



## Le profil de compétences transculturelles TOBP

**Auteurs** Birgit Jentsch, DJI; Regina Klein, ex-CUAS;  
Mareike Paulus, DJI; Filippo Bignami, SUPSI  
& Eva Sandner, DJI



**Version 3.0**

**Date 31 janvier 2021**

University of Applied Sciences and Arts of Southern Switzerland  
Department of Business Economics, Health and Social Care

**Réviseurs (original en anglais) :** Nationales  
Zentrum Frühe Hilfen; Sabine Walper,  
DJI & équipe TOBP (Katia Bruneau, ENSIS;  
Anyla Pula, HC; Katja Raitio, JAMK;  
& Kateřina Sidiropulu Janků, CUAS)

**SUPSI**

**Traduction de la version allemande vers le français** IPS Impuls Familienberatung KG

**Éditeur** Kateřina Sidiropulu Janků, CUAS

*D'après le projet, le concept et le design originaux de TOBP, créés par  
Regina Klein*



Veuillez citer le document comme suit : Jentsch, Birgit; Klein, Regina; Paulus, Mareike; Sandner, Eva & Bignami, Filippo. 2021. Le profil de compétences transculturelles TOBP. NZFH, SUPSI, CUAS.

### 1. Préface

Le projet international Erasmus + « Plateforme transculturelle de badges ouverts pour le mentorat de transition des personnes migrantes dans le soutien aux familles pendant la petite enfance » (TOBP)<sup>1</sup> rassemble des institutions européennes du milieu universitaire, de la pratique et de la

<sup>1</sup> Le mentorat de transition comprend un profil pour l'aide précoce dans les situations transfrontalières, tel que développé par Klein (2018a) pour le projet TOBP. De manière plus générale, le mentorat de transition vise à accompagner et soutenir les personnes dans leurs différentes transitions d'une phase de la vie à une autre. (Klein 2018b). La « double transition » de la vie de couple à la parentalité et d'une vie (régulière) dans un pays à une nouvelle vie dans un autre est au cœur du projet TOBP (Klein 2018a, 2020). Le terme « Mentor » est emprunté à la mythologie grecque et remonte à l'ami Mentor d'Ulysse, à qui son fils et sa maison furent confiés pendant sa longue absence. Dans le contexte international, le terme « Early Life Family



recherche pour développer de nouvelles normes dans le domaine du soutien transculturel aux familles migrantes pendant la grossesse et la petite enfance (Transcultural Early Life Family Care, TELFC). TOBP est géré par l'Université des Sciences Appliquées de Carinthie, en Autriche, et mis en œuvre en coordination avec des partenaires de Finlande, d'Allemagne, du Kosovo et de Suisse :

- Cactus, Pristina, Kosovo
- DJI Institut allemand pour la jeunesse e. V., Munich, Allemagne
- ENSIS Réseau européen pour l'innovation sociale et la solidarité, Lüneburg, Allemagne
- Centre multiculturel Gloria, Jyväskylä, Finlande
- Conseil familial Impuls, Spittal an der Drau, Autriche
- Centre national pour l'aide précoce (NZFH) du centre fédéral pour l'éducation à la santé (BZgA), Cologne, Allemagne
- JAMK Université des sciences appliquées, École de santé et d'études sociales, Jyväskylä en Finlande
- Kolegji Heimerer, Pristina, Kosovo

Le DJI est un partenaire de coopération du NZFH. Dans ce projet, le DJI et SUPSI endossent le rôle de partenaire associé. Les deux partenaires associés ont développé le profil de compétences transculturelles en collaboration avec l'Université des sciences appliquées de Carinthie (FH Kärnten)<sup>2</sup>.

## 2. Introduction

Avec l'augmentation des migrations mondiales, le nombre de femmes enceintes venant en Europe a augmenté et leur vulnérabilité accrue devient de plus en plus évidente. Cela se reflète, par exemple, dans des taux de mortalité périnatale et néonatale relativement élevés (Klein 2020, en bref; Heslehurst et al.2018; Malebranche et al.2017; Trovato et al.2016,).

Des études approfondies ont indiqué que la phase de la petite enfance est particulièrement formatrice pour le développement cognitif, émotionnel et physique des enfants jusqu'à l'âge adulte. Les plus jeunes enfants réfugiés nécessitent donc une attention particulière. Cependant, ceux-ci et leurs familles restent souvent mal desservis (ONU, 2016), car les travailleurs qualifiés ne disposent actuellement pas des connaissances transculturelles nécessaires pour accéder aux familles et répondre de manière adéquate à leurs besoins spécifiques.

Les migrants sont également confrontés à des défis d'inclusion sociale dans d'autres domaines de la société, y compris sur le marché du travail. Le principal obstacle à un emploi rémunéré est le manque de reconnaissance des connaissances, diplômes et qualifications acquis dans les pays d'origine. Cette non-reconnaissance des compétences « étrangères » est considérée comme un problème central d'intégration des migrants dans toutes les sociétés post-industrielles (Assemblée générale des Nations Unies, 2016; Wanner 2001, 417). Dans l'Union européenne (UE), les migrants en

---

Care» est utilisé ; il en est de même dans l'original anglais du profil de compétences transculturelles. Afin de rendre le sujet compatible pour la zone francophone, le terme « aide précoce » est utilisé dans cette traduction française.

<sup>2</sup> Nous tenons à remercier nos partenaires en Autriche, en Finlande et au Kosovo pour leur soutien à l'équipe d'auteurs en menant des entretiens et des études de cas, ainsi qu'en fournissant des commentaires constructifs sur le profil de compétences présenté.



provenance de pays tiers sont particulièrement touchés. Le problème est en partie enraciné dans une mentalité de différence culturelle axée sur le déficit, en supposant que les qualifications des personnes originaires de pays économiquement moins développés en particulier sont considérées comme moins valables et même invalides. Les qualifications qui ne peuvent pas être clairement attribuées dans le système du pays d'arrivée sont souvent résumées dans une catégorie « autre » non spécifiée et par conséquent dévalorisées ou rendues invisibles. Dans l'ensemble, la reconnaissance des connaissances est fortement influencée par des attitudes racistes et orientées vers le genre, ce qui constitue un obstacle majeur à l'accès des migrants au marché du travail.

Dans le même temps, il existe une inadéquation entre les qualifications existantes et requises dans les pays d'arrivée, accompagnée d'une pénurie générale de travailleurs qualifiés dans les secteurs du social, de la santé et de l'éducation - en particulier dans le soutien aux familles de migrants pendant la petite enfance. Par soutien, on entend des offres de promotion de la santé intégrée, de soutien parental et de protection préventive de l'enfance, qui couvrent les besoins des familles issues de l'immigration depuis la grossesse jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école. La pénurie de travailleurs qualifiés dans ce secteur est un sujet de préoccupation, car investir dans les enfants dès la naissance est bénéfique non seulement pour le bien-être et la qualité de vie des individus mais aussi pour la société en général. De tels investissements se traduisent par de meilleurs résultats dans l'éducation, une baisse des dépenses de soins médicaux et de bien-être, et une baisse des taux de criminalité, qui à leur tour renforcent la cohésion sociale et culturelle (Commission européenne, non daté).

Ces développements sont le point de départ du projet TOBP financé par l'Union européenne. Le TOBP contribue à la fois à l'employabilité des migrants et à la qualification de mentors de transition capables d'accompagner efficacement les familles de migrants dans leurs différentes transitions. Le projet a donc trois objectifs:

- Premièrement, l'employabilité des migrants doit être favorisée en leur offrant une formation facilement accessible sur le mentorat de transition dans le domaine de l'accompagnement transculturel des familles (aide précoce). Cette formation peut s'appuyer sur des connaissances, des compétences et des connaissances antérieures non reconnues et/ou dévalorisées et les reconnaître en retour. Le format et le contenu de cette qualification sont basés sur un profil de compétences transculturelles développé par le consortium du projet TOBP. Sur cette base, les participants acquièrent des compétences clés afin d'accompagner les familles migrantes dans les différentes phases de transition vécues dans le pays d'arrivée. Dès que la formation est terminée et que les compétences qui en résultent ont été certifiées par des « badges ouverts »<sup>3</sup> les participants peuvent assumer le rôle de mentors de transition dans le domaine de l'accompagnement précoce des familles migrantes.
- Deuxièmement, le projet vise à permettre d'offrir aux familles de migrants une aide précoce de haute qualité grâce à des mentors de transition. Les mentors de transition se caractérisent d'une part par leurs *compétences transculturelles* dans le domaine de

---

<sup>3</sup> Les badges ouverts sont des badges numériques d'une réalisation, d'une compétence acquise ou d'une compétence qu'un apprenant a acquise. L'idée de base derrière cela est de permettre une reconnaissance visible de ce qui a été appris, après la fin de la formation et avec la certification des compétences clés acquises avec des 'Open Badges' <https://openbadges.org/>



l'aide précoce, et d'autre part par une approche de travail *en partenariat* avec les parents pour atteindre des objectifs communs d'aide précoce (Urban, Vandebroek, Lazzari et al., 2012).

- Troisièmement, le projet TOBP souhaite promouvoir la reconnaissance (c'est-à-dire l'appréciation et la validation) de deux aspects auparavant marginalisés de ce processus :
  - la reconnaissance des connaissances acquises antérieurement (acquisition formelle, non formelle et informelle des connaissances dans le pays d'origine). Cela favorise l'employabilité des migrants.
  - la reconnaissance de concepts culturels *étrangers* (structures familiales, rôles parentaux, modèles d'enfance et de développement ainsi que des représentations de personnes, etc.). Cela favorise la cohésion sociale dans les sociétés post-industrielles.

La reconnaissance comme besoin humain vital *et* comme constante anthropologique renforce la réciprocité, l'égalité et l'idée émancipatrice d'une considération appropriée, respectueuse et reconnaissante de l'autre dans toutes les situations interpersonnelles (Honneth, 2018).

## **2.1 Développement du profil de compétences (10/2018 – 10/2019)**

Le développement du concept de profil de compétences a été mis en œuvre sur la base des recommandations publiées par le Centre national pour l'aide précoce en Allemagne sur les compétences de base interdisciplinaires dans l'aide précoce (NZFH, 2014). Le contenu de ce profil de compétences est basé sur l'évaluation de la littérature internationale et sur les résultats de recherches qualitatives (entretiens approfondis en Autriche, Finlande, Allemagne, Kosovo et Suisse avec des spécialistes de l'aide précoce et des parents migrants de jeunes enfants). À l'aide d'un guide ouvert et partiellement structuré, des spécialistes et des bénévoles ont pu réfléchir sur leurs expériences d'accompagnement et de soutien aux familles immigrées, en particulier sur les défis et les facteurs facilitants qu'ils ont rencontrés dans ce processus.

Dans les entretiens avec les parents migrants, l'accent a été mis sur leurs expériences lors du processus d'arrivée dans le pays d'accueil, sur le soutien qui a facilité ou permis leur « arrivée », ou celui qu'ils auraient souhaité.

En évaluant les données, l'équipe du projet TOBP a travaillé sur quatre phases de transition importantes auxquelles certaines compétences transculturelles particulières ont été reliées.



### 3. Structure du profil de compétences

Le profil de compétences comprend trois catégories principales : phase de transition, compétence d'action transculturelle et critères d'évaluation (voir tableaux 4.1 - 4.5 ci-dessous). La première catégorie représente les phases de transition particulières que traversent les familles de migrants après leur arrivée dans le pays d'accueil. Ces phases de transition sont associées à des défis particuliers qui doivent être surmontés. La deuxième catégorie concerne les compétences transculturelles, c'est-à-dire les aptitudes particulières dont les mentors de transition ont besoin pour travailler avec succès avec les familles de migrants pendant une certaine phase de transition. La troisième catégorie recense les critères d'évaluation pour chacun des trois champs de compétence d'action (ou domaines) de ces « aptitudes », que sont les connaissances, les compétences, et les attitudes (voir figure 1). La figure 1 est basée sur un examen des cadres internationaux de certifications (Jentsch et al., 2019). Ils définissent l'« aptitude » comme l'intersection des domaines de compétence : connaissances, compétences et attitudes. Le domaine « Connaissances » se réfère aux connaissances théoriques et factuelles sur une problématique. Il s'agit de savoir ce qui doit être fait. Le domaine « Compétences » fait référence à l'utilisation des connaissances. L'accent est mis sur la manière de réaliser une activité requise. Enfin, le domaine des « attitudes » concerne les valeurs, les croyances et les émotions qui sous-tendent les habitudes et les dispositions personnelles. Il s'agit ici de savoir pourquoi certaines activités doivent être menées. Le modèle est dynamique car l'« aptitude » nécessite un processus flexible et ouvert de pensée réflexive, de reconsidération, et d'exploration des champs d'action, à ajuster selon le cas et la situation (Baartman / de Bruijn, 2011). Cette « aptitude » reflète non seulement la possibilité d'appliquer certaines connaissances, compétences et attitudes, mais aussi la possibilité d'appliquer les trois domaines de compétence de manière réfléchie pour être en mesure d'agir. Cette aptitude est assimilée à la compétence d'action.

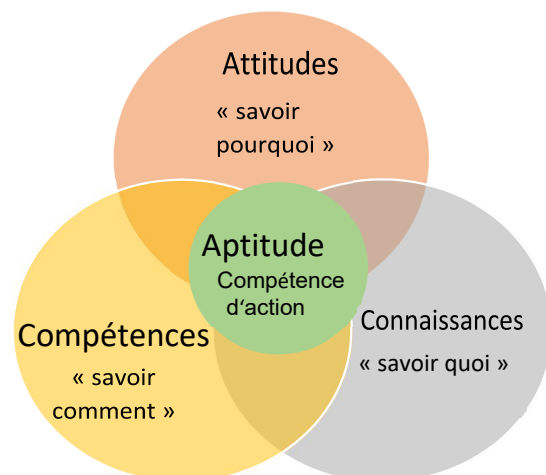


Figure 1: Domaines de compétence (illustration originale des auteurs dans la version anglaise)

### 4. Profil de compétence transculturelle

Le profil de compétences décrit quatre phases de transition différentes (tableaux 4.1 - 4.4), chacune étant liée à des compétences d'action spécifiques et aux critères d'évaluation correspondants. Le dernier tableau (4.5) montre ces compétences avec les critères d'évaluation correspondants qui s'appliquent à toutes les phases de transition. Ce sont des compétences globales sur lesquelles les mentors de transition peuvent s'appuyer tout au long de leur travail. Il convient de noter que les quatre phases de transition se chevauchent, même si chacune a un certain nombre de caractéristiques distinctives qui lui sont associées et qui permettent une différenciation.



#### 4.1 Profil de compétences transculturelles, gestion administrative

Phase de transition	Compétences d'action transculturelle	Critères d'évaluation
<b>Arrivée dans le pays hôte : répondre aux besoins matériels et pratiques</b>	Les mentors de transition ont la capacité de répondre aux besoins et exigences matériels et pratiques de la famille en coopération avec elle	<b>Le mentor de transition</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- connaît les étapes administratives et bureaucratiques de base qui sont pertinentes dans les doubles phases de transition vers l'arrivée dans le pays d'accueil et vers la future parentalité</li><li>- a les compétences pour évaluer avec les parents les besoins et les ressources des familles, ainsi que leur niveau d'indépendance.</li><li>- est capable de suivre les tâches à accomplir par les familles et de structurer et hiérarchiser ces tâches en coopération participative avec les familles</li><li>- est capable d'accompagner les progrès en coopération avec les familles</li><li>- a la capacité, en collaboration avec les familles et les professionnels concernés, de fournir ou d'organiser une assistance plus directe au besoin</li><li>- a une attitude ouverte envers les familles de migrants et accepte et aborde (directement ou indirectement) toutes les inquiétudes et difficultés des parents (y compris celles qui vont au-delà des problématiques conventionnelles d'aide précoce).</li></ul>

Pendant la phase de transition de l'arrivée des familles dans le pays d'accueil, la satisfaction des besoins matériels et pratiques passe en premier. Cela nécessite *une gestion administrative* par les parents et les mentors de transition. Dans le contexte particulier de l'aide précoce, cela peut être le traitement conjoint de questions spécifiques, telles que l'enregistrement des femmes enceintes dans une maternité ou la demande d'un certificat de naissance pour le nouveau-né. En ce qui concerne les critères d'évaluation énumérés, il convient de souligner qu'ici et dans les sections suivantes, la distinction entre les critères liés à l'attitude, aux compétences et aux connaissances peut se chevaucher. Cela reflète le chevauchement des domaines de compétences transculturelles indiqués dans la figure 1.



## 4.2 Profil de compétence transculturelle, gestion des interfaces

Phase de transition	Compétences d'action transculturelle	Critères d'évaluation
<b>Arrivée dans les services sociaux et de santé</b>	Les mentors de transition peuvent aider les familles à avoir accès aux services sociaux et de santé en collaboration avec celles-ci et avec les professionnels.	<p>Le mentor de transition</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sait comment aider les parents à se familiariser avec les services sociaux et de santé du pays d'accueil</li><li>- a des capacités de coopération pour faciliter l'accès des familles aux services sociaux et de santé et pour encourager les parents à s'orienter parmi la variété des offres</li><li>- a la capacité de travailler avec des professionnels pour lutter contre les effets des traumatismes et de la stigmatisation potentielle</li><li>- a une vue d'ensemble de tous les acteurs qui sont/devraient déjà être impliqués dans la prise en charge. Ceci inclut :<ul style="list-style-type: none"><li>o La connaissance des services et spécialistes concernés</li><li>o La capacité à coordonner le soutien avec d'autres professionnels, c'est-à-dire à identifier les acteurs déjà impliqués dans la prise en charge ; ceux qui doivent encore être impliqués</li><li>o D'identifier et d'impliquer les personnes qui peuvent assumer certaines tâches (par exemple parce que leurs propres compétences (langue, aide précoce) ou les ressources en temps sont insuffisantes)</li><li>o De sensibiliser quant aux mesures à prendre pour que tous les acteurs impliqués puissent travailler ensemble efficacement (ex : prise en compte de la sensibilité des parents ; préparation des acteurs à impliquer, tels que les interprètes pour leur tâche, etc.)</li></ul></li></ul>

Pendant la phase de transition, lorsque les familles s'adressent aux services sociaux et de santé, les mentors de transition et les parents accordent une attention particulière à *la gestion des interfaces* : les mentors de transition, les familles et les professionnels travaillent ensemble pour que la famille ne risque pas de « passer au travers des mailles du filet », mais plutôt pour garantir une coopération aussi forte et aussi transparente que possible de tous les services. Dans le contexte de l'aide précoce, cela signifie que les partenaires impliqués identifient conjointement des offres d'aide précoce pertinentes, par exemple un soutien supplémentaire pour les familles via des groupes parents-enfants, des groupes de quartier, etc.



#### 4.3 Profil de compétences transculturelles, gestion des relations

Phase de transition	Compétences d'action transculturelle	Critères d'évaluation
<b>Arriver en famille dans la société : devenir parents et être parents</b>	Les mentors de transition ont la capacité de coopérer pour façonner la stabilité et l'orientation pendant la grossesse et au début de la phase familiale dans un environnement instable et inconnu.	Le mentor de transition <ul style="list-style-type: none"><li>- a connaissance de l'importance de la famille et du rôle des différents membres de la famille dans différents contextes culturels et migratoires</li><li>- a la capacité d'aider à façonner une relation parent-enfant réussie et de fournir un soutien supplémentaire au besoin (familial, professionnel ou communautaire)</li><li>- adopte une attitude qui permet de ne pas remettre en question de manière critique les souhaits des parents et permet une approche empathique envers les parents.</li><li>- a la capacité de compenser les divergences entre les normes sociales et culturelles des parents et celles de la société majoritaire</li><li>- peut reconnaître et servir de médiateur pour les tensions entre la diversité culturelle et les droits humains universels</li><li>- a une attitude reconnaissante envers les approches autochtones de la parentalité et est capable de rechercher et de comprendre la motivation des familles à devenir parents sans préjugés.</li></ul>

La phase de transition de l'arrivée en tant que famille dans la société exige que les familles et les mentors de transition mènent *une gestion* ouverte et durable *des relations*. Devenir et être parents dans une société qui, par rapport à son propre milieu culturel, peut avoir des normes différentes de « bonne parentalité » et des attitudes différentes à l'égard des « normes acceptables de soins infantiles » peut être un fardeau considérable pour les familles immigrées. La situation est exacerbée pour les familles qui vivent dans un environnement instable, par exemple avec seulement un logement temporaire/inadéquat ou des perspectives incertaines de pouvoir rester dans le pays d'accueil. Dans ces circonstances difficiles, les mentors de transition sont capables de créer un certain degré de stabilité et d'orientation. En ce qui concerne l'aide précoce, les parents et les mentors de transition pendant cette phase de transition peuvent se concentrer sur l'importance particulière du lien parent-enfant.





#### 4.4 Profil de compétences transculturelles, gestion de la participation

Phase de transition	Compétences d'action transculturelle	Critères d'évaluation
<b>Sur la voie de la citoyenneté active</b>	Les mentors de transition sont dotés des compétences nécessaires pour développer la participation et l'engagement actif pour la communauté en partenariat avec les familles	<p>Le mentor de transition</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sait encourager et soutenir la participation à des initiatives sociales, culturelles, politiques, sportives ou bénévoles avec les parents.</li><li>- est capable de reconnaître ce qui a été précédemment appris (qualifications, compétences et connaissances) et d'accompagner les parents vers des services adaptés pour favoriser leur employabilité</li><li>- peut utiliser des méthodes pour permettre des compromis et/ou des consensus constructifs dans un esprit de partenariat afin de permettre la participation des familles</li><li>- peut encourager les parents à apprendre la (les) langue(s) officielle(s) du pays d'accueil</li><li>- est capable d'aider les familles de migrants à établir des contacts sociaux avec les minorités et la société majoritaire</li><li>- peut s'appuyer sur des compétences civiques basées sur la responsabilité personnelle, réflexive et sociale permettant un questionnement critique, une prise de décision collaborative, un engagement politique, une éducation aux médias ainsi que le respect de la diversité</li><li>- sait comment contribuer à façonner et utiliser les espaces publics (par exemple les espaces disponibles dans la ville) comme points de rencontre et de contact pour les familles de migrants afin d'établir des contacts sociaux avec les minorités et la société majoritaire.</li></ul>

La phase de transition, au cours de laquelle les familles de migrants peuvent devenir des citoyens actifs, nécessite une collaboration des parents et des mentors de transition afin de favoriser les processus participatifs et la *participation active*. Dans le cadre de l'aide précoce, le développement conjoint d'un réseau social communautaire par les familles et les mentors de transition peut être d'une grande importance : par exemple, en l'absence d'un réseau familial, les membres d'un « nouveau » réseau social peuvent combler l'écart de soutien pour les parents. Parfois, la participation civique et la participation active ne seront possibles qu'après la période parentale intensive. De plus, la participation comprend spécifiquement la collaboration active des parents immigrants au développement, au fonctionnement quotidien et à la gestion des services d'aide précoce. En d'autres termes : les parents ne sont pas seulement des destinataires de services, mais peuvent également jouer un rôle en aidant activement à façonner les offres.



#### 4.5 Profil de compétences transculturelles, gestion des frontières<sup>4</sup>

Phase de transition	Compétences d'action transculturelle	Critères d'évaluation
<b>Concernant toutes les phases de transition</b>	Les mentors de transition ont les compétences nécessaires pour communiquer même en l'absence de langage commun	Le mentor de transition <ul style="list-style-type: none"> <li>- reconnaît l'importance que revêt pour les migrants le fait de pouvoir communiquer dans leur(s) langue(s) maternelle(s)</li> <li>- a la capacité d'écouter avec empathie</li> <li>- a une connaissance des différents styles de communication et des différences culturelles dans la communication</li> <li>- a la capacité de comprendre les différences dans la communication non verbale et de réfléchir sur son propre langage corporel</li> <li>- a la capacité d'intervenir lors d'une conversation avec un interprète (trilogue)</li> </ul>
	Les mentors de transition ont la compétence d'accepter les différences culturelles	Le mentor de transition <ul style="list-style-type: none"> <li>- connaît les éléments clés de la compétence transculturelle et de la théorie transculturelle</li> <li>- reconnaît les différences culturelles dans les valeurs et les normes, par exemple par rapport à l'autorité, aux rôles de genre, au concept de temps et d'espace</li> <li>- est conscient de son propre contexte culturel et de son importance dans la société et sait comment cela façonne ses propres valeurs, croyances et stéréotypes</li> </ul>
	Les mentors de transition prennent en compte le déséquilibre des pouvoirs dans toutes leurs actions	Le mentor de transition <ul style="list-style-type: none"> <li>- adopte des attitudes et des habitudes pour toujours travailler sur un pied d'égalité et en partenariat avec les familles de migrants dans une démarche de reconnaissance mutuelle</li> <li>- a la capacité d'analyser de manière critique les inégalités et la discrimination, par exemple en fonction du sexe, de la race, de la politique, du statut socio-économique, de la culture, de la religion, de l'âge et de l'orientation sexuelle.</li> <li>- accepte le fait que les familles sont les expertes de leur propre vie ; soutient les familles en s'appuyant sur les forces des parents au lieu de se concentrer sur les faiblesses</li> <li>- est capable de surveiller ses propres limites et celles des autres</li> </ul>

Dans toutes les phases de transition décrites ci-dessus, les parents et les mentors de transition rencontreront *la gestion des frontières* lorsque, par exemple, la communication se déroule dans différentes langues, lorsque des normes et attitudes culturelles différentes ou un statut inégal deviennent apparents. Le défi, en particulier pour l'aide précoce, est que les parents et les mentors de transition recherchent et tracent un chemin ensemble lorsque des différences culturelles apparaissent, en particulier dans le domaine sensible de la garde des nourrissons et dans le contexte d'un déséquilibre des pouvoirs.

<sup>4</sup> Basé sur Keupp (2007), qui parle de délimitation et de gestion des frontières comme moyen de faire face au « méta-défi dans les sociétés fluides ».



## 5. Résumé

Le mentor de transition est un profil nouvellement créé pour les professionnels transculturels qui accompagnent les gens d'une phase de transition à une autre. Il est spécifiquement conçu pour soutenir les familles de migrants dans les « doubles transitions », mais peut être transféré dans divers contextes afin de permettre d'outiller différents groupes cibles (individus et groupes) face à de nouvelles situations. L'objectif principal est d'assurer des transitions réussies (Klein 2018a).

Le profil de compétences comprend quatre domaines de compétences distinctes ainsi qu'un domaine de compétences transversales. Les mentors de transition ont la capacité de reconnaître les besoins et les exigences matériels et pratiques des familles et de les accompagner en coopération.

Les mentors de transition

- sont capables de soutenir les familles dans l'accès aux services sociaux et de santé en coopération avec les familles et avec les professionnels.
- ont la compétence pour créer la stabilité et l'orientation dans un contexte instable et inconnu, pendant la grossesse et la phase précoce de la famille, pendant les demandes d'asile et de séjour.
- ont les connaissances nécessaires pour développer la participation et l'engagement actif des familles de migrants dans la société.
- ont la capacité de communiquer lorsqu'il n'y a pas de langage commun.
- sont capables de reconnaître les différences culturelles sans juger
- considèrent le déséquilibre des pouvoirs dans toutes leurs actions.

## Bibliographie

Baartman, Liesbeth K.J. / De Bruijn, Elly (2011): Integrating knowledge, skills and attitudes: Conceptualising learning processes towards vocational competence. *Educational Research Review*. p. 125-134

Harris, Barbara (2006): What can we learn from traditional Aboriginal education? Transforming social work education delivered in First Nations communities. *Canadian Journal of Native Education*, 29 (1). Alberta, p. 117-134

Erpenbeck, John / von Rosenstiel, Lutz (Eds.) (2003): *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*, Stuttgart 2003

European Commission European Policy Cooperation (ET 2020 Framework) (undated), [https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework\\_de](https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_de) (11. 11. 2019)

Heslehurst, Nicola / Brown, Heather / Pemu, Augustina / Coleman, Hayley / Rankin, Judith (2018): Perinatal health outcomes and care among asylum seekers and refugees: a systematic review of systematic reviews. In: *BMC medicine* 16 (89). DOI: 10.1186/s12916-018-1064-0



Honneth, Axel (2018): Anerkennung. Eine europäische Ideengeschichte. [Recognition. A European history of ideas]. Berlin

Jentsch, Birgit / Paulus, Mareike / Klein, Regina / Sandner, Eva (2019): Literature review: international standards of (trans)cultural practice. Transcultural Open Badges Platform (TOBP) project, unpublished.

Keupp, Heiner (2007): Wege aus einer erschöpften Gesellschaft, eine Empowermentperspektive. Vortrag

[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/keuppvortrag\\_depression\\_arbeit\\_gesellschaft.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/keuppvortrag_depression_arbeit_gesellschaft.pdf)  
(03.11.2020)

Klein, Regina (2018a): Project Application: Transcultural Open Badge Platform for Migrant Families in Early Life Family Care. Erasmus+ Programme, European Commission. <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplu-project-details/#project/2018-1-AT01-KA203-039332>, (03.12.2019)

Klein, Regina (2018b): Kulturtheorien. In: Hans-Uwe Otto / Hans Thiersch / Rainer Treptow / Holger Ziegler (Hrsg.) Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. München, S. 893.

Klein, Regina (2020, forthcoming): Prekäre Zwischenwelten – Transkulturelle Streiflichter auf Transiträume und Grenzgänge. [Precarious worlds in-between – viewing transcultural spaces and border-crossings in fleeting light]. In: Günther, Marga / Kerschgens, Anke (Eds.) Geflüchtete Familien und Frühe Hilfen [Refugee Families and Early Childhood Intervention], Köln.

Lindstrom, Gabrielle / Choate, Peter / Bastien, Leonard / Weasel Traveller, Audrey / Breaker, Stewart / Breaker, Kathy / Good Striker, Wilton / Good Striker, Evelyn (2016): Nistawatsimin: Exploring First Nations parenting: A literature review and expert consultation with Blackfoot Elders. Calgary, AB: Mount Royal University.

Malebranche, Mary Nerenberg, Kara / Metcalfeb, Amy / Fabreaau, Gabriel E. (2017): Addressing vulnerability of pregnant refugee woman. Bulletin of the World Health Organization 2017; 95:611-611A, doi: <http://dx.doi.org/10.2471/BLT.17.193664>

Nationales Zentrum Frühe Hilfen (Eds.) (2014): Empfehlungen zu Basiskompetenzen in den Frühen Hilfen. Beitrag des NZFH-Beirats [Recommendations on basic competences in early childhood prevention. Contribution of the NZFH [National Centre for Early Prevention] Advisory Board], Köln

Trovato, Alessia / Reid, Anthony / Kudakwashe, C. Takarinda / Montaldo, Chiara / Decroo, Tom / Owiti, Philip / Bongiorno, Francesco / Di Carlo, Stefano (2016) Dangerous crossing: demographic and clinical features of rescued sea migrants seen in 2014 at an outpatient clinic at Augusta Harbor, Italy. In: Conflict and Health 10 (14), <https://doi.org/10.1186/s13031-016-0080-y>

United Nations (UN) (2016): Sustainable Development Goals (Goal 3: Health + Wellbeing; Goal 4.2. Early Childhood Education; Goal 5 Gender Equality Goal 16 Peaceful and inclusive Society). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/health/> (11. 11. 2019)



United Nations (UN) General Assembly (2016): New York Declaration for refugees and migrants. New York.

[https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_71\\_1.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_71_1.pdf) (11.11.2019)

Urban, Mathias / Vandenbroeck, Michel / Lazzari, Arianna / Van Laere, Katrien / Peeters, Jan (2012): Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. Final report. A Study for the European Commission Directorate-General for Education and Culture. University of London and University of Ghent. [http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/core\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2011/core_en.pdf) (03.12.2019)

Wanner, Richard A. (2001). Diagnosing and preventing “brain waste” in Canada’s immigrant population: A synthesis of comments on Reitz. *Journal of International Migration and Integration*, 2(3), 417–428.

Soutenu par :

Nationales Zentrum  
Frühe Hilfen

**movetia**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Le projet TOBP est financé par le « programme Erasmus + enseignement supérieur »  
2018-2021 avec la convention de subvention n° 2018-1-AT01-KA203-039332*