

l'autre au titre d'éducateur (11^e Lycée Technique + 3). La formation peut également se faire en cours d'emploi ce qui porte sa durée à six ans. La formation est polyvalente, c.à.d. les éducateurs sont préparés pour travailler dans au moins quatre domaines: les institutions à caractère social, les institutions pour handicapés, les établissements pour personnes âgées et le travail communautaire. La recherche et la formation continue sont intégrés dans la loi de 1990 portant sur la réforme de la formation des éducateurs/trices au Luxembourg.

En Israël, par contre, la formation comme elle existe au Luxembourg, est pour ainsi dire inexistante. **Emmanuel GRUPPER (IL)** caractérise l'activité de l'éducateur comme *semi-professionnelle*, comme elle est basée sur une formation en cours d'emploi. Néanmoins, la situation particulière de l'Etat d'Israël est en partie responsable de cet état de choses et les concepts définissant le travail ne manquent pas. Compte tenu de la grande diversité culturelle du pays, le modèle écologique et ethnographique inspiré par BRONFENBRENNER semble largement accepté.

Partant d'une appréciation presque prophétique de l'évolution des sociétés industrialisées, **Ethel TITNICH et Karen VANDERVEN (USA)** essayaient d'en déduire les besoins des familles et des enfants ainsi que les exigences posées à la formation des éducateurs. Comme les mêmes problèmes se retrouvent dans toutes les sociétés industrialisées, cette formation doit être avant tout internationale, flexible et systémique. Pour éviter les pertes en personnel, il faut faire une bonne sélection et offrir de bonnes conditions de travail. Les contenus doivent également changer: l'approche médicale et béhavioriste doit faire place à une approche systémique valorisant l'enfant et sa famille. Dans leurs revendications concernant la formation, les auteurs rejoignent le modèle qui semble être accepté au niveau européen: bac + 3. La formation doit être complétée par la recherche et la formation continue. La pratique de la profession doit être favorisée par une très haute qualification du personnel qui doit réagir avec flexibilité et sérénité sur les défis de la pratique journalière. TITNICH et VANDERVEN donnent une foule de détails sur la manière selon laquelle ces revendications peuvent être réalisées.

Nicholas SMIAR (USA) se concentrait sur le "staff development", ce qui peut être traduit par la prise en charge du personnel. Cette prise en charge doit être globale, intégrée dans la philosophie et les structures de l'organisme gestionnaire. Elle ne peut se faire que si les quatre conditions suivantes sont réalisées: 1) L'organisme gestionnaire doit vouloir

valoriser ses employé(e)s; 2) l'initiative personnelle et l'amour du risque doivent être promues; 3) les membres du personnel doivent être solidaires l'un de l'autre et 4) ils doivent bénéficier régulièrement de supervision.

Les éléments de la prise en charge globale du personnel sont: 1) une bonne sélection des membres des équipes; 2) un programme définissant clairement les orientations de l'organisme gestionnaire; 3) un système très complet de supervision - que SMIAR décrit en détail - ; 4) des possibilités de formation continue; 5) des plans de développement sur le niveau de l'organisation et de l'individu (éducateurs et enfants) et 6) l'utilisation systématique des ressources extérieures tels que conférences, séminaires, programmes de formation etc. Si un tel système de prise en charge globale a été mis en place, il faut l'entretenir et l'évaluer.

Dans le même esprit de l'approche globale et systémique de la formation et de la pratique professionnelle, **Mark KRUEGER (USA)** a analysé la littérature spécialisée américaine à partir des années cinquante. Il constate une évolution importante dans le développement des concepts du travail socio-éducatif qui s'oriente aujourd'hui aux besoins psychologiques et sociaux des enfants en placement. Tous les auteurs s'accordent à ce sujet. Dans la littérature analysée, parfois romanesque, neuf thèmes majeurs reviennent régulièrement: 1) La motivation des éducateurs; 2) l'engagement et le dévouement au travail; 3) le travail en équipe; 4) la concentration sur les aspects positifs du comportement et leur développement; 5) le respect mutuel dans l'interaction; 6) la flexibilité et la spontanéité dans le travail éducatif; 7) le travail avec la famille et la famille élargie 8) la nécessité de d'agir en tant qu'individu connaissant ses côtés forts et faibles et 9) la supervision et la formation continue. En conclusion, KRUEGER constate que nos connaissances sur tous les aspects du travail socio-éducatif s'accroissent d'année en année et qu'il serait irresponsable de ne pas les utiliser pour oeuvrer en faveur d'une amélioration permanente des différentes professions du secteur, ce qui bénéficierait finalement à ses utilisateurs.

Soeur Madeleine RYBICKI (USA) essayait de donner un tas de bons conseils aux enseignants dans les centres de formation pour éducateurs. Malheureusement, selon les données que j'ai recueillies, ces indications étaient d'ordre purement technique. Pour que le show réussisse, il faut que tout fonctionne: les projecteurs, l'éclairage, les prises etc. et il faut surtout éviter de paraître mal préparé ou d'ennuyer l'audience.