

# ETUDE D'UNE NOUVELLE APPROCHE DE FORMATION POUR UNE POPULATION DEFAVORISEE

## 1ière partie La population cible et son environnement social

Dossier réalisé par l'Action  
Sociale pour Jeunes dans  
le cadre du projet L9  
PETRA de la CEE 1991-1993

373.24608694094935 ACT



## La population cible et l'environnement social

### 1. L'Action Sociale pour Jeunes

#### 1.1. Les objectifs

1.1.1. Période de 1986-1989

1.1.2. Période de 1990-1992

### 2. La population cible

2.1. L'âge des usagers

2.2. Répartition suivant le sexe

2.3. Problèmes de socialisation des usagers

2.4. Problèmes de formations des usagers

### 3. L'environnement social

3.1. Le Service de Guidance de l'Enfance

3.2. Le SPOS

3.3. Le COIP/CFPC

3.4. La Jugend- an Drogenhëllef

3.5. Le CPAG de Givenich

3.6. La Chambre des Métiers

### 4. Les jeunes dans les structures de l'ASJ

4.1. Première catégorie: Les jeunes commençant à travailler chez l'ASJ.

4.2. Deuxième catégorie: Les jeunes qui sont depuis un certain temps dans les ateliers de l'ASJ

4.3. Troisième catégorie: Les jeunes qui participent au programme de formation de l'ASJ.

4.4. Quatrième catégorie: Les jeunes ont un poste de responsabilité chez l'ASJ.

# 1. L'Action Sociale pour Jeunes

L'ASJ est une association sans but lucratif: Dans le cadre de ses activités elle a créé une coopérative qui lui a permis l'installation de différents ateliers de production et de formation pour une population défavorisée.

## 1.1. Les objectifs

### 1.1.1. Période de 1986 – 1989

L'ASJ a commencé son travail sur le terrain en 1986. Au milieu des années 1980 le problème du chômage des jeunes avait atteint son sommet. Plus de 50% des chômeurs étaient des jeunes en-dessous de 25 ans. L'ASJ s'était donnée comme vocation de remédier à ce problème. Elle l'a fait en créant des mini-entreprises pour proposer ainsi une mise au travail aux jeunes qui presque exclusivement sortaient de milieux défavorisés, qui avaient vécu de graves échecs scolaires ou qui avaient d'autres handicaps qui ne leur permettaient pas une insertion "normale" dans la vie sociale.

### 1.1.2. Période de 1990 – 1992

A la fin des années 1980 partout en Europe le problème du chômage des jeunes a diminué et on a remarqué, par la persévérance du phénomène "chômage", qu'une partie de la population, tout âge confondu, resterait en marge de la société sans avoir la chance de trouver un emploi. On a appelé ce phénomène "chômage de longue durée."

Il a fallu alors, pour une association comme l'ASJ, changer d'optique, analyser ce phénomène et préparer des structures aptes à confronter ce nouveau défi.

L'ASJ l'a fait dans un premier temps en donnant une nouvelle qualité au seul moyen dont elle disposait jusqu'à présent, la mise au travail, en introduisant la "formation".

En étant accepté en 1989 au projet de la CEE 'Petra', elle a su se donner les bases nécessaires à cette nouvelle approche. L'ASJ, qui s'autofinance presque exclusivement, a dès le départ de cette nouvelle approche, et en sachant bien qu'elle ne pouvait pas supporter le financement du projet, opté pour un caractère intégré de son projet "Formation". Elle a trouvé des partenaires aussi bien dans des services étatiques que dans des entreprises privées. Avec l'aide d'un autre partenaire, la Chambre des Métiers, des programmes de formation, adaptés à la clientèle de l'ASJ ont été élaborés et un premier cycle de formation dans ses services et entreprises a été organisé. Le résultat est très encourageant, et de nouveaux partenaires se sont ajoutés pour participer à cette expérience. L'ASJ a bien compris que ce problème de société qu'est le chômage à longue durée ne se laisse résoudre que par une mise au travail accompagnée d'une formation.

Dans son concept global l'ASJ vise une approche multidimensionnelle qui doit articuler toutes les facettes qui sont nécessaires pour permettre à chacun de vivre dignement , càd.:

- Le droit au travail
- La formation
- Le logement
- L'accès à la vie culturelle
- La santé

Si par son travail, l'ASJ couvre déjà le domaine de la mise au travail et partiellement celui de la formation, elle envisage de s'attaquer aux autres aspects qu'elle a formulés. Ceci sera réalisable dans une deuxième étape qui a déjà partiellement commencé début 1992 et qui s'articule autour du projet "Moulin Bestgen" (avec la réalisation de la partie logement).

Dans ce projet nous voulons mettre l'accent sur le caractère multidimensionnel de cet endroit qui se verra animé par les composantes suivantes:

- 1) Le logement
- 2) La culture

3) Le tourisme social

4) Les activités artistiques, artisanales et commerciales

Nous avons pour ce projet aussi, su intéresser des partenaires aussi bien au niveau de l'Etat qu'au niveau de la vie associative ainsi que des entrepreneurs privés.

Avec ce projet nos jeunes pourront profiter d'un endroit qui présentera l'aspect d'une micro-société mais qui présente les mêmes enjeux qu'une réalité à laquelle ils seront confrontés un jour.

## 2. La population cible

Les jeunes, clients de l'ASJ, font partie d'une population défavorisée. Ils sont tous concernés par le "chômage de longue durée" soit qu'ils sont sans travail depuis 1,2 ou plusieurs années, soit qu'ils sont en danger de ne plus trouver d'emploi pendant une période assez longue.

Dans la suite nous allons voir la composition de cette population, son environnement social et le chemin que certains d'entre eux ont fait dans les structures de l'Action Sociale pour Jeunes.

## 2.1. L'âge des usagers.

En principe nous acceptons dans nos structures une population qui est âgée de 15 ans à 30 ans.

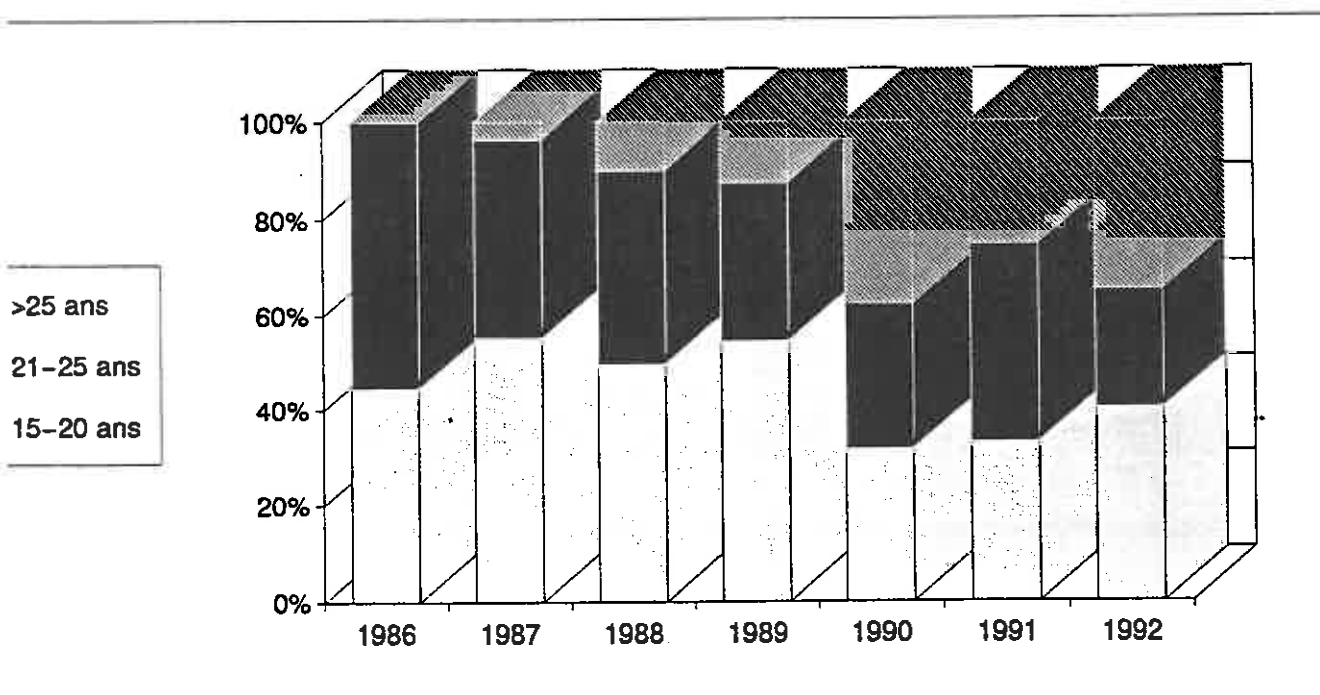
Des exceptions sont régulièrement faites pour des personnes au-dessus de 30 ans.



# NOMBRE DE JEUNES CONTACTES

## Répartition selon l'âge

	15-20 ans	21-25 ans	> 25 ans	total
1986	20	25	0	45
1987	32	24	2	58
1988	45	37	9	91
1989	57	35	13	105
1990	31	30	37	98
1991	26	33	20	79
1992	40	25	35	100



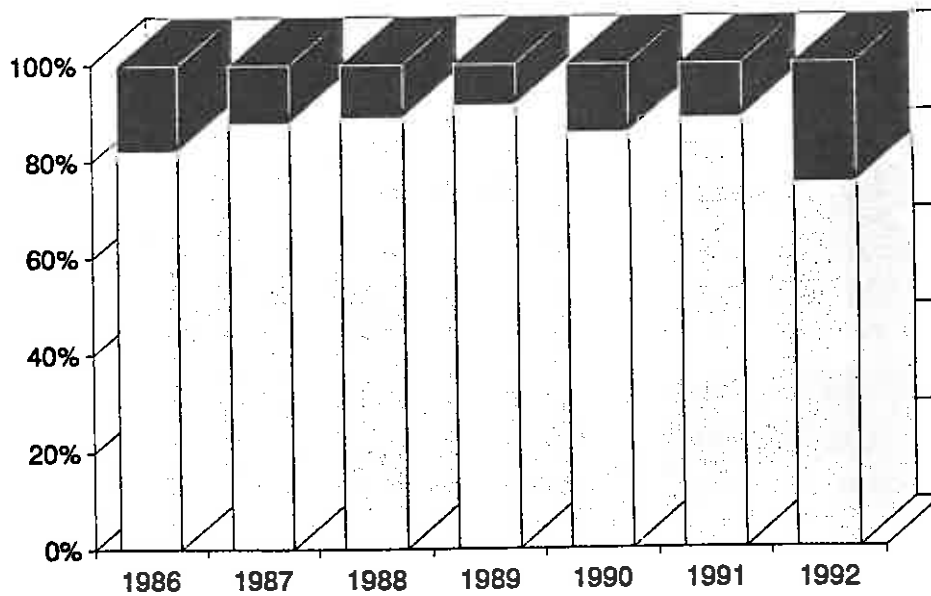
## 2.2. Répartition suivant le sexe.

Nos structures sont ouvertes aux femmes et aux hommes. Nous notons une part d'environ 10% de femmes qui viennent se présenter en nos bureaux. Une part de 10% est également engagée dans nos ateliers.

# NOMBRE DE JEUNES CONTACTES

Répartition selon le sexe

	masculin	féminin	total
1986	37	8	45
1987	51	7	58
1988	81	10	91
1989	96	9	105
1990	84	14	98
1991	70	9	79
1992	75	25	100



## 2.3. Problèmes de socialisation des usagers.

Pour la plus grande part les usagers viennent de milieux défavorisés. Ils se voient confrontés à des problèmes divers:

- relationnels et affectifs
- familiaux
- sentiments d'infériorité permanents
- angoisse et insécurité fondamentales
- seuil extrêmement bas de tolérance aux frustrations et aux échecs
- juridiques (criminalisation)
- toxicomanie

## 2.4. Problèmes de formation des usagers

La plus grande part des usagers n'a pas de qualifications ou a abandonné une formation en cours.

Il faut faire une nette différence entre ces deux catégories de populations. Si les "sans qualification" n'ont, pour la plus grande part, pas réussi à avoir une formation post-primaire et sont issus de l'enseignement "complémentaire" et "spécial", cela est dû surtout aux problèmes suivants:

- issus de milieux familiaux défavorisés
- sentiments d'infériorité permanents
- seuil extrêmement bas de tolérance aux frustrations et échecs

Tandis que la deuxième partie, ceux qui ont interrompu, une formation post-primaire, se voit plus souvent confrontée à d'autres problèmes:

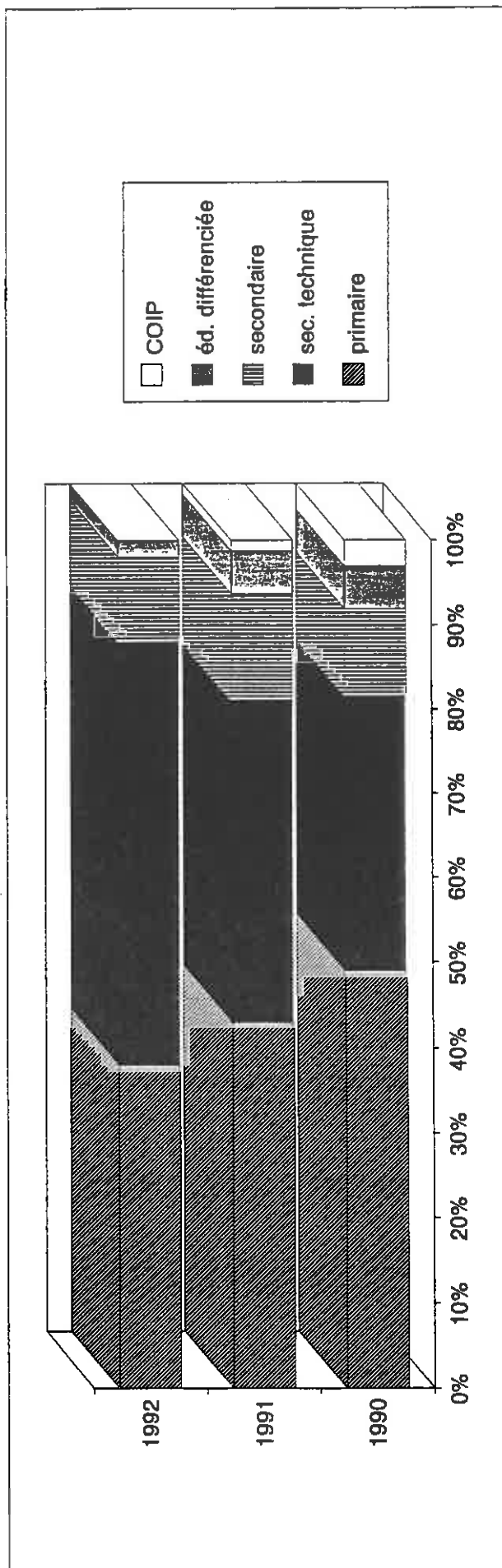
- toxicomanie
- problèmes relationnels et affectifs
- problèmes juridiques
- problèmes familiaux

Il va de soi qu'il s'agit ici d'une approche "extrêmement généralisée". Les arguments peuvent interférer pour chaque individu et l'image exacte d'un échec de scolarisation est plutôt un mélange de tous les problèmes précités. Néanmoins cette approche du problème de la non-qualification nous permet de définir nos stratégies d'action.

# NOMBRE DE JEUNES CONTACTES

Répartition selon la scolarisation

	primaire	sec. technique	secondaire	éd. différenciée	COIP	total
1990	48	32	10	5	3	98
1991	34	30	10	4	1	79
1992	38	50	10	2	0	100



### 3. L'environnement social

### 3.1. Le Service de Guidance de l'Enfance

D'après les statistiques publiées par le Ministère de l'Education Nationale, le taux d'échec moyen par année d'études dans l'enseignement primaire est de 5%.

Un taux d'échec aussi élevé pour les premières années de scolarisation nous fait réfléchir sur le système scolaire luxembourgeois. Il s'agit d'un système scolaire répressif qui punit les élèves pour les fautes commises en négligeant les critères qui valorisent les connaissances de l'enfant.

Le service de guidance de l'enfance intervient lorsqu'un enfant présente des problèmes scolaires ou des problèmes de comportement. Il s'agit d'un service de l'Education différenciée sous tutelle du Ministère de l'Education Nationale ayant des centres de consultation régionaux. L'instituteur ou l'institutrice peuvent conseiller les parents de consulter le service de guidance, ou bien les parents peuvent s'y adresser directement.

Parmi la population cible du service de guidance de l'enfance il faut faire la différence entre deux grandes catégories.

- a) les enfants ayant des problèmes scolaires.
- b) les enfants ayant des problèmes de comportement.

#### **a) Les enfants ayant des problèmes scolaires.**

Tout d'abord un test d'intelligence est effectué.

Selon les résultats de ce test, il faut à nouveau distinguer deux catégories d'enfants.

##### *1) Les enfants qui sont surchargés par le programme scolaire.*

Dans ce cas le psychologue informe les parents comment ceux-ci peuvent aider leur enfant en faisant des exercices déterminés. En outre on travaille avec l'enfant dans les locaux du Service en faisant par exemple des



exercices de psychomotricité. Dans certains cas il s'avère nécessaire d'effectuer un test médical pour détecter des problèmes de santé éventuels.

*2) Les enfants qui ne sont pas surchargés par le programme scolaire.*

Il s'agit d'enfants ayant des problèmes psychologiques. Le service de guidance offre dans ce cas une thérapie à l'enfant, si possible en présence des parents.

**b) Les enfants ayant des problèmes de comportement.**

Le service de guidance propose à ces enfants une psychothérapie dans les locaux du service.

On a donc remarqué que le Service de Guidance n'intervient pas seulement si l'enfant a des mauvaises notes scolaires mais aussi quand il se fait remarquer par son comportement social.

Dans les deux cas le Service de Guidance essaye d'aider l'élève, si possible en coopération avec son instituteur ou son institutrice.

Si les résultats scolaires de l'enfant ne s'améliorent pas, il y a différentes possibilités:

- L'enfant peut réussir son année scolaire, même si les notes scolaires sont mauvaises.
- l'enfant peut doubler la classe.
- L'enfant est envoyé dans une classe spéciale.

L'instituteur ou l'institutrice de l'enfant peuvent décider si l'enfant doit doubler la classe ou non. Il est d'usage que l'avis des parents soit demandé.

Par contre si les difficultés scolaires de l'enfant sont tellement graves, qu'on doit envisager de l'envoyer dans une classe spéciale de l'éducation différenciée, c'est une Commission Médico-Psycho-Pédagogique (CMPP) qui décide.

Dans les classes spéciales, l'enseignement est mieux adapté aux performances intellectuelles de chaque enfant. On enseigne la même matière, mais à un niveau de difficulté plus bas. Théoriquement l'enfant devrait y apprendre aussi un comportement social plus adéquat. Or, ceci n'est pas toujours le cas. A part le niveau de difficulté des programmes scolaires, ces écoles ne se diffèrent guère des autres.

Pour le jeune il est presque impossible de rentrer dans le système scolaire "normal". En effet, il est rare qu'un élève des classes spéciales sort d'ici pour continuer dans l'enseignement primaire ou secondaire, car la différence de niveau se multiplie d'année en année.

Normalement ce jeune finit ses études dans les classes de fin d'études où il rencontre les élèves des écoles primaires qui n'ont pas réussi leurs études. Après avoir terminé cette classe il se retrouve sur le marché de l'emploi sans aucune qualification. C'est ici qu'intervient une institution comme l'ASJ qui peut offrir du travail en offrant en même temps une formation supplémentaire dans un métier spécialisé.

## 3.2. Le SPOS

Le SPOS est le Service Psychologique et d'Orientation Scolaire à la disposition des élèves des établissements secondaires et secondaires techniques. Nous allons nous limiter ici à l'enseignement secondaire technique. Les jeunes sortant de ces établissements et venant se présenter à l'ASJ n'ont pour la plupart du temps pas achevé leurs études, sont donc non qualifiés. Des statistiques établies par le Ministère de l'Education Nationale montrent que 25% des élèves inscrits en 1978 en 7e d'orientation ont quitté l'enseignement secondaire après des échecs consécutifs.

Les échecs sont dûs en premier lieu aux notes insuffisantes en mathématiques puis en langues. Depuis peu il existe un système de compensation qui permet à l'élève de réussir son année malgré des notes insuffisantes légères sous condition que la moyenne totale de toutes les branches soit assez élevée. Cependant si les élèves ne réussissent pas leur année d'études à cause de notes insuffisantes dans les branches théoriques, ils sont souvent désespérés, car ils n'avancent pas non plus dans les branches pratiques. En plus il y a souvent un manque de motivation du côté pratique. Il s'agit souvent d'exécuter des travaux inutiles, c'est-à-dire ils font partie d'un exercice et non d'un processus productif, comme par exemple peindre un mur qui se trouve au milieu d'une cave, qui par après est surpeint par un autre élève et ainsi de suite. Le travail productif dans une entreprise par contre, donne au jeune un sentiment valorisant, il sait qu'il sert à quelque chose. En plus il est provoquant pour le jeune de savoir que le salaire social minimum qu'il peut gagner comme travailleur non-qualifié est beaucoup plus élevé que l'indemnité d'apprentissage.

C'est ici, quand le jeune a envie de quitter l'école pour aller travailler, que le SPOS devrait intervenir. Or, le SPOS ne peut aider que ceux qui se laissent aider et pour faire cela il faudrait que les jeunes rendent visite au SPOS, qui a un bureau dans chaque établissement scolaire.

*Comment les jeunes peuvent-ils savoir ce que le SPOS peut faire pour eux?*

Souvent les professeurs recommandent aux jeunes concernés d'aller consulter le SPOS pour discuter sur la carrière professionnelle future ou bien les jeunes prennent eux-même l'initiative. Malheureusement beaucoup d'élèves quittent l'école sans profiter de l'aide offerte par cet organe pour la simple raison qu'ils n'ont plus confiance dans aucun service scolaire. Une fois les études interrompues, ces élèves vont travailler comme ouvriers non-qualifiés et il n'est plus question pour eux de reprendre leurs études dans le système scolaire traditionnel. Il est donc nécessaire que ces jeunes aient une seconde chance pour apprendre un métier en dehors du système scolaire, pour ne pas rester toute leur vie des ouvriers non-qualifiés et par conséquent des candidats potentiels au chômage à longue durée. Il leur faut donc une institution comme l'ASJ, qui leur offre un travail rémunéré et une formation en même temps.

### 3.3. Le COIP/CFPC

Une partie des jeunes qui se présentent à l'ASJ ont fréquenté auparavant le Centre d'Orientation et d'Initiation Professionnel qui est depuis peu relié au Centre de Formation Professionnelle Continue.

Pourquoi ces jeunes n'ont-ils pas terminé leur formation au COIP? Pour mieux comprendre ce refus et leur décision de venir chez l'ASJ, il faut tout d'abord comparer la formation du COIP aux services offerts par l'ASJ.

Les conditions d'admission pour les deux institutions sont identiques: Il faut avoir terminé sa scolarité obligatoire et être inscrit comme chercheur d'emploi à l'Administration de l'Emploi. Le COIP offre diverses formations: Le plus grand nombre d'élèves (pour les filles et pour les garçons) se trouvent dans le groupe polyvalent. En outre il existe des formations plus spécialisées en mécanique, aide-magasinier, peinture au pistolet et de soudeur pour les garçons, et de restauration en cantine, retoucheuse en confection, initiation au travail de bureau, pour les filles. Dans les différents groupes il y a entre 12 et 15 élèves. Les périodes de formation sont divisées en semestres, et il y a un test des connaissances à la fin de chaque semestre. Les jeunes se retrouvent tout d'abord dans une phase d'orientation de 3 à 4 mois avec des cours théoriques et des travaux pratiques dans les ateliers du COIP. Pendant cette période le jeune peut encore changer d'option. Après cette phase d'orientation et d'initiation le jeune fait un stage de deux semaines dans une entreprise privée puis il rentre au COIP pour compléter sa formation. Le COIP ne l'aide pas à trouver un emploi à la fin de la formation mais on lui conseille de se présenter auprès de l'Action Locale pour Jeunes, qui elle essaie de le placer dans une entreprise.

Comparons cette formation maintenant aux services offerts par l'ASJ: La mise au travail du jeune est la première phase du programme ASJ. C'est seulement après quatre mois de travail, qu'il suit pour la première fois des cours théoriques (formation générale). Cette différence entre les deux systèmes est essentielle pour les clients de l'ASJ. Ils ne sont plus prêts à continuer leurs études dans une école, mais ils sont motivés pour aller travailler parce qu'ils gagnent ainsi le salaire social minimum.

Les jeunes du COIP par contre, ne sont pas encore suffisamment autonomes pour prendre eux-mêmes la responsabilité de travailler dans une entreprise.

### 3.4. La Jugend- an Drogenhëllef.

L'ASJ travaille dans le cadre du projet européen "Horizon" ensemble avec la Jugend- an Drogenhëllef dans le domaine de la réinsertion de jeunes toxicomanes dans la vie active. Pourquoi cette collaboration?

L'ASJ propose une infrastructure de mise au travail et de formation pour des chômeurs de longue durée et la JDH est un service spécialisé dans la prise en charge des toxicomanes.

D'un côté on constate que la corrélation entre chômage des jeunes et toxicomanie représente un phénomène social bien réel. Voilà pourquoi les associations de réinsertion professionnelle sont constamment confrontées aux différents aspects de la consommation de drogue.

De l'autre côté, l'institution spécialisée pour toxicomanes est directement confrontée au phénomène du chômage, ainsi qu'à un déficit fréquent des toxicomanes au niveau de la formation professionnelle, puisqu'une fraction importante de leurs clients se trouve sans occupation rémunérée.

Cette interdépendance entre chômage et toxicomanie engendre la nécessité de rechercher des solutions originelles, se basant sur une coopération active entre les différents intervenants.

Les deux organisations ont instauré un projet-pilote de (ré)insertion professionnelle "au cas par cas" de la population toxicomane. Une telle approche pose comme préalable qu'on tienne compte des aptitudes physiques et intellectuelles de chaque client. La clientèle visée se subdivise en quatre catégories:

- 1) les patients, pris en charge dans le cadre du programme méthadone, qui sont sans occupation et/ou sans formation;
- 2) les toxicomanes qui sont suivis par la JDH et qui ont entamé un processus de questionnement concernant leur problème de dépendance, contrôlant plus ou moins leur consommation et présentant une motivation de changer leur situation;

3) les personnes confrontées à un problème d'accoutumance qui sont déjà prises en charge par les associations partenaires.

4) les personnes à risque.

Pourquoi proposer une prise en charge individualisée aux toxicomanes? Il s'agit fréquemment d'individus n'ayant plus travaillé depuis un certain temps, ou n'ayant peu ou pas d'expérience professionnelle. A cela s'ajoute un taux élevé de décrochage scolaire précoce. En plus, le toxicomane vit souvent en dehors du temps social. La structure de la JDH, dont notamment le programme de substitution par la méthadone, pose les bases d'une qualification extra-fonctionnelle (ponctualité, régularité, se lever le matin...) et représente déjà des aspects nécessaires à une réinsertion sociale. D'un autre côté, les rechutes sporadiques sont des événements typiques (voir même nécessaires). Dans le cadre de prises en charge ambulatoires le risque d'instabilité et/ou de formation professionnelle rend cependant souvent difficile une intégration immédiate à plein temps chez un patron privé.

Le toxicomane n'est guère rentable.

Dans un certain nombre de cas, cette difficulté à trouver un emploi adapté à la situation individuelle du client représente un obstacle majeur à son évolution. Alors que le modèle classique des thérapies fermées pour toxicomanes pose comme prémisses à une éventuelle réinsertion professionnelle une cure résidentielle (avec, comme résultat espéré, une "guérison"), le modèle ambulatoire ainsi que les traitements de substitution se basent sur un processus inverse: la réinsertion sociale et professionnelle sont comprises comme des éléments importants et nécessaires à une amélioration du problème d'accoutumance. La confrontation à la réalité sociale, l'ouverture de nouveaux champs d'expérience peuvent produire la motivation et les stimuli nécessaires à un changement et surtout faire émerger une alternative à la toxicomanie. Voilà pourquoi, la JDH, de concert avec l'ASJ, ont décidé de proposer des stages d'initiation et de réinsertion professionnelle à la population en question. Il va de soi que le client devra bénéficier d'une indemnité de stage, pour les raisons suivantes:



1) Il est important que le client puisse faire l'expérience d'une autonomie financière, qu'il puisse se libérer du système d'assistance sociale, qu'il perde le statut d'invalidé.

2) Il est important que le client se familiarise avec le principe: rémunération contre travail presté.

Ces stages, qui visent à élargir la qualification extra-fonctionnelle, ainsi qu'à fournir une préformation professionnelle, constituent pour la JDH un outil complémentaire, que l'association puisse proposer à ses clients, afin de les guider progressivement à devenir des citoyens à part entière.

Progressivement signifie que chaque prise en charge sera précédée d'une analyse approfondie de la demande du candidat, analyse qui vise à décoder ses attentes, ainsi qu'à déterminer ses capacités. Le temps de travail sera défini au cas par cas et il peut être modifié au fur et à mesure en tenant compte de l'évolution personnelle du client.

Le but primaire est de donner au toxicomane – ayant perdu (ou n'ayant jamais eu) l'habitude de travailler – la possibilité de vivre une expérience professionnelle encourageante, et de lui démontrer qu'il est capable de tenir un engagement, si on ne pose pas d'attentes préalables trop excessives. Pour réaliser cela, on doit dans un premier temps tenir compte des problèmes spécifiques liés à l'accoutumance. Une telle prise en charge contrecarre le processus de marginalisation. Au fur et à mesure le toxicomane, suivi en ce qui concerne l'accoutumance par l'équipe de la JDH, doit avoir la possibilité d'augmenter sa cadence de travail, son temps de travail, ... et faire l'expérience de différents ateliers, afin de finalement trouver l'occupation qui répond le plus à ses aspirations et capacités. A la fin du processus, l'(ex)-toxicomane devrait avoir acquis la possibilité et les moyens de s'intégrer dans le marché traditionnel de l'emploi. Il est certain que le travail sur le terrain ne suivra pas toujours ce trajet théorique idéalisé. On sait que la prise en charge de toxicomanes passe nécessairement par des rechutes. La structure commune de collaboration entre les deux associations partenaires doit les mettre en ligne de compte, afin d'amortir leurs effets par un "filet", qui permettra au client en rechute de surpasser sa période difficile. La structure se considère aussi comme "tremplin", afin de donner au client en question la possibilité d'atteindre à nouveau rapidement le niveau préalablement acquis. Cela nécessite de la

part de l'ASJ un engagement considérable, la mise à disposition des structures flexibles ainsi que des collaborateurs patients, conscients qu'il s'agit d'un travail à long terme accompagné de revers.

La collaboration entre la JDH et l'ASJ dans ce projet "Horizon" est assez intense. Toutes les deux semaines, des représentants de la JDH et de l'ASJ ont une réunion pour faire une évaluation des stagiaires en ce qui concerne leurs problèmes de toxicomanie ainsi que leur comportement lors de l'exécution de leur travail.

### 3.5. Le CPAG de Givenich

Il y a deux prisons au Grand-Duché de Luxembourg: le CPL, une prison à haute sécurité avec ± 380 prisonniers actuellement et le Centre Pénitentiaire Agricole de Givenich avec 50 détenus.

Le CPAG est en plein développement, une partie des bâtiments contenant les cellules a été détruite pour être remplacée par des pavillons qui hébergent 6 prisonniers.

Nous trouvons au CPAG différents ateliers: serrurerie jardinage, menuiserie, production agricole et production de miel.

Le suivi social des prisonniers est assuré par le SCAS, un service sous la tutelle du Parquet Général. Il a deux missions principales:

- 1) Réintégrer les détenus dans la vie professionnelle après la libération.
- 2) Faire les démarches nécessaires pour obtenir des réductions de peine (semi-liberté, liberté provisoire, sursis).

Une vraie structure de récupération pour les prisonniers n'existe donc pas. Voilà pourquoi l'ASJ et les responsables du CPAG se sont réunis pour arriver à permettre aux détenus l'accès à la formation et à l'emploi.

Dans le passé l'ASJ et le CPAG ont coopéré de façon sporadique dans le sens que l'ASJ a engagé des ressortissants du CPAG dans le cadre d'une mise au travail. Un second pas a été l'engagement de détenus profitant du régime de semi-liberté, ceci toujours dans le cadre de la "mise au travail ASJ". (Ils avaient le droit de sortir pendant la journée pour se rendre à leur travail, mais ils rentraient le soir au CPAG).

Ces deux expériences ont donné satisfaction aux deux institutions et les résultats les ont encouragées de perfectionner ce système, d'y apporter de nouvelles qualités et d'insister sur des démarches pouvant faciliter l'intégration d'ex-détenus.

Les deux institutions ont en commun qu'elles réservent chacune une place importante à la formation:

L'ASJ, dans le cadre du projet européen PETRA, a élaboré des structures de formation pour l'initiation à des métiers en collaboration avec des services publics et privés tout en ayant le soutien du Ministère de l'Education Nationale et de la Chambre des Métiers.

Le CPAG, où fonctionnaient déjà des ateliers de formation, briguaient aussi une réadaptation de ses structures aux besoins de sa population. C'est dans ce contexte que les deux institutions ont exprimé leur volonté de trouver une forme de coopération qui serait liée surtout à une harmonisation de leurs concepts de formation.

L'idée de base a été d'utiliser le temps de détention du prisonnier pour le sensibiliser et le faire participer à une "préformation" dans la prison. L'expérience a été réalisée par le biais de "l'atelier mécanique". Un collaborateur de l'ASJ a donné des cours de mécanique dans les locaux du CPAG à raison de 4 heures, une fois par semaine. Le nombre de participants variait entre 3 et 6.

Le but a été que le jeune, ainsi préformé, puisse dès sa libération être engagé par l'ASJ et finir sa formation en mécanique dans une entreprise collaboratrice.

Nous avons ainsi une

**\* phase "avant libération" :**

- formation et préformation des délinquants dans le CPAG
- séance d'information et de préparation de l'ASJ dans le CPAG
- mise au travail des délinquants en semi-liberté dans les ateliers de l'ASJ et une

**\* phase "après libération" :**

- mise au travail des ressortissants du CPAG dans les ateliers de l'ASJ.
- information et guidance en ce qui concerne les aspects socio-culturels, le logement, la santé et les loisirs.

– formation continue dans les structures d'initiation à un métier de l'ASJ avec des partenaires des secteurs public et privé.

Les chômeurs de longue durée faisant partie du noyau de l'ASJ, qui ont l'intention de suivre une formation ne figurant pas dans le programme de l'ASJ pourront un jour aussi profiter des structures du CPAG. Cette constellation représentera une expérience novatrice. Une prison qui par définition est un lieu clos, deviendrait une institution ouverte et son caractère et sa vocation seront redéfinis dans le sens que la prison deviendra un lieu de réhabilitation et non un endroit de détention.

En outre il est envisagé de donner une dimension européenne à cette coopération

## 3.6. La Chambre des Métiers

Bien que les jeunes ne soient pas directement en contact avec la Chambre des Métiers il nous importe beaucoup de reprendre ici son point de vue sur la formation professionnelle.

La Chambre des Métiers joue entre autres un rôle d'intermédiaire entre patrons privés d'une part et salariés d'autre part. Par conséquent elle est bien informée sur les besoins réels des patrons et les qualifications effectives des jeunes venant sur le marché de l'emploi.

Une grande partie des jeunes commencent à travailler à un niveau de qualification trop bas. En 1988, lors d'une enquête effectuée par ILRES, quelque 30% des jeunes interrogés ont affirmé que pendant leur formation ils n'ont pas appris les techniques nécessaires pour travailler dans une entreprise. En outre une grande partie de la matière enseignée serait totalement inutile. Aujourd'hui, cinq ans plus tard, une des réactions contre cette formation inadéquate est le projet "PROF" qui introduit la coopération de professionnels (travaillant toujours dans leur métier) dans la formation des apprentis.

Le projet "PROF" est réalisé en collaboration avec l'Industrie et l'Artisanat. Des professionnels comme par exemple des ingénieurs et des techniciens travaillent ensemble avec les professeurs et les élèves. L'élève fait son stage pratique dans l'entreprise où il est confronté avec la réalité professionnelle. Cet aspect est intéressant pour les deux parties. Le patron sait qu'il aura une main-d'oeuvre plus qualifiée. Il n'aura plus besoin de montrer au jeune salarié les manipulations élémentaires de son métier, ce qui signifiait jusqu'aujourd'hui une énorme perte de temps et de rendement. L'élève peut faire ses exercices pratiques au lieu du travail sans être embêté par des tâches inutiles.

Comme les cours théoriques de l'enseignement professionnel sont souvent trop difficiles pour une partie des jeunes, et comme ces jeunes ont très souvent beaucoup d'habileté pour les travaux manuels, il est important du point de vue de la Chambre des Métiers, que chaque jeune ait une

formation spécialisée adaptée à la demande du marché de l'emploi et ceci selon ses capacités individuelles comme elle est garantie par l'ASJ.

C'est probablement une des raisons pourquoi l'ASJ a eu son agrégation comme organisme de formation ayant le droit de former des apprentis sur base de contrats d'initiation et au niveau CITP.

## 4. Les jeunes dans les structures de l'A.S.J.



## 4.1. Première catégorie: Les jeunes commençant à travailler chez l'ASJ.

*Pourquoi se sont-ils présentés, quels chemins ont-ils parcourus avant de venir chez l'ASJ, qu'est-ce-qu'ils attendent de l'ASJ.*

A. se trouvait en prison et pour pouvoir profiter du régime de la semi-liberté il cherchait un emploi. Un copain lui a conseillé de prendre contact avec l'ASJ. Il a téléphoné et un des responsables lui a parlé de la possibilité d'aller travailler dans les ateliers des Ponts et Chaussées. Comme il ne cherchait pas un emploi dans un métier précis il acceptait volontiers de travailler pour l'ASJ.

Il avait fait des études au Lycée Technique. (11e électro-mécanique sans diplôme) puis il quittait l'école parce qu'il ne supportait plus le système scolaire. De toute façon, il avait choisi le métier d'électro-mécanicien parce que c'était la seule section où il y avait encore une place disponible.

Il avait pris la décision de quitter l'école tout seul, sans demander l'avis de ses parents ni celui du SPOS

Il a commencé à travailler un peu partout pour finalement commencer un apprentissage en menuiserie au CFPC (Centre de formation professionnelle continue). Comme il n'avait pas la possibilité de faire un stage en entreprise et qu'à ce moment là il aurait dû travailler dans les ateliers du CFPC sans toucher un salaire quelconque il a quitté ce centre.

Notons qu'il sortait d'une cure de désintoxication ce qui ne lui facilitait pas la tâche pour trouver un emploi. Peu après, le jeune a été emprisonné et le problème de la recherche de travail ne se posait plus jusqu'au moment où il pouvait profiter du régime de la semi-liberté, qui n'est accordé que sur présentation d'un contrat de travail.

Maintenant il est fort intéressé par le jardinage, mais à 27 ans il se sent trop âgé pour entamer un apprentissage dans le système scolaire traditionnel qui l'agace de toute façon. En plus il ne se sent pas assez fort pour suivre des cours du soir.

Avant de se présenter à l'ASJ, il ne connaissait pas du tout cette institution. Après son engagement il sait qu'il a un contrat de travail à durée déterminée

(6 mois) et qu'il doit respecter certaines règles. En outre il se rappelle qu'on lui avait dit qu'il peut partir à n'importe quel moment pour accepter un autre emploi. Il n'est pas très bien informé sur le système de formation modulaire qu'offre l'ASJ, par contre il connaît bien l'encadrement social de l'ASJ mais il préfère s'adresser à la Jugend- an Drogenhëllef pour résoudre ses problèmes personnels.

B. était lui-aussi à la recherche d'un emploi et comme il ne trouvait rien, des copains à lui, qui travaillaient déjà pour l'ASJ lui ont recommandé d'y prendre un rendez-vous: Lui-même n'était pas au courant de l'existence d'une association offrant du travail aux jeunes chômeurs.

B. avait déjà travaillé pendant plus ou moins trois mois comme aide-magasinier dans un supermarché. Il a été licencié parce qu'il " avait des problèmes avec le patron" .

Avant de se retrouver sur le marché de l'emploi, B avait fréquenté le Lycée Technique à Esch/Alzette, où il a abandonné ses études en classe de huitième filière 2 parce qu'il en avait marre de tout ce qui avait à faire avec l'école.

Avant de quitter l'école il avait demandé le conseil du SPOS de son école qui ne lui proposait aucune formation alternative mais où on lui disait de n'interrompre en aucun cas ses études. A ce moment il prenait la décision d'aller travailler.

B. dispose des mêmes informations que son collègue A. sur les conditions de travail auprès de l'ASJ. Il cherche à trouver un autre emploi, mais si jamais il ne trouvait rien il veut bien rester auprès de l'ASJ pour y faire une formation pratique dans un métier. Il pense qu'un diplôme lui certifiant des connaissances pratiques peut être très utile pour être embauché par un patron. A l'expiration de son contrat de travail il espère que les responsables de l'ASJ vont lui aider à trouver un emploi définitif.

C. a reçu l'adresse de l'ASJ de l'Action Locale pour Jeunes. Il ne connaissait pas non plus l'ASJ. Tout ce qui l'intéressait c'était de trouver du travail et de gagner de l'argent pour nourrir sa famille.

C. avait fait deux années d'études au Lycée Technique des Arts et Métiers puis il s'est arrêté parce qu'il ne supportait plus du tout le système scolaire et que par conséquent il ne voulait plus jamais y retourner. Aujourd'hui il envisage de fréquenter des cours du soir, mais il a peur qu'il soit trop difficile de se concentrer sur ces cours après huit heures de travail. Quand il

était jeune il n'éprouvait aucune difficulté pour trouver du travail.

Maintenant à trente ans il pense que ce n'est plus si facile d'en trouver.

D. a appris par des copains que l'ASJ embaucherait des ex-détenus.

D. avait fréquenté le Lycée Technique jusqu'en 9<sup>e</sup> filière 2 pour entamer un apprentissage en mécanique. Il a interrompu cet apprentissage après 2 années pour aller travailler et ainsi gagner plus d'argent.

Aujourd'hui il pense qu'il aurait dû terminer ses études, mais qu'il est trop âgé pour recommencer. En plus il lui faut de l'argent pour vivre et en étant apprenti, on ne reçoit qu'une petite indemnité. Suivre des cours du soir lui semble encore trop difficile pour le moment.

Il a pris la décision d'arrêter ses études tout seul, sans demander l'avis de ses parents, et de ses amis. Il n'a pas non plus consulté le SPOS de son établissement scolaire.

*Que pensent-ils du système de formation modulaire de l'ASJ?*

Pour A. il était important pour trouver du travail, pour avoir ainsi la possibilité de tomber sous le régime de la semi-liberté. Des simples cours de formation ne lui auraient point aidé à sortir de la prison pendant la journée.

De toute façon il n'a plus envie de retourner dans une école. Or, donner la possibilité aux jeunes de gagner le salaire social minimum tout en participant à une formation qui les intéresse, est pour lui un très bon concept.

B. travaille surtout pour le moment auprès de l'ASJ pour avoir un revenu, mais il cherche un autre emploi et il ne pense pas rester pendant plusieurs mois. Dans le cas où sa recherche serait infructueuse et si l'ASJ était d'accord pour prolonger son contrat de travail, alors il saisira l'occasion pour commencer une formation.

C. veut trouver un emploi auprès d'un patron privé le plus vite possible. Voilà pourquoi la formation modulaire de l'ASJ ne l'intéresse pas du tout.

D. apprécie dans ce système de formation modulaire la possibilité de gagner beaucoup plus d'argent que lors d'un apprentissage traditionnel. S'il

ne trouve pas de travail dans les 6 mois à venir, il suivra volontiers une formation ASJ.

*Qu'est-ce-qu'attendent les jeunes de l'ASJ après quelques semaines de travail?*

A. espère que les responsables de l'ASJ vont lui aider à trouver un emploi définitif en lui fournissant des adresses où il peut envoyer ses demandes etc.

S'il travaille bien dans son équipe, il est possible que son contrat soit prolongé. Cependant il veut aussi profiter de ces 6 mois pour trouver lui-même un nouveau patron. Mais pour le moment il ne voit pas beaucoup de chances de réussite aussi longtemps qu'il doit retourner le soir en prison. Jusqu'ici aucun patron ne lui faisait confiance, parce que d'une part il était toxicomane et d'autre part parce qu'il est emprisonné. Si après sa libération un patron sait que le jeune homme a travaillé pendant un certain temps sans interruption à la satisfaction de son employeur, alors il a peut-être de nouveau une chance sur le marché de l'emploi.

B. aime bien le système de l'ASJ qui cherche seulement un travail pour les jeunes qui eux-aussi font des efforts en ce qui concerne l'exécution de leur tâche dans les ateliers ainsi que la recherche active de travail. Il se sent à l'aise dans une telle situation, car il sait que beaucoup de choses dépendent de son attitude et de sa façon de travailler. Cela le rassure et le rend plus optimiste.

Il pense qu'il est très utile d'avoir un encadrement social pendant des phases difficiles dans la vie, mais il croit que personnellement, il n'en a pas besoin.

La seule chose que C. attend de l'ASJ c'est de lui procurer du travail jusqu'à ce qu'il ait trouvé un emploi définitif. Il estime que ce n'est pas le rôle de l'ASJ de lui chercher cet emploi, et il ne voit pas l'utilité de l'encadrement social. Selon lui chacun doit résoudre ses problèmes lui-même.

D. attend de l'ASJ de lui procurer un emploi définitif si lui aussi fait des efforts. Si jamais il trouvait cet emploi lui-même, il demandera conseil aux éducateurs de l'ASJ pour être sûr que ce travail lui convienne. S'il n'avait

rien trouvé avant l'expiration de son contrat il espère être accepté dans une formation ASJ.

## 4. 2. Deuxième catégorie: Les jeunes qui sont depuis un certain temps dans les ateliers de l'ASJ.

*Pourquoi se sont-ils présentés, quels chemins ont-ils parcourus avant de venir chez l'ASJ, qu'est-ce-qu'ils attendent de l'ASJ?*

E. est venu se présenter chez l'ASJ parce qu'il en avait entendu parler à la radio. Il a téléphoné pour fixer un rendez-vous et finalement il a été engagé.

E. a fréquenté l'école primaire jusqu'à la 9e fin d'études. Il aurait bien aimé de faire un apprentissage mais il n'était plus accepté à l'école à cause de son comportement indiscipliné. Cependant il a été envoyé au COIP qui ne lui a pas plu du tout. Il y a fréquenté des cours divers, notamment en jardinage, mais il pense qu'on y apprend uniquement quelques techniques. Chez l'ASJ on apprend en travaillant et on sait qu'on fait des travaux utiles.

F. a été envoyé par l'Administration de l'Emploi à l'Action Sociale pour Jeunes.

Il avait terminé une classe de 9e filière 2 de l'enseignement secondaire technique, après il n'avait plus envie de continuer ses études. Il pensait qu'il était trop paresseux et il voulait changer ce mauvais trait de caractère en allant travailler. Aujourd'hui il envisage de fréquenter de nouveau des cours du soir.

Avant son engagement par l'ASJ il avait déjà travaillé comme aide-installateur. Un apprentissage sans salaire adéquat ne l'intéressait pas, il avait besoin d'argent.

*Qu'est-ce qu'ils attendaient de l'ASJ lors de leur entrée et qu'est-ce qu'ils en pensent maintenant?*

E. a cherché un travail parce qu'il n'aime pas rester à la maison sans rien faire. Maintenant comme il travaille déjà quelques mois, il voudrait bien rester plus longtemps que les six mois fixés dans son contrat. En plus il aimerait bien entamer une formation.

Apprendre un métier était depuis toujours un de ses objectifs principaux. Il pense qu'il éprouvera des difficultés pour trouver un emploi stable sans être en possession d'un diplôme.

F. savait dès le départ qu'il n'aurait qu'un contrat de travail à durée déterminée auprès de l'ASJ, et que de toute façon il devrait continuer sa recherche pour avoir un emploi stable. Il ne veut pas rester plus longtemps que les six mois prévus, sous condition cependant d'avoir trouvé du travail avant l'expiration de ce délai.

*Quelles sont les attentes qui se sont réalisées?*

E. a pour le moment un poste de magasinier. Au début il avait peur que le travail serait trop dur, aujourd'hui il pense qu'il s'est bien intégré dans le groupe et qu'il est bien accepté par ses collègues et supérieurs. Il peut leur poser des questions à tout moment et il croit qu'il apprend beaucoup de choses.

F. est content qu'il a un travail pendant six mois.

*Qu'est-ce qu'ils attendent de l'ASJ en dehors de leur travail?*

E. espère que l'ASJ peut lui procurer un emploi stable et il va essayer lui aussi de faire de son mieux pour ne pas décevoir ses patrons.

En ce qui concerne l'encadrement social, il va essayer de se débrouiller lui-même pour résoudre ses problèmes sans renoncer cependant aux conseils de l'ASJ en cas de besoin.

F. pense qu'il n'a pas besoin de l'aide sociale qu'offre l'ASJ. Par contre, il estime que c'est une bonne chose que cette offre existe pour ceux qui en ont besoin.





### 4.3. Troisième catégorie: Les jeunes qui participent au programme de formation de l'ASJ.

*Pourquoi se sont-ils présentés, quels chemins ont-ils parcourus avant de venir chez l'ASJ, qu'est-ce qu'ils attendent de l'ASJ?*

G. avait terminé son apprentissage en boulangerie mais n'a pas trouvé d'emploi dans ce métier. Il a travaillé comme ouvrier dans une usine mais il ne pouvait plus y retourner après un accident de travail. Après une longue période sans travail il s'est présenté auprès de l'ASJ après que des amis lui avaient parlé.

H. est venu chez l'ASJ parce que d'un côté il voulait continuer une formation qu'il avait entamée au COIP dans le domaine de l'élimination écologique d'ordures ménagères. Quand il n'avait plus le droit de toucher des indemnités de chômage il s'est adressé à l'ASJ qui lui a proposé une formation dans le domaine du compostage. Ainsi il pouvait profiter des bases acquises au COIP pour se perfectionner dans ce métier.

Avant d'entamer la formation au COIP, H. avait fréquenté des cours commerciaux à l'école Grandjean. A un certain moment il pensait qu'il serait plus doué pour un métier plus pratique et il a abandonné cette formation.

I. est venu se présenter pour avoir un emploi. Il avait déjà travaillé pour diverses sociétés et pour un service communal. Après sa 9e année d'études de l'école primaire, I. a suivi des cours au COIP mais il n'y est pas resté très longtemps, parce qu'il ne pensait pas y apprendre les bases pratiques nécessaires pour pouvoir exercer un métier.

*Qu'est-ce qu'ils attendaient de l'ASJ au début de leur engagement et qu'est-ce qui a changé après environ un an?*

G. savait dès le départ qu'il ne pouvait rester que pour une période maximale de deux ans. L'ASJ lui offrait l'opportunité de montrer à tout le monde qu'il est capable de travailler régulièrement.

H. voulait depuis toujours travailler dans un métier où il pouvait utiliser sa créativité. Dès le départ il s'est intéressé à l'atelier cuir de l'ASJ et quand son temps le lui permettait il aidait le responsable de cet atelier. Il espérait qu'on lui donne l'occasion de commencer une formation dans cet atelier. Aujourd'hui il affirme que les attentes qu'il avait envers l'ASJ se sont toutes réalisées. Grâce à l'ASJ, il suit des cours pratiques lui apprenant comment manipuler le cuir et comment créer des objets dans cette matière, sans devoir suivre une formation théorique à ce sujet. En travaillant il apprend les bases théoriques nécessaires à exécuter son métier.

I. s'est présenté à l'ASJ dans l'espoir de trouver un emploi transitoire. Voilà pourquoi il n'était pas intéressé par la formation, jusqu'au moment où son contrat a été prolongé. Il a participé à la formation générale et il pense que les cours étaient très intéressants bien qu'il n'ait pas pu participer à toutes les séances.

*Dans quelle mesure les attentes envers l'ASJ se sont-elles réalisées?*

G. avait le choix d'entrer dans une formation de mécanique, de serrurerie ou de jardinage. Le jardinage était le métier qui l'intéressait le plus, donc il a choisi ce domaine-là. Il attend impatiemment le début de sa formation. Pendant la formation générale, les cours de premiers secours lui semblent être les plus utiles pour son métier.

Le travail que H. fait maintenant correspond tout à fait à ses attentes car il peut utiliser sa créativité dans le domaine du cuir et dans celui de la peinture. Il veut continuer sa formation même après son stage auprès de l'ASJ.

*Quelles sont les relations entre les responsables de l'ASJ et les jeunes?*

G. pense que la relation entre lui et les éducateurs est bonne, parce que ceux-ci s'intéressent à ses progrès, lui ont proposé une formation et ils sont prêts à l'aider dans la mesure du possible.

A côté de la formation dans la technique du cuir, l'ASJ a donné à H. la possibilité de faire des expériences importantes dans sa vie future d'artisan indépendant: Grâce à l'ASJ, H. a toujours la possibilité de participer à des foires et à des marchés ce qui lui permet de voir déjà aujourd'hui les problèmes qui l'attendront plus tard. H. a aussi la possibilité de donner son avis pour tout ce qui concerne l'atelier cuir. Il peut proposer des changements qui sont acceptés. Donc il contribue efficacement au bon fonctionnement de l'atelier. En plus il sent que sa personnalité est respectée, par exemple il peut s'habiller comme il veut.

Avant de commencer à travailler dans l'atelier de sérigraphie des Ponts et Chaussées, I. ne savait rien de ce métier, mais il y était intéressé dès le départ.

En ce qui concerne les techniques qu'il apprend maintenant, il est d'avis qu'il ne va pas les utiliser toutes dans une entreprise privée, car chaque entreprise a son propre système de travail. Mais s'il a la possibilité de continuer sa formation en entreprise privée il acceptera volontiers cette proposition. Il a très peu de contact avec les responsables de l'ASJ qui viennent rarement dans son atelier, mais il s'entend bien avec ses collègues et avec son chef d'équipe.

## 4.4. Quatrième catégorie: Les jeunes qui ont un poste de responsabilité chez l'ASJ.

Il s'agit de deux contre-mâtres, responsables du bon fonctionnement de leurs équipes. Ils jouent un rôle de lien entre les jeunes et les responsables de l'ASJ.

*Pourquoi se sont-ils présentés à l'ASJ et quelles étaient leurs ambitions?*

J. s'est présenté pour la première fois à l'ASJ en 1987. A ce moment il cherchait du travail. Il n'était pas au courant de l'existence d'une institution comme l'ASJ jusqu'à ce qu'un copain lui ait proposé d'y aller pour se présenter. A l'ASJ on lui a dit dès le début qu'il n'aura qu'un contrat à durée déterminée. Mais J. pensait qu'il aurait une chance d'être embauché définitivement. En 1989 il a été engagé comme contre-mâitre auprès d'une grande entreprise "parce qu'il travaillait beaucoup". J. n'a pas fait un apprentissage, il a arrêté ses études pendant la classe d'11e du Lycée Technique pour gagner de l'argent. Il voulait devenir chauffeur de camion à ce moment.

K. a travaillé pour la première fois dans l'atelier services 1 de l'ASJ en 1988. Mais il n'est resté que neuf mois parce qu'il n'avait plus envie de faire ce travail. Il avait commencé un apprentissage comme électricien, mais il s'est arrêté après deux années parce que les indemnités d'apprenti n'étaient pas assez élevées. Il n'a jamais regretté cette décision.

*Pourquoi ont-ils obtenu une charge de responsabilité?*

Après avoir travaillé six mois dans cette entreprise privée, l'ASJ a demandé à J. de revenir travailler chez eux pour assumer un poste à responsabilités. Il aurait aimé un emploi où il gagnerait plus d'argent, mais son travail lui

plaît et il apprend beaucoup de techniques nécessaires pour exécuter son métier.

K. est revenu chez l'ASJ après avoir été libéré de prison. Il s'avait que l'ASJ était à ce moment sa dernière chance: Après six mois on l'a demandé d'accepter le poste de contre-maître. Il a tout de suite accepté, car il pense qu'après deux ans de prison il faut prouver à un patron privé qu'on est sérieux et qu'on travaille bien. Voilà pourquoi K. veut rester chez l'ASJ le plus longtemps possible. Il veut faire une formation de jardinage pour avoir plus de chances sur le marché de l'emploi.

*Quelle est la relation avec les responsables de l'ASJ ainsi que la relation avec les employés des entreprises avec lesquelles l'ASJ coopère?*

La relation entre J. et les responsables de l'ASJ est basée sur une confiance mutuelle, ce qui rend le travail plus rapide et plus efficace parce qu'on n'a pas besoin de demander l'avis de l'autre pour chaque décision à prendre. Tout le monde s'engage pour faire de son mieux.

Il croit qu'il doit travailler plus durement que les employés des entreprises avec lesquelles l'ASJ coopère.

Selon K. il est important qu'une certaine hiérarchie entre employeurs et employés existe. Il est vrai que les responsables de l'ASJ s'engagent beaucoup pour les jeunes mais il faut que ceux-ci comprennent qu'ils sont là pour travailler et pas pour se plaindre toute la journée. En ce qui concerne la collaboration des jeunes de l'ASJ avec les employés de l'entreprise en question, il estime qu'elle est assez bonne malgré un certain climat de rivalité.

*Quels sont les buts de ces jeunes?*

J. veut un salaire plus élevé pour avoir la possibilité d'ouvrir lui même sa propre entreprise (maçon indépendant). Il aimerait bien exécuter des travaux plus compliqués pour apprendre d'avantage.

K. veut faire une formation de jardinage durant son engagement chez l'ASJ et de continuer cette formation par après.

*Que changeraient-ils au système de l'ASJ?*

J. pense que l'ASJ aide déjà beaucoup. Par exemple les jeunes qui vivent au "Moulin Bestgen" ont selon lui "une chambre au paradis". Le loyer qu'ils doivent payer est très bas et le confort y offert est assez bon.

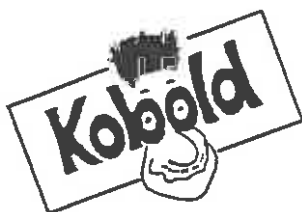
Malheureusement il croit que les jeunes ne se rendent pas compte que toutes ces faveurs leur sont faites pour qu'ils puissent faire des économies pour construire leur avenir.

K. est d'avis qu'une institution comme l'ASJ est très utile si on est "dans de mauvais draps". Par exemple, si on n'a pas de logement, on ne peut pas faire son travail convenablement. Mais il faut faire attention à ce que les jeunes ne profitent pas trop de ce système, il faut qu'ils apprennent de s'en sortir eux-mêmes. Voilà pourquoi il faut leur indiquer clairement les limites de leur comportement. D'après lui il faudrait plus d'institutions comme l'ASJ ayant des responsables qui comprennent que les problèmes au travail sont très souvent liés à des graves ennuis dans la vie privée.

# ETUDE D'UNE NOUVELLE APPROCHE DE FORMATION POUR UNE POPULATION DEFAVORISEE

## 2ième partie Méthodologie et description

Dossier réalisé par l'Action  
Sociale pour Jeunes dans  
le cadre du projet L9  
PETRA de la CEE 1991-1993



# La Formation au sein de l'ASJ

## 1. L'Action Sociale pour Jeunes asbl.

### 1.1. Les Objectifs

1.1.1. Période de 1986 – 1989

1.1.2. Période de 1990 – 1992

### 1.2. Le groupe cible

1.2.1. L'âge des usagers

1.2.2. Répartition suivant le sexe

1.2.3. Problèmes de socialisation des usagers

1.2.4. Problèmes de formation des usagers

## 2. Les structures de formation au Luxembourg

### 2.1. Les structures gouvernementales traditionnelles

2.1.1. Schéma des structures de formation au Luxembourg

2.1.2. Echec à l'école primaire



### 3. Les structures de formation de l'ASJ

#### 3.1. La structure de formation

#### 3.2. Le programme de chaque étape

3.2.1. L'engagement et la mise au travail dans l'un des ateliers.

3.2.2. La formation générale

3.2.3. La formation d'initiation pratique à un métier.

3.2.4. Conclusions

### 4. Les partenaires

#### 4.1. Constellation générale

#### 4.2. Collaborations sur le plan pratique

4.2.1. Les services étatiques et communaux

4.2.2. Les entreprises privées

#### 4.3. Collaborations sur le plan théorique

4.3.1. Le Ministère de l'Education Nationale

4.3.2. La Chambre des Métiers

4.3.3. La Commission des Communautés Européennes

4.3.4. Les Syndicats

4.3.5. Les Représentants patronaux

# 1. L'Action Sociale pour Jeunes

L'ASJ est une association sans but lucratif: Dans le cadre de ses activités elle a créé une coopérative qui lui a permis l'installation de différents ateliers de production et de formation pour une population défavorisée.

# 1.1. Les objectifs

## 1.1.1. Période de 1986 – 1989

L'ASJ a commencé son travail sur le terrain en 1986. Au milieu des années 1980 le problème du chômage des jeunes avait atteint son sommet. Plus de 50% des chômeurs étaient des jeunes en-dessous de 25 ans. L'ASJ s'était donnée comme vocation de remédier à ce problème. Elle l'a fait en créant des mini-entreprises pour proposer ainsi une mise au travail aux jeunes qui presque exclusivement sortaient de milieux défavorisés, qui avaient vécu de graves échecs scolaires ou qui avaient d'autres handicaps qui ne leur permettaient pas une insertion "normale" dans la vie sociale.

## 1.1.2. Période de 1990 – 1992

A la fin des années 1980 partout en Europe le problème du chômage des jeunes a diminué et on a remarqué, par la persévérance du phénomène "chômage", qu'une partie de la population, tout âge confondu, resterait en marge de la société sans avoir la chance de trouver un emploi. On a appelé ce phénomène "chômage de longue durée."

Il a fallu alors, pour une association comme l'ASJ, changer d'optique, analyser ce phénomène et préparer des structures aptes à confronter ce nouveau défi.

L'ASJ l'a fait dans un premier temps en donnant une nouvelle qualité au seul moyen dont elle disposait jusqu'à présent, la mise au travail, en introduisant la "formation".

En étant accepté en 1989 au projet de la CEE 'Petra', elle a su se donner les bases nécessaires à cette nouvelle approche. L'ASJ, qui s'autofinance presque exclusivement, a dès le départ de cette nouvelle approche, et en sachant bien qu'elle ne pouvait pas supporter le financement du projet, opté pour un caractère intégré de son projet "Formation". Elle a trouvé des partenaires aussi bien dans des services étatiques que dans des entreprises privées. Avec l'aide d'un autre partenaire, la Chambre des Métiers, des programmes de formation, adaptés à la clientèle de l'ASJ ont été élaborés et un premier cycle de formation dans ses services et entreprises a été organisé. Le résultat est très encourageant, et de nouveaux partenaires se sont ajoutés pour participer à cette expérience. L'ASJ a bien compris que ce problème de société qu'est le chômage à longue durée ne se laisse résoudre que par une mise au travail accompagnée d'une formation.

Dans son concept global l'ASJ vise une approche multidimensionnelle qui doit articuler toutes les facettes qui sont nécessaires pour permettre à chacun de vivre dignement , càd.:

- Le droit au travail
- La formation
- Le logement
- L'accès à la vie culturelle
- La santé

Si par son travail, l'ASJ couvre déjà le domaine de la mise au travail et partiellement celui de la formation, elle envisage de s'attaquer aux autres aspects qu'elle a formulés. Ceci sera réalisable dans une deuxième étape qui a déjà partiellement commencé début 1992 et qui s'articule autour du projet "Moulin Bestgen" (avec la réalisation de la partie logement). Dans ce projet nous voulons mettre l'accent sur le caractère multidimensionnel de cet endroit qui se verra animé par les composantes suivantes:

- 1) Le logement
- 2) La culture
- 3) Le tourisme social
- 4) Les activités artistiques, artisanales et commerciales

Nous avons pour ce projet aussi, su intéresser des partenaires aussi bien au niveau de l'Etat qu'au niveau de la vie associative ainsi que des entrepreneurs privés.

Avec ce projet nos jeunes pourront profiter d'un endroit qui présentera l'aspect d'une micro-société mais qui présente les mêmes enjeux qu'une réalité à laquelle un jour ils seront confrontés un jour.

## 1.2. Le groupe cible

### 1.2.1. L'âge des usagers.

En principe nous acceptons dans nos structures une population qui est âgée de 15 ans à 30 ans.

Des exceptions sont régulièrement faites pour des personnes au-dessus de 30 ans.

### 1.2.2. Répartition suivant le sexe.

Nos structures sont ouvertes aux femmes et aux hommes. Nous notons une part d'environ 10% de femmes qui viennent se présenter en nos bureaux.

Une part de 10% est également engagée dans nos ateliers.

### 1.2.3. Problèmes de socialisation des usagers.

Pour la plus grande part les usagers viennent de milieux défavorisés.

Ils se voient confrontés à des problèmes divers:

- relationnels et affectifs
- familiaux
- sentiments d'infériorité permanents
- angoisse et insécurité fondamentales
- seuil extrêmement bas de tolérance aux frustrations et aux échecs
- juridiques (criminalisation)
- toxicomanie

## 1.2.4. Problèmes de formation des usagers

La plus grande part des usagers n'a pas de qualifications ou a abandonné une formation en cours.

Il faut faire une nette différence entre ces deux catégories de populations.

Si les "sans qualification" n'ont, pour la plus grande part, pas réussi à avoir une formation post-primaire et sont issus de l'enseignement "complémentaire" et "spécial", cela est dû surtout aux problèmes suivants:

- issus de milieux familiaux défavorisés
- sentiments d'infériorité permanents
- seuil extrêmement bas de tolérance aux frustrations et échecs

Tandis que la deuxième partie, ceux qui ont interrompu, une formation post-primaire, se voit plus souvent confrontée à d'autres problèmes:

- toxicomanie
- problèmes relationnels et affectifs
- problèmes juridiques
- problèmes familiaux

Il va de soi qu'il s'agit ici d'une approche "extrêmement généralisée". Les arguments peuvent interférer pour chaque individu et l'image exacte d'un échec de scolarisation est plutôt un mélange de tous les problèmes précités.

Néanmoins cette approche du problème de la non-qualification nous permet de définir nos stratégies d'action.

## 2. Les structures de formation au Luxembourg

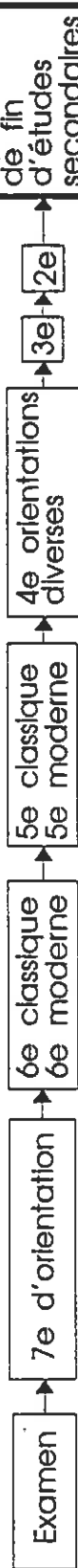
### 2.1. Les structures gouvernementales traditionnelles

voir schéma page suivante

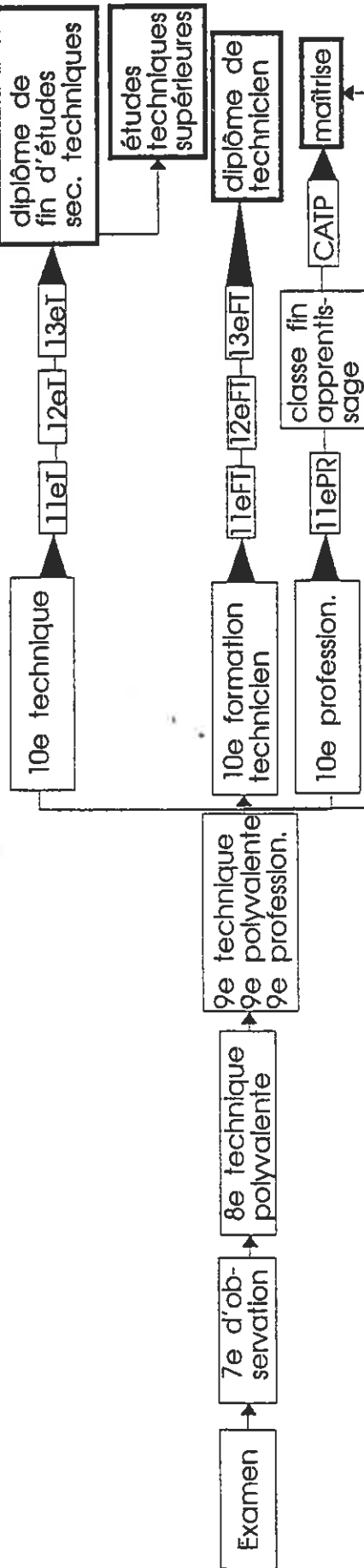


## 2.1.1. Réussite

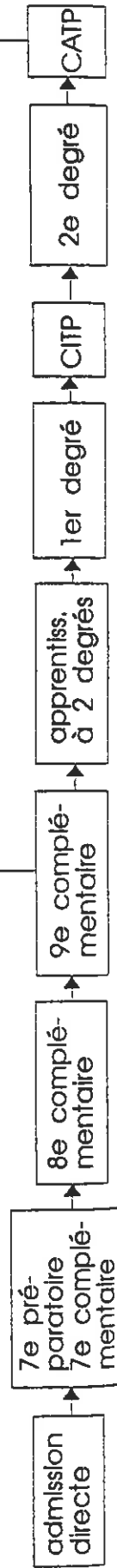
### ENSEIGNEMENT SECONDAIRE



### ENSEIGNEMENT SECONDAIRE TECHNIQUE



### ENSEIGNEMENT COMPLEMENTAIRE



## 2.1.2. Echec à l'école primaire

La description précédente (2.1.1.) décrit les possibilités dans des circonstances "normales", c.à.d. réussite de la 6e classe primaire. Pourtant il existe un certain pourcentage d'élèves où cette condition n'est pas remplie. Pour cette population, il existe différentes alternatives dans l'enseignement luxembourgeois.

### - Les classes spéciales

Dans une telle classe rentrent tous les élèves de 6 à 15 ans qui ont doublé une année scolaire et qui ont échoué également l'année suivantes. La décision de placer l'élève dans une telle classe est prise de commun accord par les parents, l'instituteur et une commission Médico - pédago - psychologique (CMPP) de la commission scolaire dans la commune concernée.

Il n'existe pas de "programme" en ce sens mais la méthodologie varie selon les possibilités intellectuelles des candidats. Normalement on ne dépasse pas le niveau d'une 3ième classe de l'école primaire. A cause des graves difficultés d'apprentissage les élèves ont en général aucune possibilité de retourner dans l'enseignement scolaire normal.

### - Les classes de fin d'études

Les élèves sont recrutés dans les classes spéciales ou dans l'enseignement scolaire normal. La motivation de placer un enfant dans une classe de fin d'études est la même que pour les classes spéciales c.à.d. les difficultés d'apprentissage.

Après cette classe (à 15 ans) l'élève reçoit un certificat de scolarisation quelque soit son niveau scolaire.

### 3. Structures de formation de l'ASJ

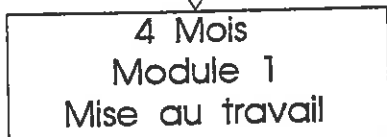
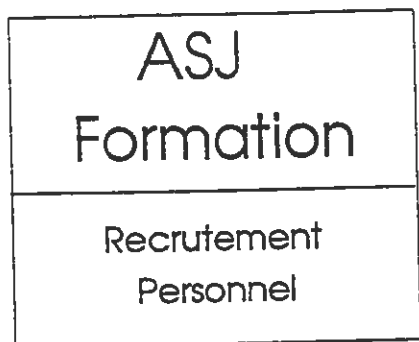
Les usagers de notre institution sont donc des défavorisés qui en grande partie n'ont pas de qualifications. Ce qui est surtout dû à des échecs scolaires où leurs capacités intellectuelles et sociales ne leur permettaient pas l'acquisition d'une qualification.

Notre but est de créer un environnement qui est directement lié au monde du travail et qui leur permet d'acquérir les connaissances élémentaires nécessaires à l'exécution de travaux dans un métier précis.

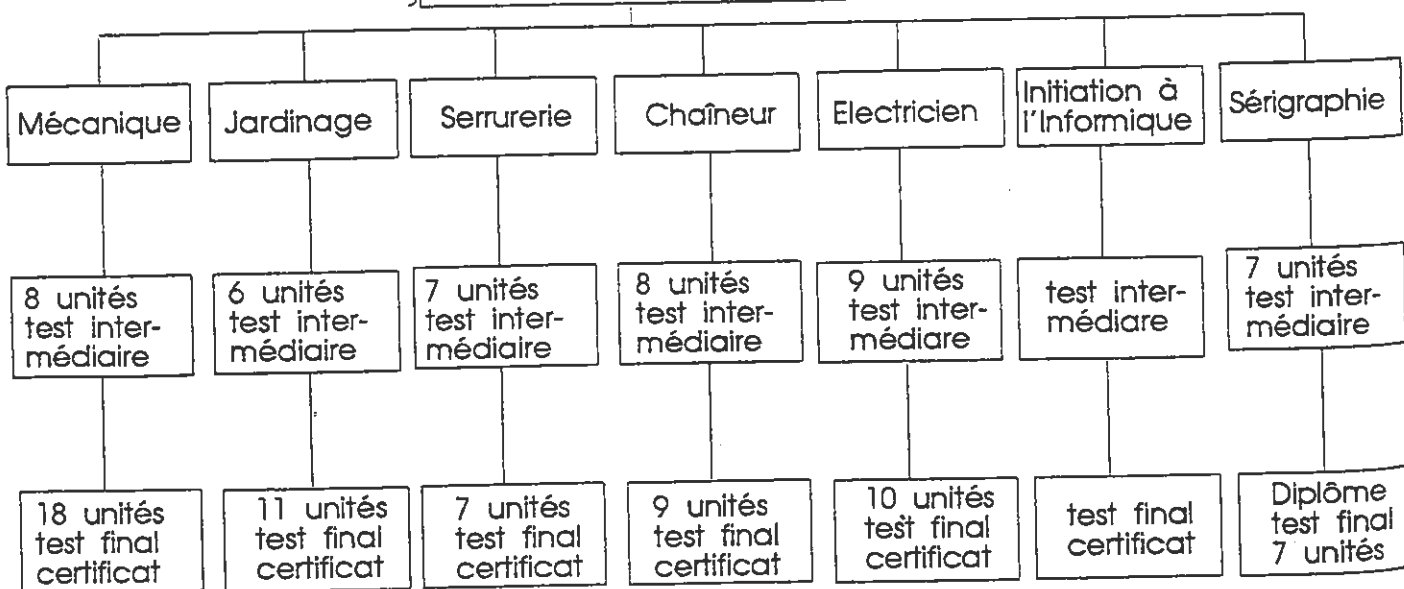
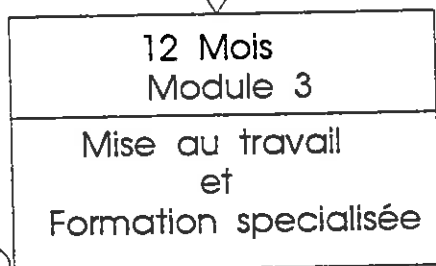
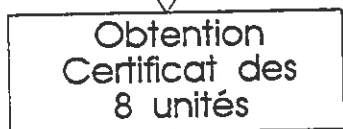
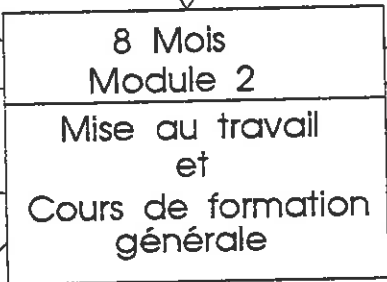
Nous nous basons surtout sur une approche pratique (learning by doing) et modulaire et nous remarquons que les usagers manifestent un intérêt inespéré pour cette option.

## 3.1. La structure de formation

- 3.1.0. Phase d'accueil  
(Entretiens avec les usagers en vue  
d'un engagement.)
  
- 3.1.1. Prise en charge  
1er module  
(Mise au travail)  
durée: 4 mois
  
- 3.1.2. Avancement à la Formation  
générale  
2ième module  
durée: 8 mois
  
- 3.1.3. Participation à la Formation  
spécialisée  
3ième module  
durée: 12 mois



Résoudre les problèmes sociaux (socialisation)  
Ponctualité, Propreté, Ordre



## 3.2. Le programme de chaque étape

### 3.2.1. L'engagement et la mise au travail dans l'un des ateliers

L'ASJ propose actuellement 6 options (ateliers) aux usagers.

- Atelier Sevices 1 (Entretien)
- Atelier Sevices 2 (Entretien d'aires de verdure)
- Atelier Compost (Production d'engrais)
- Atelier Cuir (Production artisanale)
- Atelier Informatique (Travaux sur ordinateurs)
- Atelier Magasin (Vente de la production)

Selon nos possibilités, et les intérêts formulés par l'utilisateur, celui-ci peut être engagé dans l'un de ces ateliers.

La durée de passage dans ce premier module prévoit environ quatre mois.

Si l'on considère les entretiens qui ont eu lieu avant l'engagement de l'utilisateur comme phase d'accueil, ce n'est qu'avec son entrée en service (premier module) que la prise en charge commence concrètement.

Ce sont des processus différents mais qui sont déclenchés parallèlement:

a) phase d'exploitation pour l'utilisateur pendant laquelle le responsable s'efforce de reconnaître les possibilités tant cognitives que techniques de celui-ci.

b) phase d'essai pendant laquelle l'utilisateur pourra mettre à l'épreuve ses capacités de participation à un travail productif.

c) phase participative pendant laquelle l'utilisateur participe aux activités sur la base du

plan établi qui constitue une sorte de contrat liant les deux parties – les usagers et les responsables.

Ce module se termine par une évaluation permettant à l'utilisateur de passer au module suivant, ou bien un nouveau plan éducatif individuel est établi dans l'optique de la prolongation de la première phase. (Nous pouvons actuellement accueillir jusqu'à 30 personnes dans ce module.)

### 3.2.2. La formation générale

Dans ce deuxième module nous acceptons les usagers issus du premier module dont l'évaluation a montré leurs capacités d'accès.

Nous travaillons pendant 8 mois (au rythme d'une demie-journée par mois) sur des thèmes qui touchent à des questions qui leurs serviront à organiser leur vie privée et professionnelle.

Ces unités sont assurées soit par le personnel de l'ASJ, soit par des collaborateurs qualifiés des partenaires du projet.

Les thèmes sont les suivants:

- Les salaires
- Le logement
- L'administration
- Le droit du travail
- Le problème des drogues
- Les premiers secours
- L'entreprise privée
- La présentation de différents métiers.

Nous considérons cette phase comme une phase contractuelle encadrée par l'équipe responsable pendant laquelle l'utilisateur participe pleinement au travail productif, et pendant laquelle, le cas échéant, une possibilité de formation professionnelle est préparée.

La participation, l'intérêt et la coopération sont les critères qui déterminent la réussite de chacun des participants.

Chaque cours est considéré comme unité de valeur et l'acquisition des 8 unités de valeur permet à l'utilisateur d'avancer au troisième module qui signifie une formation initiale pratique dans un métier précis.



Ce deuxième module, qui constitue une étape transitoire dans la structure de formation, est surtout un outil de motivation pour les usagers. En effet, si les critères pour l'obtention des 8 unités de valeur, la participation, l'intérêt et la coopération, sont à considérer comme des valeurs subjectives, elles ne mettent pas encore l'utilisateur dans une situation de "stress", qui à ce stade de la prise en charge, et l'expérience nous l'a démontrée, aurait des répercussions négatives sur l'évolution de celui-ci. Néanmoins, avec l'obligation de l'obtention des 8 unités de valeurs, une certaine pression persiste, ce qui enlève tout caractère de "gratuité" à l'accès au troisième module.

### 3.2.3. La formation d'initiation pratique à un métier

Dans ce troisième module nous acceptons les participants qui ont obtenu leurs 8 unités de valeur dans le deuxième module.

La durée prévue pour cette dernière étape est de 12 mois.

Selon les possibilités d'ouverture et les intérêts de l'utilisateur, celui-ci est intégré à plein temps dans un atelier spécialisé.

Les options à prendre sont pour le moment:

- Mécanique
- Jardinage
- Serrurerie
- Chaîneur
- Electricité
- Serigraphie
- Informatique

La composition de ces différentes options a été faite selon des critères qui tiennent compte des intérêts et de l'accessibilité des usagers, et des possibilités que nous et nos partenaires ont pu offrir.

Chacun de ses modules de spécialisation comporte de nouveau un certain nombre d'unités de valeur. Ces unités de valeur sont des phases de travail qui se rapportent directement au métier. Les usagers, en travaillant à

temps plein dans l'atelier choisi, ont ainsi la possibilité de rencontrer un certain nombre de phases de travail, qui additionnées seront assez représentatives pour une certaine maîtrise du métier choisi.

Un premier bilan est fait après 6 mois (la moitié du temps d'apprentissage) où des phases de travail, définies comme étant moins complexes, ont été évaluées par le responsable de l'atelier et ou l'obtention de toutes les unités de valeurs (phases de travail) donne droit à un test intermédiaire.

Il faut bien comprendre que les usagers rencontrent les différentes phases de travail (le nombre ne dépasse jamais 10 phases de travail) presque journalièrement, et ils ont ainsi la possibilité de s'y attaquer à maintes reprises.

Par cette manière de procéder nous évitons à nouveau de créer un environnement où il y a trop d'exigences, qui, et nous l'avons décrit, risquerait de déstabiliser les usagers.

Ce qui dans aucun cas n'entrave le développement de leur sens de responsabilité, qui au contraire, par leur participation aux travaux journaliers de ces ateliers et les réalisations permanentes qui y sont produites, augmente leur sentiment de valeurs propres.

Le test intermédiaire suit ces opérations, un test, où les usagers doivent réaliser un travail, sous guidance du responsable de l'atelier, et qui touche aux différentes phases de travail qu'ils ont connues durant les 6 premiers mois.

Après le teste intermédiaire on entame la deuxième moitié des phases de travail. Celles-ci ne doivent pas excéder un nombre supérieur à 10, mais elles auront un degré de difficulté plus élevé.

On procédera pour l'évaluation de la deuxième partie de la même manière comme on l'a fait pour la première partie.

Le test final sera un travail bien précis que réalisera l'usager sans l'aide d'une autre personne, ce qui représente une différence vis-à-vis du test intermédiaire.

### 3.2.4. Conclusions

Nous pensons que ces "phases de travail" constituent une façon innovative pour s'attaquer à l'apprentissage d'un métier.

L'approche traditionnelle exige d'abord une formation générale (école primaire), formation que souvent nos usagers n'ont pas réussie. A partir des bases ainsi obtenues un enseignement théorique prépare une spécialisation. Cet enseignement théorique essaye d'expliquer des processus et des cohésions et seulement par après l'apprenti est amené à utiliser ces connaissances pour les utiliser dans la pratique.

Une nouvelle forme de voir les choses, celle qui opte plutôt pour que l'apprenti par des exercices pratiques sera capable de comprendre les raisons de son travail et les bases théoriques, cela est surtout pour les personnes qui n'ont pas réussi un enseignement scolaire, une approche qui à déjà fait ses preuves et elle n'est plus contestée par les services compétents.

Cette manière de procéder est connue sous le nom de "learning by doing" et nous nous exprimerons d'une manière assez simpliste pour mieux pouvoir expliquer l'apport que nous pensons pouvoir apporter à cette méthode d'apprendre un métier.

D'abord c'est une question de lieu. Nous pensons que l'école n'est pas perçue par ces personnes comme lieu idéal pour faire une formation. Ces personnes sont généralement d'un certain âge où surtout 2 facteurs jouent:

- La pensée matérialiste (rémunération)
- Prendre part entièrement à une vie sociale et productive.

A partir de ces deux aspects le lieu idéal pour une formation constitue l'entreprise.

A ce moment des structures d'éducation gouvernementales nouvelles devraient beaucoup plus insister sur les responsabilités que devraient prendre des services étatiques, communaux et les entreprises privées en matière d'éducation. (L'idée n'est pas nouvelle en ce sens que pour les personnes handicapées de telles formules ont été instaurées. Pourquoi ne pas procéder de la même manière pour d'autres catégories de gens défavorisés?

Ce choix du lieu pourra donc garantir cette approche d'apprendre par la pratique. Pratique qui dans ce cas est à considérer comme travail productif et ressenti comme tel par les usagers.

A partir de là, le thème de "phase de travail" est mis dans son contexte et peut être approfondi.

Comme les usagers sont "forcés" de participer à un travail de production, il ne s'agit pas de travaux exécutés qui se justifient par eux-mêmes (comme c'est souvent le cas dans une structure d'école), mais qui font partie d'un processus réel de production.

Si l'on tient compte des difficultés décrites que les usagers possèdent pour assimiler les connaissances qui leur sont communiquées, nous pensons que l'apprentissage d'un métier doit être coupé en séquences.

Une "séquence" représente une "phase de travail".

Si l'approche d'apprendre par la pratique a jusqu'à présent fonctionné dans la même direction, elle l'a faite en "disséquant" un métier dans de trop petites unités, ce qui est normal s'y elle est liée au système scolaire traditionnel et n'a pas la chance de pouvoir montrer tout un processus. Nous remarquons aussi que les usagers ont grandi dans un environnement où les médias, et on parle de médias audio-visuelles, jouent un rôle extrêmement important.

C'est de là aussi qu'on a emprunté le thème de "séquence" pour expliquer la notion de "phase de travail":

- Pour comprendre un film, il faut savoir qu'il est composé de "séquences" plus ou moins longues et importantes. Pour comprendre un métier il faut savoir qu'il est composé de "phases de travail" plus ou moins longues et importantes.
- Il ne s'agit donc pas de connaître tout le bagage technique pour aller au cinéma. Aussi ne faut-il pas connaître toutes les lois des sciences naturelles pour exécuter un travail.
- Il ne faut pas non plus maîtriser la psychanalyse pour définir le caractère d'un acteur et comprendre le film. L'unité est trop petite et une séquence en dira plus long.

Il ne faut pas non plus maîtriser une définition élémentaire des mathématiques pour comprendre un métier. L'unité est trop petite et une "phase de travail" expliquera et visualisera mieux le problème.

Nous partons donc de l'idée que la mémoire des usagers est plutôt visuelle que cognitive.

Un troisième point fondamental est de voir que les métiers traditionnels subissent des changements. Ceci est une évolution qui va de pair avec un

monde qui devient de plus en plus complexe et où les hommes sont forcés de faire de plus en plus des choix quant aux "choses" qui les "intéressent" et qu'ils sont capables "d'assimiler".

Un métier traditionnellement connu sous le nom de mécanicien n'est plus l'affaire d'un mécanicien-généraliste mais d'un spécialiste en voitures, machines de jardinage, cyclo-moteurs, machines de chantiers etc...

Il faut donc appliquer cette vue des choses également pour un projet qui vise la formation de nos usagers.

Il ne faut pas essayer de leur fournir un "bagage" d'information qu'ils géreront mal, mais se concentrer sur un aspect très spécialisé du métier qui peut être exécuté par eux.

La solution que l'ASJ propose à cet aspect est la diversité des partenaires, qui chacun, en acceptant un de nos jeunes dans un de leurs ateliers, lui fait faire un travail dans un domaine très précis.

Par exemple: Pour une formation en mécanique un jeune peut être accepté dans une entreprise qui répare des machines de jardinage.

Le programme de la formation du métier de la mécanique variera alors en fonction des travaux que l'utilisateur est amené à faire durant son passage dans cette entreprise.

L'idée majeure est qu'il sorte de cette expérience en ayant acquis des connaissances approfondies pour réparer des machines de jardinage.

Sur le marché du travail il sera un "ouvrier-qualifié" recherché pour sa spécialité.

## 4. Les partenaires

L'ASJ est une association sans but lucratif, donc un organisme privé. Elle est agréée par l'Etat (Ministère de la Famille) et partiellement soutenu par celui-ci.

Pour pouvoir garantir une formation à ses usagers l'ASJ, en tant qu'organisme privé, a été forcée de trouver des solutions originales et nouvelles.

En premier lieu, l'ASJ s'est heurtée à un problème de financement.

Ses activités, la mise au travail (Services et productions) des usagers, ont suffi pour pouvoir garantir les salaires de ceux-ci et d'une partie du staff, bref de faire survivre "l'entreprise".

Mais pour organiser une formation, il faut tout d'abord du personnel éducatif, personnel que l'ASJ ne pouvait pas engager, faute de moyens financiers.

En outre, comme chaque personne engagée en qualité de formateur, devrait être détenteur du brevet de maîtrise dans sa spécialité, le nombre d'options à proposer n'augmenterait qu'avec le nombre de formateurs engagés.

Une constellation qui est impossible d'être supportée par un organisme privé.

(Le brevet de maîtrise est nécessaire si on veut offrir une formation qui est reconnu par l'Etat.)

Deuxièmement il faut une infrastructure adéquate, c'ad: des ateliers appropriés, des fournitures et des outils. Cela aussi, représente un volume financier inabordable pour une association privée.

Nous avons alors essayé de sonder auprès du réseau d'employeurs, avec lequel nous collaborions pour la mise au travail des usagers, si nous pourrions introduire une formation pendant le temps de travail.

En général, cette idée a été accueillie favorablement, sous condition qu'elle ne gêne pas le bon fonctionnement des travaux dans les ateliers.

Le grand avantage de cette manière de procéder est que nous sommes capables d'offrir à nos jeunes une palette d'options à prendre qui est très variée et importante.

En effet, toutes les entreprises privées et les services étatiques faisant partie du réseau des collaborateurs peuvent mettre à disposition des places de formation. Tout nouveau adhérent à ce réseau, peut en faire autant.

C'est un système qui est extensible et flexible, surtout, sans qu'il dépende des fluctuations qui peuvent survenir au niveau du réseau des collaborateurs. Eux aussi sont interchangeable.

Donc, l'offre et la demande sont contrôlables et peuvent supporter des changements sans que les structures soient mises en question de manière dramatique.



## 4.1. Constellation générale.

Notre but à court et à moyen terme est de proposer une formation d'initiation pratique à un métier à nos usagers. A long terme nous visons une formation qui est reconnue par l'Etat, et nous espérons de pouvoir amener nos usagers à préparer un CITP. Pour arriver à ce but nous avons donc besoin de créer un cadre conforme aux exigences qui sont demandés par l'Etat.

- a) La Chambre des métiers doit nous reconnaître comme entreprise d'apprentissage.
- b) Nos partenaires doivent mettre à notre disposition des responsables de formation, détenteurs d'un brevet de maîtrise.
- c) Le Ministère de l'Education Nationale doit accepter nos candidats aux examens du CITP.

## 4.2. Collaborations sur le plan pratique

### 4.2.1. Les services étatiques et communaux.

Si on accepte qu'une population importante reste sans qualification au Luxembourg, il faut admettre aussi qu'ils sont tombés à travers les mailles d'un système éducatif qui en principe leur devrait garantir une qualification.

L'on peut argumenter que ce sont eux qui ont échoué vis-à-vis d'un système, mais l'on peut aussi avancer que le système a échoué envers eux.

Si on accepte la deuxième formule, il nous semble évident de reprendre l'Etat en charge pour remédier à cet état des choses.

L'Etat, en mettant à disposition ses services pour mettre au travail et qualifier cette population avec l'aide d'un organisme privé, garant d'une grande flexibilité qu'il a perdu dans le système traditionnel d'éducation.

La même argumentation est valable pour les communes.

### 4.2.2. Les entreprises privées.

Vu la situation concernant le marché du travail au Luxembourg, où il y a manifestement un manque d'ouvriers qualifiés, nous pensons que les entreprises privées doivent également prendre leur responsabilités en matière de formation.

En effet, ce sont les entreprises privées qui déplorent le fait qu'ils ne trouvent pas d'ouvriers qui soient qualifiés.

On constate que des entreprises privées importantes sont disposées à entreprendre des démarches dans le sens d'organisation de formations (continues) pour leur personnel. Elles ont reconnu l'importance de ce volet du monde du travail moderne, et elles peuvent se le permettre.

C'est avant tout une question de financement et d'effectifs.

Une grande entreprise a les moyens financiers et dispose surtout d'effectifs assez importants pour pouvoir libérer des ouvriers (employés) qui peuvent suivre une formation.

Quant aux petites et moyennes entreprises ils vont au contraire se heurter à ces deux problèmes.

Et c'est justement là, qu'un service, comme l'ASJ, peut intervenir.

Un service intermédiaire qui met à disposition des ouvriers non-qualifiés (mais qui ont passé les module 1 et 2 de l'ASJ), qui propose un plan de formation qui ne gêne pas le déroulement normal de l'entreprise, qui garantit un suivi de ces ouvriers et où les frais pour l'entreprise seront seulement un peu plus élevés que d'habitude, peut à ce moment jouer un rôle-clé dans le système de formation national.

## 4.3. Collaborations sur le plan théorique.

Nous sommes d'avis que pour que ce projet d'avenir qui pour une grande partie fonctionne déjà, aye la chance de survivre et de par là peut devenir un instrument efficace pour la qualification d'une population défavorisée, doit rechercher l'intérêt et le renfort de différents partenaires qui poursuivent les mêmes objectifs.

Nous comptons parmi ces partenaires:

- Le Ministère de l'Education Nationale
- La Chambre des Métiers
- La CEE (A travers des projets de formation)
- Les syndicats
- Des représentants patronaux

Dans un premier temps nous espérons pouvoir réunir le Ministère de l'Education Nationale, la Chambre des Métiers et l'ASJ pour pouvoir définir le cadre général du projet.

### 4.3.1. Le Ministère de l'Education Nationale

Il nous semble évident que le Ministère de l'Education Nationale aye ses responsabilités à l'égard de ce projet.

Nous pouvons imaginer la constitution d'un groupe de travail où des responsables du Ministère et de notre association puissent avoir la possibilité de discuter du dossier et de le faire avancer.

Nous pensons que le savoir-faire et les connaissances en la matière des fonctionnaires délégués seront très précieux.

Il nous importe qu'une association privée, qui a un caractère para-étatique, et dont les objectifs se confondent avec ceux du Ministère de l'Education Nationale, pour les points décrits ci-dessus, trouve le soutien de ce Ministère.

### 4.3.2. La Chambre des Métiers.

La Chambre des Métiers en tant qu'instance nationale responsable du contrôle du corps des maîtres et des métiers, et, en tant qu'instance de surveillance de l'apprentissage d'un métier, doit également être sensible à toute perspective ayant pour but d'améliorer la situation d'une population défavorisée et de promouvoir cette idée d'un accès alternatif à cette carrière auprès de ses adhérents.

La participation à un groupe de travail serait d'une importance de premier ordre.

### 4.3.3. La CEE

Nous participons actuellement dans deux projets européens qui visent la mise au travail et la formation d'une population défavorisée; à savoir PETRA et HORIZON.

Nous considérons ces échanges d'expériences à un niveau européen comme absolument nécessaires pour le développement de structures de formation qui sont orientées vers l'avenir c'est-à-dire: un marché du travail européen.

#### 4.3.4. Les Syndicats.

Les Syndicats sont des partenaires sociaux qui par leur fonction de représentants des intérêts des salariés devront être impliqués dans la discussion de ce projet.

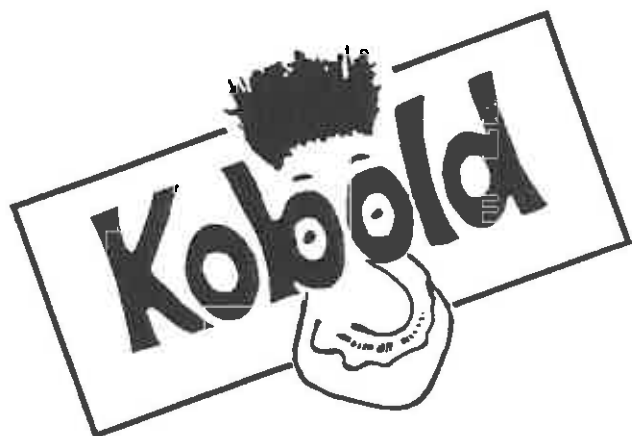
Nous pensons qu'une discussion fondamentale sur la rémunération des apprentis s'impose.

#### 4.3.5. Les Représentants patronaux.

Nous imaginons, vu la description de la structure de la formation qui a été faite dans ce projet, que les représentants patronaux pourront former un réseau destiné à offrir un accueil à nos usagers.

Dans un premier temps nous espérons pouvoir réunir le Ministère de l'Education Nationale, la Chambre des Métiers et l'ASJ pour pouvoir définir le cadre général du projet.

# **ACTION SOCIALE POUR JEUNES A.S.B.L.**



**ATELIER INFORMATIQUE**

**FORMATION DE BASE PRATIQUE  
EN MICRO-INFORMATIQUE**

**DURÉE: 12 MOIS**

**Nom du stagiaire:**.....

**Adresse:**.....

**Date de naissance:**.....

**Lieu de naissance:**.....

**Date d'entrée:**.....



# Introduction Générale

	<b>Insuffi- sant</b>	<b>Satis- faisant</b>	<b>Bien</b>
Respect du règlement de l'atelier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ordre, ponctualité et conscience professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissance des diverses composantes d'un système micro-informatique (imprimante, écran...) et leurs fonctions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maîtrise du clavier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Connaissances de base

	Insuffi- sant	Satis- faisant	Bien
1) Les commandes de base du système d'exploitation			
1a) formatage d'une disquette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1b) copie d'un fichier sur disquette à partir du disque dur et vice-versa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1c) effacer un fichier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1d) donner un autre nom à un fichier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1e) changer d'un répertoire du disque dur dans un autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1f) copier une disquette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1g) utilisation d'un logiciel utilitaire pour exécuter ces commandes de base	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Fonctions de base d'un traitement de texte			
2a) saisie d'un texte, vitesse de frappe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2b) mise en page d'un texte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2c) fusionner deux textes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2d) remplacement automatique d'un mot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2e) paginer un texte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2f) déplacer un paragraphe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Fonctions de base d'une banque de données			
3a) création d'un fichier avec définition des différents champs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3b) saisie des données	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3c) recherche d'une fiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3d) modification d'une fiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Fonctions de base d'un tableur			
4a) Compréhension de la notion de cellule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4b) saisie de données (différence entre textes et données numériques)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4c) Calculs et formules simples	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4d) Mise en page du tableur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<b>Insuffi- sant</b>	<b>Satis- faisant</b>	<b>Bien</b>
<b>Initiation à Windows</b>			
5a) compréhension de la notion de fenêtre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5b) modifier les fenêtres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5c) utilisation des accessoires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Création de graphiques pour illustrer des statistiques à l'aide d'un logiciel de présentation</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Création de graphiques simples dans un logiciel graphique de haut niveau</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Perfectionnement dans un traitement de texte</b>			
9a) Mise en page d'une lettre d'affaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9b) Création de tableaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9c) Impression d'étiquettes et de lettres types	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9d) Archivage et gérance systématique des fichiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Logiciels utilisés:**

Word 5.5  
 Dbase 4.1.  
 Lotus 123  
 Windows 3.1.  
 Harvard Graphics  
 Corel Draw  
 PC Tools 8.0  
 Works 2.0

**Travaux pratiques exécutés de manière indépendante**

		<b>Insuffi- sant</b>	<b>Satis- faisant</b>	<b>Bien</b>
1)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Test intermédiaire**

Date: .....

Travail exécuté:

.....

.....

.....

# Travaux pratiques exécutés de manière indépendante

	Insuffi- sant	Satis- faisant	Bien
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Test final

Date: .....

Travail exécuté:

.....  
.....  
.....

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

Le responsable de l'Atelier Informatique

Le Président de l'A.S.J.



# CERTIFICAT

PROGRAMME DE FORMATION  
DE L'ACTION SOCIALE POUR JEUNES

DANS LE DOMAINE DE LA  
MICRO-INFORMATIQUE

DÉLIVRÉ À M. ....

LE.....

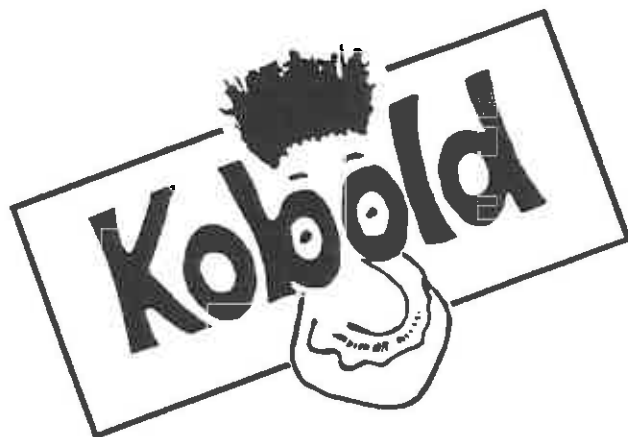
RESPONSABLE  
DE L'ASJ

RESPONSABLE DE  
LA FORMATION

PRÉSIDENT  
DE L'ASJ



# FORMATION SOCIALE POUR JEUNES A.S.B.L.



ATELIER SERVICES

EN COLLABORATION AVEC  
LES SERVICES DES PONTS ET CHAUSSÉES  
CENTRE D'INTERVENTION DES AUTOROUTES  
BERTRANGE

FORMATION DE BASE PRATIQUE  
AU MÉTIER DE SERRURIER

DURÉE: 8 MOIS



**Nom du stagiaire:**.....

**Adresse:**.....

**Date de naissance:**.....

**Lieu de naissance:**.....

**Date d'entrée:**.....



# Allgemeine Einführung

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
Bekanntmachen mit der Werkstattordnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ordnung, Reinlichkeit, Pünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Name, Zweck, Handhabung und Instandhaltung der Betriebseinrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unfallverhütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behandlung und Bedienung der Maschinen und Maschinenwerkzeuge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Grundkenntnisse

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
1) Kenntnisse der Masseinheiten sowie der Mess- und Prüfmethode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Aufbau und Anwendung der Anreisswerkzeuge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Kenntnisse der Arbeitsweise und der Handhabung der Bohrmaschinen und Bohrwerkzeuge, der Schnittgeschwindigkeiten sowie der Kühl- und Schmiermittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Kenntnisse, Aufbau, Arten und Anwendung der Feile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Kenntnisse der Arten der Sägeblätter für verschiedene Werkstoffe, der Stellung der Sägezähne und der Schnittgeschwindigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Kenntnisse der Meisselarten und -formen, des Trennvorgangs und der Spanbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Kenntnisse des Schervorgangs und des Hebelgesetzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Kenntnisse des Schneidvorgangs beim Senken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Kenntnisse der Arten und der Schaftlänge von Nieten sowie der Senkungen für Schliessknöpfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Unzu-  
reichend**

**Zufrieden-  
stellend**

**Gut**

Kenntnisse der Gewindearten und  
-normen für metrische Gewinde  
sowie der Kühl- und Schmiermittel

) Kenntnisse des Lötvorgangs, der  
Flussmittel, der Löttemperaturen

) Kenntnisse der Schweissarten, der  
gebräuchlichen Werkzeuge und der  
vorbereitenden Arbeiten

) Kenntnisse der gebräuchlichen  
Metall-Klebstoffe

) Kenntnisse über den Gebrauch  
von Schmirgelscheiben

**Selbstständig ausgeführte praktische Arbeiten**

		<b>Unzu- reichend</b>	<b>Zufrieden- stellend</b>	<b>Gut</b>
1)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**ZWISCHENTEST**

Datum: .....

Ausgeführte Arbeit:

.....  
.....  
.....

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

# Selbstständig ausgeführte praktische Arbeiten

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## FINALTEST

Datum: .....

Ausgeführte Arbeit:

.....  
.....  
.....

Der Mechanikermeister

Der Verantwortliche der ASJ

Der Präsident der ASJ



# CERTIFICAT

PROGRAMME DE FORMATION  
DE L'ACTION SOCIALE POUR JEUNES

DANS LE DOMAINE DE LA

## SERRURERIE

DÉLIVRÉ À M. ....

LE.....

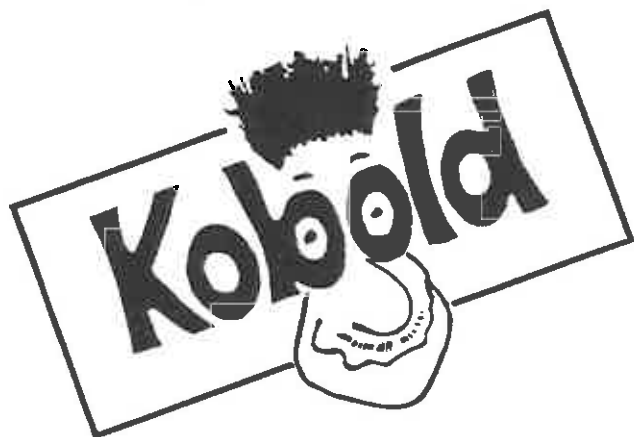
RESPONSABLE  
DE L'ASJ

RESPONSABLE DE  
LA FORMATION

PRÉSIDENT  
DE L'ASJ



# **CTION SOCIALE POUR JEUNES A.S.B.L.**



**ATELIER SERVICES**

**EN COLLABORATION AVEC  
S SERVICES DES PONTS ET CHAUSSÉES  
NTRE D'INTERVENTION DES AUTOROUTES  
BERTRANGE**

**FORMATION DE BASE PRATIQUE  
AU MÉTIER DE MÉCANICIEN**

**DURÉE: 8 MOIS**

**Nom du stagiaire:**.....

**Adresse:**.....

**Date de naissance:**.....

**Lieu de naissance:**.....

**Date d'entrée:**.....



# Allgemeine Einführung

**Unzu-  
reichend**      **Zufrieden-  
stellend**      **Gut**

Bekanntmachen mit der  
Werkstattordnung

Ordnung, Reinlichkeit, Pünktlichkeit

Name, Zweck, Handhabung und  
Instandhaltung der Betriebseinrichtung

Unfallverhütung

Behandlung und Bedienung der  
Maschinen und Maschinenwerkzeuge

# Grundkenntnisse

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
1) Aufbau und Arbeitsweise der verschiedenen Motorarten: Otto- und Dieselmotoren, Zweitakter und Viertakter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Kenntnisse und Prüfen des Ölstandes, des Batteriezustandes, des Reifendrucks, der Kühlflüssigkeit und des Anzugsmomentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Aus- und Einbau von Aggregaten und Teilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Aufbau und Arbeitsweise des Vergasers, der Kraftstoffförderpumpe, der Schmierung und der Kühlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Aufbau des Motorblockes, des Zylinderkopfes, der Motorsteuerung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Arbeiten an Motorteilen, insbesondere an Zylinderköpfen, Ventilen und Ventilsteuerungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Arbeiten an Ansaug- und Auspuffkrümmern und Kühlanlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Arbeiten an der Kupplung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Unzu-  
reichend**      **Zufrieden-  
stellend**      **Gut**

Feststellen der Kompression, Ein-  
stellen der Drehzahl, des Schließ-  
winkels und des Zündzeitpunktes

Zerlegen und Reinigen von Trommel-  
und Scheibenbremsen

Aus- und Einbau der Batterie, Pflegen  
der Batteriepole und der Anschluss-  
klemmen und Festellen der Säuredichte

Kenntnisse der Arten von Glühlampen  
und Sicherungen

Ausbau und Prüfen der Zündkerzen  
und Einstellen des Elektrodenabstandes

Einstellen der Zündung

Kenntnisse der elektrischen Grössen  
und Einheiten

Kenntnisse des Hauptkabelverlaufes  
und der wichtigsten Anschlüsse

Anschliessen der Meßgeräte und  
Auswertung der Messungen

Kenntnisse und Auswechseln von  
Glühlampen und Sicherungen

Aufsuchen von Fehlern und Störungs-  
quellen

<b>Selbstständig ausgeführte praktische Arbeiten</b>
--

		Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
1) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**ZWISCHENTEST**

Datum: .....

Ausgeführte Arbeit:

.....

.....

.....

# Selbstständig ausgeführte praktische Arbeiten

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## FINALTEST

Datum: .....

Ausgeführte Arbeit:

.....

.....

.....




Der Mechanikermeister

Der Verantwortliche der ASJ

Der Präsident der ASJ



# CERTIFICAT

PROGRAMME DE FORMATION  
DE L'ACTION SOCIALE POUR JEUNES

DANS LE DOMAINE DE LA

## MÉCANIQUE

DÉLIVRÉ À M. ....

LE.....

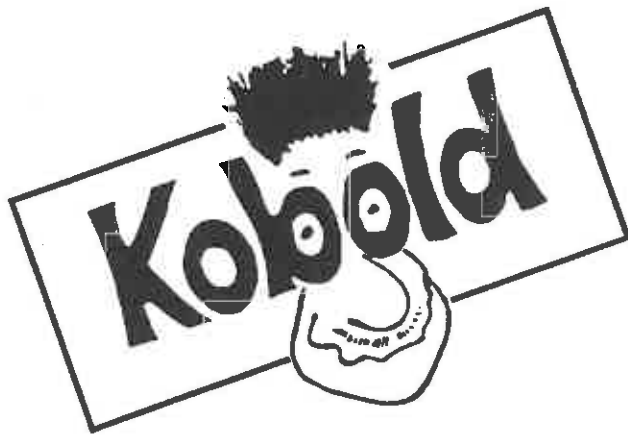
RESPONSABLE  
DE L'ASJ

RESPONSABLE DE  
LA FORMATION

PRÉSIDENT  
DE L'ASJ



**FORMATION SOCIALE POUR JEUNES  
A.S.B.L.**



**ATELIER SERVICES**

**EN COLLABORATION AVEC  
LES SERVICES DES PONTS ET CHAUSSÉES  
LE CENTRE D'INTERVENTION DES AUTOROUTES  
BERTRANGE**

**FORMATION DE BASE PRATIQUE  
AU MÉTIER DE JARDINIER**

**DURÉE: 8 MOIS**

**Nom du stagiaire:**.....

**Adresse:**.....

**Date de naissance:**.....

**Lieu de naissance:**.....

**Date d'entrée:**.....



# Allgemeine Einführung

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
Bekanntmachen mit der Werkstattordnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ordnung, Reinlichkeit, Pünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Name, Zweck, Handhabung und Instandhaltung der Betriebseinrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Infallverhütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behandlung und Bedienung der Maschinen und Maschinenwerkzeuge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# Grundkenntnisse

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
1) Fertigkeiten im Arbeiten mit Messgeräten, insbesondere Fluchtstäben, Wasserwaage, Messlatten, Bauchmass, Richtscheid und Setzlatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Kenntnisse im Abtragen, Auftragen, Transportieren, Formen, Lockern und Verdichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Kenntnisse über das Herstellen von Abzugsgräben und Dränungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Fertigkeiten im Pflanzen von Grossgehölzen, sonstigen Gehölzen, Stauden, Blumenzwiebeln und Gruppenpflanzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Fertigkeiten in der Roseneinsaat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Fertigkeiten im Herrichten von Pflanzenflächen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Fertigkeiten im Schneiden, Formen und Binden von Gehölzen und Stauden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Fertigkeiten im Rasenschnitt mit Motormäher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Fertigkeiten im Arbeiten mit und an den Maschinen und Geräten für Roden, Bodenbearbeitung, Dränen, Planieren, Transport, Rasenbau, Rasenpflege, Düngung und Pflanzenschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Unzu-  
reichend**

**Zufrieden-  
stellend**

**Gut**

ertigkeiten im Pflegen der  
Maschinen und Geräte

kenntnisse über Bedienungs-  
anleitungen und Wartungs-  
vorschriften

# Selbstständig ausgeführte praktische Arbeiten

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ZWISCHENTEST

Datum: .....

Ausgeführte Arbeit:

.....  
.....  
.....

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

# Selbstständig ausgeführte praktische Arbeiten

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

UNTERSCHRIFTEN

Datum: .....

ausgeführte Arbeit:

.....  
.....  
.....

Der Mechanikermeister

Der Verantwortliche der ASJ

Der Präsident der ASJ



# CERTIFICAT

PROGRAMME DE FORMATION  
DE L'ACTION SOCIALE POUR JEUNES

DANS LE DOMAINE DU

## JARDINAGE

DÉLIVRÉ À M. ....

LE.....

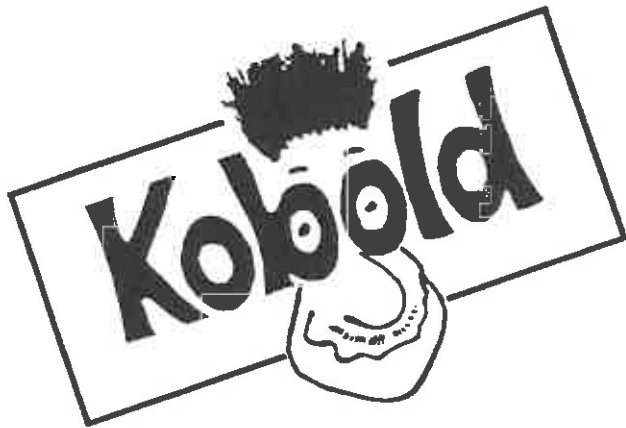
RESPONSABLE  
DE L'ASJ

RESPONSABLE DE  
LA FORMATION

PRÉSIDENT  
DE L'ASJ



# **CTION SOCIALE POUR JEUNES A.S.B.L.**



**ATELIER SERVICES**

**EN COLLABORATION AVEC  
LES SERVICES DES PONTS ET CHAUSSÉES  
LE CENTRE D'INTERVENTION DES AUTOROUTES  
BERTRANGE**

**FORMATION DE BASE PRATIQUE  
AU MÉTIER DE SÉRIGRAPHE**

**DURÉE: 8 MOIS**

Nom du stagiaire:.....

Adresse:.....

Date de naissance:.....

Lieu de naissance:.....

Date d'entrée:.....



# Allgemeine Einführung

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
Bekanntmachen mit der Werkstattordnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ordnung, Reinlichkeit, Pünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Name, Zweck, Handhabung und Instandhaltung der Betriebseinrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unfallverhütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behandlung und Bedienung der Maschinen und Maschinenwerkzeuge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# Grundkenntnisse

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
1) Kenntnisse der Masseinheiten sowie der Mess- und Prüfmethode	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Behandlung des Untergrundes (Schilder...)			
2a) Entfetten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2b) Schleifen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2c) Grundieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2d) Lackieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2e) Dekapieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Bearbeitung des zu bedruckenden Materials			
3a) Zuschneiden des Films	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3b) Aufkleben des Films	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Kenntnisse über Schriften und Zeichen			
4a) Ausstanzen der Buchstaben und Zeichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4b) Kleben derselben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Kenntnisse der Siebdruckfarben und deren Verdünnungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
--	-------------------	------------------------	-----

Das Drucken

6a) Vorbereitung der Druckmaschine




6b) Anbringen der Passer

6c) Handhabung der Rakel

Trocknen der bedruckten Materialien

--

--

--

Bearbeitung des bedruckten Materials

8a) Zuschneiden der bedruckten Filme




8b) Ausmessen der Flächen (Schilder...)

8c) Aufkleben der bedruckten Filme

Stapeln und Aufbewahren der fertigen Schilder

--

--

--

Behandlung der Rahmen und Siebe

10a) Aufbewahrung der Rahmen




10b) Reinigung der Siebe

# Selbstständig ausgeführte praktische Arbeiten

		Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
1)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7)	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ZWISCHENTEST

Datum: .....

Ausgeführte Arbeit:

.....  
.....  
.....

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------

# Selbstständig ausgeführte praktische Arbeiten

	Unzu- reichend	Zufrieden- stellend	Gut
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## FINALTEST

Datum: .....

Ausgeführte Arbeit:

.....  
 .....  
 .....




Der Mechanikermeister

Der Verantwortliche der ASJ

Der Präsident der ASJ



# CERTIFICAT

PROGRAMME DE FORMATION  
DE L'ACTION SOCIALE POUR JEUNES

DANS LE DOMAINE DE LA

## SÉRIGRAPHIE

DÉLIVRÉ À M. ....

LE.....



RESPONSABLE  
DE L'ASJ

RESPONSABLE DE  
LA FORMATION



PRÉSIDENT  
DE L'ASJ