec l'intervention sociale.
- Discuter de manière critique la fonction sociétale de l'intervention sociale (contradictions, tensions, enjeux).
- Concevoir et mettre en œuvre des programmes ou projets sociaux et éducatifs à différents niveaux.
- Appliquer des principes éthiques fondamentaux dans la conduite d'interventions sociales et éducatives : dignité humaine, respect, participation, égalité des chances, etc.

Dans le cadre de l'offre de formation que propose l'Université du Luxembourg, le Bachelor professionnel en Sciences Sociales et Educatives a pour vocation de former des généralistes

¹¹ Etude sur les demandes en qualification du secteur socio-éducatif, Marc Ant et Manon Pint, Etudes et Formations, décembre 2001.

¹² Site internet de l'Université du Luxembourg : http://www.fr.uni.lu/formations/flshase/bachelor_en_sciences_sociales_et_educatives_professionnel en date du 20/5/2011.

¹³ Source : idem point 12.

de l'intervention sociale (pédagogie sociale/travail social). La formation offre des cours à la fois théoriques et pratiques, d'où son appellation de Bachelor professionnel. Cette formation ouvre aussi les possibilités de poursuite des études. Ainsi les débouchés annoncés¹⁴ sont les suivants.

Le Bachelor en Sciences Sociales et Educatives offre trois types d'orientations possibles :

- La poursuite d'un Master dans le domaine des sciences sociales et éducatives (pédagogie sociale, travail social, management social etc.) à l'Université du Luxembourg ou à l'étranger ;
- La participation au Luxembourg à la 4^{ème} année de formation préparant au diplôme d'État d'assistant social ;
- Ce Bachelor permet aussi de travailler en tant que pédagogue social/travailleur social dans les secteurs public, associatif ou privé.

Les perspectives d'emploi du futur diplômé couvrent une vaste panoplie de champs de travail, de l'éducation d'enfants et adolescents à l'accompagnement d'adultes et de personnes âgées. Ses activités portent en particulier sur l'inclusion sociale de personnes handicapées, la lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, la prévention de la violence et maltraitance, la promotion de la santé, mais aussi le travail interculturel et l'aide au développement.

Ainsi, le cursus se doit de dépasser les frontières établies, dans un contexte où la résolution de problèmes touche à la fois les secteurs sociaux et les secteurs éducatifs ; pour cela, l'interdisciplinarité fait partie intégrante de la formation.

Voici un bref aperçu des modules de formation¹⁵ :

Contextes et cadres

- Histoire de l'intervention sociale
- Organisation et champs de travail
- Systèmes politiques, sociaux et juridiques
- Ethique et déontologie professionnelle

Thèmes prioritaires

- Handicaps et non-discrimination
- Education de la petite enfance
- Pauvreté, précarité et exclusion sociale
- Violence, maltraitance et négligence
- Migration, interculturalité et diversité
- Disparités en santé et inégalités sociales
- Inégalités devant l'école et échec scolaire

Méthodes d'intervention

- Entretien d'aide et animation de groupes
- Pratiques de l'intervention systémique
- Assessment social et case/care management
- Programmation d'actions sociales et éducatives
- Travail en équipe et en réseau

Profession et pratique

- Pratique professionnelle I et II (stages)
- Développement personnel et professionnel

Science et recherche

- Introduction à la méthodologie du travail universitaire
- Epistémologie et recherche
- Techniques de l'entretien et analyse de contenu
- Techniques de l'observation
- Démarches de la recherche en intervention sociale
- Mémoire de bachelor

Enfin, les stages se réalisent en deux temps ; tout d'abord au 3^{ème} semestre de la formation, le premier stage offre à l'étudiant un premier contact avec les professionnels du secteur, puis, au 6^{ème} semestre, l'étudiant pourra acquérir une première expérience professionnelle durant 4 mois.

14 Source : idem point 13.

15 Source : Brochure du BSSE, téléchargeable en ligne sur le site internet : www.uni.lu, consulté le 19.04.2011.

Continuité des études via le nouveau Master intitulé « Master Management und Coaching im Bildungs-und Sozialwesen ».

Dans la logique de poursuite d'études, une nouvelle formation est mise en place à l'Université du Luxembourg ; il s'agit d'un Master professionnel intitulé « Master Management und Coaching im Bildungs-und Sozialwesen ».

Ce master professionnel, qui accueillera ses premiers étudiants en automne 2011, s'adresse à un public de spécialistes issus des secteurs éducatifs et sociaux. Son contenu tient compte des nouveaux enjeux de ces secteurs au Luxembourg. Les participants peuvent y approfondir leurs compétences professionnelles et personnelles afin de pouvoir ensuite assumer des missions diverses dans les domaines sociaux-éducatifs. Le cursus proposé permet à chacun de constituer son propre programme d'études en fonction d'enseignements choisis parmi ceux proposés.

Les secteurs éducatifs et sociaux sont actuellement confrontés à des défis importants, d'où le besoin impératif d'un personnel qualifié. Le Master « Management und Coaching im Bildungs-und Sozialwesen » formera des dirigeants et spécialistes des domaines sociaux-éducatifs par l'acquisition de compétences clés, nécessaires pour répondre aux changements spécifiques que connaissent ces secteurs. Ce Master est une formation qui s'adresse avant tout aux professionnels, puisqu'elle offre la possibilité d'être suivie en cours d'emploi.

Les candidats doivent être détenteurs d'un diplôme universitaire de niveau Bachelor ou équivalent en sciences de l'éducation, sciences sociales et éducatives ou autres (comme l'est le BSSE).

Il y est proposé un programme international, interdisciplinaire et orienté vers la pratique¹⁶.

16 Texte inspiré de la Brochure du Master en Management und Coaching im Bildungs-und Sozialwesen, téléchargeable en ligne sur le site internet : www.uni.lu, consulté le 10.05.2011.

4. Le concept d'Employabilité

4.1 Historique

Apparu durant la première partie du XX^{ème} siècle, le concept d'employabilité peut être compris de diverses façons. Afin d'éviter toute incompréhension ou malentendu il est utile de clarifier les diverses facettes de ce concept et de préciser le sens dans lequel il est entendu et utilisé dans les travaux sur l'employabilité des étudiants de l'UL.

Au cours du temps, le concept d'employabilité a évolué. Avant la seconde guerre mondiale, il est utilisé de façon à la fois statique et dichotomique. Il permet d'effectuer un clivage entre les personnes valides aptes à travailler et les personnes qui, pour des raisons médicales ne peuvent le faire. On est ou on n'est pas employable.

Avec le temps, cette approche strictement dichotomique va évoluer sous une forme d'échelle graduée selon la distance existante avec le seuil minimum d'employabilité.

La seconde partie du XX^{ème} siècle voit l'introduction d'une forme de valeur économique - prenant en compte le facteur travail comme force de production - dans le concept d'employabilité. Le regard ne se concentre plus sur la personne mais aussi sur les tâches à réaliser et l'amplitude des capacités des travailleurs à les réaliser avec une certaine efficacité.

Les évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail donnant lieu à de nouvelles exigences, la notion d'employabilité est naturellement liée aux questions d'adéquation entre formations et emplois, de formation continue et de recyclage.

Les crises économiques et de l'emploi vont façonner le concept en lui ajoutant une dimension probabiliste. L'employabilité devient une estimation des chances, une probabilité de trouver un emploi et d'en extraire un revenu, de ne pas être au chômage et indemnisé à ce titre. De la même façon et compte tenu des contextes, l'employabilité recouvre parallèlement la capacité à conserver son emploi et par extension à en retrouver un autre en cas de perte.

L'étape suivante dans l'évolution du concept d'employabilité se situe au moment où l'on va se focaliser sur les capacités de l'individu à valoriser ses compétences sur le marché du travail et à développer les réseaux pertinents permettant d'accéder à l'emploi. Le concept d'employabilité va ainsi se « dynamiser ». Il ne sera plus seulement question d'un niveau de compétences permettant l'accès ou le maintien à l'emploi mais aussi des responsabilités de l'individu quant à la façon dont il met ses aptitudes en valeur sur le marché du travail.

En même temps que cette dynamisation, la mobilité professionnelle augmentant de plus en plus tant intra qu'inter entreprises, l'employabilité a intégré la notion de capacité à se mouvoir et progresser professionnellement.

Eve Saint-Germes¹⁷ résume cette évolution de la façon suivante : « *Il y a une extension et une explicitation de l'employabilité dichotomique initiale : d'une aptitude « simple » à l'emploi, on passe à une aptitude dynamique à l'emploi, c'est-à-dire une aptitude à être dans l'emploi, à y rester, à s'adapter et à rebondir le cas échéant. La partition entre les employables et les autres n'est plus définitive et elle est reconsidérée de période en période, imposant une adaptation dynamique et proactive aux individus. Cela renvoie à une évolution de la conception de l'emploi, non plus appréhendé simplement comme un état, mais bien plus comme un processus dynamique* ».

4.2 La mesure

La mesure de l'employabilité ne se trouve pas simplifiée par l'intégration des différentes facettes du concept. Aussi, il y a lieu en effet de distinguer deux dimensions : l'une factuelle, l'autre probabiliste.

La première se fondera sur les faits observables et aussi tangibles que possible : délai de (re)mise à l'emploi, niveau de rémunération, de responsabilités, le rythme de mobilité et de progression professionnelle, etc.

La seconde portera sur la probabilité d'une personne à interagir et se mouvoir sur le marché du travail compte tenu de son éducation, de ses compétences techniques et sociales, de la conjoncture socio-économique en ce incluses les particularités associées aux secteurs d'activité ou d'études concernés.

17 Source : Ève Saint-Germes, 2004. L'Employabilité, une nouvelle dimension de la GRH ?

Enfin, étant donné le caractère dynamique des constituants du concept d'employabilité, toute mesure ne prendra de sens qu'en incluant une référence temporelle.

La complexité de cette mesure démontre l'importance dans ce genre d'études de cumuler les approches quantitative et qualitative.

Par ailleurs, la question de l'utilisation de la mesure se pose. La dimension évaluative apparaît spontanément : évaluation des programmes d'insertion et des politiques d'emploi, niveau de responsabilisation des entreprises à l'égard de l'employabilité de leurs collaborateurs, pertinence de cursus d'enseignement, etc. Mais derrière cette première dimension se trouve une seconde : les aspects décisionnels. Décisions des pouvoirs académiques de maintenir ou fermer des cursus de formation, décision des pouvoirs politiques qui vont s'inspirer de ces mesures pour justifier ou orienter leurs politiques d'emploi et d'éducation. Mais aussi décisions des individus, qui responsabilisés quant à leur employabilité personnelle et informés de la « performance » de filières de formation vont intégrer ces éléments dans leur prise de décision en matière d'orientation socioprofessionnelle et dans le choix de leur « alma mater ».

Le processus de Bologne positionne davantage les universités et l'enseignement supérieur en tant que creusets du savoir, de la recherche et de l'innovation, dans un rôle de levier de la croissance et du développement de la compétitivité. Dans ce contexte, appréhender l'employabilité de ses « alumni » et l'adéquation des cursus universitaires aux besoins du marché de l'emploi prend toute sa dimension.

Il n'appartient pas à ce travail de fournir les éléments permettant de prendre position quant à ce type d'attentes à l'égard des universités ni de prendre position par rapport à un adéquationnisme à court terme entre formation universitaire et attentes des employeurs. Néanmoins, il faut signaler l'existence de prise de position à l'encontre de classements des universités fondés notamment sur une mesure de l'employabilité de leurs diplômés.

Nous avons rencontré des professeurs et chercheurs insistant sur le rôle préparatoire de l'université aux apprentissages tout le long de la vie et sur la nécessité d'avoir une vision à moyen terme de l'employabilité des diplômés. La mission éducative de l'Université est plus large que la seule « fabrication » de travailleurs correspondant aux attentes des employeurs à un moment donné. Les employeurs sont davantage dans des perspectives de court voire moyen termes quand ils expriment leurs attentes. L'Université doit, tout en conservant une logique d'adéquation emploi/formation, se profiler aussi dans une logique de long terme et dans des perspectives d'évolution de carrière.

4.3 Une définition

En fin de compte, nous ferons nôtre la définition suivante de l'employabilité du Department for Education and Employment (DfEE)¹⁸ : « *Employability is about being capable of getting and keeping fulfilling work. Employability is the capability to move self - sufficiently within the labor market to realize potential through sustainable employment. For the individual, employability depends on the knowledge, skills and attitudes they possess, the way they use those assets and present them to the employers and the context (e.g. personal circumstances and labour market environment) within which they seek work.* » Et nous y adjoindrons la capacité pour les parties prenantes c'est-à-dire les enseignants, les employeurs, les étudiants, les alumni, etc. de la doter d'une vision prospective.

18 Hillage, James & Pollard, Emma (1998). Employability. A Framework for Policy Analysis. London

5. La démarche « Employabilité UL » à l'IUIL

Ainsi qu'exprimé précédemment, l'Université du Luxembourg et l'Institut Universitaire International Luxembourg (IUIL) coopèrent dans le contexte du développement institutionnel notamment afin respectivement « d'accroître le pourcentage des diplômés de l'enseignement supérieur et d'impliquer davantage les milieux professionnels dans la définition des objectifs de formation, permettant ainsi d'élargir et d'étoffer l'offre » de formation initiale et continue¹⁹ et de « contribuer à des recherches appliquées notamment en matière de formation - à caractère universitaire - pour développer la compétitivité des entreprises luxembourgeoises²⁰ ».

Cette coopération débouche sur la réalisation d'études quantitatives et qualitatives visant à répondre à cette demande et de formuler, à partir des résultats, les principales tendances susceptibles d'alimenter des pistes de réflexion quant au renforcement de l'employabilité des futurs diplômés de l'UL.

Enfin, ce projet contribue au renforcement de la dynamique de concertation entre l'UL, l'IUIL et le monde du travail sur le thème de l'employabilité de chacune de ces formations initiales ou continues.

Le projet s'articule autour des étapes suivantes :

- 1 Analyse préliminaire. Cette phase comprend une analyse des débouchés et voies d'insertion professionnelle des diplômés, un examen de l'offre de formations comparables, un regard sur le marché de l'emploi concerné et de ses évolutions, le programme de formation proposé et ses évolutions dans le temps et l'origine des étudiants.
- 2 Réalisation d'une étude quantitative. Il s'agit d'interroger au moyen d'un questionnaire écrit les diplômés afin de recueillir des informations d'ordre plus quantitatives concernant leur insertion professionnelle et leur évolution de carrière.
- 3 Réalisation d'une étude qualitative. Les hypothèses/réflexions issues de l'approche quantitative via l'envoi de questionnaires, sont alimentées et complétées par des interviews d'anciens étudiants, de maîtres de stage et/ou d'employeurs.
- 4 Interprétation et exploitation des résultats. L'ensemble des résultats fait l'objet de workshops de restitution et d'analyses prospectives.

Les décisions finales, quant aux exploitations des résultats par des modifications opérationnelles et concrètes des formations étudiées, ne font pas partie de ces études et restent du strict ressort décisionnel de l'Université du Luxembourg. Les personnes ayant réalisé les interviews ont cependant élaboré des recommandations et l'IUIL en tiendra compte pour faire évoluer davantage son portfolio de formations continues pour les secteurs social et hospitalier.

19 Source : Programme gouvernemental du 29/07/2009 annexé à la déclaration gouvernementale de M. le Premier Ministre, page 83

20 Document approuvé par le Gouvernement Grand-ducal le 20 mai 2011.

6. Emploi dans le secteur 6.1 Évolution du secteur social au Luxembourg

Les évolutions et l'enrichissement du cadre législatif et des dispositifs sociaux et éducatifs depuis le dernier quart du 20^{ème} siècle, reflètent vraisemblablement l'accroissement de la reconnaissance sociétale octroyée au secteur conjugué avec une augmentation des besoins issus des évolutions de la société : problèmes sociaux inhérents aux crises économiques, chocs pétroliers, crise sidérurgique, vieillissement des populations, nouvelles formes d'organisation de la vie familiale, etc. Ces changements sociaux affectent le travail social et le mettent devant de nouveaux défis qui imposent de nouvelles orientations.

Depuis sa professionnalisation au Luxembourg au début du 20^{ème} siècle, mais surtout au cours des quatre dernières décennies, le travail social est marqué par l'expansion des champs d'activité et des tâches professionnelles, de la multiplication des profils professionnels ainsi que par la croissance du secteur social en termes de nombres de personnes y employées²¹.

L'étude Ant & Pint réalisée en 2001 mettait déjà en évidence le caractère dynamique du segment social du marché de l'emploi. L'analyse des chiffres des STATEC/IGSS démontre que ce dynamisme n'a rien perdu de sa vigueur. Ainsi et de façon synthétique, on peut affirmer que la part de l'emploi dans le secteur social dans l'emploi total au Grand-Duché de Luxembourg évolue plus que positivement entre 2005 et 2009, passant de 3,9 % à 4,5 % (voir tableau 1 ci-dessous²²).

	2005	2009	Progression 2005/2009
Secteur soins et social	12039	15739	23,51 %
Emploi total	307800	352100	12,58 %
Part secteurs soins et social dans l'emploi total	3,91 %	4,47 %	

Tableau 1 : Part des emplois des secteurs des soins et social dans l'emploi total et évolution de l'emploi entre 2005 et 2009 (Source : STATEC/IGSS)

De même, si la progression de l'emploi intérieur a subi de plein fouet l'impact de la crise économique-financière compte tenu aussi d'une forte pression de la concurrence internationale et de la globalisation, les secteurs sociaux et des soins semblent moins touchés, comme le montre le tableau 2 ci-dessous²³ :

	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Progression emploi intérieur	3,51 %	4,23 %	4,50 %	0,94 %
Progression emplois secteurs des soins et social	5,30 %	6,60 %	6,97 %	7,03 %

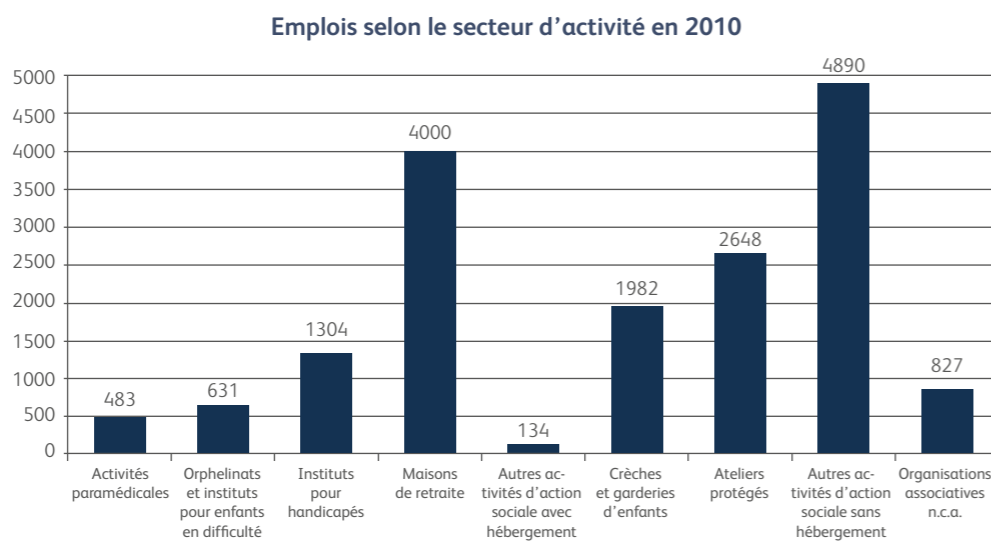
Tableau 2 : Progression de l'emploi année par année de l'emploi intérieur et de l'emploi dans les secteurs des soins et social (Source : STATEC/IGSS)

21 Source : ANT Marc, PINT Manon, Etude sur les demandes en qualification du secteur socio-éducatif, Etudes et Formation SA, Ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche, Luxembourg, 2001, page 52.

22 Données citées par Etudes et Formation dans leur rapport intermédiaire du 28/3/2011.

23 Données citées par Etudes et Formation dans leur rapport intermédiaire du 28/3/2011.

L'emploi dans le secteur social se répartit tel que repris dans le schéma ci-dessous²⁴. Isoler la part dévolue aux Bachelors en Sciences Sociales et Educatives n'est pas aisé. Néanmoins, on peut formuler l'hypothèse que la rubrique « autres activités d'actions sociale sans logement » pourrait inclure les maisons relais et concerner les Bachelors en Sciences sociales et éducatives.



Graphique 2: Emploi selon les sous-classes des secteurs des soins et social en 2010 (Source: STATEC/IGSS)

6.2 Analyses des offres d'emploi du secteur social

Le nombre d'offres d'emplois relatives aux Educateurs, Educateurs diplômés, Educateurs gradués est important: environ 500 offres ont été répertoriées sur une demi-année (de juin 2010 à décembre 2010) dans le journal « Wort ».

Les recrutements se font principalement dans les crèches, les maisons-relais, les foyers de jour et les maisons de retraite.

Ainsi à titre d'exemple, le Règlement grand-ducal du 20 juillet 2005 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de maison relais pour enfants fixe les qualifications pour le personnel d'encadrement. Une grille détermine aussi le nombre d'agents à prévoir prenant en compte l'âge et le nombre d'enfants à encadrer. Ainsi, suivant une estimation rapide, selon le rapport annuel du Ministère de la Famille, le nombre de places subventionnées pour enfants scolarisés de 2 à 12 est passé de 7936 places en 2005 à 21.759 places en 2010. Cela correspond à une évolution de 80 postes à 218 sur 6 ans.

Sur les postes analysés, il a été remarqué que le marché de l'emploi est en forte demande mais les offres proposées restent assez précaires. Un tiers des contrats sont de type temporaire: CDD et la plupart du temps il s'agit de contrats de remplacement (congé maternité, maladie, etc.). Plus de 60 % des postes proposés sont des temps partiels. Certaines maisons-relais offrent des emplois de 10 heures par semaine.

De plus, les profils demandés sont assez généraux: comme avoir des connaissances en bureautique (MS Office), disposer du permis B, de capacités pédagogiques, mais aussi avoir des capacités de synthèse.

La langue luxembourgeoise est souvent requise puis arrivent l'allemand et le français. Les annonces sont majoritairement écrites en langue française, puis en luxembourgeois et en allemand.

Le contenu des offres est différent selon les structures. S'il s'agit du service des Ressources Humaines centralisé d'une organisation plus importante, elles sont identiques alors que dans les structures indépendantes elles seront différentes.

24 Données citées par Etudes et Formation dans leur rapport intermédiaire du 28/3/2011.

7. Analyse quantitative

7.1 La démarche

Menée depuis plusieurs années par le service de l'UL, une enquête quantitative est menée par questionnaire auprès des diplômés du BSSE²⁵. Ces questionnaires sont transmis par email aux étudiants. (cf. le questionnaire en annexe).

Les questions portent sur plusieurs thématiques:

- la recherche d'emploi: le temps écoulé pour obtenir du travail, le nombre de courriers, d'interviews passées, les moyens d'information pour identifier les endroits où postuler;
- le premier emploi et ses caractéristiques: nature du contrat (temporaire ou indéterminé); la nature de la position i.e. titre, responsabilités d'équipe ou non; la durée du maintien dans ce premier emploi, les compétences considérées comme essentielles dans leurs champs d'activités pour obtenir le job;
- la mobilité professionnelle et les caractéristiques des emplois successifs plus, le cas échéant la poursuite d'études;
- la position actuelle considérant la nature du travail et la « clientèle » avec laquelle ils œuvrent, etc. Une question porte aussi sur la satisfaction des diplômés dans leur travail actuel.

Les taux de réponse sont assez remarquables: près de 81 % de taux de réponse.

7.2 Recherche d'emploi des BSSE

Sur la période étudiée allant de 1999 à 2006, le délai moyen pour trouver un emploi est de 3,8 mois. Ce délai est plus court pour les femmes que pour les hommes. On constate que ce délai se réduit pour les années 2008 et 2009 (délai moyen de 0,96 mois) par rapport à l'année 2007 (délai moyen 2,38 mois).

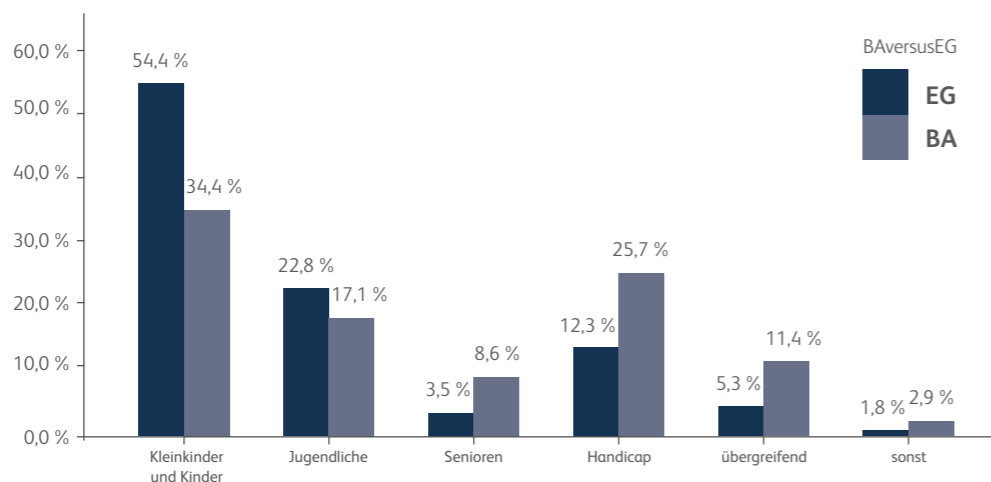
Où cette différence trouve-t-elle son origine? Est-ce dans le nombre de diplômés (72 en 2007, 29 en 2008, 29 en 2009)? Est-ce dans la nature de la formation car 2007 était la dernière année où sont sortis des études des éducateurs gradués et que par la suite ce seront des Bachelors en Sciences éducatives et sociales? Ou bien encore dans des éléments conjoncturels du marché de l'emploi tels que la multiplication des structures d'accueil pour enfants? Enfin, le titre de « Bachelor », conforme à la réforme de Bologne, favorise la poursuite des études, une évolution particulière qui a été neutralisée dans le calcul.

Pour trouver un emploi, les diplômés (Educateurs gradués et Bachelors) ont écrit en moyenne 18 courriers de motivation et ont participé à 3 interviews. Le pourcentage de BSSE employés après 6 mois est de 87,6 %.

25 Source: Evaluation des compétences et employabilité du BSSE au Luxembourg A Limbach, E Engelberg, G Mousel, 2010.

7.3 Répartition sectorielle des emplois

La distribution des emplois par type de « clientèle » est reprise dans le graphique ci-dessous (Extrait de A Limbach-Reich, G Mousel, in Employability-survey of the very first alumni-Bachelor in Social and Educational Sciences (BSSE) at Luxemburg University, 2010).



Les Bachelors travaillent majoritairement dans les secteurs de l'enfance (34,3 %) et du handicap (25,7 %). Viennent ensuite le secteur de la jeunesse 17,1 %, le secteur « transversal » 11,4 % et le secteur « senior » 8,6 %. Ce dernier secteur ainsi que le secteur « handicap » semblent progresser assez nettement au regard des distributions d'emploi des éducateurs gradués. A l'inverse, la proportion de diplômés du BSSE engagés dans le secteur de l'enfance se réduit assez nettement par comparaison à la part d'EG pour le même secteur.

Selon l'étude de l'Université du Luxembourg, la moitié des Educateurs Gradués et des Bachelors en SSE déclarent avoir commencé leur emploi à des niveaux de postes en rapport avec leur niveau d'étude. Cette estimation par les diplômés de l'adéquation entre leur travail et leurs études atteint 83,2 % après le 2^{ème} et le 3^{ème} poste. Ces changements de postes n'impliquent pas forcément un changement d'employeur.

Lors du workshop de restitution avec des représentants des employeurs, il a été nettement affirmé que les diplômés étaient en fait peu qualifiés pour occuper ces postes.

Abordée dans les interviews qualitatives, cette mobilité semble ne durer qu'un temps.

Questionnés sur leur perception de leur employabilité en début (2^{ème} semestre) et en fin de formation (6^{ème} semestre), les étudiants – et non les diplômés – se déclarent optimistes quant à leurs chances d'acquies un emploi une fois diplômés. Les étudiants questionnés en fin de cursus scolaire s'estiment davantage compétents et sont donc mieux préparés pour travailler.

Il est utile de préciser que ces données recueillies et leur traitement statistique informent sur la liaison que font les étudiants entre les matières enseignées et leur perception de leur employabilité.

Cela ne renseigne en définitive pas sur le fait de savoir à quel point ils sont effectivement prêts à exercer un travail socio-éducatif. A ce titre, il aurait été intéressant de pouvoir réaliser le même questionnement avec des diplômés au travail.

L'enquête qualitative, notamment auprès d'employeurs complète cet aspect des choses par leur point de vue.

8. Analyse qualitative

La société Études et Formation S.A. a contribué à mener une enquête qualitative auprès de diplômés et d'employeurs du secteur, sur base de deux guides d'entretiens élaborés conjointement par les chargés d'études de la société, les responsables de projets à l'IUIL, les chercheurs de l'UL et la direction des études du BSSE.

8.1 Définition de l'échantillonnage

En septembre 2010, les différents secteurs d'embauche du BSSE ont été répertoriés sur le site internet de l'UL. Voici les secteurs annoncés :

« Services de consultation et de placement ainsi que les structures d'accueil pour enfants et adolescents ; Centres de rencontre interculturels, les centres de loisirs, les maisons de jeunes et les services d'éducation permanente ; Services d'orientation et d'intervention en milieu scolaire ; Services de consultation, les structures de logement et les ateliers de travail pour personnes handicapées ; Services de ressources humaines et les services sociaux en entreprise ; Services et les structures d'orientation, de placement, de formation et de réinsertion professionnelle de chômeurs ; Services d'aide en matière de logement et de surendettement ; Services sociaux dans la santé publique, les hôpitaux et les centres de prévention de la toxicomanie ; Centres pénitentiaires et les services de probation ; Clubs seniors et les centres pour personnes âgées ; Organisations non gouvernementales d'aide au développement et d'action humanitaire »²⁶.

Soit des secteurs très diversifiés dans la thématique sociale.

Autant que possible il a été tenu compte de cette liste de débouchés professionnels pour constituer l'échantillon de représentants des employeurs à interviewer. Voici la liste des institutions interviewées par domaine d'activités :

Secteur – Public-cible	Institution interviewée
Jeunesse, enfance	Nouvelle Association, Maison des Jeunes SABA, Éducation différenciée, le Ministère de la Famille avec ses Maisons d'Enfants de l'Etat (MEE) qui sont aussi un centre d'accueil avec hébergement jour et nuit, Nordstadjugend, Services socio-éducatifs (lycées).
Économie solidaire	Proactif
Personnes âgées	Help, Maisons de soins
Personnes handicapées	A.P.E.M.H. (Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés) + centre d'accueil avec hébergement jour et nuit
Aides humanitaires/ Associations Sans-abris	Caritas, Inter-Actions, Elisabeth, Foyer Abrisud, Fondation Alzheimer-Foyer.
Immigration	Cercle des ONG

Au total, 29 interviews ont été réalisées ; 25 représentants d'institutions/employeurs et 4 anciens diplômés. (NB : certains parmi les 25 personnes représentants des institutions/employeurs étaient peut-être des anciens diplômés).

²⁶ Source : Rapport du projet Employabilité UL2010-2011, Études et Formation SA, consultation du site internet de l'UL en septembre 2010.

8.2 Guides d'entretiens (enquête qualitative réalisée par Études et Formation)

Deux guides d'entretien ont été élaborés : le premier à l'intention des diplômés, le second à l'attention des employeurs du secteur. Ces deux guides sont repris en annexe au présent rapport.

Le guide destiné aux « étudiants », les diplômés, est structuré de la façon suivante :

- **Le profil :** il s'agit ici de se renseigner sur la personne interviewée ; son parcours universitaire, ses études supérieures, ses stages professionnels. L'année d'obtention du diplôme est aussi demandée.

La situation actuelle de la personne est aussi un point de discussion ; situation de chômage, continuité des études, périodes de stages ou employé.

- **Ses candidatures et ses emplois :** l'objectif de cette rubrique est de connaître l'ensemble de son parcours professionnel depuis l'obtention du BSSE.

Il lui est demandé d'indiquer le temps écoulé pour trouver un emploi, le nombre de candidatures envoyées, le nombre d'entretiens réalisés ainsi que les méthodes utilisées pour sa recherche d'emploi dans le secteur (internet, presse écrite, associations, contacts, candidatures spontanées, etc.).

Sa première expérience professionnelle est un point de discussion : plusieurs questions lui sont posées quant à son employeur, son poste et le secteur dans lequel il travaille. Des questions complémentaires quant à son type de contrat et la convention collective dont l'employeur relève, lui sont aussi posées.

Ses expériences professionnelles suivantes, si elles existent, sont aussi évoquées : le nombre d'emplois et les raisons du changement.

Enfin, il lui est demandé de donner son avis quant aux qualités et compétences que recherche un employeur, à l'aide des informations communiquées via le site internet de l'UL, concernant la formation du BSSE.

L'interviewé est invité à communiquer ses attentes face au marché de l'emploi et de relater les faits rencontrés.

- **Évaluation du BSSE :** l'interviewé est invité à donner ses impressions sur le BSSE ; ses attentes avant la formation et après la formation, la raison du choix de l'UL (au lieu d'une université étrangère) et la reconnaissance du diplôme sur le marché du travail.

La question des compétences est également évoquée : l'interviewé est invité à partager son avis quant aux informations communiquées par l'UL dans sa brochure, sur ce point. Il lui est aussi demandé de s'auto-évaluer face à d'autres diplômés avec lesquels il a eu à faire.

Le contenu du BSSE est abordé : les thématiques, les spécialisations et les propositions d'amélioration possible.

Le guide destiné aux « employeurs », reprend les thématiques suivantes :

- **Le profil de l'employeur et du personnel :** il s'agit ici d'avoir une vue globale de l'entreprise : son secteur d'activité, le nombre d'employés, l'équipe socio-éducative et l'ancienneté de ses collaborateurs.

- **Le recrutement et les profils recherchés :** l'objectif est de savoir comment ils recrutent, quels profils et quelles compétences ils recherchent. La question de l'évolution des postes « éducatifs » est abordée, ainsi que la politique de recrutement actuelle et à venir, par profils de compétences. Le développement de carrière est aussi un point de discussion ainsi que les conditions y afférentes.

Enfin, et ce pour disposer de davantage d'informations, il est demandé aux recruteurs le type de diplôme de leurs employés et leur nationalité, ceci pour dresser un panorama des profils recrutés.

- **Évolution des métiers éducatifs et compétences :** cette partie du guide donne la parole aux employeurs ; il est important de connaître leur avis sur le marché du travail, relatif

à l'évolution des métiers du secteur socio-éducatif et avoir une idée de leur vision du futur du secteur.

- **Évaluation du BSSE :** l'employeur est invité à donner ses impressions sur le BSSE ; sa connaissance ou non du diplôme, ses expériences avec des diplômés du BSSE (stagiaires ou employés) et leurs compétences face aux attentes de l'entreprise, mais aussi il lui est demandé de donner son avis sur les contenus de la formation et sur les améliorations possibles du BSSE.

Des questions sur la formation d'insertion et/ou continue sont aussi posées aux interviewés, qu'ils soient diplômés ou recruteurs. Ceci permettant de distinguer les éventuels manquements dans les contenus des cours universitaires et d'y remédier, si possible.

8.3 Recrutement de profils recherchés à la croisée de logiques différentes

Le recrutement des BSSE se trouve en interaction avec plusieurs logiques : historique, de financement, d'activité mais aussi économique.

Historiquement, d'un point de vue pécuniaire, les Bachelors en SSE sont assimilés aux Educateurs gradués ce qui reste dans l'esprit du passage de la formation de l'IEES vers l'Université. Les Bachelors sont recrutés « au barème » de l'Éducateur gradué. Il existe d'ailleurs un règlement Grand-Ducal régissant cette assimilation. Ce point nous amène à signaler que très souvent, lors des recrutements il sera question d'Éducateurs gradués, d'Éducateurs diplômés ou d'Éducateurs « tout court ».

Il semble que l'on puisse distinguer trois modes de financement : les postes statutaires ou réglementaires dont le nombre est fixé par les règlements et les lois installant les différentes structures. Le financement « à la chaise », c'est-à-dire par nombre de personnes accueillies ou par le volume d'activité tel qu'expliqué précédemment dans le cas des maisons relais. Enfin, un financement « au projet » c'est-à-dire l'attribution des ressources humaines inhérentes au financement d'un projet que ces ressources vont devoir gérer et/ou mettre en place.

Les modes de financement influencent naturellement le volume et la nature des recrutements. Les remplacements donneront lieu à des CDD pouvant se transformer en CDI en cas de pérennisation du poste.

Le secteur social voit, lui aussi, apparaître des logiques d'optimisation économique dans son organisation. Cela impacte naturellement les stratégies de recrutement où pour des activités compatibles avec le niveau d'Éducateur diplômé, on privilégiera ce niveau de recrutement au coût moins élevé que celui du BSSE.

Enfin, à côté des strictes logiques de financement et en considérant les évolutions des besoins sociaux et des réponses institutionnelles mises en places, la tendance actuelle serait vers une plus forte demande en postes dans le secteur social que dans les activités éducatives.

L'analyse faite supra des évolutions du marché de l'emploi pour le secteur social trouve toute sa pertinence notamment en mettant en évidence l'importance de la langue luxembourgeoise.

Chiffrer la mobilité interne des Bachelors en SSE de façon précise est très difficile. Cette mobilité n'est possible que dans les structures de dimension plus conséquente et ne semble pas être très importante. Néanmoins, les témoignages recueillis lors des entretiens laissent penser qu'il existe, après une période d'environ 5 ans, une tendance à plus de mobilité.

8.4 Un marché de l'emploi difficile pour le recrutement

Les employeurs semblent segmenter en deux parties le marché de l'emploi du secteur social/éducatif selon leur niveau de croissance. D'un côté, le secteur des soins/santé semble avoir atteint son niveau de maturité en termes de volume d'emplois ; de l'autre le secteur de l'accueil de l'enfance, maison relais, etc. est toujours en forte croissance.

Les données quantitatives relatives au marché du travail sont corroborées par les discussions avec des employeurs. Ils estiment que le marché de l'emploi est difficile actuellement ; il serait

même « perversi » par la quantité de recrutements opérés au sein des maisons relais et de l'enseignement fondamental. D'autre part, un autre constat inquiète les employeurs en matière de recrutement. Comme parfois, les tâches confiées à des éducateurs diplômés et à des Bachelors en Sciences Sociales et Éducatives diffèrent peu, il existe une tendance à recruter au niveau de diplôme le plus bas notamment afin de maîtriser les coûts salariaux. Ainsi cette logique de maîtrise des coûts peut générer une forme de nivellement par le bas du niveau de qualification des collaborateurs car on recrute à des niveaux inférieurs au BSSE.

Il a été également relevé un très faible intérêt pour les diplômés d'origine française pour travailler au Luxembourg dans ce secteur. La première hypothèse explicative qui vient à l'esprit est le niveau de maîtrise des langues mais des écoles belges sont aussi citées. Pourtant, le wallon ne bénéficie pas d'une meilleure réputation en matière de langues.

D'autres explications sont avancées pour expliquer l'attrait pour les diplômés des écoles belges et allemandes. D'une part, le pragmatisme dont ces jeunes collaborateurs font preuve est souligné. Cette aptitude résulterait de la proximité existant entre le parcours scolaire de ces travailleurs et le terrain professionnel. D'autre part, il y a aussi une forme de « tradition ». Beaucoup de travailleurs du secteur ayant poursuivi leurs études dans l'un de ces deux pays, il existe une connaissance des institutions de formations belges et allemandes qui génère une forme d'a priori favorable voire un « networking » privilégiant naturellement des candidats issus de ces écoles.

Enfin, il faut noter aussi que le nombre d'institutions et de postes augmentent dans le secteur mais le niveau auquel on recrute - on finance les postes - s'abaisse. Dès lors, une hypothèse serait que la proportion de postes dévolus aux éducateurs gradués va diminuer par rapport aux autres niveaux de formation.

8.5 Compétences recherchées

Pour rappel, voici comment l'Université du Luxembourg décrit²⁷ sur son site internet et sur d'autres supports promotionnels, les objectifs poursuivis par la formation BSSE :

- Analyse des besoins, des problèmes et des demandes d'usagers, de groupes de bénéficiaires et de communautés.
- Développement, mise en œuvre et régulation de programmes et projets sociaux et éducatifs dans l'esprit d'une mobilisation des ressources des usagers, des groupes de bénéficiaires ou des communautés.
- Participation à l'évaluation professionnelle de programmes et projets sociaux et éducatifs.
- Promotion de l'action sociale et éducative à travers le travail de diffusion des résultats.
- Organisation et coordination de l'action sociale et éducative au sein de services et institutions sociales, gestion administrative de projets.
- Coopération et travail en équipe avec d'autres professionnel/les du secteur social et éducatif.
- Participation à la construction de réseaux de partenariat.

Interrogés de façon « ouverte » sur les compétences recherchées, les employeurs expriment ces compétences en termes de « soft skills » : tels l'empathie, les qualités relationnelles, la flexibilité, l'autonomie, le sens de l'organisation, etc.

Interrogés de façon « fermée » sur les compétences telles que décrites sur le site, les employeurs signalent surtout l'analyse des besoins, la coopération dans le travail et le développement de projets professionnels.

Les autres compétences annoncées trouvent un moindre écho mais cela peut être une question de formulation car les enquêteurs ont rapporté des interviews où des situations décrites pouvaient très aisément se raccrocher à l'une ou l'autre de ces compétences complémentaires.

Ainsi, si la compétence « Promotion de l'action sociale et éducative à travers le travail de diffusion des résultats » peut laisser les interlocuteurs un peu dubitatifs, on peut apprendre dans la discussion, que les collaborateurs sont capables lors de réunions de travail ou d'activités collectives d'expliquer

27 Remarque : ces résultats d'apprentissage sont ceux qui figuraient sur le site de l'UL durant l'été 2010, moment auquel ils ont été utilisés pour élaborer le questionnaire qualitatif.

leurs activités et d'en promouvoir la pertinence dans le projet éducatif de leur établissement. Cette compétence est donc bien présente mais pas toujours de façon consciente.

Les employeurs ne font donc pas spontanément références aux finalités du BSSE telles que décrites dans la documentation sur le Bachelor de l'Université. Ils mettent davantage en évidence l'importance des qualités relationnelles, des aptitudes à œuvrer directement et de disposer d'une certaine pratique.

D'autres besoins du côté des employeurs ont été répertoriés²⁸. D'une manière générale, les acteurs s'accordent sur la nécessité de deux besoins fondamentaux : l'animation et la réflexion conceptuelle. De manière transversale et outre un certain niveau de connaissances managériales, il y a encore la capacité de travailler de manière autonome, de gérer des projets, de dialoguer avec la clientèle. A cela s'ajoute aussi ce que d'aucuns appellent « le réflexe économique » qui permet de se rendre compte que les services rendus ont un coût financier qui ne peut pas être ad vitam aeternam ignoré. L'idéal est bien entendu un profil qui maîtrise toutes ces compétences.

Dans les besoins immédiats, c'est le profil « animateur » - même si personne n'aime utiliser ce terme - qui domine le profil « concepteur ». « Je n'ai pas besoin que de gens qui parlent des gens, j'ai besoin surtout de gens qui parlent avec les gens » (propos recueillis lors d'interviews). Dans cette optique, une préférence est certainement donnée - même si elle n'est pas toujours ouvertement avouée - soit à des profils qui viennent du métier (un éducateur diplômé qui fait le gradué et/ou maintenant le bachelier), soit ceux qui ont une formation à l'étranger, en Allemagne de préférence.

Autres propos recueillis : « On a besoin de gens qui savent rédiger. C'est la grande force du BSSE par rapport aux éducateurs diplômés », « Ils ont une compétence de méthode de travail qui les distingue ». Les acteurs constatent, dans l'évolution des métiers, une certaine tendance à disposer d'un personnel avec un bagage pédagogique plus important, surtout lorsqu'il s'agira d'occuper des postes où l'encadrement est en direct et non en groupe. La compétence de l'entretien individuel et du coaching a de l'avenir dans de nombreux sous-secteurs du domaine social.

Le BSSE, selon les acteurs, se distingue par les compétences de réflexion conceptuelle, la capacité de travailler de manière autonome et la capacité de gérer des projets, des équipes voire des institutions. La capacité de rédaction est aussi estimée importante, les faiblesses en cette matière chez les éducateurs diplômés étant estimées très flagrantes. Des faiblesses pour les diplômés du BSSE sont notées au niveau pratique dans l'animation et la conduite d'entretien.

Ils attendent que les collaborateurs de niveau Bachelor aient les bases du métier, qu'ils fassent preuve d'une certaine autonomie et aient le sens des responsabilités. Sans nier la part de plus en plus prenante des tâches administratives, les employeurs recherchent des gens outillés pour prendre en mains leur travail.

La distinction entre la formation d'Éducateur Gradué et celle de Bachelor en Sciences Sociales et Éducative est plus claire dans les structures de taille plus importante ou auprès des anciens étudiants ou stagiaires. Ailleurs, parmi les mandataires politiques au niveau local, au sein des petites associations et ASBL, la nuance est toujours quelque peu floue.

Il n'y a pas toujours une réelle connaissance de qui se fait au cours du BSSE. « Mes dernières informations datent ... » Les logiques de développement, socio-économique pour le secteur d'une part et « Bologno-académique » pour l'Université d'autre part diffèrent. Cette dernière doit en effet mettre en place un Bachelor de type professionnel tout en rencontrant les contraintes de liées à Bologne types ECTS, mobilité estudiantine, etc. A cela s'ajoutent les aspirations de recherche et développement de connaissances d'une université.

Il est reconnu qu'il existe un certain manque de pratique dans le chef des nouveaux diplômés. Aussi, la question devient : « comment réduire la distance entre l'UL et le secteur ? Comment faire interagir davantage ces deux mondes ? ».

La personnalité des étudiants est toujours un facteur déterminant de la qualité d'un candidat à un poste. Néanmoins, les enquêteurs rapportent, en y mettant assez bien de nuances, une forme de naïveté et un éloignement des pratiques de terrain.

De fait, faut-il parler de naïveté ou d'une forme d'immaturation des diplômés ? Auquel cas, il serait sans doute davantage question d'un problème de société que d'une critique à l'égard du BSSE.

28 Source : Rapport intermédiaire du projet Employabilité UL2010-2011, Études et Formation (Marc Muller/Jeff Kintzelé).

8.6 Acquisition d'expérience

Méconnaissance du terrain ou dénonciation de l'introuvable relation entre théorie et pratique dans des secteurs et métiers où seule l'expérience peut vraiment être formatrice. Dans les annonces d'offres d'emplois, il est régulièrement fait allusion à « une bonne connaissance du secteur » qui équivaldrait « à plus ou moins cinq ans d'expérience professionnelle ».

Comme signalé précédemment, ce pragmatisme accroît l'intérêt vers des candidats issus des instituts de formation allemands voire pour des Bachelor en SSE qui entreprennent leurs études après avoir travaillé quelques temps comme Educateurs diplômés.

Sur le marché du travail, en termes de tâches à accomplir, le BSSE dans sa version actuelle se positionne de façon un peu ambiguë. Vers le haut, c'est une sorte « d'assistant social light », si on le tire vers le bas en termes d'activités, la différence avec un très bon élément issu des formations d'Éducateur diplômé s'estompe.

Les interviews mettent aussi en évidence l'émergence voire l'existence d'un clivage entre éducateur diplômé, perçu comme celui qui met en œuvre et le BSSE comme étant davantage conceptuel et dans la réflexion. Or, les employeurs souhaitent pouvoir compter sur des collaborateurs disposant des deux aptitudes !

L'organisation des activités au sein des institutions peut accentuer cette différenciation. A partir d'une certaine taille, des structures telles que les maisons relais peuvent très bien s'organiser avec un BSSE positionné de façon centrale dans l'institution et entouré de plusieurs Educateurs diplômés répartis dans les différents emplacements reliés à l'institution. Dans ce cas, le BSSE devra vraisemblablement aussi disposer de compétences managériales.

Economiquement, c'est un modèle qui tient la route et qui semble pouvoir assurer une certaine uniformité d'approche de l'activité sociale. Une autre approche consisterait à disposer d'un poste de BSSE dans les différentes implantations avec des démarches pédagogiques différenciées mais aussi peut-être mieux adaptées aux situations particulières des sous-localisations.

De fait, le maillage entre Educateurs diplômés et Bachelor en SSE varie selon les structures en fonction de différentes variables telles que les modalités de financement, l'autonomie des réseaux, les spécificités des activités.

Il n'en reste pas moins vrai que ces différences vont générer des attentes distinctes en termes d'employabilité pour les diplômés et en terme de politique de financement.

La réflexion peut même se poursuivre et aller plus loin dans l'organisation du management en distinguant les responsabilités administratives et financières d'un côté et la « direction pédagogique » de l'autre. Quels rôles alors, pour les Bachelor en SSE dans une telle configuration organisationnelle ?

Les premières responsabilités seraient tout à fait attribuables à des profils plus économiques tandis que la direction pédagogique pourrait être confiée à des Bachelor en SSE mais, selon les propos recueillis, après quelques années d'expérience. Cette hypothèse d'évolution n'est pas sans interpeller. D'une part, elle conforte l'approche de l'UL dans son approche de formation de dirigeants de structures capables de rencontrer les objectifs d'analyse, de conception et de pilotage de projets socio-éducatifs. Mais d'autre part, se pose la question du positionnement mutuel des Bachelor en SSE et des futurs potentiels Masters en SSE dans ce type de travail.

Ce type d'interrogation portant sur le profil des dirigeants s'est d'ailleurs posé dans d'autres secteurs. Est-il préférable que les dirigeants soient des économistes sans expérience du secteur socio-éducatif ou à l'inverse faut-il privilégier la promotion de collaborateurs issus du terrain et dotés d'une expérience professionnelle à qui on donne des compétences de gestion ?

Plus largement, et au niveau du travail de base, on constate qu'il existe en pratique de nombreuses interactions entre les activités de soins, sociales et éducatives. Aides-soignants, aides socio-familiales, éducateurs diplômés ou gradués travaillent avec les mêmes bénéficiaires. Une certaine polyvalence des collaborateurs est requise. Ainsi un BSSE travaillant avec des personnes âgées devra disposer de connaissances suffisantes par rapport aux problèmes de santé et physiologiques des seniors pour pouvoir adapter ses actions éducatives.

D'ailleurs, dans des structures telles que les foyers de jour, où le turn-over est semble-t-il assez faible, il existe une diversité des tâches assez manifeste.

Cette diversité génère le besoin d'une bonne connaissance du secteur du handicap. Cette polyvalence des BSSE autorisera la mobilité professionnelle pour les employés et une certaine fidélisation du personnel pour les employeurs. La réponse à ce besoin se trouve sans doute plus dans la formation continue que dans la formation initiale des BSSE.

8.7 Les stages

Comme indiqué brièvement supra, il y a deux stages à effectuer au cours de la formation BSSE. Un premier stage doit être réalisé au cours du 3^{ème} semestre, il « doit permettre à l'étudiant de découvrir un des multiples champs de travail de l'intervention sociale sous toutes ses facettes : déterminants environnementaux et institutionnels ; dispositifs, programmes et projets d'intervention ; fonctions et rôles des professionnels ; besoins, problèmes et demandes des usagers. »²⁹

Les employeurs estiment que le premier stage ; stage d'observation ou de découverte du monde professionnel, survient trop tardivement dans le cursus.

Un second stage est organisé durant le 6^{ème} semestre. Il est présenté par l'Université du Luxembourg comme « une continuation des apprentissages poursuivis durant le premier stage » mais aussi comme étant « une opportunité d'analyse, de proposition et de réalisation d'interventions en milieu professionnel »³⁰.

Les objectifs de ce second stage sont de développer les compétences suivantes³¹ :

- analyser sa pratique professionnelle,
- analyser les dimensions éthiques liées à l'exercice de la profession d'intervenant social,
- analyser un dispositif/un programme/un projet existant et proposer d'éventuelles pistes d'amélioration ou élaborer une proposition de projet visant à apporter une réponse à une situation/un problème particulier,
- concevoir et réaliser des interventions intégrées aux activités hebdomadaires organisées par le service/institution,
- analyser ses motivations professionnelles, ses ressources et compétences ainsi que ses limites personnelles,
- analyser ses relations avec les usagers et les membres du personnel.

Les employeurs perçoivent ce stage du 6^{ème} semestre comme étant orienté plus social qu'éducatif. Cela s'explique certainement par le fait que les étudiants du BSSE y sont mieux préparés. Ces stages offrent l'occasion aux institutions de bénéficier d'une compétence en analyse et gestion de projet. Elles disposent ainsi d'une ressource complémentaire bien utile leur permettant de réaliser des travaux qu'il n'aurait pas été possible de faire sans cet apport.

Dans le formulaire d'évaluation du stage, un point concerne « la capacité à travailler avec les autres » et un autre « la compréhension de la vie en institution ». Cela témoigne de l'importance accordée à ces aspects par l'UL. Mais cela contraste aussi avec l'opinion relayée par les employeurs quant à la « naïveté » des jeunes diplômés lors de leur entrée sur le marché du travail.

En fin de compte, il a lieu de se poser la question, si l'immersion dans la pratique professionnelle ne devrait pas se faire plus au début du curriculum concerné, notamment pour éviter la frustration de certains étudiants issue des contacts tardifs avec la vie pratique. Cela influencerait aussi positivement l'employabilité des étudiants du BSSE.

Les interviews réalisées dans le cadre de cette étude montrent que les employeurs ont des attentes quant aux compétences des jeunes diplômés à recruter. La connaissance du secteur, par exemple, est très importante pour eux ; cela se retrouve dans les offres d'emplois publiées.

La question qui se pose est ; que signifie réellement pour eux « avoir une connaissance du secteur » ? Il serait important de prendre en compte cet élément du côté de l'UL, pour l'intégrer/l'améliorer dans le contenu de la formation du BSSE. A ce titre aussi, les stages ont certainement un rôle à jouer.

29 http://www.fr.uni.lu/formations/flshase/bachelor_en_sciences_sociales_et_educatives_professionnel/programme2/stages consulté le 20/5/2011

30 Idem note 24

31 Idem note 24

9. Plus qu'une conclusion : des réflexions prospectives

Au moment de clôturer cette étude, les conclusions sont de plusieurs ordres et méritent d'être nuancées.

9.1 L'employabilité des Bachelor en Sciences Sociales et Éducatives

D'une part, et c'est à signaler, on peut répondre affirmativement à la question de savoir si les Bachelors en SSE trouvent un emploi correspondant à leur formation dans des délais raisonnables. Les aspects quantitatifs de cette étude le démontrent clairement. Le délai d'insertion a même diminué par rapport à ce qu'il était, lors de l'enquête faite pour les « Éducateurs gradués ».

Mais, pour les employeurs présents au workshop du 11 octobre 2011, ce fait résulte davantage de la pénurie de travailleurs sur le marché de l'emploi que d'une forte adéquation entre les diplômés du BSSE et les besoins du marché du travail. Pour citer une des personnes présentes : « On recrute tous ceux que l'on trouve même si leurs niveaux de qualifications sont inférieurs à ceux dont nous avons besoin ». Ces déclarations confirment la nécessité de considérer l'employabilité des diplômés dans sa globalité et non pas dans la seule approche quantitative. Dans le cas du BSSE, la « vérité quantitative » laissant penser à une très bonne préparation des étudiants aux attentes du marché du travail semble contredite par l'approche qualitative et les déclarations des employeurs.

Aussi, nous nous sommes refusés à traiter l'employabilité des diplômés seulement par le biais de chiffres et de délais d'insertion. Nous y avons adjoint (cf. paragraphe 3) des notions d'interaction avec le marché de l'emploi, des notions de mobilité et de prospective.

Même si l'on est confronté à un vieillissement de la population avec son cortège de besoins en matière de structures d'accueil et d'accompagnement des seniors, en nouveaux besoins d'aides sociales et sanitaire, il se posera le choix du niveau et des modalités de financement de ces services. Les collectivités territoriales locales ne pourront peut-être pas tout assumer en matière de financement.

Aussi, il faut souligner que ce taux d'accès à l'emploi, rapide et pour tous, est nettement influencé par la conjoncture de la politique sociale notamment en ce qui concerne les maisons relais, l'accueil des enfants, etc. Et les propos du Premier Ministre Monsieur Jean-Claude Juncker lors de la déclaration sur l'état de la Nation, semblent laisser entrevoir que cela devrait se poursuivre.

Or, la politique sociale d'un pays est bâtie et en fin de compte financée, par sa croissance économique ; une croissance bien mise à mal par une crise économique-financière dont les effets ne semblent s'estomper que progressivement.

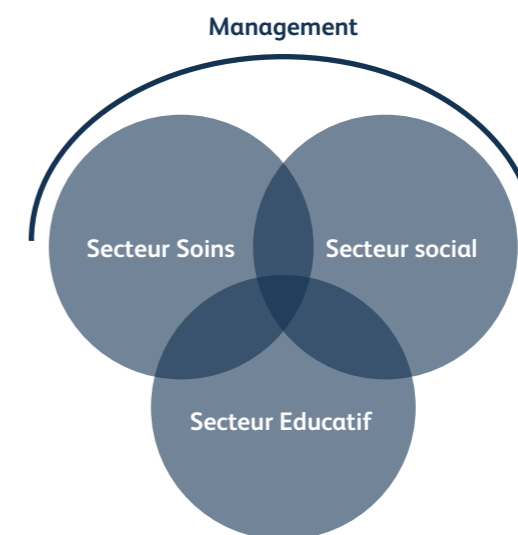
9.2 De la « flexisécurité » des Bachelors en Sciences Sociales et Éducatives

L'employabilité se positionne aussi en termes de mobilité professionnelle. D'un côté, cette mobilité n'est pas intense. D'un autre, plusieurs points sont à considérer.

Primo, les employeurs déclarent que les Bachelors en SSE disposent de compétences de base pour occuper des postes de direction après quelques années d'expérience.

Secundo, le programme de l'Université du Luxembourg se focalise sur les aspects socio-éducatifs et délaisse les aspects managériaux.

Tertio, on constate une forme de convergence d'activité entre les secteurs des soins, social et éducatif qui se marque par un nécessaire accroissement de polyvalence. Ainsi un Bachelor en SSE travaillant dans une structure de soins devrait pouvoir intégrer dans son métier des éléments relatifs à la santé et des contraintes sociales liées aux aspects santé de ses « clients ».



Si l'on veut promouvoir l'employabilité des Bachelors en SSE, il faut intégrer dans les réflexions de la formation initiale et continue un schéma articulant les compétences des trois secteurs convergents (social, éducatif et soins) et les compétences managériales.

Ainsi, des diplômés seront plus polyvalents et pourront assurer leur employabilité voire leur « flexisécurité » en alliant les éléments d'une bonne formation de base dans un des secteurs soins, santé ou social avec des compléments acquis dans différents domaines en ce compris en matière de management.

Une autre tendance va vers les compétences de gestion. « Tout gradué doit savoir qu'il faut être ou devenir gestionnaire. Droit, budgétisation, gestion d'équipe, etc. feront partie des fondamentaux futurs » (Propos recueillis lors d'interviews).

Les aspects managériaux tels la finance, la comptabilité, la gestion du personnel, les cadres juridiques d'action, etc. se complexifient dans le secteur social aussi, il y a lieu de s'interroger si on ne va pas (au niveau des structures plus développées) assister à une forme de « bicéphalisation » du management avec une direction administrative traitant les aspects financiers, administratifs, juridiques et organisationnels de la structure. Et de l'autre côté, une direction « pédagogique » traitant les aspects liés à la conception et mise en œuvre des projets, la réalisation du « core business » selon les règles de l'art du secteur, la gestion de la R&D et de l'innovation des activités.

En tout état de cause, il est aussi essentiel que les dépositaires des deux approches « management versus socio-pédagogique » communiquent parfaitement et puissent appréhender les deux approches.

Enfin, si cette dualisation s'opère, quelle sera le positionnement des diplômés du Bachelor voire du futur Master en SSE à l'égard de ces deux fonctions ?

9.3 Accélérer l'embedding des Bachelors en Sciences Sociales et Educatives

Dans les métiers du secteur socio-éducatif comme dans tout autre secteur, les jeunes diplômés lors de leur premier emploi doivent faire leurs premières armes, gérer les premières situations professionnelles plus délicates, etc. Il a été mentionné dans des études antérieures et de façon similaire, que les employeurs regrettent le manque d'expérience des jeunes diplômés du BSSE. Ils évoquent même une forme de naïveté dans le chef des jeunes diplômés lors de leurs premières interactions avec le milieu professionnel.

Par ailleurs, il existe un paradoxe entre la volonté de mise en avant de l'aspect professionnel tel que décrit dans les documents de communication de l'UL ; dans la brochure de communication de l'UL, la formation est présentée comme « innovatrice, généraliste, interdisciplinaire, professionnalisante et européenne » et les retours d'interviews du côté des employeurs sont plutôt contradictoires.

En effet, le BSSE professionnel offre la possibilité aux étudiants de faire deux stages dans un même cursus favorisant l'accès à la pratique et à l'action de terrain.

Cependant, au cours des interviews il a été rapporté un manque de pratique dans le cursus BSSE de l'UL. Il est évident que l'apprentissage dans le domaine social s'effectue davantage sur le terrain, mais il subsiste un manque du côté des employeurs : « les soft skills ne sont pas acquis à l'UL », selon un employeur. Le sens de l'organisation, l'analyse des besoins, le travail en équipe ou bien encore la mise en œuvre de programme ne semblent pas acquis dans le cadre de ce Bachelor.

En effet, la démarche est positive mais doit être encore améliorée. Les stages devraient d'une part, être plus conséquents pour parfaire l'expérience et sans doute finaliser les actions entreprises durant leur déroulement et d'autre part, il faudrait revoir le côté pédagogique de cet aspect du cursus.

Comment remédier à cela ou tenter de réduire cet aspect des choses même si chacun estime que seule l'expérience de terrain est formatrice à cet égard ? Comment accélérer l'embedding des jeunes diplômés ?

Les stages sont certainement un levier fort pour doter les étudiants de compétences immédiatement mobilisables. Or actuellement, et le contexte académique des études le justifie pleinement, il semble que les stages visent davantage la mise en œuvre de projets d'analyse et de conception que du travail de terrain. Cette orientation, en phase avec les objectifs du BSSE, réduit l'acquisition de premières expériences directement mobilisables lors du premier emploi. Néanmoins, certaines structures y trouvent aussi leur compte car les stagiaires disposent d'un regard neuf, sur des situations et activités des institutions. Les capacités d'analyse et de diagnostic des Bachelors en SSE sont reconnues par les employeurs et ces derniers voient aussi d'un bon œil cet apport de stagiaires.

Des formations « embedding » sont parfois organisées dans les structures de taille plus importante mais ce n'est pas toujours le cas. On peut imaginer une formation de type continue destinée aux Bachelors durant leur premiers mois de mise en marche professionnelle. Cet atelier mixerait l'acquisition d'un cadre d'analyse d'expérience, une forme de coaching personnel voire de **mise en œuvre de bilans** de compétences sociales et des échanges interpersonnels sur des retours d'expérience.

9.4 Quid face à la germanisation de la formation ?

La formation de BSSE à l'Université du Luxembourg a tendance à se « germaniser ». Une part importante du corps professoral est germanophone et beaucoup de cours se donnent en langue allemande. Cette situation a forcément un impact sur le recrutement des étudiants.

Il a été question par ailleurs de l'attrait vis-à-vis des diplômés des écoles allemande notamment pour le pragmatisme dont ils font preuve. Cette aptitude est-elle incluse dans les résultats d'apprentissage de la formation de l'Université du Luxembourg ?

La connaissance des trois langues véhiculaires au Luxembourg est requise pour les emplois proposés. Ce multilinguisme sera-t-il encore possible dans le BSSE, avec la prépondérance de la langue allemande que ce soit au niveau des cours donnés ou dans le recrutement d'étudiants germanophones ?

9.5 Existe-t-il une « social bubble » ?

Le marché de l'emploi dans le secteur socio-éducatif reste très porteur et il semble qu'il va le rester à la lecture du discours sur l'état de la Nation du Premier Ministre Monsieur Jean-Claude Juncker. Ce dernier y met en évidence l'importance pour le Luxembourg de disposer d'infrastructures permettant la prise en charge d'enfants handicapés, d'aide aux familles monoparentales ou dont les parents travaillent à deux et de concilier vie professionnelle et éducation des enfants, etc.

Ainsi, le site internet du Gouvernement Luxembourgeois rapporte que « le Premier ministre a commencé le discours par l'énumération d'une série de problèmes sociaux qui passent souvent inaperçus derrière la façade apparemment intacte du Luxembourg, mais qui méritent certainement de faire partie des priorités politiques pour les années à venir. Jean-Claude Juncker a ainsi promis un renforcement des équipes multiprofessionnelles dans l'enseignement fondamental afin de faire face au décrochage scolaire, une école spéciale pour l'encadrement des élèves qui présentent des déficiences particulières pour éviter ainsi que ceux-ci soient obligés d'intégrer une telle structure

à l'étranger, une assistance éducative à fournir aux parents qui ne sont pas à même de s'occuper de leurs enfants, la mise en place de structures afin d'accueillir à court terme et pour une durée réduite les jeunes en fugue ou encore une stratégie nationale en faveur des sans-abris. La résolution de ces questions demande des moyens considérables (environ 350 collaborateurs supplémentaires) et il y a dès lors lieu de faire des économies à d'autres endroits » a souligné Jean-Claude Juncker. « Ignorer ces problèmes mettrait en question l'équation sociale au Luxembourg », a-t-il averti.

La volonté politique est claire et la demande en éducateurs du marché de l'emploi va rester conséquente... du moins, le temps que les moyens financiers perdureront. Or, les finances du pays ne sont sans doute pas intarissables et des choix, à défaut de restrictions, devront s'opérer. Qu'en adviendra-t-il dès lors de ces emplois et de leur évolution quantitative ? Existe-t-il une « Social Bubble » qui, éclatant, verrait les débouchés des futurs diplômés se fermer voire la suppression d'emplois créés en période de « vaches grasses » ?

9.6 Quid de l'évolution entre les études Deloitte and Touch, et AnT Pint et le projet Employabilité UL/IUIL ?

D'autres études sur les filières et les professions éducatives ont été réalisées. Certains acteurs consultés dans le cadre de la présente étude ont déjà participé aux précédentes. Ce fait a-t-il eu un impact sur les réponses apportées lors des interviews ? On ne peut ni en être certain, ni réfuter la possibilité d'un impact résultant de la volonté de rester cohérent avec des propos tenus antérieurement.

Le rapport des études précédentes mettait en exergue la confusion entre Éducateurs diplômés et Éducateurs gradués. La dynamique de cette confusion a été explicitée supra. Cette confusion porte autant sur les « métiers » que sur les formations. Il y aurait certainement des actions à entreprendre pour clarifier les spécificités des compétences et activités des deux types d'éducateurs. Un examen plus détaillé en matière de compétences professionnelles requises pour les postes spécifiquement dévolus aux deux catégories d'éducateurs permettrait de contribuer à une plus grande clarification et à une meilleure reconnaissance des métiers. L'élaboration d'une « job description » plus fine contribuera aussi à mieux distinguer les deux professions.

Les employeurs s'accordent pour reconnaître certaines capacités conceptuelles des Bachelors en SSE, capacités qu'ils ont d'ailleurs l'occasion de mettre en œuvre dans le cadre des stages. Mais ils signalent aussi l'existence d'une certaine distance entre les diplômés et le secteur de travail. Ce manque d'expérience était déjà signalé lors des études précédentes. Mais cette lacune est-elle la même ou a-t-elle évolué ? S'agit-il seulement d'un manque d'expérience ou d'une attitude plutôt négative à l'égard des tâches plus opérationnelles considérées comme moins nobles que les activités conceptuelles ?

Le cursus tel qu'il est mis en œuvre par l'Université se concentre sur les aspects socio-éducatifs. Or, souvent les Bachelors en SSE se retrouvent confrontés à des tâches d'ordre managérial et administratif. Quelle doit être alors la position de l'UL face à cela ? Rester dans la voie prise jusqu'à présent ou compléter le dispositif actuel par des compléments de cours ? Quelle est la meilleure approche ? Ne vaut-il pas mieux que les Bachelor acquièrent une première expérience professionnelle avant de compléter leur profil de compétences avec des aspects de gestion et administratifs par la voie de la formation continue ?

10. Conclusion

Cette étude démontre que les diplômés du Bachelor en Sciences Sociales et Educatives (BSSE) de l'Université du Luxembourg trouvent effectivement un emploi rapidement après leurs études. Cette constatation quantitative doit être nuancée par les constatations issues de l'approche qualitative et les déclarations des employeurs émises lors du workshop du 11 octobre 2011 à l'IUII à Munsbach.

Lors de ce workshop, ces derniers ont confirmé la situation du marché de l'emploi dans le domaine socio-éducatif. Sur ce segment du marché du travail, la demande de main d'oeuvre est telle que les employeurs engagent tous ceux qui disposent d'un minimum de compétences dans le domaine. (cfr. annexe 3 du compte-rendu du Workshop du 11/10/2011).

Aussi, les réflexions issues de l'approche qualitative apportent, à bon escient, des interrogations et des pistes de réflexions sur lesquelles un dialogue plus intense entre l'Université du Luxembourg et le monde professionnel devra prendre appui.

Seule, une évolution continue du curriculum issue de ces interactions entre les mondes professionnel et académique permettra, en cas de renversement de tendance sur le marché du travail des agents socio-éducatifs, de maintenir des résultats quantitatifs comparables à ceux observés.

Munsbach, le 15/10/2011.

11. Annexes

11.1 Guide d'entretien à destination des employeurs

Entretiens sur

« **BSSE** »

Date

Entreprise

Nom de la personne rencontrée

Nom de l'enquêteur

Remarques

Signature de la personne rencontrée

A. Profil de la société et du personnel en bref

1. Secteur/ Activité

Pour mémoire – liste non exhaustive publiée sur le site de l'Université¹ :

- Services de consultation et de placement ainsi que les structures d'accueil pour enfants et adolescents
- Centres de rencontre interculturels, les centres de loisirs, les maisons de jeunes et les services d'éducation permanente
- Services d'orientation et d'intervention en milieu scolaire
- Services de consultation, les structures de logement et les ateliers de travail pour personnes handicapées
- Services de ressources humaines et les services sociaux en entreprise
- Services et les structures d'orientation, de placement, de formation et de réinsertion professionnelle de chômeurs
- Services d'aide en matière de logement et de surendettement
- Services sociaux dans la santé publique, les hôpitaux et les centres de prévention de la toxicomanie
- Centres pénitentiaires et les services de probation
- Clubs seniors et les centres pour personnes âgées
- Organisations non gouvernementales d'aide au développement et d'action humanitaire
- Autres : ...

2. Nombre d'employés / ratio « équipe socio-éducative » - autres métiers

Nombre total des employés :

Dont personnel éducatif :

Dans la carrière d'universitaire :

Dans la carrière de l'assistant social :

Dans la carrière de l'éducateur gradué :

Dans la carrière de l'éducateur diplômé :

Dans d'autres carrières éducatives :

3. Quel est l'ancienneté de service moyenne dans votre entreprise en général et plus spécifiquement dans les carrières socio-éducatives de type BAC+.

B. Recrutement et profils recherchés

4. Est-ce que le nombre de postes éducatifs dans votre société a augmenté ou diminué considérablement dans les dernières années ? (ou sub A)

Raisons :

5. Est-ce que votre structure a recruté cette année / recrute actuellement / projette de recruter dans les carrières socio-éducatives de type BAC+ ? Combien ?

¹http://wwwfr.uni.lu/formations/flshase/bachelor_en_sciences_sociales_et_educatives_professionnel/presentation/perspectives_professionnelles, accédé pour la dernière fois le 14.9.2010

Raisons :

Profil	A recruté	recrute	projette
Dans la carrière d'universitaire			
Dans la carrière de l'assistant social			
Dans la carrière de l'éducateur gradué			
Dans la carrière de l'éducateur diplômé			
Dans d'autres carrières éducatives			

6. Le personnel socio-éducatif² que vous avez recruté récemment est-il titulaire

..... D'un diplôme de l'institut d'études éducatives et sociales (IEES)

..... D'un diplôme de l'Université de Luxembourg

..... D'un diplôme d'une université/haute école allemande

..... D'un diplôme d'une université/haute école belge

..... D'un diplôme d'une université/haute école française

..... D'un diplôme d'une université/haute école d'un autre pays

7. Le personnel éducatif que vous avez recruté récemment est-il

..... De nationalité luxembourgeoise

..... De nationalité allemande

..... De nationalité belge

..... De nationalité française

..... D'autres nationalités

..... Résident

..... Non-résident

² Le terme « Personnel socio-éducatif » est utilisé ici pour faciliter la lecture du questionnaire et comprend toujours les personnes recruté soit dans la carrière d'universitaire, de l'assistant social ou de l'éducateur gradué

8. Qualité(s) et compétence(s) recherchées pour un employé dans la carrière de l'universitaire, de l'assistant social ou de l'éducateur gradué

Pour mémoire – liste non exhaustive publiée sur le site de l'Université³

- Analyse des besoins, des problèmes et des demandes d'usagers, de groupes de bénéficiaires et de communautés
- Développement, mise en œuvre et régulation de programmes et projets sociaux et éducatifs dans l'esprit d'une mobilisation des ressources des usagers, des groupes de bénéficiaires ou des communautés
- Participation à l'évaluation professionnelle de programmes et projets sociaux et éducatifs
- Promotion de l'action sociale et éducative à travers le travail de diffusion des résultats
- Organisation et coordination de l'action sociale et éducative au sein de services et institutions sociales, gestion administrative de projets
- Coopération et travail en équipe avec d'autres professionnel/les du secteur social et éducatif
- Participation à la construction de réseaux de partenariat

9. Sous quel statut engagez-vous un diplômé BSSE ?

10. Quels sont les développements de carrières possibles dans votre société pour un employé socio-éducatif ? Quels sont les conditions y afférentes ?

11. Avez-vous connu des difficultés de recrutement ? Quelles en sont les raisons ?

c. Evolution des métiers éducatifs et des compétences

12. Avez-vous constaté une évolution des métiers du secteur socio-éducatif ces dernières années ?

Si oui, quelles sont-elles ?

Et pour quelles fonctions ?

13. Selon vous, quelle(s) qualité(s) et compétence(s) recherchez-vous le plus chez un professionnel du secteur socio-éducatif?

(p.ex. savoir communiquer, discrétion, connaissances techniques du métier...)

14. Dans cinq ans, quelles seront selon vous les compétences que les responsables attendront d'un professionnel du secteur socio-éducatif ?

D. Formation initiale

15. Quelles attentes avez-vous envers un professionnel ayant suivi une formation initiale socio-éducative de type BAC+ ?

³http://www.fr.uni.lu/formations/flshase/bachelor_en_sciences_sociales_et_educatives_professionnel/presentation/perspectives_professionnelles, accédé pour la dernière fois le 14.9.2010

16. Connaissez-vous le BSSE ? Si oui : quelles sont vos sources d'information sur le BSSE ?
17. Si oui : avez-vous des expériences avec des étudiants ou diplômés du BSSE :
Stagiaires → durée du stage
Employés → cdd ou cdi ? / est-ce que vous les avez embauché suite à un stage ou à un recrutement externe ? / dans quelle carrière les avez-vous embauché ?
Autres
18. Quelles sont vos impressions sur le BSSE ? Est-ce que vos impressions correspondent aux attentes que vous avez envers d'un diplômé ?
19. Est-ce que les diplômés disposent des compétences nécessaires pour :
Analyse des besoins, des problèmes et des demandes d'utilisateurs, de groupes de bénéficiaires et de communautés
Développement, mise en œuvre et régulation de programmes et projets sociaux et éducatifs dans l'esprit d'une mobilisation des ressources des utilisateurs, des groupes de bénéficiaires ou des communautés
Participation à l'évaluation professionnelle de programmes et projets sociaux et éducatifs
Promotion de l'action sociale et éducative à travers le travail de diffusion des résultats
Organisation et coordination de l'action sociale et éducative au sein de services et institutions sociales, gestion administrative de projets
Coopération et travail en équipe avec d'autres professionnels/les du secteur social et éducatif
Participation à la construction de réseaux de partenariat
Autres ... ?
20. Comment voyez-vous les compétences des diplômés du BSSE ? Quels sont leurs points forts resp. faibles ?
- par rapport aux anciens éducateurs diplômés
 - par rapport aux diplômés d'autres écoles
21. Quelles thématiques devraient être plus développées dans les parcours de formation initiale pour les professionnels socio-éducatif, notamment dans le BSSE ?
- Pourquoi ?

E. Formation d'insertion et continue

Pour un diplômé du BSSE, prévoyez-vous d'emblée une formation d'insertion et/ou des mesures de formation continue ?

Si oui, pourquoi ?

Si oui, les quelles ?

F. Résumé

G. Profil personnel

Votre formation initiale

Après de

Poste occupé

Ancienneté dans la société

Nationalité

**Entretiens sur l'employabilité des
« BSSE Etudiants »**

Date

Entreprise

Nom de la personne rencontrée

Nom de l'enquêteur

Remarques

Signature de la personne
rencontrée

A. Profil de la personne en bref

1. Parcours de vos études supérieures
2. Dans quelles structures avez-vous fait des stages durant vos études ?
3. Année d'obtention du BSSE :
4. Actuellement êtes-vous :
 - En stage
 - Inscrit dans un Master → Pourquoi ?
 - Employé
 - En chômage
 - Autres :

B. Candidatures et Emploi

5. Combien de temps avez-vous mis pour trouver un emploi après la fin de vos études supérieures ?
6. Combien de candidatures avez-vous envoyé ?
7. A combien d'entretiens d'embauche ont débouché vos candidatures ?
8. Par quels moyens avez-vous finalement trouvé votre premier emploi socio-éducatif¹ ?
 - Annonces dans la presse écrite
 - Annonces sur les portails Internet (jobs.lu, jobsearch.lu, monster, ...)
 - Suite à un stage → Pourquoi ou Pourquoi pas ?
 - Assignation par l'ADEM
 - Contacts personnels
 - Associations d'étudiants ou Associations professionnelles
 - Candidatures spontanées
9. Après l'obtention du diplôme, quelle a été votre première expérience professionnelle :
 - Employeur :
 - Intitulé et genre du poste :
 - Carrière :
 - Secteur :
 - Pour mémoire – liste non exhaustive publiée sur le site de l'Université² :
 - Services de consultation et de placement ainsi que les structures d'accueil pour enfants et adolescents

¹ Le terme « Personnel socio-éducatif » est utilisé ici pour faciliter la lecture du questionnaire et comprend toujours les personnes recrutées soit dans la carrière d'universitaire, de l'assistant social ou de l'éducateur gradué

² http://wwwfr.uni.lu/formations/flshase/bachelor_en_sciences_sociales_et_educatives_professionnel/presentation/perspectives_professionnelles, accédé pour la dernière fois le 14.9.2010

- Centres de rencontre interculturels, les centres de loisirs, les maisons de jeunes et les services d'éducation permanente
- Services d'orientation et d'intervention en milieu scolaire
- Services de consultation, les structures de logement et les ateliers de travail pour personnes handicapées
- Services de ressources humaines et les services sociaux en entreprise
- Services et les structures d'orientation, de placement, de formation et de réinsertion professionnelle de chômeurs
- Services d'aide en matière de logement et de surendettement
- Services sociaux dans la santé publique, les hôpitaux et les centres de prévention de la toxicomanie
- Centres pénitentiaires et les services de probation
- Clubs seniors et les centres pour personnes âgées
- Organisations non gouvernementales d'aide au développement et d'action humanitaire
- Autres : ...

..... Poste à temps plein

..... Poste à temps partiel %

..... Contrat intérim

..... CDD d'une durée de

..... CDI

..... Autre :

... sous convention collective, dans quel statut

10. Est-ce toujours votre emploi actuel ?

Si non : Emploi actuel :

Le quantième :

Depuis quand :

Raisons du changement de poste

(p.ex. : cdd terminé, meilleures perspectives, secteur/emploi plus intéressant, atmosphère, meilleure carrière, plus proche du lieu d'habitation, ...)

11. Selon vous quelles sont les qualité(s) et compétence(s) recherchées par un employeur pour un professionnel socio-éducatif dans la carrière de l'universitaire, de l'assistant social ou de l'éducateur gradué

Pour mémoire – liste non exhaustive publiée sur le site de l'Université³

- Analyse des besoins, des problèmes et des demandes d'utilisateurs, de groupes de bénéficiaires et de communautés
- Développement, mise en œuvre et régulation de programmes et projets sociaux et éducatifs dans l'esprit d'une mobilisation des ressources des usagers, des groupes de bénéficiaires ou des communautés
- Participation à l'évaluation professionnelle de programmes et projets sociaux et éducatifs
- Promotion de l'action sociale et éducative à travers le travail de diffusion des résultats
- Organisation et coordination de l'action sociale et éducative au sein de services et institutions

³ http://wwwfr.uni.lu/formations/flshase/bachelor_en_sciences_sociales_et_educatives_professionnel/presentation/perspectives_professionnelles, accédé pour la dernière fois le 14.9.2010

- sociales, gestion administrative de projets
- Coopération et travail en équipe avec d'autres professionnel/les du secteur social et éducatif
 - Participation à la construction de réseaux de partenariat

12. Quelles étaient vos attentes face aux marchés de l'emploi / jobs ? Quelle est la réalité que vous avez rencontrée ?

C. Evolution des métiers éducatifs et des compétences

13. uniquement employeur

D. Formation initiale

14. Quelles étaient vos attentes face aux études avant de les commencer ?

15. Pourquoi vous êtes-vous inscrit au BSSE et non pas dans une formation proposée par une autre université/haute école ?

16. Quelles sont vos impressions sur le BSSE ? Est-ce que vos impressions correspondent aux attentes que vous aviez envers les études avant de les commencer ? Est-ce que vous vous sentez bien préparé pour attaquer les défis professionnels ?

17. Est-ce que le BSSE vous donne les compétences nécessaires pour :

- Analyse des besoins, des problèmes et des demandes d'utilisateurs, de groupes de bénéficiaires et de communautés
- Développement, mise en œuvre et régulation de programmes et projets sociaux et éducatifs dans l'esprit d'une mobilisation des ressources des usagers, des groupes de bénéficiaires ou des communautés
- Participation à l'évaluation professionnelle de programmes et projets sociaux et éducatifs
- Promotion de l'action sociale et éducative à travers le travail de diffusion des résultats
- Organisation et coordination de l'action sociale et éducative au sein de services et institutions sociales, gestion administrative de projets
- Coopération et travail en équipe avec d'autres professionnel/les du secteur social et éducatif
- Participation à la construction de réseaux de partenariat
- Autres ... ?

18. Comment évaluez-vous vos compétences

- par rapport aux anciens éducateurs diplômés
- par rapport aux diplômés d'autres écoles

Quels sont leurs points forts resp. faibles ?

19. Quelles thématiques devraient être plus développées dans le BSSE ? Faudrait-il pour cela introduire plus d'options ou de spécialisations durant les études de bachelor ou proposer des masters spécialisés à la suite ? Pourquoi ?

20. Selon vous le diplôme est-il suffisamment reconnu / valorisé par les employeurs ?

E. Formation d'insertion

21. Est-ce que vous suivez une formation d'insertion ?

F. Evolution des métiers et des compétences

22. Comment voyez-vous l'évolution des métiers du milieu socio-éducatif dans une perspective à long terme (cf 5 ans) ?

Projet : Employabilité des Diplômés de l'UL Bachelor en Sciences Sociales et Educatives (BSSE) Workshop du 11/10/2011 à Munsbach

Participants

IUIL

M. Kowalczyk, D. Pierret.

Représentants de l'UL

Mmes M.E. Amara, E. Engelberg et C. Biver ; MM C. Haas et A. Limbach-Reich.

Représentants du secteur

Mme M. Vouel ; MM R. Ceccotto, L. Scheer, G. Steinbach, P. Backes et T. Lutgen.

Les objectifs du Workshop étaient les suivants

- présenter les résultats de l'étude réalisée sur l'employabilité des diplômés issus du Bachelor en Sciences Sociales et Educatives (BSSE) ;
- entendre et prendre en compte les remarques sur le rapport (document de travail) relatif à cette étude ;
- identifier les recommandations ou les pistes d'amélioration de l'employabilité des diplômés issus du BSSE.

Commentaires quant à l'étude

- La question relative au commanditaire a été posée : « Qui est le commanditaire de cette étude ? ». Il s'agit d'un partenariat et d'une communauté d'intérêts entre l'IUIL et l'UL. Le rectorat est à l'origine de ces projets. Pour l'UL, il est important de disposer d'informations permettant d'évaluer ses formations par rapport à d'autres curricula similaires offerts par d'autres universités. L'employabilité des diplômés est un critère fréquent dans les classements des universités. Il a été précisé par la direction des études du BSSE qu'elle n'était en rien demandeuse en la matière.

Pour l'IUIL, ces études constituent une source d'information notamment lors de l'identification des besoins en formation. Ces études sont réalisées dans le cadre d'un cofinancement du FSE ; l'IUIL y tient le rôle de promoteur.

- La question relative au but de l'étude a également été posée. Au-delà de savoir si les diplômés trouvent du travail après leurs études universitaires, il s'agit de mettre en place des études quantitatives et qualitatives visant à répondre à cette question et bien d'autres encore. Puis de formuler à partir de ces résultats, des tendances susceptibles d'alimenter des pistes de réflexion quant au renforcement de l'employabilité des futurs diplômés.

Pour rappel, ces enquêtes ont pour objectifs :

- de mesurer les bénéfices immédiats de ces formations au niveau du recrutement des « jeunes » diplômés et de sonder l'impact de leur diplôme sur leur employabilité, cette fois telle que définie au sens large (par exemple le délai moyen pour trouver un emploi, le salaire à l'embauche, le nombre de diplômés recrutés, etc.);
- de mesurer la valeur ajoutée de ces formations pour les diplômés et leurs entreprises respectives dans le travail quotidien et par rapport au potentiel de développement des diplômés de l'UL à moyen et long termes ;
- de connaître l'éventail de perspectives de carrière offertes par chacune de ces formations ;
- de sonder l'indice de notoriété spécifique à chacune des formations au niveau national, Grande Région et européen.

Enfin, l'IUIL propose de renforcer la dynamique de concertation relative à l'employabilité de chacune de ces formations, par exemple dans le cadre de « comités de veille » existants, voire de créer ces espaces si la nécessité se faisait ressentir.

- Pour l'un des employeurs présents du secteur, il faut nuancer les résultats quantitatifs de l'étude qui pourraient laisser croire que tout va pour le mieux puisque les diplômés trouvent du travail rapidement.
Si effectivement les BSSE trouvent du travail, c'est parce que le marché de l'emploi est extrêmement demandeur et que les employeurs ne peuvent pas sélectionner. Dans les faits, presque tous les candidats qui postulent pour un poste dans le secteur sont embauchés tellement la demande côté employeur est importante. Ceci se déroule au détriment d'une réelle sélection en amont et malgré un niveau de qualification qui ne correspond pas toujours aux attentes. Cela est un fait qui n'est pas sans désoler les acteurs présents¹.
Un fort taux d'employabilité des BSSE résulterait donc davantage des conditions du marché de l'emploi et non d'une réelle adéquation formation-emploi.
- Durant la discussion, les similitudes dans les tâches confiées voire les confusions/assimilations des différentes professions socio-éducatives mettant en évidence le manque de différenciation entre les formations d'éducateurs diplômés, éducateurs gradués et bachelors en SSE ont à nouveau été discutées. Un représentant des employeurs a déploré l'absence de représentants des ministères concernés. Ces derniers, outre leur avis sur l'étude présentée, auraient pu aussi apporter leur vision sur les évolutions du marché de l'emploi voire sur les questions de classifications barémiques des BSSE dans le secteur social. Concernant le marché de l'emploi, des points tels que la précarisation des postes et la permanence de la croissance du nombre d'emplois auraient pu ainsi être abordés.
- L'analyse quantitative laisse apparaître un glissement quant à la répartition sectorielle des emplois. En effet, les BSSE se dirigent plus vers des emplois dans le secteur du handicap alors que les éducateurs gradués se dirigeaient davantage vers le secteur de l'enfance.
Il faut tout d'abord signaler qu'en valeurs absolues cela ne concerne que peu de BSSE (environ une dizaine). Plusieurs hypothèses sont émises pour expliquer ce glissement d'intérêt : des niveaux de rémunération plus favorables, des emplois moins précaires (un grand nombre de nouveaux emplois offerts dans le secteur de la petite enfance sont des emplois précaires tels les CDD, temporaires, temps partiels, etc.).
Selon l'un des employeurs présents, il n'est pas rare que dans certaines structures l'ensemble du personnel soit renouvelé dans un intervalle de deux ans.
- Le manque de pragmatisme et de pratique des diplômés du BSSE est à nouveau mis en avant. Les acteurs du secteur présents s'accordent sur ce fait. Les raisons sont multiples :
 - > Le passage à l'Université de la formation d'éducateur gradué a impacté cette dernière de plusieurs façons. Comme indiqué dans l'étude, l'Université doit considérer les contraintes

des accords de Bologne ce qui a donné lieu à une révision du programme plus académique et moins opérationnel. Cette évolution semble d'ailleurs un peu paradoxale avec la nature « professionnelle » du BSSE.

- > Le curriculum proposé reflète aussi les choix disciplinaires réalisés par l'Université. Ces choix concentrent l'enseignement sur les disciplines socio-pédagogiques et non pas sur les aspects managériaux voire la polyvalence Soins / Social / Education comme demandé par certains employeurs.
- > La direction des études justifie cela par le fait que les employeurs ont parfois tendance à rechercher des « moutons à cinq pattes » (eierlegende Wollmichsau). Mais les employeurs présents estiment que « le réflexe économique » fondé notamment sur des notions de maîtrise des coûts et de gestion doivent aussi faire partie du cursus d'apprentissage des BSSE. De plus, les conditions actuelles notamment au niveau budgétaire sont telles que les institutions n'ont plus la possibilité de « finaliser » la formation des jeunes diplômés comme elles le faisaient par le passé.
- > Un acteur du secteur regrette qu'au fil du temps les interactions entre l'UL et le secteur se soient estompées. Les employeurs s'interrogent aussi sur la connaissance et l'expérience de terrain du corps professoral.
- Au fil de la discussion, deux recommandations sont avancées pour accroître la préparation du BSSE au monde professionnel :
 - > Une intensification, voire une relance d'un dialogue permanent entre les deux mondes, universitaire et professionnel est hautement nécessaire, voire urgente. La direction des études s'est dite consciente de ce point et se propose d'associer le secteur à ses réflexions sur l'offre de formation continue qu'elle entend développer l'hiver prochain. Un collaborateur va être recruté prochainement ; l'UL disposera ainsi d'une ressource pour développer la formation continue.
 - > L'UL devrait développer une formation constituée d'un tronc commun sur lequel viendraient se greffer des modules complémentaires plus spécifiques. Ces modules complémentaires auraient la particularité de mixer des étudiants dans le cadre de la formation initiale et des travailleurs dans le cadre de formations continues. Une telle mixité du public favoriserait aussi le rapprochement des étudiants avec le monde du travail ce qui réduirait leur manque d'expérience à la fin de leurs études.

¹ Cfr. Page 21 du rapport : « Les données quantitatives relatives au marché du travail sont corroborées par les discussions avec des employeurs. Ils estiment que le marché de l'emploi est difficile actuellement ; il serait même « perverti » par la quantité de recrutements opérés(...) ».

iuil

Château de Munsbach
31, rue du Parc
L-5374 Munsbach

Tél. +352 26 15 92 12
Fax +352 26 15 92 28

info@iuil.lu
www.iuil.lu