



Concept éducatif

(document de travail)

octobre2007

TABLE DES MATIERES

1 L'INSTITUT SAINT-RAPHAËL : UNE INSTITUTION D'EDUCATION SPECIALISEE.....	9
1.1 L'INSTITUT SAINT-RAPHAËL EN RELATION AVEC DE MULTIPLES PARTENAIRES.....	11
1.1.1 ACTEURS PRINCIPAUX EN LIEN AVEC LA PRISE EN CHARGE EDUCATIVE.....	11
1.1.2 ENSEMBLE DES ACTEURS EN RELATION AVEC L'INSTITUT SAINT-RAPHAËL	12
1.2 ORGANISATION GENERALE.....	13
1.2.1 IDENTITE SOCIALE.....	13
1.2.2 ORGANIGRAMME – ASR MISSION	13
2 MODUS VIVENDI.....	14
2.1 CHARTE ETHIQUE DE L'INSTITUT SAINT-RAPHAËL.....	14
2.1.1 LA MISSION	14
2.1.2 DES VALEURS PARTAGEES.....	14
2.1.3 LES PRINCIPES QUI SOUS-TENDENT L'ORGANISATION.....	14
2.1.4 PRINCIPES ETHIQUES.....	14
2.1.5 UNE POLITIQUE D'ACCUEIL.....	15
2.1.6 LE RESIDANT	15
2.2 CODE DEONTOLOGIQUE.....	15
2.2.1 PARTICIPATION (L'ACTION PARTICIPATIVE)	15
2.2.2 L'ENCADREMENT EDUCATIF	15
2.2.3 MOYENS PEDAGOGIQUES.....	16
2.2.4 LA POLITIQUE DU PERSONNEL.....	16
2.2.5 UN ENGAGEMENT DU PERSONNEL.....	16
2.2.6 RESSOURCES, INFRASTRUCTURES ET HABITAT	17
2.2.7 UN ESPRIT D'OUVERTURE ET UNE CULTURE D'ENTREPRISE.....	17
2.3 DIRECTIVES DE FONCTIONNEMENT	17
2.3.1 DISPOSITIONS GENERALES.....	17
2.3.2 SECRET DE FONCTION	18
2.3.3 CONTACTS AVEC LES AUTORITES DE PLACEMENT.....	18
2.3.4 SECRETARIAT.....	18
2.3.5 INTERDITS.....	18
2.3.6 HORAIRE.....	19
2.3.7 ABSENCES.....	19
2.3.8 UTILISATION PRIVEE DU TELEPHONE	19
2.3.9 LOCAUX – MATERIEL – SERVICES.....	20
2.3.10 INFORMATIQUE ET INTERNET.....	20
2.3.11 VEHICULES	20
2.3.12 PERMIS DE CONDUIRE.....	21

2.3.13	<i>CHANGEMENTS DE SITUATION PERSONNELLE.....</i>	21
3	CONTEXTE INSTITUTIONNEL.....	22
3.1.1	<i>ORGANIGRAMME – ISR</i>	22
3.1.2	<i>NOMBRE DE POSTES PAR FONCTION ET CENTRE (EN %)</i>	22
3.1.3	<i>LE CADRE EDUCATIF A SAINT-RAPHAËL.....</i>	23
3.1.4	<i>DEFINITION DE LA CLIENTELE – TYPES DE PLACEMENT</i>	25
3.1.5	<i>QUALITE / EFFICACITE DE L'EDUCATION SPECIALISEE.....</i>	25
3.1.6	<i>LA STRUCTURE DU SYSTEME QUALITE DE L'INSTITUT SAINT-RAPHAËL.....</i>	28
4	PRINCIPES THEORIQUES ET OPTIONS PEDAGOGIQUES.....	29
4.1	BEHAVIORISME, CONSTRUCTIVISME, COGNITIVISME.....	29
4.1.1	<i>LES COURANTS THEORIQUES, LEUR RAPPORT A L'ENSEIGNEMENT ET A L'APPRENTISSAGE ..</i>	29
4.1.2	<i>SIGNIFICATIONS SOCIALES ET APPRENTISSAGES.....</i>	31
4.1.3	<i>EVALUATION ET BEHAVIORISME.....</i>	32
4.1.4	<i>LES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES</i>	32
4.1.5	<i>LA PEDAGOGIE PAR OBJECTIFS.....</i>	32
4.2	OPTIONS PEDAGOGIQUES.....	33
4.2.1	<i>LA PEDAGOGIE DE L'AVENTURE OU PEDAGOGIE PAR L'EXPERIENCE.....</i>	33
4.2.2	<i>RESPECT ET EDUCATION.....</i>	35
4.2.3	<i>LA SANCTION POSITIVE COMME FACTEUR DE RESILIENCE.....</i>	36
5	ISR AU QUOTIDIEN : LE CENTRE PEDAGOGIQUE ET SCOLAIRE.....	38
5.1	L'ADMISSION.....	39
5.1.1	<i>CONTACT ET INFORMATIONS.....</i>	39
5.1.2	<i>VISITE.....</i>	39
5.1.3	<i>STAGE D'ADMISSION</i>	39
5.2	LES ETAPES DE L'EVALUATION.....	40
5.2.1	<i>LA SYNTHESE D'ADMISSION.....</i>	40
5.2.2	<i>LA SYNTHESE INITIALE.....</i>	40
5.2.3	<i>LA SYNTHESE INTERMEDIAIRE.....</i>	41
5.2.4	<i>LA SYNTHESE DE PREAVIS.....</i>	41
5.3	SUIVI DU JEUNE	41
5.3.1	<i>MISE EN PLACE DU PROJET.....</i>	41
5.3.2	<i>SIGNATURE ET SUIVI DU CONTRAT PEDAGOGIQUE.....</i>	41
5.3.3	<i>REFERENCES.....</i>	42
5.3.4	<i>PASSAGE INTER-CENTRE.....</i>	42
5.4	FONCTIONNEMENT DES PHASES	43
5.5	ORGANISATION DU SEJOUR.....	44
5.5.1	<i>DEROULEMENT DE LA JOURNEE</i>	44
5.5.2	<i>DEROULEMENT DE LA SEMAINE.....</i>	45

Table des matières

5.5.3	DEROULEMENT DU WEEK-END.....	45
5.5.4	DEROULEMENT DE L'ANNEE.....	46
5.6	FORMATION SCOLAIRE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE.....	48
5.7	ESPACES DE COLLABORATION.....	49
5.7.1	EQUIPE INTERDISCIPLINAIRE.....	49
5.7.2	POURTOUR SOCIAL (FAMILLE, ASSISTANT SOCIAL, JUGE, PSYCHOTHERAPEUTE).....	50
5.7.3	FORMATION AU SEIN DE L'INSTITUT SAINT-RAPHAËL.....	51
6	ISR AU QUOTIDIEN : LE CENTRE DE PREFORMATION MIXTE.....	52
6.1	L'ADMISSION.....	54
6.2	LES ETAPES DE L'EVALUATION.....	55
6.2.1	LA SYNTHESE D'ADMISSION.....	55
6.2.2	LA SYNTHESE INITIALE.....	55
6.2.3	LA SYNTHESE INTERMEDIAIRE.....	56
6.2.4	LA SYNTHESE DE PREAVIS.....	56
6.3	SUIVI DU JEUNE.....	57
6.3.1	MISE EN PLACE DU PROJET.....	57
6.3.2	SIGNATURE ET SUIVI DU CONTRAT PEDAGOGIQUE.....	57
6.3.3	REFERENCES.....	58
6.3.4	PASSAGE INTER-CENTRE.....	58
6.4	FONCTIONNEMENT DES PHASES.....	59
6.5	ACTIONS EDUCATIVES SPECIFIQUES.....	61
6.6	ORGANISATION DU SEJOUR.....	62
6.6.1	DEROULEMENT DE LA JOURNEE.....	62
6.6.2	DEROULEMENT DE LA SEMAINE.....	63
6.6.3	DEROULEMENT DU WEEK-END.....	64
6.6.4	DEROULEMENT DE L'ANNEE.....	65
6.7	FORMATION SCOLAIRE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE.....	66
6.7.1	LES ATELIERS DE CHAMPLAN.....	66
6.7.2	FORMATION SCOLAIRE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE.....	71
6.8	ESPACES DE COLLABORATION.....	71
6.8.1	EQUIPE INTERDISCIPLINAIRE.....	71
6.8.2	POURTOUR SOCIAL (FAMILLE, ASSISTANT SOCIAL, JUGE, PSYCHOTHERAPEUTE).....	73
6.8.3	FORMATION AU SEIN DE L'INSTITUT SAINT-RAPHAËL.....	73
7	ISR AU QUOTIDIEN : LE CENTRE DE PREAPPRENTISSAGE.....	74
7.1	L'ADMISSION.....	75

Table des matières

7.2 LES ETAPES DE L'EVALUATION.....	76
7.2.1 LA SYNTHÈSE D'ADMISSION.....	76
7.2.2 LA SYNTHÈSE INITIALE.....	76
7.2.3 LA SYNTHÈSE INTERMÉDIAIRE.....	77
7.2.4 LA SYNTHÈSE DE PREAVIS.....	77
7.3 SUIVI DU JEUNE.....	77
7.3.1 MISE EN PLACE DU PROJET.....	77
7.3.2 SIGNATURE ET SUIVI DU CONTRAT PÉDAGOGIQUE.....	78
7.3.3 RÉFÉRENCES.....	78
7.3.4 PASSAGE INTER-CENTRE.....	79
7.4 FONCTIONNEMENT DES PHASES.....	79
7.5 ORGANISATION DU SEJOUR.....	81
7.5.1 DEROULEMENT DE LA JOURNÉE.....	81
7.5.2 DEROULEMENT DE LA SEMAINE.....	83
7.5.3 DEROULEMENT DU WEEK-END.....	83
7.5.4 DEROULEMENT DE L'ANNÉE.....	84
7.6 FORMATION SCOLAIRE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE.....	85
7.6.1 SCOLARITÉ AU CPA.....	86
7.6.2 LES ATELIERS.....	87
7.7 ESPACES DE COLLABORATION.....	89
7.7.1 ÉQUIPE INTERDISCIPLINAIRE.....	89
7.7.2 POURTOUR SOCIAL (FAMILLE, ASSISTANT SOCIAL, JUGE, PSYCHOTHERAPEUTE).....	90
7.7.3 FORMATION AU SEIN DE L'ISR.....	91
8 ISR AU QUOTIDIEN : LE FOYER POUR JEUNES TRAVAILLEURS.....	92
8.1 L'ADMISSION.....	93
8.2 LES ETAPES DE L'EVALUATION.....	94
8.2.1 LA SYNTHÈSE D'ADMISSION.....	94
8.2.2 LA SYNTHÈSE INITIALE.....	94
8.2.3 LA SYNTHÈSE INTERMÉDIAIRE.....	95
8.2.4 LA SYNTHÈSE DE PREAVIS.....	95
8.3 SUIVI DU JEUNE.....	95
8.3.1 MISE EN PLACE DU PROJET.....	95
8.3.2 SIGNATURE ET SUIVI DU CONTRAT PÉDAGOGIQUE.....	96
8.3.3 RÉFÉRENCES.....	96
8.3.4 PASSAGE INTER-CENTRE.....	97
8.4 FONCTIONNEMENT DES PHASES.....	97
8.5 ORGANISATION DU SEJOUR.....	99
8.5.1 DEROULEMENT DE LA JOURNÉE.....	99
8.5.2 DEROULEMENT DE LA SEMAINE.....	100

Table des matières

8.5.3	<i>DEROULEMENT DU WEEK-END</i>	101
8.5.4	<i>DEROULEMENT DE L'ANNEE</i>	102
8.6	<i>LA FORMATION PROFESSIONNELLE</i>	103
8.6.1	<i>LES ATELIERS DE CHAMPLAN</i>	103
8.6.2	<i>FORMATION PROFESSIONNELLE (OU APPRENTISSAGE DANS LE MILIEU ECONOMIQUE)</i>	107
8.7	<i>L'APPARTEMENT</i>	108
8.8	<i>ESPACES DE COLLABORATION</i>	110
8.8.1	<i>EQUIPE INTERDISCIPLINAIRE</i>	110
8.8.2	<i>POURTOUT SOCIAL (FAMILLE, ASSISTANT SOCIAL, JUGE, PSYCHOTHERAPEUTE)</i>	111
8.8.3	<i>FORMATION AU SEIN DE L'ISR</i>	112
9	<i>PERMANENCE EDUCATIVE DURANT LES VACANCES SCOLAIRES</i>	114
9.1	<i>DEGRES D'INTERVENTION</i>	114
9.1.1	<i>DEGRE 1</i>	114
9.1.2	<i>DEGRE 2</i>	114
9.1.3	<i>DEGRE 3</i>	115
9.1.4	<i>DEGRE 4</i>	115
9.2	<i>DEFINITION DES ACTIVITES</i>	115
9.2.1	<i>ACTIVITE DE LOISIR : PROPOSEE, ORGANISEE, GERE PAR L'INTERVENANT, REALISEE PAR TOUT LE MONDE</i>	116
9.2.2	<i>ACTIVITE CONSTRUITE : PROPOSEE, ORGANISEE PAR LE JEUNE, GERE PAR L'INTERVENANT, PEUT ETRE REALISEE PAR TOUS</i>	116
9.2.3	<i>ACTIVITE ALTRUISTE : ORGANISEE, GERE PAR L'INTERVENANT, REALISEE ESSENTIELLEMENT PAR LE JEUNE</i>	117
9.2.4	<i>ACTIVITE SUPERVISEE : CONTINGENTEE PAR LE CADRE DE L'INSTITUTION, CONTROLEE PAR L'INTERVENANT, REALISEE PAR LE JEUNE UNIQUEMENT</i>	118
10	<i>PRISE EN CHARGE PARTIELLE (EXTERNAT)</i>	122
10.1	<i>L'EXTERNAT</i>	122
10.1.1	<i>DEFINITION DE LA PRESTATION</i>	122
10.1.2	<i>CONTENU DE L'EXTERNAT</i>	122
11	<i>REMERCIEMENTS</i>	124
12	<i>ANNEXES GENERALES</i>	125
12.1	<i>REGLEMENT GENERAL DES CENTRES</i>	125
12.2	<i>POLITIQUE EN MATIERE DE TOXICOMANIE</i>	127
12.3	<i>RAPPORT</i>	129
12.4	<i>CONTRAT DE PLACEMENT PROBATOIRE</i>	133

Table des matières

<i>12.5 Avenir social</i>	135
<i>12.6 Définitions des degrés (tableau)</i>	136
13 ANNEXES CPA	138
<i>13.1 Contrat pédagogique</i>	<i>138</i>
<i>13.2 Grille d'évaluation d'internat</i>	<i>140</i>
<i>13.3 Gestion des écarts</i>	<i>140</i>
14 ANNEXES CPM	141
<i>14.1 Contrat pédagogique</i>	<i>141</i>
<i>14.2 Grille d'évaluation d'internat</i>	<i>143</i>
<i>14.3 Gestion des écarts</i>	<i>143</i>
15 ANNEXES CPS	144
<i>15.1 Contrat pédagogique</i>	<i>144</i>
<i>15.2 Grille d'évaluation d'internat</i>	<i>146</i>
<i>15.3 Gestion des écarts</i>	<i>146</i>
16 ANNEXES FJT	147
<i>16.1 Contrat pédagogique</i>	<i>147</i>
<i>16.2 Grille d'évaluation d'internat</i>	<i>149</i>
<i>16.3 Gestion des écarts</i>	<i>149</i>

Propos liminaires

La réalisation ou la lecture d'un tel ouvrage permet sans doute de comprendre le nombre, la complexité et la variété des tâches qui nous incombent.

Elle permet aussi de constater que l'éducation est un domaine si vaste que ce document reste malgré tout incomplet et imparfait. On peut ainsi comprendre combien il est difficile, voire impossible d'envisager totalement notre profession sous un angle rationnel et systématique tant l'apport de l'humain est fondamental. D'ailleurs, dans un sens, cela est fort réjouissant.

Mais toute impossibilité ne doit pas devenir restrictive et nous figer à jamais dans l'immobilisme. L'éducation demande une ouverture d'esprit où toute démarche tendant à l'amélioration mérite d'être prise en considération.

Et le jour où nous pourrons, dans un équilibre heureux, utiliser au maximum, et la logique, la raison, l'organisation, et nos propres ressources d'hommes et d'éducateurs, notre métier aura acquis véritablement son identité et sa reconnaissance.

1 L'Institut Saint-Raphaël : une institution d'éducation spécialisée

L' Association Saint-Raphaël (ASR), créée en 1946, est une association privée, reconnue d'utilité publique et subventionnée par l'Etat du Valais et la Confédération. Elle œuvre dans le domaine socio-pédagogique. Son champ d'action couvre particulièrement la Suisse romande et le Tessin.

L'institut Saint-Raphaël (ISR) est rattaché à cette association. Sa mission consiste à aider les jeunes – filles et garçons - qui du fait de leurs comportements et attitudes se trouvent de manière ponctuelle ou prolongée en situation de difficulté d'adaptation avec leur environnement familial, social, scolaire et professionnel. L'offre de prestations propose une action socio-éducative favorisant aussi bien le développement adéquat des attitudes que des aptitudes de chaque jeune.

Pour accomplir sa mission et atteindre ses objectifs, l'ISR dispose actuellement de quatre structures éducatives installées sur trois sites différents :



Le Centre pédagogique et scolaire à Champlan :

Il accueille, en internat, des garçons et des filles de moins de quinze ans en âge de scolarité obligatoire, et offre un enseignement individualisé.

Le Centre de préformation mixte à Champlan :

Il accueille, en internat, des adolescent(e)s hors scolarité obligatoire et ayant des besoins importants en développement personnel. Ce Centre offre un programme d'atelier et de maintien scolaire favorisant une entrée adaptée dans le monde du travail.





Le Centre de préapprentissage à l'av. Grand-Champsec à Sion :

Il accueille, en internat et en externat, des garçons ayant terminé la scolarité obligatoire et présentant de grandes difficultés comportementales et sociales. Ce Centre offre un encadrement scolaire et une prise en charge en atelier favorisant une entrée adaptée dans le monde du travail.

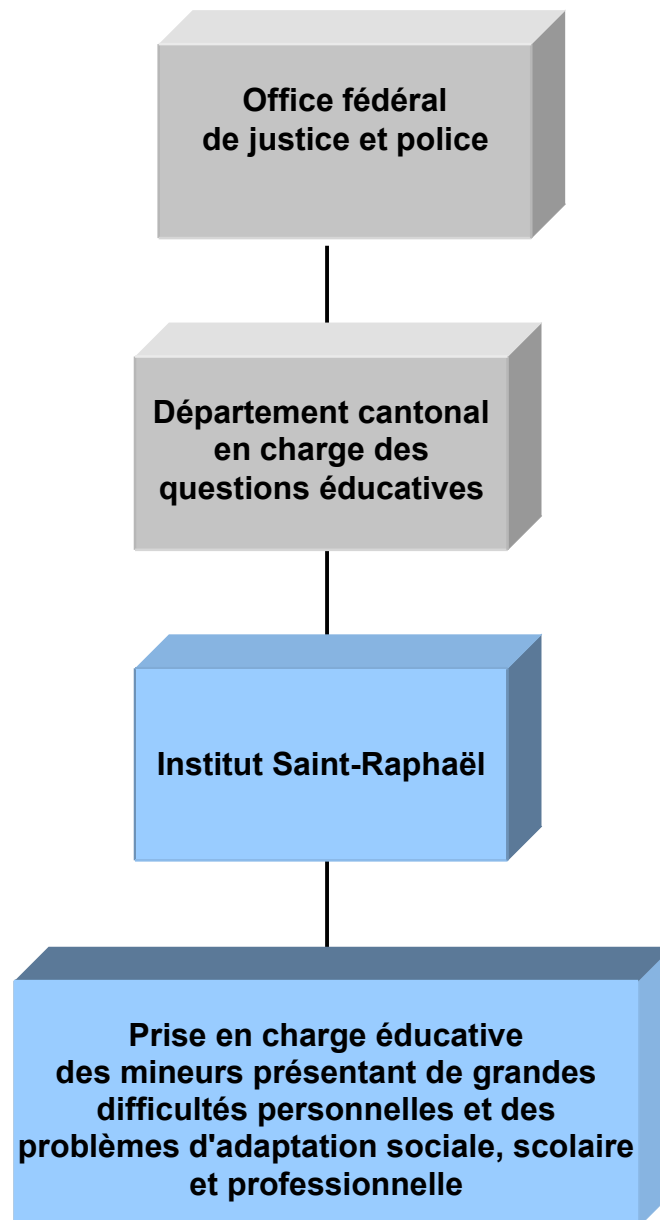
Le Foyer pour jeunes travailleurs au Chemin des Potences à Sion :

Il accueille, en internat et en appartement, des jeunes en âge de formation professionnelle, en rupture avec leur réseau social et/ou ayant besoin d'un soutien éducatif renforcé.

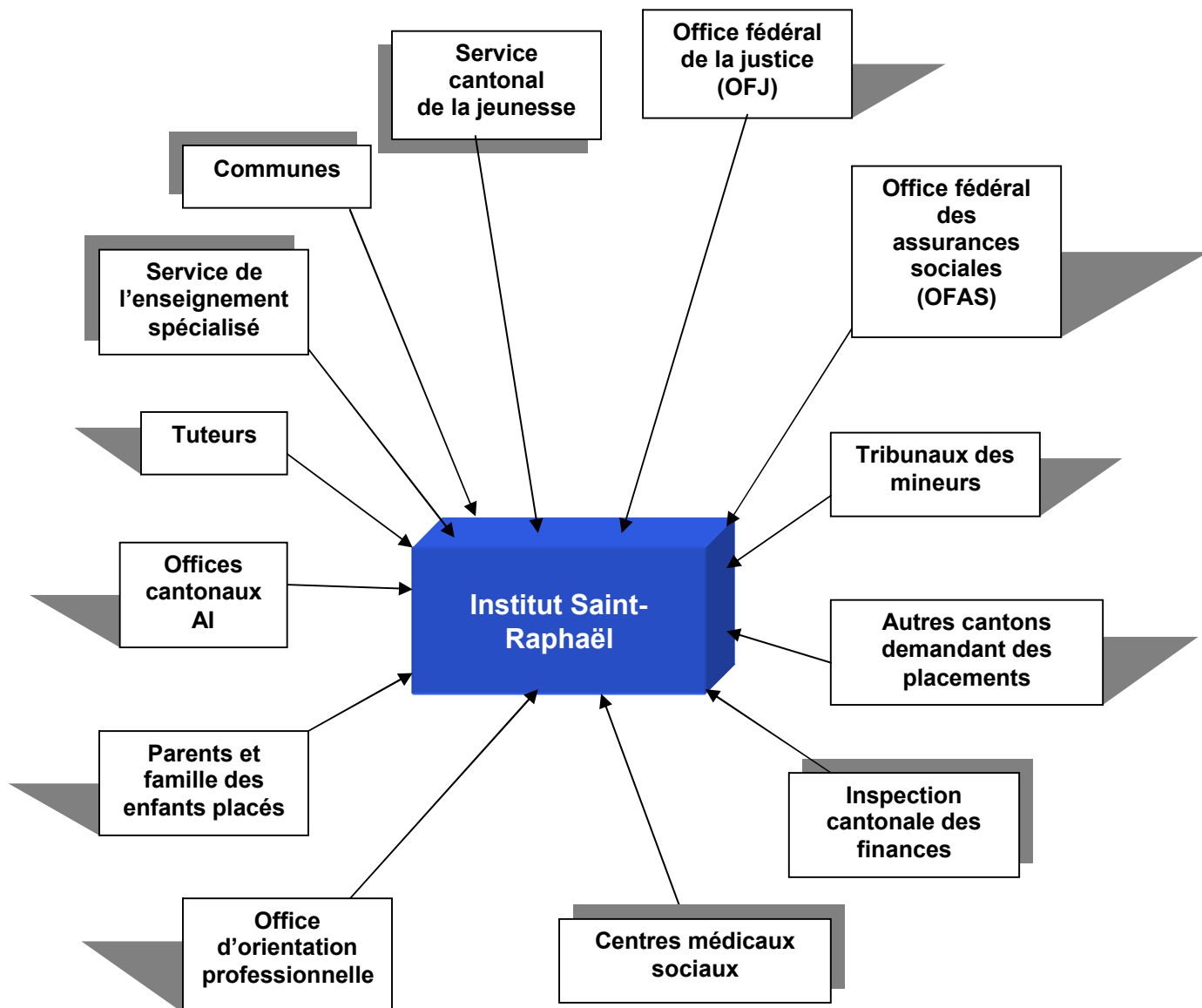


1.1 L'Institut Saint-Raphaël en relation avec de multiples partenaires

1.1.1 Acteurs principaux en lien avec la prise en charge éducative



1.1.2 Ensemble des acteurs en relation avec l'institut Saint-Raphaël



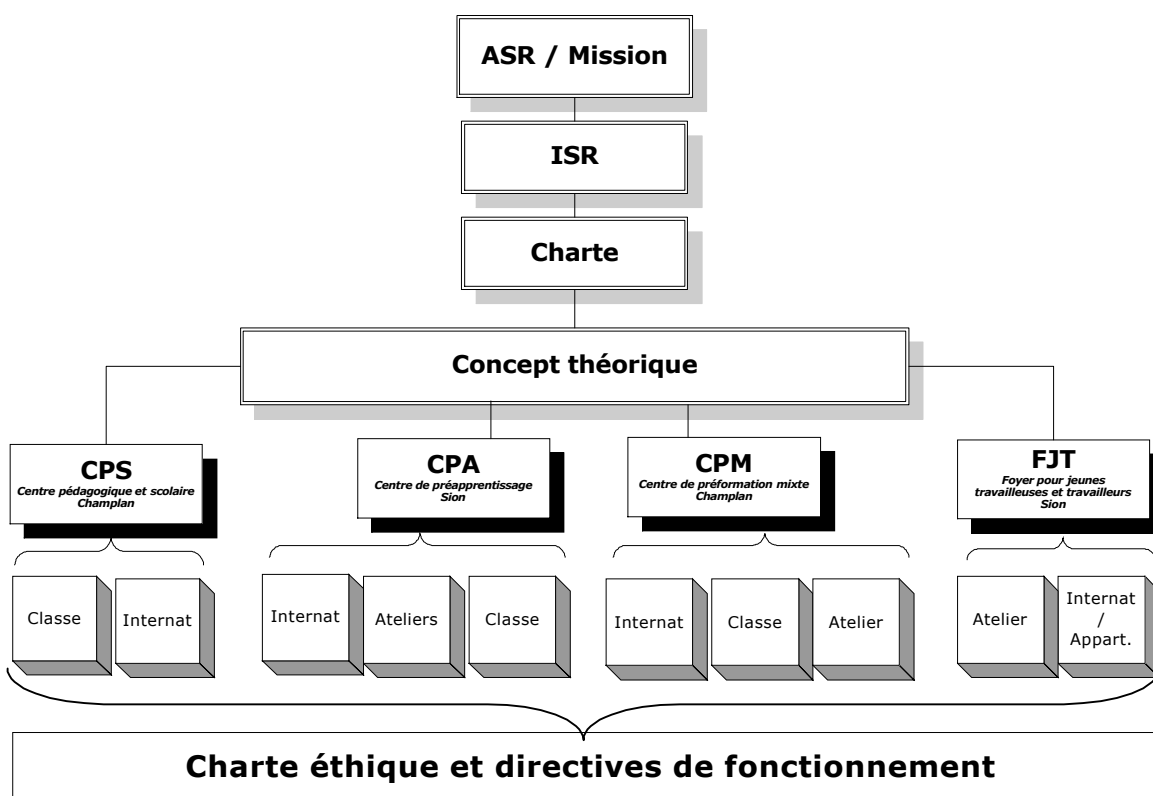
1.2 Organisation générale

1.2.1 Identité sociale

L'Association Saint-Raphaël est une association privée sans but lucratif et reconnue d'utilité publique. Celle-ci est une association privée, régie par les art. 60 et suivants du Code Civil Suisse (CCS). Elle est reconnue d'utilité publique par la convention du 20 décembre 1965 qui la lie à l'Etat du Valais. Elle gère une institution d'éducation spécialisée, l'Institut Saint-Raphaël.

Organisation au service de la jeunesse, l'Institut Saint-Raphaël remplit une fonction d'aide dans les domaines de l'éducation et de la prévention. Il se veut un moyen d'éducation spécialisée parmi d'autres offres de prise en charge éducative institutionnelle, lié à des indications spécifiques, à disposition de la société. L'Institut Saint-Raphaël est reconnu par les autorités fédérales et cantonales compétentes.

1.2.2 Organigramme – ASR Mission



La charte éthique constitue le fondement commun des activités de toute l'institution et définit les principes qui en assurent l'unité. Le personnel engagé à l'Institut Saint-Raphaël accepte de respecter les divers règlements, prescriptions, charte et directives internes inclus dans le présent document et se déclare soucieux de l'image de l'Institution. En outre, chaque collaborateur, tous secteurs et fonctions confondus, doit s'identifier pleinement à la mission de la maison.

2 Modus vivendi

2.1 Charte éthique de l'Institut Saint-Raphaël

2.1.1 La mission

La mission de l'Institut est d'aider les jeunes – filles et garçons – qui, du fait de leurs comportements et attitudes, se trouvent de manière ponctuelle ou prolongée en situation de difficulté d'adaptation avec leur environnement familial, social, scolaire, et professionnel. La mission est aussi atypique puisque nos « clients » sont divers et leurs intérêts parfois divergents.

Ainsi, hormis une prise en charge éducative, notre Institut offre un encadrement scolaire, il met en place une orientation professionnelle, organise des stages d'information professionnelle et aide le jeune dans sa recherche d'une place d'apprentissage.

2.1.2 Des valeurs partagées

Chaque collaborateur de l'Institut Saint-Raphaël, quel que soit son secteur d'activité, s'engage à respecter et défendre les valeurs émises dans « la charte de l'Institut Saint-Raphaël » et est signataire du document « Modus Vivendi ». Le concept socio-éducatif représente le document référentiel illustrant la mise en œuvre de nos déterminations.

2.1.3 Les principes qui sous-tendent l'organisation

A partir de l'affirmation de notre identité d'Institution d'éducation spécialisée, notre concept éducatif est d'ordre pédagogique dont l'axe central est le développement humain.

Cette notion implique une vision anthropologique globale de l'être humain. La détermination des besoins, rattachée à l'âge de la population de la jeunesse accueillie dans nos structures, oriente l'action pédagogique et éducative.

Nos outils formateurs ne sont pas tributaires d'un courant précis et uniformisé. Ils font appel à diverses techniques spécifiques et nécessitent des moyens didactiques reconnus, empreints de références philosophiques et éthiques.

La même ligne pédagogique guide les quatre centres de l'Institut Saint-Raphaël, garantissant ainsi la cohésion et la continuité de l'action éducative.

2.1.4 Principes éthiques

L'Institut Saint-Raphaël s'engage à respecter les personnes accueillies dans leur dignité et leur liberté, quelles que soient leur origine, leur situation ou leurs difficultés.

La philosophie de l'institution peut se caractériser par la conviction qu'il y a, dans chaque résidant accueilli, une potentialité de changement et qu'une correction de trajectoire est toujours possible. Il en est de même à l'égard de son personnel.

Le personnel s'engage dans le même respect vis-à-vis des résidants et de tous les collaborateurs de l'ISR.

2.1.5 Une politique d'accueil

Selon l'esprit qui l'anime depuis sa création, l'Institut Saint-Raphaël adapte ses structures à l'évolution des besoins et définit ses critères d'accueil en fonction des besoins de ses résidants et de la qualité de vie qu'il peut offrir dans ses structures éducatives, ses groupes, ses classes, ses ateliers. La démarche se veut inscrite dans une dynamique prospective.

2.1.6 Le résidant

C'est une personne unique, exprimant son « mal-être » et faisant preuve d'une sensibilité exacerbée, souvent aussi limitée dans ses possibilités par les conditions sociales ou celles de son environnement, ces circonstances pouvant se cumuler. L'Institut Saint-Raphaël reconnaît le résidant dans sa globalité, dans ses aptitudes au changement, dans ses potentialités à développer, afin de lui offrir la possibilité de se réaliser ou de garder une place dans la société.

2.2 Code déontologique

2.2.1 Participation (l'action participative)

Afin d'assurer la concordance entre les principes énoncés dans la présente charte d'une part, et la réalité quotidienne d'autre part, l'Institut Saint-Raphaël favorise la création de conditions de vie et de travail privilégiant les relations entre les résidants et les collaborateurs.

Enfin, selon des modalités appropriées, il associe ses collaborateurs, ses résidants, les familles et les répondants du placement au processus de réflexion et de décision définissant les objectifs à travailler pendant la durée du séjour.

L'Institut Saint-Raphaël veille également à l'établissement de liens directs entre différents organes tels que l'Office fédéral de justice, les départements cantonaux en charge des questions éducatives et toutes autres instances s'occupant de près ou de loin de la défense de l'intérêt des mineurs.

2.2.2 L'encadrement éducatif

L'activité éducative est conduite en équipe composée de membres individuellement responsables de la réalisation des projets pédagogiques définis en commun.

L'extrême fragilité psycho-affective dans laquelle se trouve parfois plongé l'enfant ou l'adolescent doit trouver sa résolution par des interventions appropriées. Le but de

l'action éducative est de briser les séquences répétitives des comportements et de susciter de nouvelles alternatives. Le travail éducatif consiste à favoriser le changement et donc, à faire apparaître des attitudes nouvelles.

Pour répondre aux attentes escomptées, la mise en place d'un cadre éducatif s'avère indispensable.

2.2.3 Moyens pédagogiques

Visant les objectifs définis, utilisant les ressources humaines et matérielles adéquates, basant son action sur des moyens pédagogiques actualisés, l'Institut Saint-Raphaël se veut être un facteur d'intégration sociale.

Par ses connaissances et son expertise reconnues dans le domaine de l'éducation spécialisée, l'Institut Saint-Raphaël met en œuvre des méthodes pédagogiques prenant en compte les besoins et les compétences spécifiques de chaque résidant. Il met en place une pédagogie par objectifs, garantissant de ce fait un suivi personnalisé.

2.2.4 La politique du personnel

L'Institut Saint-Raphaël s'emploie à promouvoir une politique du personnel à la hauteur de sa mission et de ses exigences de qualité. Par conséquent dans tous les domaines de son activité :

- il engage des collaborateurs compétents, capables d'adhérer à ses principes et à ses buts généraux ;
- il privilégie l'engagement de personnes formées et favorise la formation en cours d'emploi ; dans ce cas ou celui d'une formation continue, le participant transmet à ses collègues les connaissances acquises sous forme de synthèses.
- dans la mesure de ses moyens, il encourage le perfectionnement et la formation continue de ses collaborateurs ;
- il s'efforce de créer, dans chaque structure éducative, une dynamique institutionnelle réflexive, compétitive et empreinte de professionnalisme.
- Il favorise une saine ambiance de travail entre la direction et les collaborateurs ainsi qu'entre les collaborateurs eux-mêmes.

2.2.5 Un engagement du personnel

La garantie de la qualité des prestations proposées par l'Institut Saint-Raphaël repose sur la valeur humaine et les compétences professionnelles des personnes chargées de l'action éducative.

2.2.6 Ressources, infrastructures et habitat

L'Institut Saint-Raphaël gère de façon rigoureuse ses ressources afin d'en assurer une utilisation optimale auprès de ses bénéficiaires.

Il possède des infrastructures conformes aux exigences en la matière et a le souci de développer ses équipements matériels, en fonction des besoins et des problématiques nouvelles. Les immeubles de l'ISR sont entretenus de manière rigoureuse dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité définies par les organismes professionnels et officiels. De plus, comme ils représentent le lieu de vie de nos pensionnaires, il est souhaitable qu'ils revêtent un aspect chaleureux.

L'organisation de chaque groupe éducatif vise à permettre au résident de bénéficier d'un cadre de vie de type familial.

2.2.7 Un esprit d'ouverture et une culture d'entreprise

Mettant à profit ses ressources humaines différenciées, l'Institut Saint-Raphaël crée et entretient, à ses divers niveaux, un large réseau de communication et d'information réciproque avec les familles des résidents, les collectivités publiques (Confédération, cantons et communes) et les milieux privés (professionnels et non professionnels), ceci ayant pour but de concourir à la promotion et au rayonnement de l'image de Saint-Raphaël, de sa mission et de ses résidents.

La culture d'entreprise de l'Institut est clairement orientée sur une culture par projet.

2.3 Directives de fonctionnement

L'Institut Saint-Raphaël, en tant que maison d'éducation spécialisée, dispose d'instructions de travail rassemblées dans son « Système de Management de la qualité » ; elles sont complétées par les présentes directives de fonctionnement. Ces dernières sont définies comme éléments régissant les rapports collectifs des différentes fonctions professionnelles afférentes à l'institution. Elles fixent donc la conduite que doit observer chaque collaborateur dans le cadre de son travail à l'Institut Saint-Raphaël.

2.3.1 Dispositions générales

Chaque collaborateur/collaboratrice doit se présenter au travail dans un état et une tenue vestimentaire qui lui permettent d'exécuter ses tâches de manière irréprochable et en toute sécurité. Il/elle veillera particulièrement à ce que des intérêts privés n'interfèrent pas sur la pratique professionnelle, ni ne péjorent la mission de l'Institut Saint-Raphaël.

Pour des raisons de sécurité, de prévention sanitaire, d'éthique et de respect mutuel, les collaborateurs/collaboratrices s'abstiendront notamment :

- de fumer dans tous les locaux de l'Institut Saint-Raphaël ;

- de détenir, de transporter, de vendre ou de consommer des produits stupéfiants ;
- de consommer de l'alcool pendant le travail. Lors de circonstances exceptionnelles, sur autorisation spéciale de la Direction, la consommation durant les heures de travail peut être tolérée. En outre, les personnes assurant des fonctions où la sécurité est vitale (usage de machines, outils, véhicule,...) sont tenues de ne pas consommer de boissons alcoolisées avant le début de l'activité professionnelle ;
- d'introduire des animaux domestiques sur les lieux de travail sans une autorisation de la Direction ;
- de venir vêtu/es de shorts et nu-pieds sur le lieu de travail, hormis lors des camps extra-muros et des activités sportives.

Les points relevés dans ces directives de fonctionnement ne sont pas exhaustifs. Pour des points non prévus, la Direction se réserve le droit de statuer dans le respect des règles légales et dans l'intérêt de l'institution.

2.3.2 Secret de fonction

L'ensemble du personnel de l'Institut Saint-Raphaël est tenu d'observer le secret de fonction pendant et après la durée de son contrat de travail. Cette obligation concerne tout ce qui touche l'établissement, les résidents et leurs proches.

La violation du secret de fonction pourra être considérée comme un juste motif de résiliation du contrat de travail. Demeure réservé l'art. 55 de la LJe.

2.3.3 Contacts avec les autorités de placement

Les contacts avec les juges restent réservés aux membres du collège de direction.

Les éducateurs, maîtres d'atelier, enseignants n'ont pas de contacts téléphoniques formels et/ou décisionnels concernant le placement avec les assistants sociaux ou toute autre personne représentant l'autorité de placement.

Par contre, et en ce qui concerne le suivi pédagogique, les éducateurs ont des contacts réguliers avec les familles et peuvent avoir des contacts avec les assistants sociaux. Toutefois, le Chef de centre doit en être avisé et une attention particulière sera apportée quant à l'interprétation possible des informations données. Les dispositions cantonales relatives à la protection des données sont ici appliquées.

2.3.4 Secrétariat

Toute correspondance doit être contresignée par la Direction et rédigée sur papier avec entête par le secrétariat.

2.3.5 Interdits

Les trois interdits en vigueur à l'Institut, à savoir la violence, la sexualité et la consommation de produits illicites sont également respectés par l'ensemble du personnel sur leur lieu de travail. En cas de dépassement de ces interdits, et selon la

situation, la direction a le devoir de signalement¹ à l'autorité compétente et cela peut entraîner une fin des rapports de travail.

Lorsqu'il y a violence de la part d'un adulte sur un jeune, et peu importe le contexte, l'auteur doit immédiatement en référer son responsable direct et avertir le pourtour social de la situation. Toute personne, témoin d'une violence, a le devoir de signalement à son responsable direct.

2.3.6 Horaire

Le décompte des horaires de travail est à remettre, pour approbation et visa, à la direction concernée, pour la fin de chaque mois. Le document ad hoc est utilisé.

Les vacances, congés spéciaux et jours fériés sont accordés aux conditions décrites dans la CCT AVALTS ou en référence aux statuts professionnels concernés.

Pour le personnel socio-éducatif, le calcul des heures de travail s'établit selon les dispositions de la CCT AVALTS. Afin de clarifier et d'uniformiser les pratiques des différents centres éducatifs aux exigences de la prise en charge des résidants, les documents : « Instructions relatives au calcul horaire du personnel éducatif » et « Camps – Dispositions d'application de la convention AVALTS-AVIEA » sont appliqués.

Pour le personnel enseignant, les dispositions cantonales font foi. L'Administration et l'Intendance sont soumis à l'échelle de traitements de l'Etat du Valais.

Changement d'horaire ponctuel : la possibilité de changer les horaires de façon ponctuelle peut être admise, mais uniquement selon entente avec la Direction, soit le responsable de secteur.

2.3.7 Absences

L'absence, pour maladie, accident ou congé exceptionnel est annoncée dans les meilleurs délais à la Direction.

En cas de maladie ou d'accident, la durée de l'absence connue est aussitôt transmise par le/la collaborateur/collaboratrice au Chef de centre ou à l'Administrateur. Un certificat médical doit être remis, au plus tard, trois jours après le début de la maladie ou de l'accident. En cas d'accident, le/la collaborateur/collaboratrice prend contact dans les deux jours qui suivent avec l'administration afin que la déclaration d'accident soit remplie.

Les absences pour médecin, dentiste, raison personnelle, etc. sont à négocier avec la Direction, soit le responsable de secteur.

2.3.8 Utilisation privée du téléphone

¹ Art. 54, chap. 7 de la loi valaisanne en faveur de la jeunesse du 11 mai 2000

Pour les téléphones privés, le personnel est prié d'utiliser les cabines prévues à cet effet.

Sur le temps de travail, l'usage du téléphone mobile personnel à des fins privées n'est pas souhaitable.

2.3.9 Locaux – Matériel – Services

Aucune transformation et/ou changement d'affectation des installations, locaux ou équipement ne peut être entrepris sans l'autorisation de la Direction.

L'utilisation du matériel, des locaux ou des services à des fins privées est soumise à l'autorisation de la Direction. Une compensation financière peut être demandée.

Les collaborateurs/collaboratrices sont responsables de l'entretien et du bon usage du matériel et des locaux mis à leur disposition. Ainsi, ils veillent au bon état et au respect des locaux mis à disposition, notamment par une information adéquate à l'intention de nos pensionnaires.

Toute commande de travail, prestation de services et/ou travail des jeunes à des fins privées sont soumis à l'aval de la Direction.

2.3.10 Informatique et Internet

L'Institut Saint-Raphaël met à disposition de son personnel du matériel informatique. L'usage de ce matériel (ordinateur, logiciel,...) est soumis aux règles suivantes :

- les programmes acquis par l'institution sont sa propriété, et doivent être utilisés dans le respect des lois et des règlements y relatifs ;
- toute introduction ou achat de logiciel ne peut se faire sans l'autorisation de la Direction ;
- toute installation ou téléchargement sans accord de la direction peut engager la responsabilité du/de la collaborateur/collaboratrice ;
- Le personnel évite d'utiliser les connections Internet pour un usage privé lors de son temps de travail ;
- Il est interdit de se connecter sur des sites pornographiques, de violence, de propagande raciste ou encore de prosélytisme sectaire. La Direction se réserve le droit de signifier au minimum une sanction administrative, voire un renvoi ou une dénonciation à l'autorité compétente de toute personne surprise sur ce genre de site.

2.3.11 Véhicules

Les véhicules de l'Institut Saint-Raphaël sont entretenus par les responsables désignés. Ceux-ci veillent à ce que les services soient régulièrement effectués et se conforment à l'instruction de travail idoine.

Les véhicules de l'institution sont à disposition des collaborateurs dans le cadre de leur travail. Le chauffeur applique la loi sur la circulation routière et demeure responsable des conséquences relatives à son infraction.

Les utilisateurs sont tenus de remplir les carnets de bord faisant partie intégrante de chaque véhicule. Ils indiquent le nombre de kilomètres parcourus, la destination du trajet. Par leur signature, ils attestent du bon entretien et fonctionnement du véhicule. Le cas échéant, ils signalent toute anomalie/accident constaté/e sur le formulaire ad hoc et le remettent à la Direction.

Prioritairement, chaque collaborateur dans le cadre de sa fonction utilise les véhicules de l'institution. L'utilisation des véhicules privés pour le compte de l'institution est soumise à l'autorisation de la Direction. Cependant, l'Institut Saint-Raphaël ne saurait participer à une quelconque reconnaissance de responsabilité quant aux dommages pouvant survenir du fait de leur usage. L'indemnisation de parcours s'effectue selon les dispositions de l'Administration cantonale.

L'utilisation des véhicules de l'Institut Saint-Raphaël à des fins privées est soumise à l'autorisation de la Direction. La facturation est faite selon les normes en vigueur dans l'administration cantonale. L'institution se réserve le droit de demander une participation aux frais encourus en cas de dommages et/ou d'accident.

2.3.12 Permis de conduire

Le personnel d'encadrement de l'Institut Saint-Raphaël doit être titulaire du permis D2 sur le permis bleu, D1 avec code 106 en cas de transformation du permis bleu en format carte de crédit ou de la nouvelle sous catégorie D1 avec le code 121 en face de la catégorie B s'il est titulaire d'un permis format carte de crédit obtenu après le 1er avril 2003.

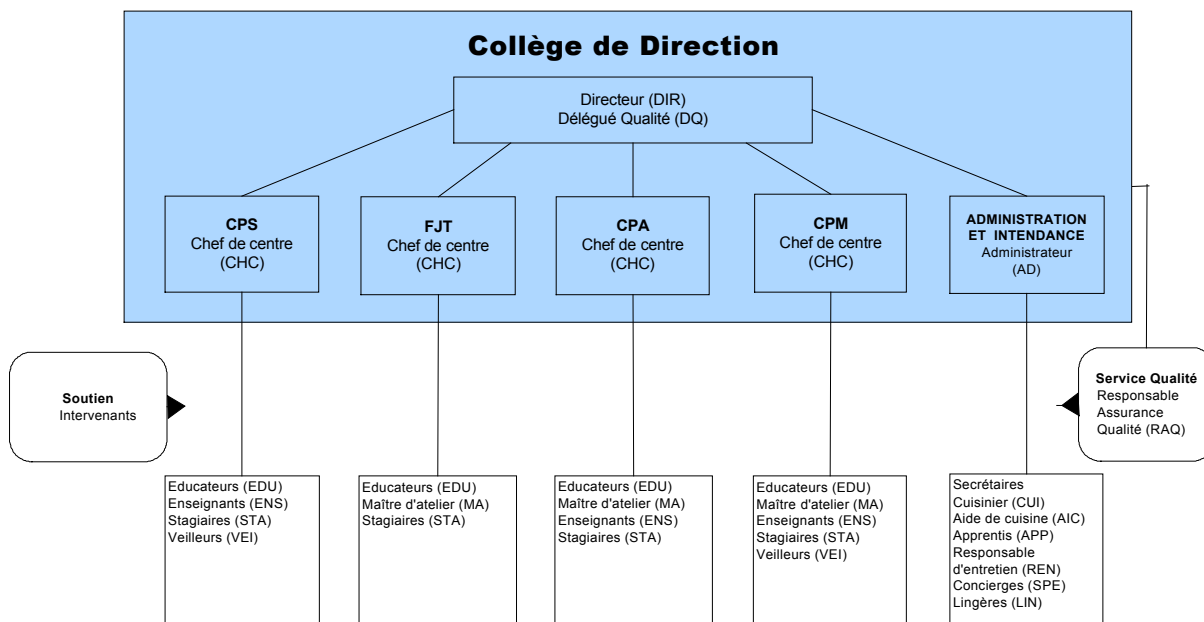
Lors d'un retrait de permis, la direction de l'Institut se réserve le droit de signifier une sanction administrative de type avertissement si l'action professionnelle est influencée négativement par cet état de fait.

2.3.13 Changements de situation personnelle

Tout changement de situation personnelle comme mariage, séparation, divorce, naissance/adoption d'un enfant, changement d'adresse, sera communiqué à la Direction, certaines de ces informations devant être annoncées à diverses instances (caisse de retraite, caisse d'allocations familiales, etc...).

3 Contexte institutionnel

3.1.1 Organigramme – ISR



3.1.2 Nombre de postes par fonction et centre (en %)

	CPS	CPM	CPA	FJT	ADM/INT	TOTAL
Nbre de jeunes selon convention EVS	27	9	18 en internat et 3 à 6 en externat	12 et 3 à 5 en appartement		
FONCTION						
Directeur					100	100
Enseignants	500	50	100			650
Educateurs yc Chef de Centre	1260	470	940	585		3355
Veilleuses	Heures	Heures				
Economie familiale	45					45
Maîtres d'atelier		100	300	1		400
Administration et secrétariat					215	215
Apprenti/stagiaire MPC					100	100
Entretien-nettoyages (4 centres)					300	300
Cuisiniers					200	200
Aides de cuisine					50	50
Lingère					65	65
Responsable Qualité					20	20
TOTAL	1805	620	1340	685	1050	5500

3.1.3 Le Cadre éducatif à Saint-Raphaël²

Le but du cadre éducatif à l'Institut Saint-Raphaël est de briser les séquences répétitives des comportements et de susciter de nouvelles alternatives. Le travail consiste à favoriser le changement et donc, à faire apparaître des conduites nouvelles.

Les multiples jeux conflictuels, les phénomènes de rupture et d'échec sont les déguisements des vrais problèmes des jeunes. Ces masques leur permettent d'éviter les axes de changement nécessaires à leur fonctionnement en société.

Pour aider, il est avant tout indispensable de comprendre les interactions et de poser un bon diagnostic. Nous n'avons guère de prise sur les causes qui prennent leur origine dans le milieu familial, mais nous devons en tenir compte dans l'aide que nous apportons aux pensionnaires, ne serait-ce que pour recevoir un peu de collaboration de la part de certains parents. Nous nous tenons donc principalement à ce qui peut se faire à l'intérieur des moyens limités dont dispose l'Institution (règlement général des centres et politique en matière de toxicomanie)³.

3.1.3.1 Définition

Pour répondre aux attentes escomptées, la mise en place d'un cadre éducatif s'avère indispensable. Celui-ci doit être fixé d'une manière précise et respecté par l'ensemble des collaborateurs. Nous rappelons ici ses caractéristiques essentielles :

- le cadre doit montrer sa position hiérarchique;
- les encadrants doivent connaître le but de leurs exigences, les imposer et aider à leur réalisation;
- le cadre, pour créer un climat de sécurité, doit être clair et prévisible;
- le cadre doit demeurer stable, il ne doit pas anticiper les changements. Il doit permettre de pouvoir procéder par essais et par erreurs;
- le cadre doit accepter que les choses bougent et qu'elles se modifient;
- le cadre doit confirmer les essais positifs, les rendre possibles.

Les techniques d'intervention pour agir dans une situation problématique ne sont pas une fin en soi mais des outils pour faciliter le respect et la sécurité physique et psychologique des individus impliqués dans un contexte donné. Le respect signifie une capacité pour les parties de partager leur pouvoir, c'est-à-dire d'exercer leur droit de parole afin d'exprimer leurs besoins et parvenir à des compromis nécessaires pour vivre dans une société démocratique.

² MABILLARD P., Tentatives de stratégies éducatives pour adolescents cas sociaux en situation d'échecs, Fribourg IFS, 1997, p. 32-34.

³ Cf. Annexes 12.1 et 12.2

Une école qui établit et applique des règles claires et équitables en collaboration avec tous les acteurs concernés (élèves, parents, enseignants, surveillants et directeurs) augmente ses chances de créer un milieu pacifique. L'implication collective de toutes ces personnes doit générer une solidarité locale et un esprit d'équipe où chacun s'engage à respecter et à appliquer les règles plutôt qu'à les ignorer, les violer ou les combattre.

Comme le soulignait Deligny : « sois toi-même et ils seront bien démunis... Si tu joues au policier, ils joueront aux bandits. Si tu joues au bon Dieu, ils joueront aux diables. Si tu joues au geôlier, ils joueront aux prisonniers. Si tu es toi-même, ils seront bien embêtés »⁴.

3.1.3.2 Les ressources de l'éducateur

La vie en Institution, pour les contraintes comme la relative uniformité du mode de vie imposé à l'ensemble et l'autonomie qu'elle induit, est un passage brutal, une confrontation douloureuse au principe de réalité jusque-là contourné ou esquivé.

La fonction éducative inclut un rôle thérapeutique. Pour se construire, le jeune a besoin de se trouver en face d'individus dont l'image pour lui est claire : des professionnels payés pour ce qu'ils font avec lui et qui ont une vie personnelle à laquelle il sent qu'il n'a pas accès. Si l'éducateur a le souci de maintenir pour lui-même cette limite entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle, il devient alors capable de donner à l'éduqué tout juste ce qu'il faut. Mais s'il s'engage trop dans la relation avec le jeune, il risque de se laisser déborder par les situations de détresse ou d'échec.

L'éduqué a besoin d'un cadre de référence, stable dans ses attitudes, capable de refus, tolérant à la régression, bienveillant dans les moments de progression comme s'il les considérait naturels et ordinaires.

Le travail éducatif se fait trop souvent au « coup par coup » avec des objectifs à court terme : séjours limités dans le temps, dans des structures éducatives aux règles précises mais tolérantes aux transgressions. Il faut que l'individu prenne le temps de se construire une identité dans le temps et dans l'espace avant de lui parler d'avenir. Le faire trop tôt serait vain, l'exposant à des échecs et à des rejets chaque fois un peu plus destructeurs.

Etre un modèle, c'est attester de sa présence dans des actes clairs et non équivoques et non pas assouvir une satisfaction narcissique en se mettant en position d'idole. Dans son mode d'intervention journalier, il s'agit pour l'éducateur d'être capable de créer une ambiance de confiance qui favorise la communication. Il doit faciliter le dialogue pour permettre au jeune de trouver ses mots afin de dire sa vie, ses angoisses, ses espoirs et l'aider à faire des choix.

⁴ Deligny, F., Graine de crapule, Paris : Scarabée, 1960, p. 31.

3.1.4 Définition de la clientèle – Types de placement

3.1.4.1 Définition de la clientèle

L'Institut Saint-Raphaël accueille des jeunes (filles et garçons) en difficulté ou menacés au sens des directives de l'OFJ et des dispositions cantonales en la matière. Pour la majorité d'entre eux, nos résidants sont mineurs ; quelques situations concernent de jeunes adultes ayant atteint leur majorité dans le cadre du placement. Nos résidants proviennent principalement de la Suisse romande et du Tessin.

Il s'agit d'enfants et d'adolescents présentant des troubles du comportement importants et s'inscrivant manifestement dans une perturbation sérieuse du contrôle de leurs émotions. Ils sont en proie à des difficultés relationnelles et posent des actes de violence verbale et/ou physique. Ils ne peuvent, de ce fait, être intégrés momentanément dans les écoles publiques, dans un processus d'apprentissage, ou dans le circuit économique ordinaire. Enfin, certains d'entre eux ne disposent pas, dans leur milieu d'origine, d'un encadrement suffisant.

3.1.4.2 Types de placement

Trois types de placement sont possibles à l'ISR :

- **le placement civil** est ordonné par l'autorité tutélaire et il existe une mesure de curatelle ou de tutelle ;
- **le placement pénal** est décidé par le juge des mineurs. Ce dernier bénéficie d'un éventail de mesures éducatives auxquelles il peut recourir en lieu et place de la détention. Une législation spéciale existe pour les adolescents de 15 à 18 ans (art. 82-99 du CP). Le droit pénal des mineurs n'est pas basé sur la notion de culpabilité, mais sur un droit essentiellement éducatif et d'assistance où les mesures éducatives doivent avoir la priorité par rapport aux peines ;
- **le placement social** est ordonné par le Service cantonal de la jeunesse, ou autre service ad hoc. Les parents, le jeune et le service placeur se mettent d'accord pour un placement en institution.

3.1.5 Qualité / efficacité de l'éducation spécialisée⁵

L'illustration ci-après montre schématiquement les divers mécanismes d'action qui régissent le travail socio-éducatif à l'Institut Saint-Raphaël.

Le modèle met en évidence le fait que l'éducation spécialisée est un système complexe avec souvent de longues chaînes d'actions. Au centre de l'illustration se

⁵ MABILLARD P., La Nouvelle gestion publique en regard à l'Institut Saint-Raphaël, DTS Université de Neuchâtel, 2003, p 59-61.

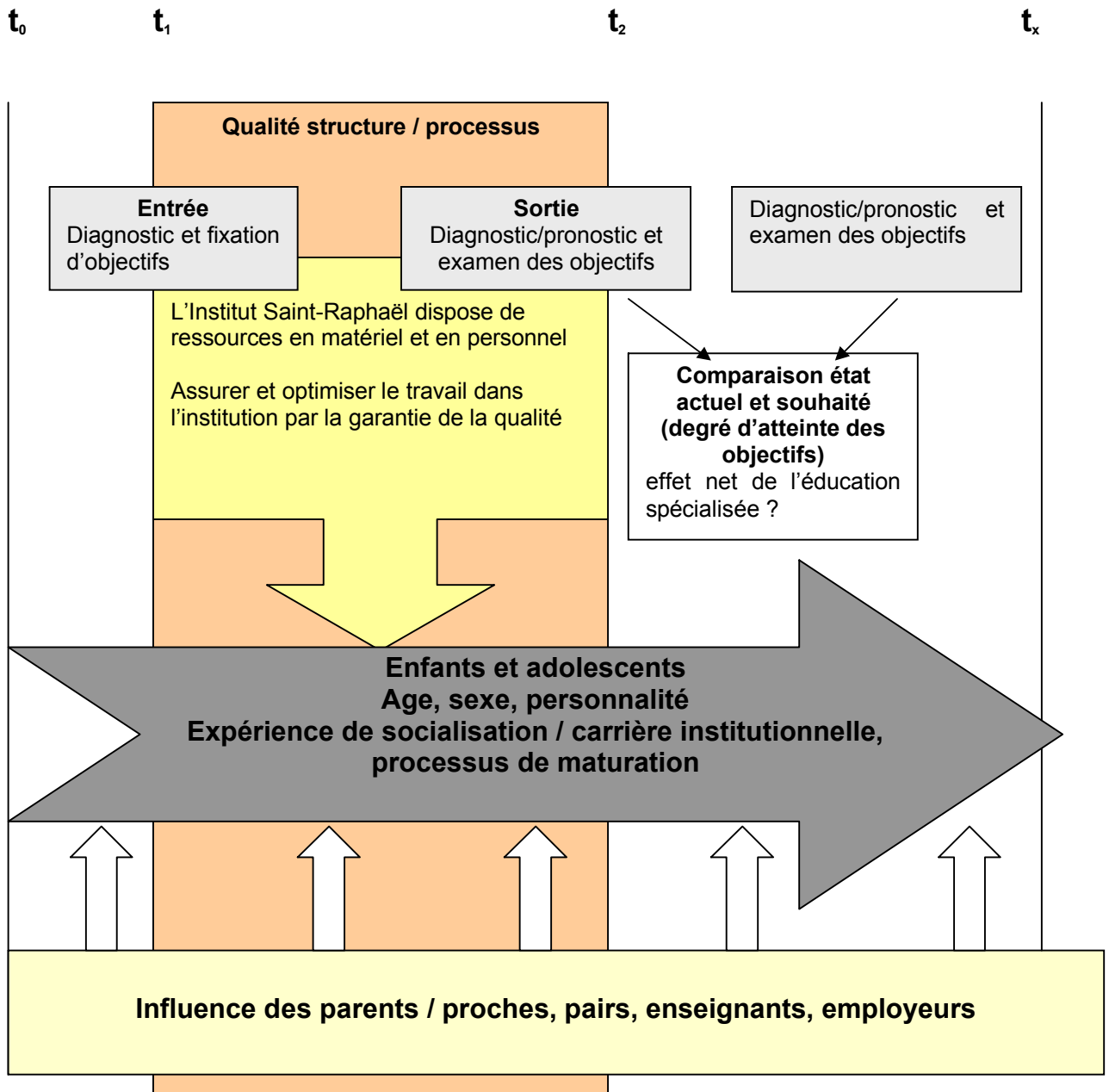
trouvent les enfants et adolescents (grande flèche). Ils passent un certain temps dans leur famille d'origine, dans une autre maison d'éducation, etc., et subissent l'influence de plusieurs personnes (par exemple : parents/proches, pairs, enseignants, employeur).

Au moment t_1 (qui correspond à l'entrée dans l'institution), les divers enfants et adolescents sont dans des conditions très différentes les uns des autres. Ces conditions sont précisément identifiées au moyen d'un instrument diagnostique. En outre, pour tous les résidants, des objectifs individuels réalistes sont formulés et couchés sur le papier.

Entre t_1 et t_2 , l'institution travaille de manière intensive sur l'évolution des mineurs. Parallèlement à cela, des influences extérieures à l'institution, c'est-à-dire venant de l'environnement social, s'exercent aussi. Simultanément, les jeunes sont l'objet de processus de maturation inhérents à leur vie intérieure donc indépendants des facteurs externes.

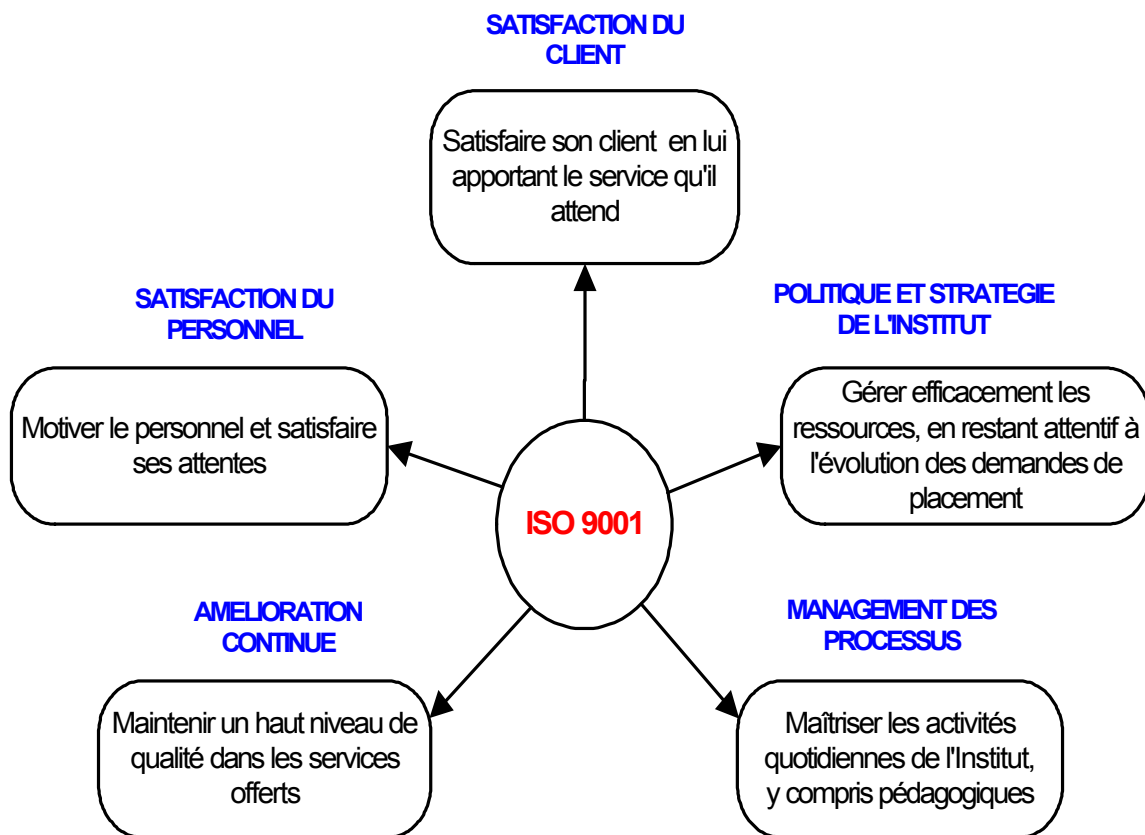
Au moment t_2 (qui correspond à la sortie de l'institution), les objectifs font l'objet d'un examen (comparaison de l'état actuel avec l'état souhaité). La mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints peut être fixée au moment t_2 . Cette mesure d'objectifs atteints au moment t_2 peut être considérée comme l'effet brut à court terme. Cela ne permet toutefois pas de dire si, par exemple, des objectifs atteints dans une large mesure doivent être mis sur le compte du travail accompli dans le cadre de l'institution, sur le compte du travail fourni lors d'un précédent séjour dans une autre structure éducative ou sur le compte de processus internes de maturation. Il est hautement vraisemblable que cela résulte d'une combinaison de tous ces facteurs possibles. De ce fait, vu le nombre élevé de facteurs d'influence possibles, il est extrêmement difficile de mesurer précisément l'ascendant de la prise en charge éducative sur les objectifs atteints.

Influence de la prise en charge éducative



3.1.6 La structure du système qualité de l'Institut Saint-Raphaël

La structure du système qualité de l'Institut Saint-Raphaël se compose de cinq axes.



4 Principes théoriques et options pédagogiques

4.1 Behaviorisme, constructivisme, cognitivisme

Pour des raisons historiques liées au développement des disciplines scientifiques, les rapports entre enseignement et apprentissage sont traités différemment selon les courants théoriques. Par exemple, lorsqu'on parle de théories de l'apprentissage, il est fait référence généralement à des recherches psychologiques. On pourrait tenir des propos analogues pour la sociologie de l'éducation qui propose des explications externes au processus d'enseignement-apprentissage.

En matière d'éducation ou de formation, l'apprentissage peut être considéré : comme un résultat de l'enseignement, dans ce cas c'est plutôt une conception **behavioriste** qui est mise en avant, comme dans la pédagogie de maîtrise ou la pédagogie par objectifs, qui constituent actuellement les instruments de gestion du système éducatif de l'Institut Saint-Raphaël.

4.1.1 Les courants théoriques, leur rapport à l'enseignement et à l'apprentissage

Le **behaviorisme** (ou comportementalisme en français) considère l'apprentissage comme une modification durable du *comportement* résultant d'un entraînement particulier. Motivation, répétition et renforcements positifs de la bonne réponse sont les ingrédients indispensables à tout apprentissage. Pour obtenir le comportement attendu, la matière à enseigner est découpée en unités de comportement, un *programme de renforcements*⁶ doit être prévu pour orienter l'action vers les stimulus cibles (*apprentissage discriminatif*), les répétitions permettent d'assurer l'association stimulus-réponse.

La qualité de l'enseignement consiste à fournir aux jeunes des situations stimulantes, des renforcements adaptés, des rétroactions correctrices sous forme d'évaluation formative. Cette dernière consiste à mettre en place un programme d'entraînement qui assure l'atteinte par tous les élèves des objectifs prescrits. L'apprentissage est défini comme le temps requis pour atteindre un objectif précis pour un niveau de maîtrise déterminé. La variable temporelle est essentielle dans l'apprentissage.

Le **constructivisme** considère l'apprentissage comme un processus de construction des connaissances qui se réalise dans l'interaction entre le sujet pensant et l'environnement dans lequel il évolue. Ces thèses accordent un rôle essentiel aux actions et aux opérations réalisées par le sujet dans la structuration de la pensée. Les connaissances anciennes jouant le rôle de processus d'assimilation des

⁶ Skinner, B.J. (1990). *La révolution scientifique de l'enseignement*

connaissances nouvelles⁷. En d'autres termes, ce qu'un individu va apprendre dépend de ce qu'il sait déjà.

Les thèses constructivistes proposent un modèle universel (système de régulation propre aux systèmes vivants) du développement individuel de l'intelligence, considéré comme une forme particulière d'adaptation. Elles proposent ainsi un modèle unidirectionnel et autonome ; c'est-à-dire interne au sujet et dont l'évolution est indépendante de l'environnement (culturel, éducatif, etc.) et, a fortiori, de l'enseignement.

Cette approche a été largement reprise par les discours pédagogiques et les instructions officielles. Elle fournit la rationalité qui fonde les *méthodes d'éducation actives* dont les pionniers (Claparède, Decroly, Dewey) avaient souligné l'importance de l'action propre de l'élève et d'une pédagogie centrée sur la découverte et l'intérêt.

Ce que l'on retient généralement du constructivisme, dans sa forme vulgarisée, c'est :

- a. l'enfant construit ses connaissances par son action propre ;
- b. le développement intellectuel est un processus interne et autonome ;
- c. ce développement est universel et se réalise par étapes successives ;
- d. l'enfant ne peut « assimiler » des connaissances nouvelles que s'il dispose des structures mentales qui le permettent. En d'autres termes, il ne sert à rien de vouloir enseigner quelque chose à un élève tant qu'il n'est pas « mûr » pour l'assimiler ;
- e. lorsqu'un individu parvient à un niveau de fonctionnement logique, il peut raisonner logiquement quel que soit le contenu de savoir. Si sur le plan théorique, ces différents points sont controversés et remis en cause, il en va autrement pour les instructions officielles et les doctrines pédagogiques.

Ces deux courants théoriques privilégient essentiellement « l'apprenant ». La thèse vygotkienne avance que le psychisme humain est de nature sociale et que les fonctions intellectuelles se développent par l'apprentissage de ces « outils » ou de « systèmes de signes », au premier rang desquels figure le langage⁸. Cette approche historico-culturelle (ou socio-historique, selon les auteurs) se distingue, d'un côté, du réductionnisme behavioriste, de son « immédiateté » et de son « pragmatisme », et, d'un autre côté, du constructivisme piagétien, dont elle refuse les explications « internalistes ». La transmission culturelle scolaire est à la fois la source de la formation intellectuelle et de la socialisation.

⁷ Piaget

⁸ Vygotsky, L.S. (1934/1985). *Pensée et langage*. Paris, Ed. Sociales.

C'est pour rendre compte de ce processus que cette approche étudie les activités sémiotiques et les *processus du socio-constructivisme* dans les situations *d'enseignement-apprentissage*.

La transmission de tels savoirs se distingue des pratiques sociales courantes (familiales, formation sur le tas). C'est la raison pour laquelle l'école propose des situations dites « artificielles » par opposition à des situations qui seraient « naturelles ». Pour ce faire, les rapports sociaux doivent être repensés dans une perspective d'éducation formelle. B. Lahire parle de « pédagogisation des relations sociales »⁹.

4.1.2 Significations sociales et apprentissages

Les effets structurants des significations sociales sur les activités cognitives ont été également largement attestés dans des dispositifs de résolution de problèmes. Les travaux sur le *marquage social*^{10, 11, 12} ont montré que lorsque la tâche fait référence à des régulations sociales (normes, règles, conventions), les sujets la réussissent mieux et en tirent des bénéfices cognitifs pour résoudre des tâches à logique plus abstraite ou voisine. Comme l'explique fort clairement Gilly¹³, des pratiques sociales, plus ou moins ritualisées et propres à des contextes particuliers, régulent les comportements sociaux des acteurs (fonction externe) du double point de vue du but à atteindre et de la façon d'y parvenir. Mais elles sont en même temps organisatrices de la cognition (fonction interne) du double point de vue de la représentation de la tâche et de son mode de résolution. On peut ainsi considérer que le traitement par les enfants des situations-problèmes posées est indissociablement lié au traitement adaptatif « déjà là », évoqué par la signification de la situation à résoudre. Ces effets « de contexte »^{14, 15, 16, 17} font l'objet d'interprétation en termes de « *contrat* » (contrat pédagogique¹⁸) ou en termes de « *position sociale* »¹⁹.

⁹ Lahire, B. (1994). In G. Vincent, B. Lahire et D. Thin (Eds). *L'éducation prisonnière de la forme scolaire ? Scolarisation et socialisation dans les sociétés industrielles*. Presses Universitaires de Lyon.

¹⁰ Doise, W., & Mugny, G. (1981). *Le développement social de l'intelligence*. Paris : InterEditions.

¹¹ Mugny, G. (Ed.) (1985). *Psychologie sociale du développement cognitif*. Berne : Peter Lang.

¹² Perret-Clermont, A.N. (1979). *La construction de l'intelligence dans l'interaction sociale*. Berne : Peter Lang.

¹³ Gilly, M. (1995). Approches socio-constructives du développement cognitif de l'enfant d'âge scolaire. In G. Gaonach' & C. Golder (Eds.), *Manuel de Psychologie pour l'enseignement* (pp.130-167). Paris : Hachette.

¹⁴ Gilly, M. (1995). Approches socio-constructives du développement cognitif de l'enfant d'âge scolaire. In G. Gaonach' & C. Golder (Eds.), *Manuel de Psychologie pour l'enseignement* (pp.130-167). Paris : Hachette.

¹⁵ Are, B. (1988). *Significations sociales contextuelles et résolution de problème: influence sur l'élaboration de stratégies comportementales et cognitives*. Mémoire de D.E.A, Université de Provence, Aix.

¹⁶ Grossen, M. (1988). *La construction sociale de l'intersubjectivité entre adulte et enfant en situation de test*. Cousset : Delval.

¹⁷ Schubauer-Leoni, M.L. (1986). Le contrat didactique: un cadre interprétatif pour comprendre les savoirs manifestés par les élèves en mathématiques. *European Journal of Psychology of Education*, 1 (2), 139-153.

¹⁸ Cf. Annexe 13.1, 14.1, 15.1 et 16.1

¹⁹ Monteil, J.M. (1989). *Eduquer et former. Perspectives psycho-sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

4.1.3 Evaluation et behaviorisme

Les principes pragmatiques sur lesquels se fonde la pédagogie par objectifs²⁰ proviennent des thèses behavioristes. La conception d'un tel enseignement programmé repose nécessairement sur la définition préalable d'un objectif à atteindre. Ce dernier, défini en termes de comportement, doit être observable, mesurable, quantifiable.

4.1.4 Les objectifs pédagogiques

La définition des objectifs permet d'éclairer les relations entre les intentions éducatives et les résultats des individus. Elle est progressivement devenue le noyau dur d'une véritable technologie des objectifs pédagogiques²¹.

La mise en œuvre d'un objectif opérationnel (but, conditions de réalisation, critères d'évaluation) produit un changement dans les pratiques éducatives : la régulation pédagogique ordinairement spontanée fait place à une pratique évaluative, elle aussi, davantage « instrumentée »²², appelée évaluation par objectifs ou critériée. Cette dernière est souvent opposée à l'évaluation normative qui se fonde sur une distribution de mesures obtenues par une population donnée. Cependant celle-ci ne permet pas de savoir si l'objectif est atteint ou pas. En revanche, l'évaluation critériée consiste à définir des critères de réussite et un seuil d'acceptabilité.

4.1.5 La pédagogie par objectifs

Le moteur de la pédagogie par objectifs est constitué par l'évaluation formative et critériée. La pièce essentielle, telle que l'ont conçue Tyler et Bloom dans les années 50, est constituée par « les objectifs et la manière dont les élèves peuvent les maîtriser ». Cette perspective place au premier plan l'accompagnement de l'élève vers la réalisation des objectifs préalablement fixés. L'efficacité pédagogique dépendra donc de la qualité des prises d'informations en fonction des objectifs visés.

La pédagogie par objectifs doit surtout chercher à provoquer chez les résidants des changements d'attitude, ce qui était déjà la préoccupation majeure de Freinet. Il affirmait que « le talent peut être développé », préfigurant en quelque sorte le courant moderne de l'éducabilité cognitive, mais sans entretenir d'illusion sur la possibilité de modifier les intelligences. Il faut donner le temps d'apprendre aux élèves et leur apporter l'aide qui leur permettra de s'investir davantage.

Dans le cadre de la prise en charge éducative à l'Institut Saint-Raphaël, il s'agit de construire un contexte d'apprentissage auto-porteur. L'aide apportée aux résidants s'oriente vers la conscience d'apprendre et vers sa propre autonomie, celle-ci devant principalement être prise au sens intellectuel. Ici, la pédagogie par objectifs prend en compte le « système-groupe » - au sens systémique – elle joue sur l'organisation du

²⁰ Lorenz, G.(1973). *Apprendre pour maîtriser*. Lausanne : Payot. (Traduction française de Bloom, B.J. (1971). *Learning for mastery*.).

²¹ Pocztar, J. (1987). *La définition des objectifs*. Paris : ESF, 1987, 3e éd.

²² Allal, L. (1981). *Evaluation formative : entre l'intuition et l'instrumentation*. Neuchâtel : IRDP.

temps et des apprentissages. C'est donc une pédagogie essentiellement interactive, qui ne peut se satisfaire d'échanges purement affectifs. Elle entend s'inscrire dans la durée pour accorder à l'élève tout le temps dont il a besoin pour apprendre mais aussi, afin de prévenir certaines dérives, toutes les aides qui lui permettront d'apprendre plus vite.

4.2 Options pédagogiques

4.2.1 La pédagogie de l'aventure ou pédagogie par l'expérience

« J'entends et j'oublie. Je vois et je me souviens. Je fais et je comprends. » Confucius

Les expériences vécues constituent une part très importante du développement humain. Celles qui sont vécues activement exercent une influence plus formatrice sur l'âme et la personnalité que les expériences diffusées « de seconde main » par la télévision, les médias ou l'école.

Aussi, ces dernières années, la pédagogie de l'aventure, en se basant sur le principe d'une pensée qui prend en compte l'ensemble « tête-cœur-main » mis en lumière par la pédagogie nouvelle, s'est imposée toujours davantage en complément (ou en alternative) des méthodes traditionnelles d'éducation et d'apprentissage.

En pédagogie de l'aventure, l'aventure s'utilise comme un outil pédagogique qui a pour but de développer des connaissances, des habiletés et des attitudes, telles que :

- renforcer le moi : estimation réaliste et positive de soi-même ;
- rapport à la réalité : discerner et accepter ses propres limites ;
- rapport conscient à son propre corps : fournir un effort, résister, différer la satisfaction des besoins ;
- développer sa capacité à communiquer, à coopérer, à accepter les conflits ;
- prendre des responsabilités envers soi-même et les autres soit éveiller la solidarité ;
- se confronter aux fondements de notre vie (nature, culture, civilisation) et gérer son propre comportement ;
- faire l'apprentissage de compétences nouvelles.

Sa particularité c'est de miser sur l'implication physique et émotionnelle des participants pour faire émerger des compétences, le tout à travers des activités d'aventure (ateliers, simulations, sports, parcours d'aventure en hauteur, etc.). Ces activités sont organisées pour tracer un parallèle avec la réalité du jeune et son projet pédagogique, en plus d'inclure le plaisir du jeu.

Enfin, la pédagogie de l'aventure se fonde en particulier sur les aspects suivants :

- l'activité en petit groupe offre la possibilité de tester et de vivre de nouvelles compétences sociales dans un cadre protégé ;
- grâce à l'activité sportive, « l'aventure » est vécue physiquement ;

- le sport permet une approche complète de soi-même. Le corps, l'esprit et l'âme sont également sollicités ;
- dans la vie quotidienne, l'accent est mis sur la responsabilité propre de chacun et sur la solidarité ;
- par le contact constant avec la nature, on comprend mieux la signification de celle-ci pour l'être humain ;
- le rapport à la réalité est présent durant tout le séjour. Les activités proposées peuvent aussi être exercées à domicile sans difficulté.

D'un point de vue pédagogique, un projet établi sur des critères de pédagogie de l'aventure offre, à court ou à long terme, d'excellentes possibilités d'accompagner des processus de développement de la personnalité. Par le fait qu'on est sans cesse à côté des autres et dépendants des autres, on vit constamment des situations qui peuvent être exploitées pédagogiquement.

C'est pourquoi, cette approche est surtout pertinente avec les adolescents (notamment ceux en échec, en mal de projet ou dont l'expérience scolaire est douloureuse), la capacité à analyser son histoire et à se projeter étant insuffisante chez les jeunes enfants. En effet, ici le projet ne sert pas seulement les activités de la classe, il n'est pas non plus un simple outil de l'orientation ou de l'insertion. Il est à la base de la démarche d'autonomie de la personne, l'autonomie étant entendue comme « vivre selon un projet existentiel authentique, en retirant dans le présent la satisfaction de réaliser un projet d'anticipation personnel bâti sur les valeurs cohérentes d'un désir dont on connaît la genèse ».

Dans cette conception, la pédagogie de projet consiste à articuler passé-présent-futur pour aider les individus en formation à élaborer un projet motivé, c'est-à-dire un projet d'anticipation qui s'articule de façon logique avec le projet existentiel, un projet personnel qui ne soit pas « décharné », mais qui s'enracine dans l'histoire de l'individu et ait une signification profonde pour lui.

Plus précisément, les objectifs généraux et les moyens proposés dans le cadre d'une démarche de pédagogie de l'aventure avec des adolescents sont les suivants :

PRINCIPES		
Objectifs généraux	Apprendre aux adolescents à :	Moyens proposés
Devenir actif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etre créatif ▪ Se débrouiller ▪ Evaluer son action ▪ Se décider ▪ Maîtriser la réalité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Education par l'action ▪ Jeux ▪ Jeux coopératifs ▪ Activités en plein air ▪ Activités récréatives ▪ Evaluation, conseils ▪ Exploits ▪ Aventures
Devenir autonome	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Décider ▪ Se débrouiller ▪ Progresser ▪ S'engager ▪ Respecter la parole donnée ▪ Prendre ses responsabilités 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participation de tous à toutes les étapes de l'aventure ▪ Système d'évaluation ▪ Système de progression par objectifs

Principes théoriques et options pédagogiques

Objectifs généraux	Apprendre aux adolescents à :	Moyens proposés
Devenir confiant	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se forger des valeurs ▪ Se connaître ▪ Avoir confiance a priori dans le groupe ▪ Se connaître ▪ Se sentir bien dans sa peau ▪ Avoir confiance en soi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorisation de chacun
Devenir conscient et critique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se connaître ▪ S'ouvrir au monde réel ▪ Etre constructif ▪ Devenir capable d'analyser une situation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activités ouvertes à d'autres réalités, à d'autres jeunes ▪ Jeux coopératifs ▪ Animation spirituelle ▪ Progression par objectifs ▪ Charte
Devenir libre et responsable	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vivre une liberté responsable ▪ Etre créatif ▪ Prendre position ▪ Respecter la liberté de l'autre ▪ Respecter sa parole ▪ Dire oui, dire non 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auto-éducation ▪ Evaluations ▪ Activités créatives ▪ Progression individuelle ▪ Prise de responsabilité
Devenir un être intérieur	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se remettre en question ▪ Vivre les valeurs qu'ils se sont choisies ▪ Se connaître ▪ Se construire une échelle de valeur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proposition de lieux et moments propices à la réflexion
Devenir un être équilibré	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer harmonieusement leur corps, leur caractère et leur personnalité, leur intelligence et leur spiritualité, leur relation aux autres ▪ Faire concorder ce qu'ils pensent, ce qu'ils disent, ce qu'ils font, ce qu'ils sont. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activités variées selon les contrées de l'aventure ▪ Activités sportives et de plein air ▪ Evaluations

4.2.2 Respect et éducation

Rappelons que le mot « respect » tire son origine du latin *respectus*, qui veut dire « égard, considération », lui-même dérivé de *respicere*, qui signifie « regarder en arrière ». Selon la définition du Petit Robert, il signifie « sentiment qui porte à accorder à quelqu'un une considération admirative en raison de la valeur qu'on lui reconnaît, et à se conduire envers lui avec réserve et retenue, par une contrainte acceptée ».

La notion de respect est présente dans tous les programmes et activités proposés par l'institution dans l'accompagnement des jeunes qu'elle accueille. Elle touche toutes les questions concrètes qui traversent la prise en charge éducative de notre établissement : la vie en internat, le règlement des centres, le soutien scolaire, l'orientation professionnelle, l'organisation du temps socio-éducatif scolaire et professionnel, l'aménagement des espaces, l'hygiène et la sécurité, la vie en collectivité.

Il s'agit de mieux prendre en compte les attentes et les besoins de nos résidants afin d'améliorer leurs conditions de vie au sein de l'Institut Saint-Raphaël tout en leur apportant des valeurs socialement partagées. Aussi, une série de dispositions concourent explicitement au développement des « valeurs de respect ».

Les valeurs éducatives fondées sur le principe de « respect » peuvent être comprises comme une forme de contrat moral qui intéresse l'ensemble des personnes vivant et travaillant au sein de l'Institut Saint-Raphaël.

De ce principe découlent trois « interdits » dans le cadre de notre prise en charge, soit :

- les actes de violence,
- la consommation, détention, vente de produits psychotropes,
- ainsi que les relations sexuelles.

L'infraction à l'un de ces « interdits » oblige l'institution à réunir, dans les meilleurs délais, l'ensemble des partenaires du placement (service placeur, famille, jeune) afin d'en redéfinir les objectifs.

4.2.3 La sanction positive²³ comme facteur de résilience

« Primitivement, sanctionner – sancire en latin – signifie rendre sacré (sacer). La sanction (sanctio) est l'acte par lequel on établit une loi ou un traité de manière irrévocable. »²⁴

Trop souvent, le concept de « sanction » est assimilé à celui de la punition. Mais la sanction peut aussi être une récompense. La sanction positive signifie une valorisation d'un comportement, d'un effort fourni par un enfant qui vit en institution. Ce terme de « sanction positive » englobe un nombre considérable de gestes. Ainsi, le renforcement positif est une forme de sanction positive au même titre que les encouragements et les félicitations.

« Sanctionner une action, c'est reconnaître sa valeur et lui attribuer sa conséquence méritée : bonne, la récompense ; mauvaise, le châtement »²⁵.

« La sanction, sous forme de récompense ou de punition, est une évaluation concrète des comportements. Dans une perspective éducative, elle attire l'attention sur les conséquences des actes et invite l'acteur à élargir le champ de représentation de ses activités au-delà de la satisfaction de ses propres besoins. Les sanctions encouragent ou inhibent, neutralisent ou aiguillonnent les tentations. D'un point de vue clinique, le retentissement des sanctions s'articule sur l'affectivité et ses intrications complexes entre identification et estime de soi, culpabilité et honte. »²⁶

Dans la pratique éducative au sein de l'institution, la sanction positive forme un outil éducatif de base. Elle est définie dans le cadre institutionnel, elle est présente dans les programmes, le règlement, les activités proposées. Du fait qu'elle est établie dans le concept de prise en charge, elle guide toute intervention des éducateurs.

²³ Les effets de la sanction positive ont fait l'objet d'un travail de diplôme dans le cadre de la formation d'éducateur spécialisé à la Haute Ecole Valaisanne Santé-Social de Sion.

²⁴ Prairat Eirick, Sanction et socialisation, Presses universitaires de France, Paris, 2001, p.27

²⁵ Froidure Edouard, Les sanctions en éducation, Ed des Stations de Plein Air, Bruxelles, p.225

²⁶ Définition tirée du dictionnaire de psychologie 1991.

Concrètement, à l'Institut Saint-Raphaël, la sanction positive est intégrée sous forme de phases qui consistent à octroyer des privilèges à l'enfant qui présente un comportement adéquat avec les règles. Son comportement est évalué selon plusieurs critères suivant le centre où l'enfant est placé, tels que :

- respect des adultes
- respect des jeunes
- respect des horaires
- politesse
- hygiène
- ordre
- emplois...

Les privilèges consistent en des sorties individuelles, des rentrées avancées pour les week-ends, la participation à des activités payantes,...

On peut ressortir de nombreux effets de la sanction positive dans le cadre de l'Institut Saint-Raphaël. Elle est en lien direct avec le respect puisqu'elle permet de l'influencer de manière positive. Sur le long terme, elle permet de valoriser l'enfant, de lui donner une estime de soi suffisante, d'initier une relation de confiance entre l'enfant et l'éducateur et d'une façon plus large, de favoriser l'intégration du jeune dans la société par une meilleure adaptation sociale.

Notre institut a mis en place un processus par phases (grille d'évaluation internat)²⁷ dans lequel va évoluer le jeune tout au long de sa prise en charge ; celui-ci, avec la gestion des écarts²⁸, constitue l'un des nombreux outils pédagogiques mis à la disposition de l'éducateur pour l'apprentissage du cadre de vie (règles, programme, locaux, environnement).

²⁷ Cf. Annexe 13.2, 14.2, 15.2 et 16.2

²⁸ Cf. Annexe 13.3, 14.3, 15.3 et 16.3

5 ISR au quotidien : le Centre pédagogique et scolaire

Case postale 177
1971 Grimisuat

Tél. : 027 / 398.24.41
Fax : 027 / 398.24.43

Mail : cps@saint-raphael.ch



Caractéristiques

Type	:	mixte	
Nombre de jeunes pouvant être accueillis	:	27	
Âge	:	9 à 16 ans	
Equipe éducative	:	Chef de Centre	(100 %)
		Educateurs/trices	(1160 %)
		Enseignant(e)s	(500 %)

Le Centre pédagogique et scolaire accueille des filles et des garçons en âge de scolarité obligatoire répartis dans de petites unités de vie à caractère familial.

Il offre un enseignement individualisé, renforcé par un appui spécifique, et qui favorise le développement des connaissances scolaires.

Les jeunes bénéficient d'un encadrement éducatif basé sur un projet pédagogique personnalisé.

Une infrastructure importante - terrains de foot, de basket, de volley, piscine, salle polyvalente, mur de grimpe, etc. – est à disposition.

5.1 L'admission

L'expérience nous a démontré à quel point un placement est douloureux et difficile à accepter par l'ensemble de la famille. Même dans les situations les plus délétères, il s'agit bien d'une séparation et elle est souvent ressentie comme un désaveu par beaucoup de parents et une peur de l'inconnu par le jeune. La notion « d'accueil » s'avère donc importante et constitue un fil rouge dans les trois étapes de l'admission, soit contact et informations, visite, et stage d'admission.

5.1.1 Contact et informations

Tout commence par une première prise de contact informelle avec le responsable du Centre pédagogique et scolaire de notre Institut. Cette initiative est, le plus souvent, prise par le représentant du service placeur. L'adhésion des parents est fortement souhaitée, mais n'est pas démontrée dans tous les cas. A ce moment du processus, le jeune n'est que rarement partie prenante d'un futur placement.

5.1.2 Visite

La situation du jeune et de la famille est maintenant connue. Le Centre pédagogique et scolaire paraît un lieu d'accueil adéquat ; une visite est organisée. A ce stade, chacune des parties concernées collabore à l'acceptation et la réalisation du futur placement.

Ce premier entretien réunit le jeune, ses parents, son assistant social et le Chef de centre. Ce dernier présente la structure au jeune et à ses parents. Il en précise le fonctionnement (règles d'ordre général) et leur expose le programme annuel dans son ensemble (horaires, planning et déroulement des temps hors scolarité, etc.). Il sensibilise les parents concernés aux aspects sécuritaires (règles et prise en charge) et sollicite la responsabilité de chacun.

Après cette partie explicative, la visite des lieux permet aux participants de mieux comprendre ce qui vient d'être énoncé.

5.1.3 Stage d'admission

A la fin de la visite, un stage est proposé. Il est soit fixé de suite, soit sujet à réflexion. Dans les deux cas, il est souhaité que le jeune exprime ses motivations.

Le stage est fixé et sa durée est définie avec les différents partenaires. Ce temps permet d'observer le potentiel du jeune et de vérifier l'adéquation entre sa problématique et la mission du centre.

Durant ce séjour, le jeune participe à toutes les activités proposées par le centre pédagogique et scolaire que ce soit en classe, ou en internat. Dans le cadre de l'école, nous chercherons à situer le niveau de scolarité du jeune afin d'élaborer un

programme scolaire répondant à ses réels besoins. L'internat évalue au quotidien les capacités du jeune à l'aide de la grille d'évaluation²⁹ qui servira à établir un rapport³⁰.

Le jeune, bien qu'il n'ait pas toujours le choix, est invité à découvrir le système proposé, ainsi que les adultes qui l'accompagnent.

5.2 Les étapes de l'évaluation

En préambule, nous tenons à dire qu'à tout moment de son placement le jeune participe à la construction de son projet et a connaissance de toutes les informations qui le concernent.

5.2.1 La synthèse d'admission

Cette rencontre intervient à la fin de la période de stage d'admission. Il rassemble le jeune, ses parents, son assistant social, son éducateur de référence (éducateur désigné pour suivre le jeune en particulier durant son séjour au centre), et le Chef de centre.

Durant cette réunion, l'éducateur de référence rapporte les évaluations quant à la vie en internat, les compétences sociales du jeune, ainsi que les observations scolaires relevées par l'enseignant. Le potentiel du jeune est analysé sur la base d'une évaluation quotidienne par chaque secteur et nous permet de donner un préavis quant au placement.

Dans l'affirmative, le bilan se termine par la signature d'un contrat probatoire³¹ qui porte sur les attentes et les objectifs du placement souhaités par les parents et le service placeur. Toutes les personnes présentes signent ce document.

5.2.2 La synthèse initiale

Ce moment de partage clôt la période préalablement fixée pour procéder à l'élaboration du projet pédagogique du jeune.

Le jeune séjourne au centre depuis plus ou moins 3 mois. Durant ce temps, il aura démontré ou non certaines compétences scolaires. Il a identifié ses forces et ses besoins avec le référent de chacun des secteurs. Des éléments (école – internat) supplémentaires en terme de compétences s'y sont greffées, les bases d'analyses sont plus étoffées. Cette démarche a permis de poser des objectifs opérationnels.

Le contrat pédagogique³², dans lequel sont inscrits les objectifs du placement à atteindre peut être signé, par le jeune, les parents, le service placeur, l'éducateur de référence et le Chef de centre.

²⁹ Cf. Annexe 15.2

³⁰ Cf. Annexe 15.4

³¹ Cf. Annexe 12.3

³² Cf. Annexe 12.4

5.2.3 La synthèse intermédiaire

La synthèse intermédiaire a pour but de faire un point de situation quant aux objectifs posés. L'avancement dans le travail fourni par toutes les parties concernées ainsi que la pertinence et l'actualité des objectifs sont analysés. Les hypothèses pour l'année suivante peuvent être évoquées. L'orientation du jeune est redéfinie jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.

5.2.4 La synthèse de préavis

Il s'agit-là d'un moment capital car lors de cette séance, qui réunit tous les acteurs du placement, le centre émet des propositions d'avenir pour le jeune. Ces propositions sont le résultat du degré de réalisation des objectifs, du niveau de compétences acquis, des besoins encore actuels du jeune et des différentes observations de comportement réalisées tout au long de l'année.

Le rôle de l'institution ne consiste qu'en une présentation objective des compétences et des besoins du jeune. Au vu de tous les éléments présentés, l'autorité de placement se déterminera pour la solution qui servira au mieux le projet de vie du jeune en fonction du contexte actuel (situation familiale, formation, contraintes pénales, etc.). La famille reste un élément déterminant quant à la décision finale de l'issue ou la poursuite du placement.

Ils signent, conjointement avec le service placeur et le centre, le document « Avenir social³³ ».

5.3 Suivi du jeune

5.3.1 Mise en place du projet

Dès la signature du contrat probatoire, les responsables de chaque secteur d'encadrement définissent, avec le jeune, les objectifs à travailler et constituent le projet pédagogique. Il est important que le jeune soit sollicité pour l'élaboration de ce projet car il sera « l'agent » de son propre changement.

Les objectifs définis porteront, par exemple pour l'internat, sur l'entretien de l'espace personnel et la gestion d'un petit budget. La classe travaillera le maintien ou l'acquisition des compétences scolaires. Les besoins du jeune restent la référence de notre prise en charge.

5.3.2 Signature et suivi du contrat pédagogique

La signature du contrat pédagogique s'effectue lors de la synthèse initiale. Chacun des partenaires avalise les objectifs posés et s'engage à la mesure de ses moyens.

Pour le jeune, ce sera la nécessité d'une implication constante qui sera relevée. Pour les parents, ce sera le soutien fourni et l'accueil durant les week-ends et les

³³ Cf. Annexe 12.5

vacances mais aussi la présence aux séances et l'échange d'observations et d'informations. Le service placeur a également le devoir de présence, de soutien et d'échanges. Son représentant a aussi pour fonction de vérifier le bien-fondé du placement. L'institution quant à elle s'engage à pourvoir aux besoins du jeune dans la mesure de sa mission et de ses moyens et a le devoir d'organiser les différents espaces de rencontres et d'échanges entre tous les partenaires.

Le suivi du contrat pédagogique s'effectue par secteur, au moyen des critères d'évaluation énoncés dans le projet pédagogique, mais également par des comptes-rendus réguliers qui se font soit durant les colloques de l'équipe éducative, soit lors de rencontres réunissant le pourtour social.

5.3.3 Références

Chaque jeune admis au Centre pédagogique et scolaire est suivi par un éducateur référent et bénéficie également des prestations d'un enseignant. Ces intervenants sont les garants des étapes que le jeune doit franchir.

Ils mettent en place des entretiens personnels avec le jeune et créent un lien de confiance lui permettant de comprendre le sens des efforts demandés.

L'éducateur est la personne qui porte la plus grande partie du projet ; il est chargé de coordonner les annotations des différents secteurs entourant le jeune. C'est également lui qui est responsable de la collaboration avec la famille, qui s'occupe de la gestion du budget mensuel du jeune, de la mise en place d'activités extérieures ou encore d'espaces thérapeutiques auprès d'intervenants extérieurs. Une co-référence est mise en place pour pallier à ses absences (vacances, formations, maladie).

5.3.4 Passage inter-centre

Suivant l'évolution personnelle du jeune et/ou de sa situation hors institution, l'accompagnement offert par l'Institut Saint-Raphaël peut dépasser le cadre d'un seul de ses centres. Ainsi, un jeune peut, par exemple, être admis au Centre pédagogique et scolaire et être transféré ensuite au Centre de préformation mixte, ou encore séjourner dans le centre précité et être admis ensuite au Foyer pour jeunes travailleurs, etc. Dans les formalités administratives, cela produit une fin de placement pour le centre initial et un nouveau placement pour le centre récepteur.

Le suivi du jeune prend alors une importance significative dans le déroulement de ce passage. L'éducateur référent transmet le projet de transfert à son Chef de centre. Celui-ci organise une rencontre avec le pourtour social afin d'avaliser le projet. Dès ce moment, les responsables de structure organisent la visite du nouveau lieu de vie afin de présenter son fonctionnement au jeune et transmettre les informations au futur référent. Dans l'idéal le pourtour social devrait être présent lors de cette visite.

L'éducateur, qui a pour rôle d'être le nouveau référent, a, quant à lui, pour devoir de solliciter régulièrement son collègue afin de favoriser l'évolution la plus efficiente

possible du jeune au sein de l'Institut Saint-Raphaël. Une collaboration interne sans faille et une co-solidarité de l'accueil et du projet du jeune est requise.

5.4 Fonctionnement des phases

Au Centre pédagogique et scolaire, les phases sont graduées de 1 à 3 et sont évaluées au moyen de grilles faisant référence à un système d'observation directe du comportement. Les items observés dépendent des deux secteurs suivants :

- le secteur social ou internat
- le secteur scolaire

Pour le secteur internat, nous comptons 10 points observés, notés quotidiennement à partir de 0 = niveau d'opposition jusqu'au niveau 5 = où le niveau d'investissement est le plus élevé.

Pour ce qui est du secteur classe, 5 points essentiels sont évalués. Le jeune débute la période avec 42 points. Il est ensuite évalué quotidiennement et peut soit gagner 2 points, soit perdre 2 points selon son comportement et son investissement.

Chaque semaine, une moyenne par secteur est effectuée. Elle détermine la phase dans laquelle le jeune va se situer durant la prochaine semaine. Les résultats sont envoyés aux parents et au service placeur.

Les phases se présentent ainsi :

Le jeune en **phase 1** a fait preuve d'un bon investissement et d'un comportement adéquat tant sur le secteur scolaire que celui de l'internat. Cette phase permet au jeune d'être reconnu dans ses efforts et de bénéficier de certains avantages liés à son âge et son développement (sorties loisirs, activités programmées).

Le jeune en **phase 2** a fait preuve de régularité dans son investissement et son comportement. Toutefois l'encadrement et le soutien de l'adulte restent importants et nécessaires à son développement. Dans notre prise en charge, la phase 2 démontre une stabilisation de la situation du jeune tant sur le plan scolaire que social. Elle permet au jeune de pouvoir mettre en place des activités extérieures.

La phase 3 représente les conséquences d'une série d'agissements défavorisant momentanément les possibilités d'intégration sociale. Cette phase est appliquée pour deux raisons principales : soit le jeune commet un acte grave (irrespect, violence, consommation de produits psychotropes), soit il cumule les difficultés et donc la perte de nombreux points lors de sa semaine. La phase 3 est décrétée lorsque le jeune commet un acte franchissant les interdits énoncés par l'Institut et/ou la société, ou lorsque la moyenne atteinte est située au-dessous de la cotation 3. Elle implique une mise en place restreinte d'activités extérieures.

Le barème du Centre pédagogique et scolaire se présente comme suit :

En phase 1, sont autorisées :

- ✓ 1 sortie individuelle (de loisirs) dans la semaine
- ✓ 1 retour à la maison un vendredi soir au lieu du samedi

En phase II :

- programme quotidien normal
- les retours à la maison se font toujours le samedi matin

En phase III, les exigences suivantes sont posées en totalité ou selon les situations :

- ⇒ 1 week-end de retenue, le retour à la maison est refusé
- ⇒ les sorties individuelles sont annulées
- ⇒ la participation aux activités payantes organisées dans le cadre de la prise en charge est remise en cause
- ⇒ 1 marche obligatoire

Le système de phases tel qu'appliqué au Centre pédagogique et scolaire permet une évaluation précise, pour le jeune et pour l'adulte, du niveau de compétences du jeune.

5.5 Organisation du séjour

Pour la plupart des jeunes qui sont admis à l'Institut Saint-Raphaël, les notions d'organisation temporelle sont très aléatoires. C'est pourquoi le séjour est structuré de manière à faciliter l'apprentissage de ces rythmes, indispensables au bon fonctionnement en société.

5.5.1 Déroulement de la journée

La journée, au Centre pédagogique et scolaire, débute à 07.00 heures. Au minimum, un éducateur par groupe est présent (pour les trois groupes, trois personnes). Il accompagne le jeune lors du lever et développe, en priorité, l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne.

Le petit déjeuner est le premier moment de vie communautaire et de partage de la journée.

Les emplois du matin (rangement du réfectoire, de la table, vaisselle, entretien de leur chambre, etc.) sont effectués par les jeunes. Durant ce temps, l'éducateur contrôle les chambres et procède aux premières évaluations de la journée.

Dès 08.05 heures, les jeunes sont en classe, et ce jusqu'à 11.30 heures. Ils réintègrent l'internat où deux éducateurs par groupe les accompagnent durant le temps de repas. Les tâches domestiques (emplois) sont aussi assurées par les jeunes, avant de reprendre la classe dès 13.45 heures. La journée d'école se termine à 16.20 heures, ils bénéficient alors d'un moment de loisirs (détente, jeux, etc.).

Suivant l'autonomie du jeune, une étude peut être organisée directement après les activités classe. Les éducateurs présents veillent au cadre, répondent aux sollicitations, mais la qualité du travail est gérée par l'enseignant.

Dans le cas où il n'y a pas d'étude, le temps qui s'étend jusqu'à l'heure du souper est un moment de détente.

Le souper se déroule sur le même mode que les autres repas (présence des éducateurs, emplois).

Il est suivi, dès 18.30 heures, par les activités de sport et/ou de loisirs organisées par le personnel encadrant. Ces activités diffèrent chaque jour ; certaines sont obligatoires d'autres à choix; elles sont organisées en fonction de la saison et/ou du choix et des possibilités du moment. Le mercredi après-midi, les activités sont gérées par les éducateurs. Le vendredi soir quant à lui est occupé par les emplois de la semaine (grands nettoyages) et des activités de loisirs organisées par l'adulte dès que ces tâches domestiques hebdomadaires sont terminées de manière satisfaisante.

L'heure d'aller en chambre se situe à 21.15 heures et si, par principe, l'extinction des feux est fixée à 21.45 heures, une certaine souplesse s'avère nécessaire face aux problèmes d'endormissement régulièrement constatés auprès des jeunes.

Le(a) veilleur(se) de nuit entre en fonction à 21.30 heures. Lors des tournées de chambres effectuées de façon régulière, cette personne est souvent amenée à écouter les doléances des jeunes.

Un éducateur est présent en veille passive. Il est le répondant pédagogique en cas de situation conflictuelle ou de besoins de soins médicaux. Il interpelle les instances adéquates en cas d'urgence.

5.5.2 Déroulement de la semaine

Au Centre pédagogique et scolaire, la semaine commence le dimanche soir. Le transport des jeunes jusqu'au centre est assuré par l'éducateur présent au moyen du véhicule de l'Institution. Ils ont rendez-vous à la gare de Sion à une heure convenue.

La scolarité occupe toutes les journées de l'élève du Centre pédagogique et scolaire. Le temps de scolarité est similaire aux écoles publiques avec des cours les lundi, mardi, jeudi et vendredi sur toute la journée ainsi que le mercredi matin.

La semaine s'achève le samedi matin ; l'éducateur emmène les jeunes à la gare de Sion en fonction des horaires qui leur permettent de rejoindre leur famille.

5.5.3 Déroulement du week-end

Il y a deux raisons principales pour lesquelles un jeune doit être accueilli par le centre pour le week-end.

Ce peut être dû à un milieu familial en grande difficulté, une impossibilité d'accueil ponctuelle pour la famille, un état conflictuel ou de rupture de relation entre le jeune et ses parents, ou encore une absence de ces derniers. Dans le cas d'une situation familiale qui se péjore de manière ponctuelle ou permanente, l'accueil pour le week-end est sollicité par le service placeur et/ou les parents ; cette question est précisée au jeune lors de la visite du centre (admission) afin de mieux le préparer. Une possibilité d'accueil alterné sera toutefois discutée pour que le jeune ne se retrouve pas toute l'année en institution.

Mais cela peut aussi résulter du comportement du jeune intra-muros : comportement général inadéquat sur la semaine³⁴, transgression des interdits en vigueur au Centre pédagogique et scolaire. Lorsque le jeune est sanctionné par une retenue, il en est informé directement par l'éducateur référent, mais parfois aussi par le Chef de centre.

L'éducateur responsable du week-end assure également la nuit. Une doublure est prévue si le Centre doit accueillir six jeunes ou plus, l'effectif du personnel d'encadrement variant en fonction du nombre de jeunes accueillis et des problématiques présentes. Dans certains cas, la doublure peut s'effectuer à partir de quatre jeunes. Cette décision est du ressort du Chef de centre.

Le titulaire organise la journée au moyen d'activités diverses. Pour le jeune qui demeure au centre dans le cadre d'une mesure éducative, les activités seront principalement de type sportif tel que la marche, le vélo, la promenade en raquettes. En principe, elles sont préférées à des activités nécessitant un engagement financier. Cependant, pour celui qui n'a d'autre alternative que l'Institut, elles seront de type culturel ou récréatif tel que cinéma, piscine, badminton, ski, forêt aventure, etc..

Il incombe également à l'éducateur en charge du week-end de récolter toutes les informations nécessaires concernant le jeune (situation personnelle, médication, heures de sortie, retenue, etc.).

Le Centre pédagogique et scolaire assure la prise en charge durant les week-ends scolaires, conjointement avec le Centre de préformation mixte, et les jeunes sont, en règle générale, déplacés dans les locaux qu'il réserve à cet effet.

Le week-end, qui a débuté le samedi matin à 08.30 heures, prend fin le dimanche soir après la remise en état des locaux, à 19.00 heures.

5.5.4 Déroulement de l'année

Précision liminaire : Nous retraçons ci-après le déroulement de l'année volontairement dans sa chronologie, soit en décrivant les étapes du placement mis en place d'une façon générale par un système de périodes, appelé parcours pédagogique³⁵, mais tenons à rappeler que les admissions peuvent être effectuées

³⁴ Cf point 5.4 Fonctionnement des phases

³⁵ Cf. Annexe 15.4

à tout moment de l'année et que le programme est adapté à chaque cas bien que le plus grand nombre commence en août.

Au Centre pédagogique et scolaire, l'année débute au mois d'août par une période d'acclimatation durant laquelle le jeune va prendre connaissance des rythmes demandés et des règles à respecter. L'enseignant le suit également afin de cibler le programme scolaire adéquat et définir les objectifs scolaires pouvant être atteints. Cette période est ponctuée par un bilan et la signature du contrat probatoire, dans lequel sont stipulés les attentes et les objectifs souhaités par les parents et le service placeur.

Dès ce moment, le jeune entre dans une période d'apprentissage des normes socio-éducatives suivant le programme proposé. Un mini camp de deux jours, organisé par groupe éducatif, débute cette période afin de faire naître le sentiment d'appartenance à l'équipe. La synthèse initiale clôt ce temps ; un point de situation est fait, les objectifs pédagogiques sont posés, le tout étant consigné dans un nouveau contrat dit « pédagogique ».

Trois mois et demi environ se sont écoulés et les semaines qui vont suivre iront dans le sens d'une intégration des données par le jeune, de la réalisation des objectifs et pour les jeunes en dernière année de scolarité obligatoire, la mise en place de stages chez un patron, le but étant de permettre au jeune d'orienter son choix professionnel et par la suite procéder à la recherche d'une place d'apprentissage.

La synthèse intermédiaire est fixée, en principe, à la fin janvier. Elle permet de vérifier l'adéquation des besoins et des objectifs atteints. Le jeune, à ce moment-là du placement, entre en phase de confirmation des acquis et des tests évaluant son autonomie sont effectués.

C'est au mois de mai que la synthèse finale est fixée, permettant un bilan de l'année et du degré de réalisation des objectifs. Une décision commune quant à l'avenir immédiat du jeune est alors prise.

Ici toutes les solutions sont ouvertes. Cette décision peut se diriger vers une réinscription pour l'année scolaire suivante, un passage inter-centre, un retour à la maison avec un projet scolaire, avec ou sans projet professionnel abouti, ou encore vers une orientation dans un centre de formation spécialisée. Le Centre pédagogique et scolaire émet les propositions, mais l'autorité décisionnelle appartient en premier lieu aux parents et/ou au service placeur. Le document « Avenir social » est rempli sur la base de la décision prise et signé par le représentant légal du jeune, le service placeur et l'institution.

En principe, l'année s'achève à la fin juin et les jeunes, pour la plupart, quittent le Centre pédagogique et scolaire. Les autres poursuivent leur placement et participent au programme des activités proposées par le centre. Ceci est réalisé en fonction du calendrier mis sur pied par le service placeur et la famille. Toutefois, la capacité d'accueil du centre est limitée à un effectif de 10 jeunes pour les périodes hors scolarité.³⁶ Ceci est lié à la dotation en personnel.

³⁶ Cf. Point 9, permanence éducative en vue d'une prise en charge annuelle

5.6 Formation scolaire et orientation professionnelle

Si, dans le chapitre précédent nous avons parlé de rythme et de structuration temporelle, dans celui-ci nous allons aborder les notions de rupture et d'échec. Tous les jeunes qui viennent à l'institut Saint-Raphaël vivent des ruptures sociales à plusieurs niveaux, et ces ruptures font germer des sentiments d'échecs au fond de chacun d'eux. Les domaines de prestations « Formation scolaire et orientation professionnelle » sont articulés dans le sens d'une réparation de ces états.

L'école est un prélude au monde professionnel et si ce préambule est synonyme d'échec permanent, la construction de l'avenir s'en trouve altérée.

Le Centre pédagogique et scolaire est la seule structure de l'Institut proposant le programme scolaire obligatoire. Mais nous tenons à préciser au préalable que la raison première du placement d'un jeune dans ce centre réside dans le fait que sa situation personnelle nécessite une prise en charge éducative.

L'école est, dans ce sens, un outil intégré dans le centre. Le programme ainsi que les horaires se calquent sur les directives du service de l'enseignement, offrant de ce fait au jeune la possibilité de rejoindre une structure publique par la suite, la différence se situant au niveau de l'encadrement.

Il y a quatre classes dont l'effectif mixte compte cinq à sept jeunes. Ces classes à effectif réduit offrent la possibilité d'un enseignement individualisé car le programme est adapté au niveau du jeune. Rappelons que le jeune en phase à des difficultés, arrive dans notre centre en ayant auparavant bénéficié de mesures ambulatoires adaptées au sein de la structure publique même (suivi particulier, classe spécialisée, etc.). Ces mesures ne s'étant pas révélées suffisantes, une prise en charge différenciée au sein de notre institution s'avère nécessaire. C'est pourquoi nous nous faisons d'autant plus une obligation de travailler avec des classes à effectif restreint, encore plus adaptées que l'école publique. La répartition des classes pour sa part est décidée en fonction de deux critères principaux : le niveau scolaire et la dynamique de groupe.

Les horaires de classe comprennent quatre périodes le matin, et trois l'après-midi.

Le temps d'école est consacré au travail des objectifs tels que maintenir les acquis scolaires, combler les lacunes, redonner le goût d'apprendre, accepter la hiérarchie, dépasser le sentiment d'échec. Etant donné les problématiques comportementales des jeunes résidant au Centre pédagogique et scolaire, l'enseignant devra, dans un premier temps, consacrer une partie importante de son temps à créer les conditions d'écoute nécessaires à l'enseignement.

Ainsi, relevons que mis à part les effectifs réduits, l'autre particularité de la dynamique scolaire réside dans la synergie mise en place avec l'internat. Par exemple, le système d'évaluation comporte des aspects traitant du comportement et correspond au système de phases décrit en point 7.4 ; cela aide à la mise en place commune du projet pédagogique et de la pose d'objectifs. Citons un autre exemple, lorsque le jeune se trouve momentanément en état de rupture, l'enseignant a la

possibilité de solliciter l'éducateur de permanence. Ce dernier a alors pour mission d'instaurer un dialogue visant à un retour rapide en classe et ce système permet de limiter les conflits symétriques.

Pour la collaboration interclasse, il peut arriver que momentanément un élève soit intégré dans une autre classe, afin de faire baisser les tensions et offrir d'autres visions ou possibilités de lien avec l'élève en situation de crise.

L'élève, âgé de quatorze ans et plus, a la possibilité d'effectuer des stages en entreprise durant son année scolaire. Cependant, s'il s'agit de sa dernière année de scolarité obligatoire, il accomplira plusieurs stages afin de confirmer son choix professionnel. Dans le cadre de cette mission, l'enseignant assure le suivi auprès de l'entreprise, évalue les prestations du jeune et rend compte du résultat aux parents.

Dans la perspective des recherches de place d'apprentissage, le jeune peut, durant le temps de classe, rédiger ses lettres de motivation et son curriculum vitae.

Enfin, il existe une possibilité d'accomplir une dixième année pour compléter le programme de scolarité obligatoire avec un accent particulier sur l'orientation professionnelle et les stages.

5.7 Espaces de collaboration

« ISR au quotidien » nous a permis de décrire le mode de collaboration avec le jeune au travers du descriptif du programme mais le Centre pédagogique et scolaire, comme toutes les structures de l'Institut Saint-Raphaël, fonctionne avec un réseau d'adultes centré sur la réalisation du projet de chaque jeune.

5.7.1 Equipe interdisciplinaire

L'équipe comprend deux secteurs : un secteur d'enseignement et un secteur éducatif. Chacun des secteurs participe à chaque bilan du jeune en y apportant ses observations, ses recommandations et/ou ses encouragements. En dehors de ces moments, les intervenants du Centre pédagogique et scolaire se concertent régulièrement.

Les enseignants évaluent la situation de chaque jeune à travers les phases et les résultats scolaires. Ils collaborent directement, quotidiennement avec les groupes éducatifs et participent activement à l'élaboration ainsi qu'au suivi du projet de chaque jeune. A tout moment, ils interviennent dans la gestion du contrat pédagogique.

Les enseignants travaillent à l'orientation professionnelle du jeune : recherche de documents sur les métiers, définition et mise en place de stages d'orientation, confirmation du choix professionnel, recherche de places d'apprentissage, réalisation d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation pour les futurs employeurs.

Les éducateurs assurent le suivi socio-éducatif des jeunes ainsi que les tâches administratives les concernant. L'essentiel de leur travail réside dans la prise en charge quotidienne du jeune en dehors des temps de classe (lever, repas, activités). Ils ont la responsabilité de gérer le projet du jeune dans sa globalité. Les éducateurs sont les agents de liaison entre tous les intervenants du jeune, service placeur, parents et enseignants. Les éducateurs organisent et planifient le projet et le contrat pédagogiques. Ils centralisent les informations en établissant un dossier pour chaque jeune.

Ils travaillent en co-référence avec leurs collègues afin de maintenir le rythme du projet des jeunes. Ils se réunissent une fois par semaine pour un colloque traitant de l'organisation de la semaine, du week-end et de la prise en charge des jeunes durant la scolarité ainsi que les temps hors institution. L'information transite par le biais d'un procès-verbal distribué également aux collègues du secteur classe ainsi que par le journal de bord.

Le Centre pédagogique et scolaire a recours à des personnes-relais issues des deux secteurs permettant la coordination entre les diverses équipes. La personne-relais de l'internat supplée également les temps d'absence du Chef de centre.

Le cuisinier fait partie intégrante du réseau car il apprête les repas pour les groupes éducatifs. C'est un cuisinier professionnel et il accueille parfois des jeunes de l'Institut Saint-Raphaël pour des stages de découverte dans sa cuisine.

Le Chef de centre fait également partie intégrante de l'équipe. Il anime la majorité des synthèses ainsi que les colloques. Il organise et planifie l'activité du centre tout au long de l'année en étroite collaboration avec les secteurs. Sa fonction en fait le liant de toutes les actions proposées et mises en place dans le centre. Il est également le premier garant du cadre décidé en équipe. Il passe régulièrement dans les secteurs afin de rencontrer chaque jeune ainsi que d'apporter un soutien direct à l'intervenant si nécessaire. Il est également le lien avec les services placeurs et reste disponible aux demandes des parents, même si ces derniers sont en contact plus réguliers avec l'éducateur de référence.

5.7.2 Pourtour social (famille, assistant social, juge, psychothérapeute)

Si le projet dépend essentiellement de la volonté de changement du jeune, le pourtour social est un élément indispensable à la réussite de celui-ci. Le service placeur (tribunal, service de la jeunesse, AI), via son représentant, est invité à prendre part à toutes les synthèses organisées durant le séjour du jeune. Les différents intervenants sont informés par le Chef de centre qui se trouve être la personne de référence pour tous leurs contacts avec le centre.

Le service placeur ou le service judiciaire s'assure de l'adéquation du placement, de son avancement ainsi que de son financement.

La famille joue un rôle prépondérant sur la faisabilité émotionnelle du séjour. Sans participation de la famille, le placement a peu de chance de réussite. Les parents sont donc invités à participer à différentes rencontres (bilans et synthèses). Ils peuvent à tout moment contacter l'équipe éducative pour échanger sur la situation du

jeune et transmettre des informations supplémentaires sur les temps de vie extra muros du jeune.

Le Centre pédagogique et scolaire ne collabore pas avec un psychothérapeute attitré mais favorise la mise en place de programmes spécifiques si cela s'avère nécessaire. Par ailleurs, les équipes éducatives bénéficient de supervisions régulières.

A tout moment dans l'année, une réunion de réseau hors programme habituel peut être demandée par l'un des partenaires si la situation du jeune l'exige.

5.7.3 Formation au sein de l'Institut Saint-Raphaël

Le Centre pédagogique et scolaire, via l'Institut Saint-Raphaël, est soumis aux articles de la convention collective en ce qui concerne la formation de ses collaborateurs.

Des formations internes sont mises en place selon les besoins des équipes au travers de modules répartis sur l'année.

Le centre offre par ailleurs régulièrement des places de stages pour des personnes désirant découvrir ou se former aux métiers de l'éducation ou de l'enseignement.

6 **ISR au quotidien : le Centre de préformation mixte**

Case postale 177
1971 Grimisuat

Tél. : 027 / 398.24.41
Fax : 027 / 398.24.43

Mail : cpm@saint-raphael.ch



Caractéristiques

Type : mixte

Nombre de jeunes pouvant être accueillis : 9

Âge : de 15 à 18 ans

Equipe éducative	: Chef de centre	(80 %)
	Educateurs/trices	(390 %)
	Enseignant	(50 %)
	Maître socioprofessionnel	(100 %)
	Veilleuses	

Malgré la mixité, par commodité de rédaction, les termes sont au masculin.

Le Centre de préformation mixte accueille des filles et des garçons en principe hors scolarité obligatoire.

Il offre un programme qui favorise une entrée adaptée dans le monde du travail. Celui-ci comprend notamment : une orientation professionnelle pour déterminer le meilleur choix par rapport aux intérêts et capacités du jeune, des activités d'atelier pour expérimenter les différentes réalités professionnelles, un enseignement adapté au niveau du jeune et de son choix professionnel, des activités de vie communautaire et de loisirs.

Les jeunes bénéficient d'un accompagnement éducatif basé sur le maintien et l'amélioration de leurs compétences.

Le Centre de préformation mixte est une petite structure qui accueille 9 jeunes filles et garçons, de 15 à 18 ans. La mixité y est perçue non seulement comme représentative de la société, mais y est surtout considérée comme un facteur d'équilibre qui peut contribuer à nuancer les réactions et les comportements soit des garçons, soit des filles.

L'objectif majeur du Centre de préformation mixte est de permettre au jeune l'acquisition de compétences sociales, scolaires et professionnelles qui favoriseront son autonomie, son épanouissement personnel et son intégration socioprofessionnelle. En effet, le jeune qui arrive au Centre de préformation mixte a été très souvent longtemps et fortement confronté à l'échec. Il s'agit maintenant de lui offrir des chances nouvelles et réelles de cheminer sur un parcours de vie marqué par une pédagogie de la réussite et caractérisé par davantage de satisfaction et de valorisation.

En ce sens, l'accompagnement éducatif se veut respectueux du rythme de chacun. L'épanouissement personnel, la structuration d'une personnalité, l'autonomie, l'intégration sociale et professionnelle passent par une prise en charge de sa propre destinée à travers notamment l'apprentissage de la responsabilité. Ainsi le Centre de préformation mixte offre à chaque jeune des possibilités d'exercer cet apprentissage à travers la mise en place d'un programme de formation modulable élaboré avec sa participation.

Dans le même esprit que le principe d'individualisation, la durée du séjour permet de respecter les rythmes de développement ainsi que d'acquisition des comportements, des compétences et des connaissances des jeunes en fonction des objectifs à atteindre. Un jeune peut ainsi séjourner au Centre de préformation mixte pour une durée variant de 9 à 18 mois.

La taille de la structure ainsi que la pédagogie qui sous-tend l'accompagnement éducatif permettent d'offrir aux jeunes un cadre certes structuré, mais chaleureux, équilibré et sécurisant. Le respect des personnes et des règles institutionnelles et sociales est un axe prioritaire de notre encadrement. Le développement personnel du jeune, son équilibre et son épanouissement, le gain en maturité et en responsabilité en sont d'autres.

Pour ce faire, nous plaçons les notions d'engagement et de responsabilisation comme centrales dans notre accompagnement : engagement du jeune dans son projet (parcours pédagogique³⁷), engagement au quotidien (observations journalières et phases) ; responsabilisation progressive dans le projet professionnel (travail en atelier, stages internes puis externes) et dans le projet de vie (développement personnel) ; engagement également dans les activités proposées en soirée (escalade, ski de nuit, etc.), lors des sanctions ou des actions éducatives spécifiques.

Ces points seront expliqués plus précisément dans les chapitres suivants.

³⁷ Cf. Annexe 14.4

6.1 L'admission

L'expérience nous a démontré à quel point un placement est douloureux et difficile à accepter par l'ensemble de la famille. Même dans les situations les plus délétères, il s'agit bien d'une séparation et elle est souvent ressentie comme un désaveu par beaucoup de parents et une peur de l'inconnu par le jeune. La notion « d'accueil » s'avère donc importante et constitue un fil rouge dans toutes les étapes de l'admission.

Tout commence par une première prise de contact avec le Chef de centre de la structure pressentie. Cette initiative est, le plus souvent, prise par le représentant du service placeur. L'adhésion des parents est fortement souhaitée, mais n'est pas démontrée dans tous les cas. A ce moment du processus, le jeune n'est que rarement partie prenante de son futur placement. Dans la plupart des cas en effet, le placement est imposé au jeune par une autorité (parentale, tutélaire, judiciaire) avec laquelle il est en conflit. Il doit donc pouvoir "digérer sa colère" et la peur de l'inconnu avant de pouvoir adhérer un tant soit peu à la mesure de placement.

Il importe de mentionner ici que nombre de demandes de placement sont adressées *spécifiquement* au Centre de préformation mixte par les représentants des services qui connaissent les modalités de prise en charge expliquées plus haut. A ce stade de la procédure d'admission, une visite du centre est organisée.

Ce premier entretien réunit le jeune, ses parents, son assistant social et le Chef de centre. Ce dernier demande à ses interlocuteurs les motifs et buts d'un éventuel placement à l'Institut Saint-Raphaël. Il présente ensuite la structure au jeune et à ses parents, en précise le fonctionnement (règles d'ordre général), et leur expose le programme annuel dans son ensemble (horaires de classe, ateliers, planning et déroulement des vacances, etc.). Il sensibilise par ailleurs les parents aux aspects sécuritaires (règles, objectifs, encadrement), et montre, à l'aide d'exemples (parcours pédagogique, déroulement des phases), l'engagement qui est requis de la part du jeune pour son placement.

Après cette première partie explicative, incluant la présentation du travail scolaire et des supports d'atelier, la visite des lieux permet aux participants de mieux comprendre ce qui vient de leur être énoncé.

Le jeune fait ainsi connaissance avec l'internat, l'atelier, voire la classe, présentés par le Chef de centre ou les intervenants selon leur disponibilité.

A la fin de la visite, un stage d'admission est proposé. Il est soit fixé de suite, soit il demeure sujet à réflexion, auquel cas un délai pour la décision est fixé.

Le stage fixé, il porte sur une durée de deux semaines incluant le retour du jeune dans son milieu naturel ou d'accueil pour le week-end. Ce temps permet de définir le potentiel du jeune, mais aussi de vérifier l'adéquation entre sa problématique et la mission du centre ainsi que de voir comment se déroule le week-end à l'extérieur et le retour au centre le dimanche soir.

Durant ce séjour, le jeune travaille en atelier. Il réalise une suite d'exercices qui mettront en lumière ses capacités et ses lacunes. L'internat et la classe évaluent également au quotidien le déroulement de cette période et l'ensemble de ces observations servira à la synthèse qui ponctuera le stage (cf. rapport³⁸).

Le jeune de son côté doit également se positionner sur ses dispositions à accepter le système proposé. Dans la plupart des cas toutefois, il n'a pas le choix, le placement lui étant imposé. Il aura au moins pu prendre connaissance de ce qui se passe au Centre de préformation mixte, évaluer la manière qui l'amènera à trouver sa place, et tisser les premiers liens avec les adultes.

6.2 Les étapes de l'évaluation

En préambule, nous tenons à dire que, à tout moment de son placement, le jeune est informé de ce qui se construit avec lui et a connaissance des informations qui le concernent.

6.2.1 La synthèse d'admission

Cette rencontre intervient à la fin de la période du stage d'observation. Elle rassemble le jeune, ses parents, son assistant social, son éducateur de référence (éducateur désigné pour suivre le jeune en particulier durant son séjour au centre), le maître socioprofessionnel et le Chef de centre. S'il ne peut être présent, l'enseignant transmet les informations au Chef de centre qui les relaiera lors de la synthèse,

Durant cette réunion, l'éducateur de référence fait le bilan des évaluations quant à la vie en internat et aux compétences sociales du jeune. Il donne aussi connaissance des points relevés par le secteur classe si nécessaire. Le maître d'atelier fait part de ses observations et évaluations et explique le travail accompli par le jeune. Le potentiel du jeune est analysé sur la base des grilles quotidiennes, propres à chaque secteur. Chaque participant s'exprime sur l'adéquation du placement au Centre de préformation mixte. Le cas échéant, la date d'entrée est fixée en fonction des disponibilités d'accueil du centre et des contraintes extérieures (autorisation de placement, situation en cours, etc.).

En cas d'accord des différentes parties, le bilan se termine par la signature (sauf si entrée du jeune différée) du contrat de placement probatoire³⁹ qui porte sur les attentes et les objectifs du placement souhaités par les parents et le service placeur. Le document est signé par les représentants de chaque partie.

6.2.2 La synthèse initiale

Tout le personnel d'encadrement directement lié au jeune participe à cette séance. Cette rencontre permet d'échanger sur le projet pédagogique élaboré pour et avec le jeune en fonction des observations faites durant le placement probatoire.

³⁸ Cf. Annexe 12.3, ce document est évolutif et change d'appellation en fonction des synthèses

³⁹ Cf. Annexe 12.4

Le jeune séjourne au centre depuis deux à trois mois maintenant et durant ce temps, il a débuté son orientation professionnelle, effectué des stages professionnels internes et peut-être déjà des stages en entreprise si son évolution le lui permet. Il s'est rendu un certain nombre de journées en classe. Il a identifié ses forces et ses besoins avec le référent de chacun des secteurs qu'il a fréquentés et cette démarche a permis de poser des objectifs opérationnels.

La méthode d'évaluation est la même que pour la synthèse d'admission, mais des éléments supplémentaires en termes de compétences scolaires et/ou professionnelles s'y sont greffés. Chaque secteur encadrant le jeune établit un rapport, traitant également du développement personnel du jeune.

Le contrat pédagogique⁴⁰, dans lequel sont inscrits les objectifs à atteindre lors du placement (deux par secteur maximum) est signé par le jeune, les parents, le service placeur, l'éducateur de référence et le directeur de centre. Les objectifs y figurant doivent être SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporels). Ils porteront sur un manque à combler chez le jeune (par exemple, maîtrise des quatre opérations en classe) ou une compétence à acquérir (apprendre à maîtriser sa violence, à gérer un budget). Ils sont évidemment posés en accord avec le jeune, car ils vont requérir sa participation active en vue de leur réalisation.

6.2.3 La synthèse intermédiaire

Le temps qui s'écoule depuis la signature du contrat pédagogique et qui nous amène à la synthèse intermédiaire porte sur deux mois. Le but est de faire alors un point de situation quant aux objectifs posés. L'avancement dans le travail fourni par toutes les parties concernées, la pertinence, l'actualité sont analysés et une décision est prise quant à la direction que ces objectifs doivent prendre jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours et/ou du placement. Les pistes concernant l'avenir professionnel et le projet de vie sont également évoqués (type de formation qui pourra être suivie, retour en famille à la fin du placement ou autre institution, etc.). L'évolution des objectifs est consignée dans le rapport initial qui devient rapport intermédiaire.

6.2.4 La synthèse de préavis

Il s'agit-là d'un moment capital car lors de cette séance, qui réunit tous les acteurs du placement, le centre émet des propositions d'avenir pour le jeune. Ces propositions sont le résultat du travail accompli par le jeune et du suivi de son évolution par les différents partenaires du placement. Elles tiennent compte du degré de réalisation des objectifs, du niveau de compétences acquis, des besoins encore actuels du jeune et des différentes observations de comportement réalisées tout au long de l'année.

Le rôle de l'institution ne consiste qu'en une présentation objective des compétences et des besoins du jeune. Au vu de tous les éléments présentés, l'autorité de placement se déterminera pour la solution qui servira au mieux le projet de vie du jeune en fonction du contexte actuel (situation familiale, formation, contraintes

⁴⁰ Cf. Annexe 14.1

pénales, etc.). La famille reste un élément déterminant quant à la décision finale de l'issue ou la poursuite du placement.

Le document « Avenir social⁴¹ » est signé par l'institution, les parents et le service placeur. Pour les placements pénaux, l'accord du juge est requis. Suivant la décision, reconduction ou cessation du placement, la signature donne lieu à un rapport intermédiaire ou final.

6.3 Suivi du jeune

6.3.1 Mise en place du projet

Comme nous l'avons vu, dès la signature du contrat probatoire, les responsables de chaque secteur d'encadrement définissent, avec le jeune, les objectifs à travailler et constituent le projet pédagogique. Il est important que le jeune soit sollicité pour l'élaboration de ce projet, car les compétences, qu'il va développer, seront inscrites dans un carnet spécifique (carnet de compétence⁴²) joint à l'attestation que l'Institut Saint-Raphaël lui remettra en fin de placement. Ce carnet mentionne les compétences réellement acquises au cours du placement dans les domaines social, scolaire et professionnel. N'y figurent que celles qui pourraient servir au projet du jeune et qui sont acceptées par lui.

Les objectifs du projet pédagogique porteront, par exemple pour l'internat, sur l'entretien de l'espace personnel et la gestion d'un petit budget, la classe travaillera sur le maintien ou l'acquisition d'un niveau supplémentaire, et l'atelier développera la stabilité à la place de travail ou encore la précision du geste. Le point de référence sera toujours la satisfaction aux besoins du jeune.

6.3.2 Signature et suivi du contrat pédagogique

La signature du contrat pédagogique s'effectue lors de la synthèse initiale. Chacun des partenaires avalise, par sa signature, les objectifs posés et s'engage à la mesure de ses moyens.

Aussi, pour le jeune, ce sera la nécessité de son implication constante qui sera relevée ; pour les parents, le soutien fourni et l'accueil durant les week-ends et les vacances mais aussi la présence aux séances et l'échange d'observations et d'informations. Le service placeur a également le devoir de présence, de soutien et d'échange d'informations, mais son représentant a aussi pour fonction de vérifier le bien-fondé du placement. L'institution quant à elle s'engage à pourvoir aux besoins du jeune dans la mesure de sa mission et de ses moyens, et a le devoir d'organiser les différents espaces de rencontres et d'échanges entre tous les partenaires.

Le suivi du contrat pédagogique s'effectue par secteur, au moyen des critères d'évaluation énoncés dans le projet pédagogique, mais est également assuré par

⁴¹ Cf. Annexe 12.5

⁴² Cf. Annexe 14.6

des comptes-rendus réguliers qui se font soit durant les colloques de l'équipe éducative, soit lors de rencontres réunissant le pourtour social.

Ce contrat fixe également les limites des prestations de notre structure. Nous rappelons notamment qu'il appartient au jeune ainsi qu'à son représentant légal et au service placeur d'effectuer les démarches utiles en vue de l'obtention d'une place d'apprentissage et, le cas échéant, d'une place en foyer. Le Centre de préformation mixte facilitera au jeune l'accomplissement des démarches professionnelles par un soutien spécifique (établissement du CV, lettre de motivation, organisation de stages, etc.).

6.3.3 Références

Chaque jeune admis au Centre de préformation mixte est suivi par un éducateur référent et bénéficie également des prestations d'un enseignant et d'un maître socioprofessionnel. Ces intervenants sont les garants des étapes que le jeune doit franchir.

Ils mettent en place des entretiens personnels avec le jeune et créent un lien de confiance lui permettant de comprendre le sens des efforts demandés.

L'éducateur référent est la personne qui porte la plus grande partie du projet ; il est chargé de suivre l'évolution du jeune dans les différents secteurs afin de garantir la cohérence de son projet pédagogique. C'est également lui qui est responsable de la collaboration avec la famille, qui s'occupe de la gestion du budget mensuel du jeune, de la mise en place d'activités extérieures ou encore d'espaces thérapeutiques auprès d'intervenants extérieurs. Il informe régulièrement ses collègues sur l'évolution du jeune dont il a la référence, les réajustements apportés pour optimiser son accompagnement. Une co-référence est mise en place pour pallier à ses absences (vacances, formations, maladie).

Nous tenons à préciser ici que si certaines tâches spécifiques sont attribuées à l'éducateur de référence, un véritable travail d'équipe s'articule autour du projet pédagogique de chaque jeune. Ce n'est en aucun cas le seul éducateur de référence qui intervient auprès du jeune en cas de difficultés dans la réalisation de ses objectifs ou engagements mais bien l'ensemble de l'équipe éducative du centre.

6.3.4 Passage inter-centre

Suivant l'évolution personnelle du jeune et/ou de sa situation hors institution, l'accompagnement offert par l'Institut Saint-Raphaël peut dépasser le cadre d'un seul de ses centres. Ainsi, un jeune peut, par exemple, être admis au Centre pédagogique et scolaire et être transféré ensuite au Centre de préformation mixte, ou encore séjourner dans le centre précité et être admis ensuite au Foyer pour jeunes travailleurs, etc. Dans les formalités administratives, cela produit une fin de placement pour le centre initial et un nouveau placement pour le centre récepteur.

Le suivi du jeune prend alors une importance significative dans le déroulement de ce transfert. L'éducateur référent transmet le projet de transfert à son Chef de centre. Celui-ci organise une rencontre avec le pourtour social afin d'avaliser le projet. Dès

ce moment, les responsables de structure organisent la visite du nouveau lieu de vie afin de présenter son fonctionnement au jeune et transmettre les informations au futur référent. Dans l'idéal le pourtour social devrait être présent lors de cette visite.

L'éducateur, qui a pour rôle d'être le nouveau référent, a, quant à lui, pour devoir de solliciter régulièrement son collègue afin de favoriser l'évolution la plus efficiente possible du jeune au sein de l'Institut Saint-Raphaël. Une collaboration interne sans faille et une co-solidarité de l'accueil et du projet du jeune est requise.

6.4 Fonctionnement des phases

Au Centre de préformation mixte, il y a trois possibilités de phases à atteindre. Elles sont graduées de 1 à 3 et sont évaluées au moyen de grilles faisant référence à un système d'observation directe du comportement. Les items observés dépendent des trois secteurs suivants :

- le secteur social ou internat
- le secteur scolaire
- le secteur professionnel

Il y a cependant des items communs tels que le respect de l'adulte, des pairs, du matériel, ou encore la ponctualité.

Pour chaque secteur, nous comptons 12 points observés, notés quotidiennement à partir de 1 = niveau où le jeune rencontre le plus de difficultés, jusqu'à 5 = niveau où le jeune présente le plus d'autonomie. Le Centre de préformation mixte a introduit le 0 en cas de refus face à une exigence, lors de comportements particulièrement inadaptés ou lorsque le jeune se soustrait à ses responsabilités par la fugue.

Chaque quinzaine, une moyenne des secteurs est calculée ; elle détermine la phase dans laquelle le jeune va se trouver durant les quinze prochains jours. Il faut préciser que, dans le but d'éviter des calculs de phase, les moyennes sont pondérées par le taux de fréquentation de chaque secteur ; ainsi, au sein du Centre de préformation mixte, le comportement de quatre jours en atelier aura plus d'influence qu'un jour en classe. Il faut également ajouter qu'un comportement ponctuel bravant l'un des trois interdits de notre institut (cf. Règlement général des centres⁴³), occasionne un passage immédiat en phase 3, sans tenir compte des comportements précédents.

Le résultat est envoyé aux parents et au service placeur.

Après avoir défini ce processus, nous pouvons décrire les phases proprement dites.

La phase 1 valorise une suite d'actes conformes aux attentes du Centre de préformation mixte, par là même de la société, par la sanction positive. En terme de cognition, l'apprentissage souhaité réside dans la compréhension qu'un acte en concordance avec les exigences d'un contexte apportera au jeune une reconnaissance de cet acte, lui donnera un rôle et lui permettra ainsi d'augmenter l'estime de soi. La phase 1 est atteinte lorsque la moyenne obtenue se situe à la

⁴³ Cf. Annexe 12.1

cotation 4 au minimum. Les efforts que le jeune aura accomplis pour atteindre cette cotation seront valorisés par une plus grande responsabilisation face à son autonomie personnelle, le tout s'exprimant bien sûr dans un cadre supervisé par les adultes.

La phase 2 représente un état d'esprit plus proche de la réalité. Il est autorisé de penser que toute personne ne peut atteindre un état de perfection définitif ni être définitivement quelqu'un de défaillant. Ici, la connaissance à développer se trouve dans la découverte de son propre rythme de vie. Ce rythme concilie besoins du système et besoins personnels du jeune. La phase 2 est atteinte lorsque la moyenne se situe entre 3 et 4. Elle permet au jeune de pouvoir mettre en place des activités supervisées.

La phase 3 quant à elle représente les conséquences d'une série d'agissements défavorisant momentanément les possibilités d'intégration sociale. De fait, elle peut même conditionner un retour différé dans le milieu social naturel du jeune (cf. Définition des degrés⁴⁴). Cette phase s'adresse soit aux personnes commettant des actes de nature irrespectueuse, délictueuse, contraire aux normes en vigueur, soit aux personnes dont le niveau de compétences empêche momentanément la gestion de base correcte du quotidien. Elle conditionne le jeune dans l'acceptation de l'existence nécessaire d'un cadre. Chaque système qu'il va rencontrer aura des normes, des us et des coutumes qu'il devra adopter afin de pouvoir y vivre et y grandir.

La phase 3 est décrétée lorsque le jeune commet un acte franchissant les interdits énoncés par l'institut et/ou la société, ou lorsque la moyenne atteinte est située au-dessous de la cotation 3. Elle implique un contrôle permanent de l'adulte pour un jeune qui a momentanément besoin de plus de cadre et de soutien.

Pour exemple, nous détaillons ci-dessous le barème du Centre de préformation mixte :

En phase 1, le jeune a droit à :

- Une sortie individuelle par semaine, de 19.00 à 21.30 heures
- Possibilité de choisir une 2^{ème} sortie pendant la semaine de 17.00 à 21.30 heures (à convenir avec les éducateurs)
- Rentrée 1 vendredi sur 2 dès 17.00 heures (en alternance avec la 2^{ème} sortie de la semaine)
- Privilèges à négocier avec les éducateurs.

En phase 2 :

- Une sortie individuelle par semaine, de 19.00 à 21.30 heures
- Programme de base (rentrée à la maison le samedi matin, retour au centre le dimanche soir)

⁴⁴ Cf. Point 9.1, définition des degrés

En phase 3, les exigences suivantes sont posées :

- Retenue le week-end qui suit le bilan (ou selon possibilité)
- Une marche* et une retenue en chambre par semaine
- Pas de privilège particulier mis à part les activités de soirée définies dans le programme hebdomadaire
- Le jeune est sous contrôle permanent des adultes qui déterminent le contenu de la phase
- Réflexion individuelle sous forme de questionnaire demandant au jeune les raisons pour lesquelles il se trouve en phase 3, comment il se sent dans cette phase et s'il a besoin d'aide particulière. Nous pouvons également demander au jeune de se positionner par rapport à un texte choisi en lien avec sa situation personnelle ou avec les faits qui l'ont conduit en phase 3.

Le manque de respect répété d'un jeune vis-à-vis des adultes ou d'autres jeunes peut, après avertissements, être sanctionné par une phase 3.

En résumé, nous pourrions dire que les phases peuvent être considérées comme le reflet, soit de l'état d'esprit, soit du niveau de compétences ponctuel de la personne évaluée. Elles constituent un moyen pédagogique supplémentaire pour renforcer les apprentissages nécessaires à l'intégration socioprofessionnelle des personnes bénéficiant des prestations de notre structure.

** La marche est utilisée comme support pédagogique, espace de réflexion individuelle dans l'effort. Elle est en effet proposée par l'adulte comme un espace de relation privilégiée hors du groupe. Elle permet de renforcer le lien entre le jeune et l'adulte, de favoriser l'échange, la confiance mutuelle. Elle permet souvent de dénouer des situations, de faire baisser l'état de tension chez le jeune, de créer l'ouverture à un dialogue constructif.*

La marche se déroule en soirée et est adaptée au niveau physique des jeunes. Elle permet également de positionner le rôle de l'adulte, qui choisit le parcours, imprime le rythme, soutient le jeune dans l'effort, etc. Symboliquement, la marche ramène le jeune au Centre de préformation mixte, depuis un point de départ gagné en voiture. Il n'est pas rare qu'au retour d'une marche, le jeune remercie l'adulte pour les moments privilégiés passés ensemble.

6.5 Actions éducatives spécifiques

Il arrive quelquefois qu'un jeune soit en phase 3 pour une longue période en raison de comportements inadaptés répétitifs ou par manque d'engagement. Afin de donner à ce jeune l'occasion de rompre avec cet état de choses, nous mettons sur pied des actions éducatives de deux à trois jours en montagne à la fin desquelles le jeune retrouvera la phase 2.

Ces actions peuvent également être organisées suite à des actes particulièrement graves commis par un jeune où lorsque l'état d'esprit de celui-ci ne lui permet plus de s'investir dans ses obligations.

Ces actions sont conduites par un ou plusieurs membres de l'équipe éducative et visent notamment les objectifs suivants :

- appliquer le règlement défini par le centre, connu et approuvé par chaque jeune ;
- mettre, à disposition du jeune, un espace de discussion et d'échanges hors du groupe ;
- soutenir et motiver le jeune dans les moments difficiles ;
- placer le jeune dans un environnement inconnu, afin de solliciter ses ressources internes.

6.6 Organisation du séjour

Pour la plupart des jeunes qui sont admis à l'Institut Saint-Raphaël, les notions de rythme et d'organisation temporelle sont très vagues. C'est pourquoi le séjour est structuré de manière à faciliter l'apprentissage de ces rythmes, indispensables au bon fonctionnement en société.

6.6.1 Déroulement de la journée

La journée, au Centre de préformation mixte, débute dès 06.15 heures. Un éducateur est présent dès 06.15 heures pour les jeunes qui se lèvent plus tôt en raison des stages extérieurs, un deuxième dès 06.45. Ils veillent à ce qu'il n'y ait pas de "pannes de réveil" ou de retards, les jeunes devant toutefois se montrer autonomes pour le lever.

Un temps dévolu à l'hygiène matinale et au rangement des chambres s'écoule jusqu'au déjeuner, que les jeunes de service auront préparé. La présence à ce premier moment de vie communautaire et de partage de la journée est obligatoire pour tous les jeunes présents, car elle implique une participation à la dynamique mise en place mais suscite également les échanges avec les adultes et/ou entre pairs.

Suivent les emplois du matin (rangement du réfectoire, de la table, vaisselle, etc.) qui doivent être effectués par les jeunes. Durant ce temps, l'éducateur contrôle l'état de propreté des chambres, rappelle les jeunes qui ne les ont pas correctement nettoyées afin de les soutenir dans cette tâche et procède aux premières évaluations de la journée.

Dès 08.00 heures, les jeunes sont en atelier, et ce jusqu'à la pause de midi. Deux éducateurs les accompagnent durant ce temps de repas. Les tâches domestiques (emplois) sont aussi assurées par les jeunes, avant qu'ils ne reprennent leurs activités à l'atelier dès 13.00 heures. La journée de travail se termine à 17.00 heures.

Lorsque le jeune est en classe (un jour et demi au maximum par semaine), il effectue une étude sous forme de travail individuel en chambre avant le souper.

Le temps qui mène au souper est un moment dévolu à la relation (achats en ville avec un adulte, etc.), à la détente (Playstation, jeux de société, etc.) ou, selon les jours, à des tâches domestiques (nettoyage à fond des chambres). Un soir par

semaine, le jeune effectue une étude d'atelier sous forme de travail individuel en chambre ou en groupe selon son autonomie de 17.15 à 17.45 heures.

Le souper se déroule sur le même mode que les autres repas (présence des éducateurs, emplois).

Il est suivi, dès 19.00 heures, par les activités de sport et/ou de loisirs organisées par le personnel encadrant. Ces activités diffèrent chaque jour ; certaines sont obligatoires (le lundi, le sport est imposé ; ce peut être le badminton), d'autres à choix (cuisine, jeux de société, bowling, etc.) ; elles sont organisées en fonction de la saison (ski de nuit, escalade, VTT), et/ou du choix et des possibilités du moment. Le mercredi voit les premières sorties individuelles des jeunes. Ceux qui n'auront pas pris leur sortie de loisir pourront le faire le jeudi alors que les autres participeront à une occupation proposée par un de leurs pairs (DVD, cinéma, verrée). Le vendredi soir, des activités de loisirs organisées par l'adulte ont lieu dès que le centre est propre et que les chambres des jeunes sont rangées.

De 21.15 heures à 21.30 heures, une collation (fruits, biscuits, tisanes) est servie aux jeunes qui le désirent. Elle sert de moment d'échanges, de discussion favorisant la préparation à la nuit. Les jeunes effectuent ensuite leur toilette avant le coucher.

L'heure d'aller en chambre se situe à 21.45 heures et si, par principe, l'extinction des feux est fixée à 22.15 heures, une certaine souplesse s'avère nécessaire face aux besoins individuels des jeunes. Ainsi, les éducateurs seront par exemple amenés à calmer les angoisses des uns, à quittancer la journée des autres en leur faisant part des notes obtenues sur la journée, à préparer le lendemain en cas de stages externes, etc.

La veilleuse, qui effectue une veille active, entre en fonction à 22.15 heures et s'enquiert du déroulement de la journée et du coucher auprès des éducateurs. Lors des tournées de chambres qu'elle effectue de façon régulière, elle est souvent amenée à écouter les doléances des jeunes. Elle n'a pas de rôle éducatif à tenir. Un éducateur assure la nuit (veille passive) pour les deux structures de Champlan et est sollicité si nécessaire.

6.6.2 Déroulement de la semaine

Au Centre de préformation mixte, la semaine commence le dimanche soir. Le transport des jeunes au centre - ils ont rendez-vous à la gare de Sion à une heure convenue - est assuré par les éducateurs présents au moyen du véhicule de l'institution.

Un jour et demi par semaine est dévolu à la classe. En principe, le groupe est composé de 9 jeunes mais celui-ci peut-être scindé en cas de besoin spécifique. Chaque jeune bénéficie d'un jour de classe et de 4 jours de travail en atelier par semaine. Il se peut toutefois qu'un jeune participe à une demi journée supplémentaire de classe en fonction de ses besoins, mais sur sa demande et celle du service placeur.

Le vendredi après-midi, après avoir effectué le nettoyage de l'atelier et le bilan de la semaine, les jeunes profitent d'activités sportives, culturelles ou récréatives sous la responsabilité du maître d'atelier.

La semaine s'achève le samedi matin ; les éducateurs emmènent les jeunes à la gare de Sion en fonction des horaires qui leur permettent de rejoindre leur famille. La présence de deux éducateurs pour le départ du samedi matin permet de mettre sur pied des moments de retenue en fonction des comportements de la semaine.

6.6.3 Déroulement du week-end

Il y a deux raisons principales pour lesquelles un jeune doit être accueilli par le centre pour le week-end.

Ce peut être dû à un milieu familial en grande difficulté, une impossibilité d'accueil ponctuelle pour la famille, un état conflictuel ou de rupture de relation entre le jeune et ses parents, ou encore une absence de ces derniers. Dans le cas d'une situation familiale qui se péjore de manière ponctuelle ou permanente, l'accueil pour le week-end est sollicité par le service placeur et/ou les parents ; cette question est précisée au jeune lors de la visite du centre (admission) afin de mieux le préparer. Une possibilité d'accueil alterné sera toutefois discutée pour que le jeune ne se retrouve pas toute l'année en institution.

Mais cela peut aussi résulter du comportement du jeune intra-muros : comportement général inadéquat sur deux semaines⁴⁵, transgression des interdits en vigueur à l'Institut Saint-Raphaël. Lorsque le jeune est sanctionné par une retenue, il en est informé directement par l'équipe éducative, mais parfois aussi par le Chef de centre.

L'éducateur responsable du week-end assure également la nuit. Une doublure est prévue si le Centre doit accueillir six jeunes ou plus, l'effectif du personnel d'encadrement variant en fonction du nombre de jeunes accueillis et des problématiques présentes. Dans certains cas, la doublure peut s'effectuer à partir de quatre jeunes. Cette décision est du ressort du Chef de centre.

Le titulaire organise le temps, les activités. Pour le jeune qui demeure au centre dans le cadre d'une mesure éducative, les activités sont principalement de deux ordres : soit de type sportif mais gratuites (marche, vélo, escalade, raquettes à neige, etc.), soit de type "travail d'intérêt général" réalisé pour la collectivité (nettoyages du centre, entretien extérieur, etc.) ou un particulier (coupe de bois, jardinage, etc.). Pour celui qui n'a d'autre alternative que l'institut, les activités seront de type culturel ou récréatif comme le cinéma, la piscine, le badminton, le ski, la forêt aventure, etc..

Il incombe également à l'éducateur en charge du week-end de récolter, auprès de ses collègues, toutes les informations nécessaires concernant le jeune (situation personnelle, médication, heures de sortie, retenue, etc.).

Le Centre de préformation mixte assure la prise en charge durant les week-ends scolaires conjointement avec le Centre pédagogique et scolaire (les week-ends hors

⁴⁵ Cf. point 6.4 Fonctionnement des phases

temps scolaire sont assurés par le Centre de préapprentissage), et les jeunes sont, en règle générale, déplacés dans les locaux qu'il réserve à cet effet.

Le week-end, qui a débuté le samedi matin, prend fin le dimanche soir, après la remise en état des locaux.

6.6.4 Déroulement de l'année

Précision liminaire : Nous retraçons ci-après le déroulement de l'année volontairement dans sa chronologie, soit en décrivant les étapes du placement mis en place d'une façon générale par un système de périodes, appelé Parcours pédagogique⁴⁶, mais tenons à rappeler que les admissions peuvent être effectuées à tout moment de l'année et que le programme est adapté à chaque cas, bien que le plus grand nombre commence en août.

A l'entrée du jeune, le programme débute par une période d'acclimatation durant laquelle il va prendre connaissance des rythmes demandés et des règles à respecter. Il est accueilli en atelier afin que son potentiel puisse être évalué. L'enseignant le suit également afin de cibler le programme scolaire adéquat et définir un premier choix de professions. Cette période est ponctuée par la synthèse d'admission et la signature du contrat probatoire, dans lequel sont stipulés les attentes et les objectifs souhaités par les parents et le service placeur.

Dès ce moment, le jeune entre en phase d'apprentissage des normes socioprofessionnelles suivant le programme proposé en atelier. Il réalise également une orientation professionnelle en classe et en atelier (vidéos des professions, éducation au choix, recherches sur Internet, tests d'aptitudes, établissement d'un curriculum vitae et de lettres de motivations, etc.). Des stages dans les secteurs internes (cuisine, entretien, conciergerie, blanchisserie) sont également mis sur pied et doivent être validés pour permettre l'accès aux stages externes. Le jeune effectue ensuite des stages d'orientation en entreprise sur la base de ses choix préalables, en lien avec le type de formation qu'il pourra suivre (CFC, formation initiale ou en milieu spécialisé). Lors de la synthèse initiale, les objectifs pédagogiques sont posés à raison de deux par secteur, le tout étant consigné dans un nouveau contrat dit « pédagogique⁴⁷ ».

Trois mois environ se sont écoulés et les semaines qui vont suivre permettront au jeune d'intégrer les données, de travailler à la réalisation des objectifs et d'effectuer des stages en entreprise, le but étant de permettre au jeune de confirmer son choix professionnel et par la suite procéder à la recherche d'une place d'apprentissage.

La synthèse intermédiaire est fixée, en principe, à la fin janvier. Elle permet de vérifier l'adéquation des besoins et des objectifs atteints. Le jeune, à ce moment-là du placement, entre en phase de confirmation des acquis et des tests évaluant son autonomie sont effectués.

⁴⁶ Cf. Annexe 14.4

⁴⁷ Cf. Annexe 14.1

Les stages professionnels mis sur pied dès cette réunion ciblent les entreprises qui recherchent des apprentis. Aussi, il arrive parfois que le jeune recommence le processus d'orientation car il ne trouve aucune place dans le domaine choisi.

C'est au mois de mai que la synthèse de préavis est fixée, permettant un bilan de l'année et du degré de réalisation des objectifs. Une décision commune quant à l'avenir immédiat du jeune est alors prise.

Cette décision peut se diriger vers une réinscription pour l'année suivante, un passage inter-centre, un retour à la maison avec ou sans projet professionnel abouti, ou encore vers une orientation dans un centre de formation spécialisée. Le Centre de préformation mixte émet des propositions quant à l'avenir socioprofessionnel du jeune en fonction de ses compétences et besoins, mais la décision appartient à l'autorité de placement. Le document « Avenir social⁴⁸ » est rempli sur la base de la décision prise et signé par le représentant légal du jeune, le service placeur et l'institution.

En principe, l'année s'achève en juin et les jeunes, pour la plupart, quittent le centre dans la mesure où ils ont terminé l'ensemble du programme.

Une préparation à la sortie est ainsi prévue à ce moment. Un camp est organisé avec pour but de favoriser un départ détendu et établir un bilan sur des compétences telles que l'esprit d'équipe et la collaboration.

Avant chaque période de vacances scolaires a lieu une sortie récréative ou sportive (ski, parc aventure ou aquatique, etc.) avec tous les jeunes et le maximum d'intervenants, le but étant de parvenir à un regard mutuel différent car les activités se veulent résolument tournées vers un esprit de détente et de loisir.

L'année est clôturée par la remise d'une attestation doublée d'un carnet de compétences, les parents étant invités. Ce moment marque la fin d'un processus pour la plupart des jeunes avant un nouveau projet professionnel ou de vie.

6.7 Formation scolaire et orientation professionnelle

Si, dans le chapitre précédent nous avons parlé de rythme et de structuration temporelle, dans celui-ci nous allons aborder les notions de rupture et d'échec. Tous les jeunes qui viennent à l'Institut Saint-Raphaël vivent des ruptures sociales à plusieurs niveaux, et ces ruptures font germer des sentiments d'échecs au fond de chacun d'eux. Les domaines de prestations « Formation scolaire et orientation professionnelle » sont articulés dans le sens d'une réparation de ces états.

6.7.1 Les ateliers de Champlan

6.7.1.1 Contexte

Le site de Champlan abrite deux ateliers distincts sous l'appellation « *Ateliers de Champlan* » : l'atelier du Centre de préformation mixte et l'Atelier Entreprise rattaché

⁴⁸ Cf. Annexe 12.5

au Foyer des jeunes travailleurs. Le premier favorise l'acquisition de compétences transversales et d'attitudes nécessaires à une future intégration professionnelle et permet l'orientation professionnelle. Le deuxième s'adresse plutôt à des jeunes en rupture d'apprentissage ou de formation et poursuit une certaine productivité à travers le rendement et la qualité de travail exigés.

6.7.1.2 Les synergies

L'encadrement aux "Ateliers de Champlan" est assuré par deux maîtres socioprofessionnels: un est affilié au Centre de préformation mixte et l'autre dépend du Foyer des jeunes travailleurs. Ils ont pour fonction d'organiser le travail dans le cadre des ateliers et de développer les compétences du jeune en mobilisant ses ressources. En ce sens, ils travaillent avec lui, expliquent, contrôlent, corrigent. Ils posent des exigences professionnelles à travers des objectifs précis, fixent des délais, enseignent des méthodologies de travail, évaluent, etc.

Bien que tenant compte des problématiques comportementales du jeune, le rôle des maîtres d'atelier se rapproche plus de celui d'un "patron social" que de celui d'un éducateur.

Ils coordonnent également leurs actions avec l'internat et la classe, afin d'assurer la cohérence du projet pédagogique de chaque jeune.

Les deux maîtres socioprofessionnels sont appelés à un moment ou à un autre à travailler avec tous les jeunes qui fréquentent les "Ateliers de Champlan", qu'ils viennent indifféremment du Centre de préformation mixte ou du Foyer des jeunes travailleurs.

En effet, la répartition par niveaux des jeunes dans les ateliers (explicitée ci-après) favorise les synergies et les collaborations entre les intervenants.

6.7.1.3 L'atelier de préformation

Ce secteur, rattaché au Centre de préformation mixte, vise à compenser les déficits de la formation scolaire de base (maintien des acquis, nouveaux apprentissages) et à développer chez le jeune les qualités indispensables, pratiques et sociales, pour qu'il puisse s'adapter au monde professionnel.

Ainsi, l'action menée dans cet atelier va être orientée vers le fait de favoriser des comportements adéquats chez le jeune, de susciter de l'intérêt pour le travail et d'augmenter progressivement le rythme de travail et le rendement.

Il est important de préciser que la mission du Centre de préformation mixte ne consiste pas à trouver une place d'apprentissage pour les jeunes qui lui sont confiés mais bien à leur fournir les outils nécessaires à une intégration socioprofessionnelle.

Le maître d'atelier vise donc à développer une image positive du travail, en mettant en lumière les satisfactions engendrées par le travail bien fait, en "faisant avec" le jeune (évaluation formative). L'image du travail doit également être réaliste (exigences professionnelles, supports utilisés), car le jeune ne se satisfait pas d'une activité occupationnelle.

En ce sens, les différents niveaux de l'atelier préparent l'intégration socioprofessionnelle du jeune en augmentant progressivement les exigences et en se tournant peu à peu vers l'extérieur.

L'Atelier de Préformation est composé de 3 niveaux qui répondent à des besoins différents du jeune. Le passage d'un niveau à un autre est conditionné par une évaluation.

6.7.1.4 Niveaux d'acquisition

Niveau 1 : Apprentissage des compétences transversales

Ce niveau permet, d'une part, d'évaluer les compétences (affectives, motrices et cognitives) du jeune afin de définir des objectifs individualisés et, d'autre part, de lui donner, ou redonner, un rythme de travail. Nous entendons par compétences transversales, les compétences de base utiles à toutes les professions. C'est pourquoi tous les jeunes qui fréquentent les "Ateliers de Champlan" passent obligatoirement par ce niveau, qu'ils viennent indifféremment du Centre de préformation mixte ou du Foyer des jeunes travailleurs.

Les exercices et travaux y sont imposés. L'orientation professionnelle débute à ce moment (tests d'intérêts et d'aptitude, vidéos sur les professions) et se poursuit tant que nécessaire.

Les notions de connaissance de base de l'outillage et des machines ainsi que celles de sécurité au travail (équipement individuel, risques, etc.) sont également abordées.

Les compétences principales travaillées en niveau 1 sont fortement centrées sur les comportements à adopter : respect des personnes (maître d'atelier, autres jeunes), respect du matériel, gestion des émotions, stabilité à la place de travail, ponctualité, etc. Seront également travaillées l'attitude posturale, la compréhension des consignes simples et la résistance à l'effort, aux contraintes du travail.

Une fois ces compétences acquises (les moyennes d'évaluation journalière doivent obtenir la cote de 3 sur 5 au minimum), mais au plus tôt après 10 jours de travail, le jeune peut passer en niveau 2.

Niveau 2 : Intégration et confirmation des compétences professionnelles

Le jeune va renforcer les compétences acquises en niveau 1 et les transposer dans le monde professionnel en se confrontant à la réalité économique.

Le travail d'atelier est orienté vers une certaine productivité pour couvrir en priorité les besoins internes (entretien des extérieurs, fabrication de meubles, rénovation des bâtiments, etc.). Parfois, il peut aussi répondre à des commandes extérieures (coffrets de présentation, confection de bacs à fleurs, etc.) pour des particuliers ou des communes. Les exigences sont alors plus élevées : les travaux sont définis, les délais sont fixés, le travail effectué doit correspondre à des standards de qualité. On peut alors exiger du jeune un certain rendement, une qualité de finition tout en lui offrant un travail diversifié et valorisant.

Le jeune peut commencer ses stages. Avant de se tourner vers l'extérieur, il devra valider un stage interne dans les services communautaires. Il pourra ensuite effectuer le nombre de stages d'observation nécessaires à son orientation professionnelle. Le choix des stages est bien sûr conditionné par le niveau scolaire du jeune et le type de formation qu'il pourra suivre.

En atelier sont travaillés le dessin technique, la créativité par exemple au travers de la confection d'objets personnels, la théorie d'atelier (nom et fonctionnement des machines, notions de sécurité au travail, etc.) notamment. Les démarches administratives pour les recherches d'emploi débutent.

Le niveau 2 vise à développer les compétences suivantes chez le jeune : compréhension rapide de consignes multiples, organisation et méthode de travail, développement du sens de la collaboration, précision dans les réalisations, etc. Le travail sur les compétences affectives se poursuit, notamment au niveau de la gestion des émotions, résistance à l'effort, responsabilisation, prise d'initiatives.

Les critères d'évaluation permettant au jeune d'atteindre le niveau 3 sont, entre autres, la définition du choix professionnel, la réussite du test de théorie d'atelier, la définition du projet de créativité. Les moyennes obtenues sur la Grille d'évaluation Niveaux 1 et 2⁴⁹ doivent obtenir la cote de 3.5 sur 5 dans au moins 70% des items.

Niveau 3 : Intégration socioprofessionnelle

Tout comme dans le niveau 2, le travail d'atelier vise le rendement et la qualité. Ce troisième niveau est aussi fortement axé sur l'intégration socioprofessionnelle du jeune, qui effectue des stages de longue durée en vue de confirmer son choix professionnel ou des stages en vue d'un apprentissage. Pour que les démarches de recherches d'emploi aboutissent, le jeune peut effectuer un ou plusieurs stages dans son canton d'origine.

Un soutien spécifique en fonction de la profession choisie peut être apporté par le maître d'atelier ou l'enseignant.

Les compétences travaillées sont le renforcement du rythme et du rendement, l'intégration dans la vie professionnelle, l'autonomie maximale, l'autocontrôle, etc.

Les critères d'évaluation sont les suivants : les objectifs fixés sont atteints, voire ré-évalués et le projet personnel est défini; le programme de dessin technique est terminé; le carnet de compétences est établi.

6.7.1.5 Horaires

Les horaires d'atelier vont de 08.00 heures à 11.45 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures. Une timbreuse permet de vérifier le respect des horaires. Généralement, le jeune est en atelier 4 jours par semaine et a un jour de classe, ce qui préfigure le rythme qu'il trouvera en apprentissage. Lors des stages professionnels internes ou extérieurs, le jeune se soumet aux horaires de la profession.

⁴⁹ Cf. Annexe 14.6

6.7.1.6 Stages

Outre les stages dans les services communautaires (cuisine, blanchisserie, conciergerie) destinés à valider les compétences du jeune en interne, 3 types de stages sur l'extérieur sont proposés.

Les stages d'observation ou d'orientation permettent au jeune de préciser les idées qu'il a sur un métier, sur les conditions de travail, la formation requise, etc. Il va donc effectuer autant de stages que nécessaire pour se déterminer sur le choix d'un métier en lien avec ses capacités et aspirations.

Le jeune va ensuite effectuer un stage de confirmation de 3 semaines minimum pour se confronter à la réalité professionnelle sur la durée, aux exigences du métier (horaires, stress, pénibilité des tâches, etc.). Il validera alors ou non son choix professionnel.

Le 3^{ème} type de stage, le stage en vue d'un apprentissage, permet à un futur employeur de voir travailler le jeune, de prendre la mesure de ses compétences et difficultés et d'orienter le projet professionnel (anticiper la mise sur pied d'un appui scolaire par exemple).

D'une manière générale, nous observons que de plus en plus de patrons prennent des jeunes en préapprentissage pendant le mois de juillet avant de signer leur contrat. La disponibilité dont disposent nos jeunes pour effectuer des stages est indéniablement un atout qui leur permet de compenser quelque peu leurs lacunes scolaires en prouvant leurs capacités sur le lieu de travail.

6.7.1.7 Evaluations

Elles sont de plusieurs ordres. Tout d'abord, une évaluation journalière permet au jeune de vérifier où il se situe par rapport aux exigences professionnelles (respect des consignes, qualité du travail, rendement, etc.) et sociales (respect des personnes, comportement). Cette évaluation est formative et permet un échange entre le jeune et le maître d'atelier sur le déroulement de la journée de travail.

La partie "Intégration professionnelle" du rapport, remplie quatre fois par année par le maître socioprofessionnel pour les rencontres avec le pourtour social (synthèses admission, initiale, intermédiaire, de préavis), favorise la visualisation des acquisitions du jeune lors de son passage en atelier.

De plus, dans le rapport final adressé au service sur sa demande en fin de placement, des grilles et commentaires retracent l'évolution du jeune dans le secteur professionnel et récapitulent les stages effectués.

Finalement, dans le carnet de compétences⁵⁰ remis personnellement au jeune en fin de placement figurent les compétences qu'il a acquises lors de son séjour au Centre de préformation mixte.

⁵⁰ Cf. Annexe 14.5

6.7.2 Formation scolaire et orientation professionnelle

Un jour à un jour et demi par semaine est dévolu à la classe. En principe, le groupe est composé de 9 jeunes mais celui-ci peut-être scindé en cas de besoin spécifique. Chaque jeune bénéficie d'un jour de classe et de 4 jours de travail en atelier par semaine. Il se peut toutefois qu'un jeune participe à une demi journée supplémentaire de classe en fonction de ses besoins, mais sur sa demande et celle du service placeur.

Outre des objectifs purement scolaires (maîtrise des 4 opérations, problèmes mathématiques, grammaire, etc.), l'enseignant travaille avec le jeune des attitudes, des méthodologies d'apprentissage (apprendre à apprendre) facilitant la transposition des connaissances et la généralisation des apprentissages. Sont également abordées en classe des notions pratiques (assurances, paiements, comptabilité simple...) qui servent au jeune à l'approche d'une vie indépendante.

Il est bien clair que le temps scolaire, à savoir 1 à 1,5 jours par semaine de 8h00 à 11h45 et de 13h10 à 16h30, est insuffisant pour effectuer un réel rattrapage scolaire. Il permet par contre de maintenir des acquis, de combler des lacunes, de renouer avec la réussite et le plaisir d'apprendre.

Une autre part du travail de l'enseignant consiste, en collaboration avec l'atelier, voire avec un service spécialisé, à réaliser l'orientation professionnelle et les démarches administratives en vue de la recherche de stages ou de places d'apprentissage. Ainsi, le jeune rédigera sur le temps scolaire son curriculum vitae et des lettres de motivation, se familiarisera à l'utilisation du téléphone et aux entretiens d'embauche à travers des exercices formatifs. Une fois le choix professionnel déterminé et confirmé lors des stages, le jeune a la possibilité de préparer son entrée en formation en approchant le programme des cours de 1^{ère} année du métier choisi sur le temps de classe.

6.8 Espaces de collaboration

Lors des chapitres précédents, nous traitons du suivi éducatif du jeune tout au long de son placement au Centre de préformation mixte. Nous allons ci-après nous attacher au réseau d'adultes qui accompagnent le jeune tout au long de son séjour dans notre structure.

6.8.1 Equipe interdisciplinaire

L'organigramme du Centre de préformation mixte comprend un poste de maître d'atelier, un demi poste d'enseignant et 4,7 postes éducatifs, Chef de centre compris. Chacun des secteurs est impliqué dans le suivi du projet pédagogique du jeune et participe aux différentes rencontres qui ponctuent son évolution en y apportant ses observations, ses recommandations et/ou ses encouragements. Les parents ou le représentant légal du jeune et son assistant social se joignent également aux professionnels lors de ces moments formels qui regroupent ainsi la partie externe et interne du réseau.

Les éducateurs ont le devoir de passer régulièrement dans les ateliers et en classe afin de s'enquérir de l'évolution des jeunes avec lesquels ils collaborent en référence directe. Comme mentionné plus haut, un véritable travail d'équipe s'articule autour du projet pédagogique de chaque jeune. Ce n'est en aucun cas le seul éducateur de référence qui intervient auprès du jeune en cas de difficulté dans la réalisation de ses objectifs ou engagements mais bien l'ensemble de l'équipe éducative du centre. Le suivi du projet des jeunes est donc assuré lors des absences du référent titulaire. Les éducateurs se réunissent une fois par semaine pour un colloque traitant de l'organisation de la semaine, du week-end et de la prise en charge des jeunes. L'information transite par le biais d'un procès-verbal distribué également aux collègues du secteur atelier/classe ainsi que par le journal de bord appelé communément « Book ». Les inscriptions qui figurent dans le « Book » sont d'ordre organisationnel (rendez-vous médicaux par exemple) et éducatif dans la mesure où les comportements ou actes des jeunes sont succinctement décrits ainsi que les décisions ou actions correctives y relatives, ce qui permet à chaque professionnel de suivre la situation.

L'éducateur référent a la charge d'organiser des rencontres individuelles avec le jeune, auxquelles participe parfois le Chef de centre. Celles-ci ont lieu au minimum à quinzaine lors de la restitution des bilans de phase ou selon les besoins spécifiques pour valider les efforts consentis par le jeune, préciser un objectif ou une attente, le stimuler dans son projet.

Le maître d'atelier et l'enseignant ont moins de moments libres en journée pour aller vers les éducateurs puisqu'ils sont en permanence en prise en charge directe. Ils consignent dans le cahier de bord les faits se rapportant à la journée, comme les retards ou les comportements des jeunes en atelier ou en classe.

Le Chef de centre les rencontre formellement chaque semaine pour traiter de leur secteur respectif. Il transmet ensuite les informations globales, organisationnelles ou hiérarchiques aux éducateurs lors du colloque hebdomadaire.

Le Chef de centre fait partie intégrante de l'équipe. Il anime toutes les synthèses ainsi que les colloques. Il organise et planifie l'activité du centre tout au long de l'année en étroite collaboration avec les secteurs. Sa fonction en fait le liant de toutes les actions proposées et mises en place dans le centre. Il est également le premier garant du cadre décidé en équipe ainsi que de la collaboration qui y règne. Sa journée commence par une visite de l'atelier et de la classe afin de rencontrer chaque jeune sur sa place de travail, ainsi que d'apporter un soutien direct à l'intervenant si nécessaire. Le Chef de centre est également le lien avec les services placeurs et reste disponible aux demandes des parents, mêmes si ces derniers sont en contact plus réguliers avec l'éducateur de référence.

Le Centre de préformation mixte a recours à une personne-relais qui supplée les temps d'absence du Chef de centre.

Pendant l'année, les différents secteurs se rencontrent à deux voire trois reprises (selon les besoins), pour faire le point sur les situations de chaque jeune, la

collaboration entre les secteurs et l'avancée dans les objectifs de centre définis pour l'année en cours.

Nous associons également à l'équipe au sens large le cuisinier, les concierges, la lingère et le personnel d'entretien qui accueillent des jeunes lors des stages internes, les évaluent et valident ou non le travail effectué par ceux-ci dans leur secteur.

6.8.2 Pourtour social (famille, assistant social, juge, psychothérapeute)

Si le projet dépend essentiellement de la volonté de changement du jeune, le pourtour social est un élément indispensable à la réussite de celui-ci. Le service placeur (tribunal, service de la jeunesse, AI), via son représentant, est invité à prendre part à toutes les synthèses et rencontres de suivi organisées durant le séjour du jeune. Le Chef de centre est la personne de référence pour les contacts avec le service s'agissant de décisions formelles et administratives. L'éducateur de référence fournit également à l'assistant social des informations sur l'évolution du jeune dans la structure, notamment par l'envoi des bilans de phase chaque quinzaine.

Le service s'assure de l'adéquation du placement, de son avancement ainsi que de son financement, mais la famille joue un rôle prépondérant sur la faisabilité émotionnelle du séjour. Sans elle ou avec une famille opposée au placement, ce dernier a peu de chance de réussite car le jeune se trouvera sans cesse dans un conflit de loyauté. Les parents sont invités à participer aux différents bilans. De plus, l'éducateur référent de leur enfant prend contact avec eux une fois par semaine au moins afin de rendre compte de la semaine, préparer le week-end suivant ou parler du précédent. Les parents ont l'occasion de venir au Centre de préformation mixte le jour de l'accueil ainsi qu'à l'occasion de la remise des attestations. Si les parents le souhaitent, une visite de famille sur leur lieu de domicile peut être organisée avec l'éducateur afin de leur faire un compte rendu intermédiaire.

Le Centre de préformation mixte ne collabore pas avec un psychothérapeute attitré mais il favorise la mise en place de programme thérapeutique, si cela s'avère nécessaire et, au minimum, soutient ceux qui seraient déjà en vigueur.

A tout moment dans l'année, une réunion de réseau hors programme habituel peut être demandée par l'un des partenaires si la situation du jeune l'exige.

6.8.3 Formation au sein de l'Institut Saint-Raphaël

Le Centre de préformation mixte, via l'Institut Saint-Raphaël, est soumis aux articles de la convention collective en ce qui concerne la formation de ses collaborateurs.

Des formations internes sont mises en place selon les besoins des équipes au travers de modules répartis sur l'année.

Le centre offre par ailleurs régulièrement des places de stages dans le secteur éducatif ainsi que celui des maîtres d'ateliers. De plus, pour chacun de ces secteurs, une supervision a lieu chaque trois semaines afin de performer le fonctionnement d'équipe mais aussi personnel de chaque collaborateur.

7 ISR au quotidien : le Centre de préapprentissage

Av. Grand-Champsec 22
1950 Sion

Tél. : 027 / 203.35.50
Fax : 027 / 203.35.51

Mail : cpa@saint-raphael.ch



Caractéristiques

Type : pour garçons uniquement

Nombre de jeunes pouvant être accueillis : 18 internes
6 externes

Âge : de 15 à 18 ans

Equipe éducative	:	Chef de centre	(100 %)
		Educateurs/trices	(840 %)
		Enseignant	(100 %)
		Maîtres d'atelier	(300 %)

Le Centre de préapprentissage accueille des jeunes garçons en préformation.

Le programme mis sur pied comprend : la vie en internat afin de développer les compétences nécessaires à l'intégration sociale, des ateliers pour exercer les prérequis nécessaires à tout apprentissage, une information et une orientation professionnelles, complétées par des visites et des stages dans des entreprises en vue du choix d'un métier ainsi qu'un enseignement adapté à chaque jeune et en fonction de son choix professionnel dès que celui-ci est réalisé.

7.1 L'admission

L'expérience nous a démontré à quel point un placement est douloureux et difficile à accepter par l'ensemble de la famille. Même dans les situations les plus délétères, il s'agit bien d'une séparation et elle est souvent ressentie comme un désaveu par beaucoup de parents et une peur de l'inconnu par le jeune. La notion « d'accueil » s'avère donc importante et constitue un fil rouge dans toutes les étapes de l'admission.

Tout commence par une première prise de contact avec le Chef de centre. Cette initiative est, le plus souvent, prise par le représentant du service placeur. L'adhésion des parents est fortement souhaitée, mais n'est pas démontrée dans tous les cas. A ce moment du processus, le jeune est rarement partie prenante de son futur placement.

La situation du jeune et de la famille est maintenant connue, le Centre de préapprentissage à Sion est défini comme lieu d'accueil adéquat ; une visite est organisée. A ce stade, chacune des parties concernées compte dans l'acceptation et la réalisation du futur placement.

Ce premier entretien réunit le jeune, ses parents, son assistant social, et le Chef de centre. Ce dernier présente la structure au jeune et à ses parents, en précise le fonctionnement (règles d'ordre général), et leur expose le programme annuel dans son ensemble (horaires de classe, ateliers, planning et déroulement des vacances, etc.). Il sensibilise par ailleurs les parents aux aspects sécuritaires (règles, objectifs, encadrement), et les sollicite dans ce sens, tout en responsabilisant le jeune sur son rôle avec eux.

Après cette première partie explicative, la visite des lieux permet aux participants de mieux comprendre ce qui vient de leur être énoncé. Le jeune fait ainsi connaissance avec l'internat. Il rencontre ensuite l'enseignant qui lui parle de la classe, et le maître socioprofessionnel qui le guide dans les ateliers.

A la fin de la visite, un stage est proposé. Il est soit fixé de suite, soit il demeure sujet à réflexion. Mais dans les deux cas, il est souhaité que le jeune fasse lui-même la démarche d'informer le centre afin qu'il puisse également exprimer ses motivations.

Le stage fixé, il porte sur une durée maximum de deux semaines. Ce temps permet de définir le potentiel du jeune mais aussi de vérifier l'adéquation entre sa problématique et la mission du centre ainsi que le programme offert.

Durant ce séjour, le jeune vit à l'internat et fréquente chacun des trois ateliers. Il réalise une suite d'exercices qui mettront en lumière ses forces et ses besoins. L'internat et la classe évaluent également au quotidien le déroulement de cette période et l'ensemble des grilles d'évaluation⁵¹ servira au bilan qui ponctuera le stage. Cette évaluation s'effectue sur une graduation de 1 à 5 au travers de plusieurs

⁵¹ Cf. Annexe 13.2

items tels que le respect des adultes, des jeunes, et du matériel ainsi que l'acceptation des règles ou encore la relation au travail.

Le jeune de son côté doit aussi se décider sur ses capacités à accepter le système proposé. Dans la plupart des cas toutefois, il n'a pas le choix, mais au moins, il peut prendre connaissance de ce qui s'y passe, évaluer la manière qui l'amènera à trouver sa place, et tisser les premiers liens avec les adultes.

7.2 Les étapes de l'évaluation

En préambule, nous tenons à dire que, à tout moment de son placement, le jeune est informé de ce qui se construit avec lui et a connaissance de toutes les informations qui le concernent.

7.2.1 La synthèse d'admission

Cette rencontre intervient à la fin de la période de stage. Elle rassemble le jeune, ses parents, son assistant social, son éducateur de référence (éducateur désigné pour suivre le jeune en particulier durant son séjour au centre), le maître d'atelier et le Chef de centre. L'enseignant fournit un rapport, sa présence n'est pas systématique.

Durant cette réunion, l'éducateur de référence fait le bilan des évaluations quant à la vie en internat et les compétences sociales du jeune. Il donne aussi connaissance des points relevés par les autres secteurs (ateliers, classe) si ceux-ci ne peuvent être présents, mais chaque participant peut s'exprimer à tout instant. Le potentiel du jeune a été analysé par tous les secteurs sur la base des grilles quotidiennes. C'est à ce moment que se prend la décision d'une poursuite ou d'un renoncement au placement.

En cas de poursuite, le bilan se termine par la signature d'un contrat de placement probatoire⁵² qui porte sur les attentes et les objectifs souhaités par les parents et le service placeur. Les représentants de chaque partie signent ce document.

Précisons encore que si le jeune n'a pas pu être évalué positivement durant le temps défini, la signature du contrat probatoire est référée, la durée de l'observation étant prolongée. Ceci reportera également l'échéance de chacune des évaluations suivantes prévues dans le programme.

7.2.2 La synthèse initiale

Pour cette séance, tous les intervenants internes sont présents en sus du pourtour social. Ce moment de partage vient clore la période qui avait été préalablement fixée pour procéder à l'élaboration du projet pédagogique du jeune.

Le jeune séjourne au centre depuis plus ou moins trois mois maintenant, et durant ce temps, il sera allé en stage chez des patrons, aura réalisé un certain nombre de tests

⁵² Cf. Annexe 12.4

en classe. Il a identifié ses forces et ses besoins avec le référent de chacun des secteurs qu'il a fréquentés et cette démarche a permis de poser des objectifs opérationnels.

La méthode d'évaluation est toujours la même, mais des éléments supplémentaires en termes de compétences scolaires et/ou professionnelles s'y sont greffés. Chaque secteur encadrant le jeune établit un rapport initial. Les bases d'analyse sont plus étoffées.

Le contrat pédagogique⁵³, faisant suite au projet pédagogique, dans lequel sont inscrits les objectifs du placement à atteindre est signé, par le jeune, les parents, le service placeur, l'éducateur de référence et le chef de centre.

7.2.3 La synthèse intermédiaire

Le but de la synthèse intermédiaire est de faire un point de situation quant aux objectifs posés. L'avancement dans le travail fourni par toutes les parties concernées, la pertinence, et l'actualité des objectifs sont analysés et une décision est prise quant à leur poursuite - ou la définition de nouveaux objectifs - jusqu'à la fin de l'année en cours et/ou du placement. Les orientations possibles pour l'avenir du jeune sont évoquées. Cette réunion se tient trimestriellement dès la signature du contrat pédagogique.

7.2.4 La synthèse de préavis

Il s'agit-là d'un moment capital car lors de cette séance, qui réunit tous les acteurs du placement, le centre émet des propositions d'avenir pour le jeune. Ces propositions sont le résultat du degré de réalisation des objectifs, du niveau de compétences acquis, des besoins encore actuels du jeune et des différentes observations de comportement réalisées tout au long de l'année.

Le rôle de l'institution consiste en une présentation objective des compétences et des besoins du jeune ainsi qu'une proposition d'avenir. Au vu de tous ces éléments, le service placeur se détermine pour la solution la plus adéquate, en accord avec les parents à qui revient la décision finale s'il s'agit d'un placement social.

Ils signent, conjointement avec le service placeur et le centre, le document « Avenir social ». ⁵⁴

7.3 Suivi du jeune

7.3.1 Mise en place du projet

⁵³ Cf. Annexe 13.1

⁵⁴ Cf. Annexe 12.5

Comme nous l'avons vu, dès la signature du contrat probatoire, les responsables de chaque secteur d'encadrement définissent, avec le jeune, les objectifs à travailler et établissent le projet pédagogique. Il est important que le jeune soit sollicité pour l'élaboration de ce projet car les aptitudes qu'il va développer seront inscrites dans un carnet de compétences⁵⁵ faisant partie de l'attestation que l'Institut Saint-Raphaël lui remettra en fin de placement.

Les objectifs définis porteront, par exemple pour l'internat, sur l'entretien de l'espace personnel et la gestion d'un petit budget, la classe travaillera sur le maintien ou l'acquisition d'un niveau supplémentaire, et l'atelier développera la stabilité à la place de travail ou encore la précision du geste. Le point de référence sera toujours la satisfaction aux besoins du jeune. Les objectifs sont définis sur la base de l'évaluation des compétences du jeune.

7.3.2 Signature et suivi du contrat pédagogique

La signature du contrat pédagogique s'effectue lors de la synthèse initiale. Chacun des partenaires avalise, par sa signature, les objectifs posés et s'engage à la mesure de ses moyens.

Pour le jeune, c'est la nécessité de son implication constante qui sera relevée. Les parents seront engagés par un soutien actif et l'accueil durant les week-ends et les vacances. Ils sont également sollicités pour leur présence aux séances et l'échange d'observations et d'informations. Le service placeur a également le devoir de présence, de soutien et d'échange d'informations, mais son représentant a aussi pour fonction de vérifier le bien-fondé du placement. L'institution quant à elle s'engage à pourvoir aux besoins du jeune dans la mesure de sa mission et de ses moyens, et a le devoir d'organiser les différents espaces de rencontres et d'échanges entre tous les partenaires.

Le suivi du contrat pédagogique s'effectue par secteur, au moyen des critères d'évaluation énoncés dans le projet pédagogique, mais est également assuré par des comptes-rendus réguliers qui se font soit durant les colloques de l'équipe éducative, soit lors de rencontres réunissant le pourtour social et lors de rencontres tripartites bimensuelles (jeune, éducateur, maître d'atelier ou enseignant).

7.3.3 Références

Chaque jeune admis au Centre de préapprentissage est suivi par un éducateur référent et bénéficie également des prestations d'un enseignant et d'un maître socioprofessionnel. Ces intervenants sont les garants des étapes que le jeune doit franchir (parcours pédagogique)⁵⁶.

Ils mettent en place des entretiens personnels avec le jeune et créent un lien de confiance lui permettant de comprendre le sens des efforts demandés.

⁵⁵ Cf. Annexe 13.5

⁵⁶ Cf. Annexe 13.4

L'éducateur est la personne qui porte la plus grande partie du projet ; il est chargé de coordonner les annotations des différents secteurs entourant le jeune. C'est également lui qui est responsable de la collaboration avec la famille, qui s'occupe de la gestion du budget mensuel du jeune, de la mise en place d'activités extérieures ou encore d'espaces thérapeutiques auprès d'intervenants extérieurs (médecins, psychologues, psychiatres, etc.). Une co-référence est mise en place pour pallier aux absences du titulaire (vacances, formation, maladie).

7.3.4 Passage inter-centre

Suivant l'évolution personnelle du jeune et/ou de sa situation hors institution, l'accompagnement offert par l'Institut Saint-Raphaël peut dépasser le cadre d'un seul de ses centres. Ainsi, un jeune peut, par exemple, être admis au Centre pédagogique et scolaire et être transféré ensuite au Centre de préformation mixte, ou encore séjourner dans le centre précité et être admis ensuite au Foyer pour jeunes travailleurs, etc. Dans les formalités administratives, cela produit une fin de placement pour le centre initial et un nouveau placement pour le centre récepteur.

Le suivi du jeune prend alors une importance significative dans le déroulement de ce transfert. L'éducateur référent transmet le projet de transfert à son chef de centre. Celui-ci organise une rencontre avec le pourtour social afin d'avaliser le projet. Dès ce moment, les responsables de structure organisent la visite du nouveau lieu de vie afin de présenter son fonctionnement au jeune et transmettre les informations au futur référent. Dans l'idéal le pourtour social devrait être présent lors de cette visite.

L'éducateur, qui a pour rôle d'être le nouveau référent, a, quant à lui, pour devoir de solliciter régulièrement son collègue afin de favoriser l'évolution la plus efficiente possible du jeune au sein de l'Institut Saint-Raphaël. Une collaboration interne sans faille et une co-solidarité de l'accueil et du projet du jeune est requise.

7.4 Fonctionnement des phases

Au Centre de préapprentissage, il y a trois possibilités de phases à atteindre. Elles sont évaluées au moyen de grilles faisant référence à un système d'observation directe du comportement. Les items observés dépendent des trois secteurs suivants :

- le secteur social ou internat
- le secteur scolaire
- le secteur professionnel

Il y a cependant des items communs tels que le respect de l'adulte, des pairs, du matériel, ou encore la ponctualité.

Pour chaque secteur, nous comptons 13 points observés, notés quotidiennement à partir de 1 = niveau qui demande le plus de travail, jusqu'à 5 = niveau où le plus de travail a été accompli.

Chaque quinzaine, une moyenne des secteurs est calculée ; elle détermine la phase dans laquelle il va se trouver durant les quinze prochains jours. Il faut préciser que, dans le but d'éviter une sur-adaptation du jeune dans un des secteurs, les moyennes sont pondérées par le taux de fréquentation de chaque secteur ; ainsi, au sein d'un préapprentissage, le comportement de quatre jours en atelier aura plus d'influence qu'un jour en classe. Il faut également ajouter qu'un comportement ponctuel bravant l'un des trois interdits de notre institut (cf Respect et éducation), occasionne un passage immédiat en phase 3, sans tenir compte des comportements précédents.

Le résultat est envoyé aux parents et au service placeur.

Après avoir défini ce processus, nous pouvons décrire les phases proprement dites.

La phase 1 valorise une suite d'actes conformes aux attentes du Centre de préformation mixte, par là même de la société, par la sanction positive. En terme de cognition, l'apprentissage souhaité réside dans la compréhension qu'un acte en concordance avec les exigences d'un contexte apportera au jeune une reconnaissance de cet acte, lui donnera un rôle et lui permettra ainsi d'augmenter l'estime de soi. La phase 1 est atteinte lorsque la moyenne obtenue se situe à la cotation 4 au minimum. Les efforts que le jeune aura accomplis pour atteindre cette cotation seront valorisés par une plus grande responsabilisation face à son autonomie personnelle, le tout s'exprimant bien sûr dans un cadre supervisé par les adultes.

La phase 2 représente un état d'esprit plus proche de la réalité. Il est autorisé de penser que toute personne ne peut atteindre un état de perfection définitif ni être définitivement quelqu'un de défaillant. Ici, la connaissance à développer se trouve dans la découverte de son propre rythme de vie. Ce rythme concilie besoins du système et besoins personnels du jeune. La phase 2 est atteinte lorsque la moyenne se situe entre 3 et 4. Elle permet au jeune de pouvoir mettre en place des activités supervisées⁵⁷.

La phase 3 quant à elle représente les conséquences d'une série d'agissements défavorisant momentanément les possibilités d'intégration sociale. De fait, elle peut même conditionner un retour différé dans le milieu social naturel du jeune (cf. Définition des degrés⁵⁸). Cette phase s'adresse soit aux personnes commettant des actes de nature irrespectueuse, délictueuse, contraire aux normes en vigueur, soit aux personnes dont le niveau de compétences empêche momentanément la gestion de base correcte du quotidien. Elle conditionne le jeune dans l'acceptation de l'existence nécessaire d'un cadre. Chaque système qu'il va rencontrer aura des normes, des us et des coutumes qu'il devra adopter afin de pouvoir y vivre et y grandir.

La phase 3 est décrétée lorsque la moyenne atteinte est située au-dessous de la cotation 3 ou lorsque le jeune commet un acte franchissant les interdits énoncés par l'institut et/ou la société,. Elle implique un contrôle permanent de l'adulte pour un jeune qui a momentanément besoin de plus de cadre et de soutien.

⁵⁷ Cf. Point 9.2

⁵⁸ Cf. Point 9.1

Pour exemple, nous détaillons ci-dessous le barème du Centre de préapprentissage :

En phase I , sont autorisés :

- 2 sorties individuelles (de loisirs) dans la semaine
- 1 retour à la maison un vendredi soir au lieu du samedi

En phase II, sont autorisés :

- une sortie individuelle par semaine
- les retours à la maison se font toujours le samedi matin

En phase III, les exigences suivantes sont posées :

- le week-end suivant le bilan, le retour à la maison est refusé
- les sorties individuelles sont annulées
- la participation aux activités payantes organisées dans le cadre de la prise en charge est remise en cause

En résumé, nous pourrions dire que les phases peuvent être considérées comme le reflet, soit de l'état d'esprit, soit du niveau de compétences ponctuel de la personne évaluée. Elles constituent un moyen pédagogique supplémentaire pour renforcer les apprentissages nécessaires à l'intégration socioprofessionnelle des personnes bénéficiant des prestations du Centre de préapprentissage.

7.5 Organisation du séjour

Pour la plupart des jeunes qui sont admis à l'Institut Saint-Raphaël, les notions de rythme et d'organisation temporelle sont très vagues. C'est pourquoi le séjour est structuré de manière à faciliter l'apprentissage de ces rythmes, indispensables au bon fonctionnement en société.

7.5.1 Déroulement de la journée

La journée, au Centre de préapprentissage, débute à 06.30 heures. Trois éducateurs, dont un qui a réalisé la veille passive, sont présents et veillent à ce que les jeunes se conforment au rythme souhaité, le but étant qu'ils se montrent autonomes pour le lever.

La présence à ce premier moment de vie communautaire et de partage de la journée est fortement conseillée pour tout le monde car elle implique une participation à la dynamique mise en place mais suscite également les échanges avec les adultes et/ou entre pairs et favorise une concentration plus efficace tout au long de la matinée.

Après le déjeuner, les jeunes effectuent des emplois communautaires (rangement du réfectoire, de la table, vaisselle, aération salle fumoir, etc.) et rangent leur espace personnel. Durant ce temps, l'éducateur contrôle les chambres et procède aux premières évaluations de la journée.

De 07.30 à 11.45 heures, les jeunes sont en atelier. Pour le repas de midi, quatre éducateurs les accompagnent. L'effectif du personnel encadrant augmente à midi car les jeunes en régime externat participent au repas. Les tâches domestiques (emplois) sont aussi assurées par les jeunes externes, avant qu'ils ne reprennent leurs activités à l'atelier dès 13.30 heures. La journée de travail se termine à 17.00 heures.

Le temps qui s'étend jusqu'à 18.00 heures est un moment de détente. Il peut aussi arriver qu'il soit consacré à des achats individuels; le jeune est alors accompagné par un éducateur. Trois fois par semaine, les jeunes sont en chambres de 18.00 à 18.30 heures, ce temps est réservé à leur étude. Les éducateurs présents veillent au cadre, répondent aux sollicitations, mais la qualité du travail est gérée par l'enseignant et/ou le maître d'atelier. Cette période de la soirée est utilisée le mercredi pour une réunion du groupe de jeunes et le vendredi pour la mise en ordre complète de la chambre personnelle. La réunion du groupe de jeunes est gérée par trois éducateurs et permet aux jeunes d'adresser leurs demandes aux adultes, de recevoir les informations et/ou les décisions ou encore de régler les problèmes de vie communautaire.

Le souper se déroule sur le même mode que les autres repas (présence des éducateurs, emplois).

Il est suivi, dès 19.30 heures, par les activités de sport et/ou de loisirs organisées par le personnel encadrant. Ces activités diffèrent chaque jour et le jeune est tenu de s'inscrire au minimum à deux d'entre elles durant la semaine; elles sont organisées en fonction de la saison (ski, chiens de traîneau, escalade), et/ou du choix et des possibilités du moment. Les sorties individuelles des jeunes ont lieu du lundi au jeudi. Le vendredi soir quant à lui est occupé par les emplois de la semaine (grands nettoyages) et des activités de loisirs organisées par l'adulte dès que ces tâches domestiques hebdomadaires sont terminées de manière satisfaisante.

L'heure d'aller en chambre se situe vers 21.45 heures et si, par principe, l'extinction des feux est fixée à 22.30 heures, une certaine souplesse s'avère nécessaire face aux problèmes d'endormissement régulièrement constatés auprès des jeunes. L'évaluation des comportements des jeunes se fait entre 22.00 et 23.00 heures au moyen des grilles ad hoc. Les trois éducateurs présents se concertent pour remplir le document.

A 23.00 heures, les éducateurs de doublure dans la soirée s'en vont et celui qui reste commence une veille passive. Lors des tournées de chambres qu'il effectue jusqu'aux alentours de minuit, il est souvent amené à écouter les doléances des jeunes.

7.5.2 Déroulement de la semaine

La semaine commence le dimanche soir. Deux cas de figure se présentent. Soit les jeunes partis en week-end ont la possibilité de rentrer dès 20h30 avec leur parents, soit le transport des jeunes au centre - ils ont rendez-vous à la gare de Sion vers 21.00 heures - est assuré par un des éducateurs au moyen du véhicule de l'institution. Cependant en cas d'urgence, un jeune peut rentrer à tout moment au centre.

En principe, le jeune travaille 4 jours en atelier et participe à 1 jour de classe par semaine.

Trois jours sont dévolus à la classe (lundi-mardi-jeudi), par groupes de 7 à 8 jeunes. Ces jours sont fixés en fonction de l'atelier auquel le jeune est affecté. Il se peut toutefois qu'un jeune, en fonction de ses besoins, participe à des cours d'appui, le mercredi et/ou le vendredi matin dès 07.30.

La semaine s'achève le samedi matin ; l'éducateur emmène les jeunes à la gare de Sion afin qu'ils rejoignent leur famille.

7.5.3 Déroulement du week-end

Il y a deux raisons principales pour lesquelles un jeune doit être accueilli par le centre pour le week-end.

Cela peut être dû à un milieu familial en grande difficulté, une impossibilité d'accueil ponctuelle pour la famille, un état conflictuel ou de rupture de relation entre le jeune et ses parents, ou encore une absence de ces derniers. Dans le cas d'une situation familiale qui se péjore de manière ponctuelle ou permanente, l'accueil pour le week-end est sollicité par le service placeur et/ou les parents ; cette question est précisée au jeune lors de la visite du centre (admission) afin de mieux le préparer. Une possibilité d'accueil alternée sera toutefois discutée pour que le jeune ne se retrouve pas toute l'année en institution.

Mais cela peut aussi résulter du comportement du jeune intra-muros : comportement général inadéquat sur deux semaines⁵⁹, transgression des interdits en vigueur à l'Institut Saint-Raphaël. Lorsque le jeune est sanctionné par une retenue, il en est informé directement par l'éducateur référent, mais parfois aussi par le chef de centre.

L'éducateur responsable du week-end assure également la nuit. Une doublure est prévue si le Centre doit accueillir six jeunes ou plus, l'effectif du personnel d'encadrement variant en fonction du nombre de jeunes accueillis et des problématiques présentes. Dans certains cas, la doublure peut s'effectuer à partir de quatre jeunes. Cette décision est du ressort du chef de centre.

Le titulaire organise le temps, les activités. Pour le jeune qui demeure au centre dans le cadre d'une mesure éducative, les activités seront principalement de type sportif

⁵⁹ cf point 7.4 Fonctionnement des phases

tel que la marche, le vélo, les raquettes, préférées en principe à des activités nécessitant un engagement financier; pour celui qui n'a d'autre alternative que le Centre de préapprentissage, elles seront de type culturel ou récréatif tel que cinéma, piscine, badminton, ski, forêt aventure, etc..

Il incombe également à l'éducateur en charge du week-end de récolter toutes les informations nécessaires concernant le jeune (situation personnelle, médication, heures de sortie, retenue, etc.).

Le Centre de préapprentissage assure la prise en charge des week-ends conjointement avec le Foyer pour jeunes travailleurs et les jeunes sont, en règle générale, déplacés dans les locaux qu'il réserve à cet effet. Selon le nombre de jeunes accueillis, le groupe est scindé, et chaque jeune dort où il réside. Cela implique une doublure dans la veille passive.

Le week-end, qui a débuté le samedi matin à 10.00 heures, prend fin le dimanche soir à 20.30 heures, après le remise en état des locaux.

7.5.4 Déroulement de l'année

Précision liminaire : Nous retraçons ci-après le déroulement de l'année volontairement dans sa chronologie, soit en décrivant les étapes du placement mis en place d'une façon générale par un système de périodes, appelé Parcours pédagogique⁶⁰, mais tenons à rappeler que les admissions peuvent être effectuées à tout moment de l'année et que le programme est adapté à chaque cas bien que le plus grand nombre commence en août.

L'année débute, au mois d'août, par une période d'acclimatation durant laquelle le jeune va prendre connaissance des rythmes demandés et des règles à respecter. Il est accueilli, par tournus, dans les trois ateliers afin que son potentiel puisse être évalué. Ce tournus va aussi permettre de former les groupes respectifs. L'enseignant le suit également afin de cibler le programme scolaire adéquat et définir un premier choix de professions. Cette période est ponctuée par un bilan et la signature du contrat de placement probatoire⁶¹, dans lequel sont stipulés les attentes et les objectifs souhaités par les parents et le service placeur.

Dès ce moment, le jeune entre en phase d'apprentissage des normes socioprofessionnelles suivant le programme proposé. Le jeune effectue ensuite des stages d'orientation ou de découverte en entreprise sur la base de ses choix préalables. La synthèse initiale clôt cette période ; un point de situation est fait, les objectifs pédagogiques sont posés à raison de deux par secteur, le tout étant consigné dans un nouveau contrat dit « pédagogique ».⁶²

Entre trois et six mois se sont écoulés et les mois suivants vont dans le sens d'une intégration des données par le jeune, de la réalisation des objectifs et la mise en place de stages chez un patron, le but étant de permettre au jeune de confirmer son

⁶⁰ Cf. Annexe 13.4

⁶¹ Cf. Annexe 12.4

⁶² Cf. Annexe 13.1

choix professionnel et par la suite procéder à la recherche d'une place d'apprentissage.

La synthèse intermédiaire est fixée trois mois plus tard environ. Elle permet de vérifier l'adéquation des besoins et des objectifs atteints. Le jeune, à ce moment-là du placement, entre en phase de confirmation des acquis et des tests évaluant son autonomie sont effectués.

Les stages mis sur pied dès cette réunion ciblent les entreprises qui recherchent des apprentis. Aussi, il arrive parfois que le jeune recommence le processus d'orientation car il ne trouve aucune place dans le domaine choisi.

C'est au mois de mai, en principe, que la synthèse finale est fixée, permettant un bilan de l'année et du degré de réalisation des objectifs. Une décision commune quant à l'avenir immédiat du jeune est alors prise.

Cette décision peut se diriger vers une réinscription pour l'année suivante, un passage inter-centre, un retour à la maison avec ou sans projet professionnel abouti, ou encore vers une orientation dans un centre de formation spécialisée ou dans une autre institution d'éducation spécialisée. Le Centre de préapprentissage émet les propositions, mais l'autorité décisionnelle appartient en premier lieu aux parents et/ou au service placeur s'il s'agit d'un placement social, au Tribunal des mineurs s'il s'agit d'un placement pénal. Le document « Avenir social »⁶³ est rempli sur la base de la décision prise et signé par le représentant légal du jeune, le service placeur et l'institution. Une préparation à la sortie est ainsi prévue à ce moment.

Entre chacune des synthèses, le Centre de préapprentissage organise une sortie générale réunissant tous les jeunes et tous les adultes du centre. Le but est de parvenir à un regard mutuel différent car les activités se veulent résolument tournées vers un esprit de détente et de loisir.

Lorsqu'un jeune peine à passer les étapes proposées, des minis camps de réflexion sont mis sur pied. Un ou deux éducateurs partent durant deux à trois jours avec quelques jeunes afin de traiter une problématique particulière en plus petit groupe (violence, toxicomanie, sens du placement, vision d'avenir, etc.).

La remise des attestations se situe à la fin du mois de juin et les jeunes ayant terminé l'ensemble du programme quittent le Centre de préapprentissage. L'attestation permet d'affirmer la réalisation du programme. Elle est doublée par un carnet de compétences⁶⁴ qui précise les acquis du jeune. La remise de ce document donne lieu à une petite cérémonie à laquelle le pourtour social est invité.

7.6 Formation scolaire et orientation professionnelle

Si, dans le chapitre précédent nous avons parlé de rythme et de structuration temporelle, dans celui-ci nous allons aborder les notions de rupture et d'échec. Tous

⁶³ Cf. Annexe 12.5

⁶⁴ Cf. Annexe 13.5

les jeunes qui viennent à l'institut Saint-Raphaël vivent des ruptures sociales à plusieurs niveaux, et ces ruptures font germer des sentiments d'échecs au fond de chacun d'eux. Les domaines de prestations « Formation scolaire et orientation professionnelle » sont articulés dans le sens d'une réparation de ces états.

7.6.1 Scolarité au CPA

L'école est un prélude au monde professionnel et si ce préambule est synonyme d'échec permanent, la construction de l'avenir s'en trouve altérée.

Nous tenons à préciser au préalable que la raison première du placement d'un jeune au Centre de préapprentissage, réside dans le fait que sa situation personnelle nécessite une prise en charge éducative. L'école n'est, dans ce sens, qu'un outil intégré dans le centre, d'autant que les jeunes, venant au Centre, doivent avoir fini la scolarité obligatoire. Le programme ainsi que les horaires se calquent sur les directives du service de l'enseignement, la différence se situant au niveau de l'encadrement et du niveau de chaque jeune. Ainsi, les programmes scolaires travaillés peuvent fluctuer entre la sixième et la neuvième année de scolarité pour une même classe.

Le Centre de préapprentissage dispose d'une classe dont l'effectif compte cinq à huit jeunes, selon les périodes de stages professionnels mis en place. Cette classe à effectif réduit offre la possibilité d'un enseignement individualisé car le programme est adapté au niveau du jeune. Rappelons que le jeune, en phase à des difficultés, arrive au Centre de préapprentissage en ayant auparavant bénéficié de mesures ambulatoires adaptées au sein de la structure publique même (suivi particulier, classe spécialisée, etc.) et que bien souvent il a vécu de longues périodes d'absentéisme scolaire.

Il faut relever que mis à part les effectifs réduits et les programmes individualisés, l'autre particularité de la dynamique scolaire réside dans la synergie mise en place avec l'internat et les ateliers. Par exemple, le système d'évaluation comporte des aspects traitant du comportement et correspond au système de phases décrit en point 4 ; cela aide à la mise en place commune du projet pédagogique et de la pose d'objectifs. Citons un autre exemple, lorsque le jeune se trouve momentanément en état de rupture, l'enseignant a la possibilité de solliciter l'éducateur de permanence. Ce dernier a alors pour mission d'instaurer un dialogue visant à un retour rapide en classe et ce système permet de limiter les conflits symétriques.

Les horaires de classe vont de 07.45 à 11.30 heures le matin et de 13.30 à 16.30 heures l'après-midi. Le temps d'école est alors consacré au travail des objectifs tels que maintenir les acquis, combler les lacunes, redonner le goût d'apprendre, accepter la hiérarchie, dépasser le sentiment d'échec.

Le rôle de l'enseignant, quant à lui, comporte une fonction supplémentaire soit celle de l'orientation professionnelle. Cela est intégré à la journée de cours. Ainsi, le matin est axé sur le maintien et/ou le renforcement des niveaux ainsi que sur des acquisitions nouvelles principalement en français et en mathématiques. Toutefois, dès que le jeune a fait son choix professionnel, l'enseignant met sur pied un

programme particulier. Ce dernier consiste à préparer le jeune pour son entrée en formation. Une partie de la journée est donc dévolue au travail sur le programme théorique de première année dans la branche désignée.

7.6.2 Les ateliers

Les ateliers du Centre de préapprentissage ont pour mission la réalisation de deux objectifs. Le premier vise tout ce qui concerne l'apprentissage des compétences de base du monde professionnel, telles que la stabilité à la place de travail, l'entretien de la place de travail, la ponctualité, la résistance à l'effort ou encore l'organisation de la tâche attribuée. Le deuxième objectif a trait au domaine de l'orientation professionnelle. Le maître d'atelier est responsable de la facilitation de ce choix au travers de l'organisation de stages et du suivi chez les patrons.

Il est important de préciser que la mission du Centre de préapprentissage ne consiste pas à trouver une place d'apprentissage pour les jeunes qui lui sont confiés mais de leur fournir les outils nécessaires à une intégration socioprofessionnelle de manière à ce qu'ils soient en adéquation comportementale avec les normes sociales et professionnelles exigées par la vie en société.

Nous tenons à préciser que les ateliers ne forment pas les jeunes à une profession précise mais à un ensemble de compétences inhérentes à toutes professions confondues. Ainsi, un jeune s'occupant de la rénovation d'un meuble ou la réparation d'une porte n'entreprendra pas nécessairement une formation de menuisier. Mais l'atelier dans lequel il est affecté lui permettra tout de même l'accession à certaines connaissances techniques propres à son secteur.

Les travaux exécutés dans le cadre des ateliers ont pour principal support l'entretien et la rénovation des locaux du centre, mais il peut aussi s'agir de petits mandats auprès de particuliers ou de travaux à exécuter dans l'enceinte de l'Institut. Il est difficile de s'engager dans des grands travaux extérieurs car l'évolution du groupe ne permet pas d'assurer des délais et une qualité de travail en phase avec une facturation de travail. Par contre, il est important que les jeunes puissent se sentir utiles et comptabiliser des réussites.

Dans cette optique, une activité spécifique de « Création » est mise en place chaque mercredi. Sur la base d'un tournus chacun des pensionnaires qui fréquente le CPA a l'occasion, environ une fois par mois, de laisser libre cours à son imagination et de créer de ses propres mains un ou plusieurs objets qu'il pourra emporter avec lui et qui feront l'objet d'une exposition annuelle.

Chaque travail réalisé permet d'ancrer des compétences. Avec le temps, nous avons pu remarquer que des exercices effectués en atelier et jetés par la suite développaient peu de motivation chez les jeunes. Le but d'acquérir des compétences comme le développement de la motricité fine, l'organisation spatio-temporelle, la vitesse et la finesse d'exécution, ou encore la concentration et la stabilité à la place de travail est plus accessible pour le jeune lorsque le travail débouche sur un résultat concret.

7.6.2.1 Organisation

Les jeunes travaillent en atelier quatre jours par semaine et ont un jour de classe. Ce rythme préfigure celui qu'ils vont rencontrer en apprentissage. Une journée type s'étend de 07h30 à 11h45 et de 13h30 à 17h00.

Trois ateliers ont été mis sur pied ; il y a un secteur « bois » où l'on travaille la menuiserie, un secteur « art métal » où l'on s'occupe de serrurerie et de la réparation de vélos, et un secteur « habitat et jardin » chargé de l'entretien intérieur et extérieur des bâtiments.

L'affectation du jeune à l'un de ces secteurs dépend du moment de son arrivée dans l'institution, s'il est admis en cours d'année, il ira là où une place se sera libérée. Par contre, s'il arrive en début d'année, soit en août, comme la majorité des résidants, il effectuera un tournus et travaillera durant quelques jours dans chaque atelier. Trois critères entrent alors en ligne de compte pour le choix définitif de l'atelier qui l'occupera. En premier lieu, il y a le désir personnel du jeune. L'alchimie du groupe sera également déterminante car il est parfois nécessaire, en effet, de séparer des éléments pour assurer l'équilibre de l'atelier. Enfin, il est aussi tenu compte des compétences repérées chez le jeune lors de ces journées d'observation.

Des grilles d'évaluation quotidiennes sont remplies afin de situer le jeune dans son cheminement ; elles lui sont soumises chaque soir et il a la possibilité d'exprimer son avis et, parfois, d'amener une argumentation pouvant influencer sur la cotation. Cependant, la décision finale de cette évaluation est du ressort du professionnel.

7.6.2.2 Orientation professionnelle

Un autre objectif, pour le jeune accueilli au Centre de préapprentissage, consiste en une orientation professionnelle et une entrée appropriée dans le monde du travail. Le maître d'atelier est chargé de mettre en place différents stages qui sont de trois genres différents.

Il y a d'abord les stages de découverte ou d'orientation. Ils durent trois à cinq jours et portent sur l'ensemble des métiers que le jeune veut explorer. Ces stages se situent entre la période d'apprentissage et celle d'intégration citée dans le déroulement de l'année (Parcours pédagogique⁶⁵) soit entre le deuxième et le douzième mois du placement.

Les stages de confirmation, ou de longue durée, s'étendent sur 3 à 4 semaines, mais chaque semaine passée valide la suivante car pour une durée de ce type nous devons tenir compte de la relation avec les patrons et de la possibilité de retrait du jeune si celui-ci pense s'être trompé dans son choix. Ce type de stage sert à confirmer le désir et les aptitudes du jeune face au choix du métier issu des stages de découverte. Le moment où il se réalise se situe entre la fin de la période d'apprentissage et la moitié de celle de confirmation, soit entre le quatrième et le treizième mois de son placement.

⁶⁵ Cf. Annexe 13.4

Enfin, le dernier type de stage est celui qui est réalisé chez un patron cherchant un apprenti pour l'année suivante. Il est mis sur pied à la convenance du patron et, en général, le lieu de travail se situe à proximité du futur lieu de domicile du jeune. Ces stages sont effectués dès que la confirmation du choix est acquise. Cependant, le processus peut être en tout temps interrompu si le choix exprimé amène à une impasse en terme de recherche d'emploi.

7.7 Espaces de collaboration

ISR au quotidien nous a permis de décrire le mode de collaboration avec le jeune au travers du descriptif du programme mais le centre de préapprentissage, comme toutes les structures de Saint-Raphaël, fonctionne avec un réseau d'adultes centré sur la réalisation du projet de chaque jeune.

7.7.1 Equipe interdisciplinaire

Au Centre de préapprentissage, l'équipe est formée de trois maîtres d'ateliers, un enseignant et 9,4 postes éducatifs directeur y compris. Chacun des secteurs participe à chaque bilan du jeune en y apportant ses observations, ses recommandations et/ou ses encouragements. En dehors de ces moments regroupant la partie externe et interne du réseau, les intervenants du Centre de préapprentissage se concertent régulièrement.

Les éducateurs ont le devoir de passer au moins une fois par semaine dans les ateliers et une fois par mois en classe afin de s'enquérir de l'évolution du/des jeunes avec lesquels ils collaborent en référence directe. Ils travaillent en co-référence avec leurs collègues afin de maintenir le rythme du projet des jeunes lors des absences du référent titulaire. Ils se réunissent un fois par semaine pour un colloque traitant de l'organisation de la semaine, du week-end et de la prise en charge des jeunes. L'information transite par le biais d'un procès-verbal distribué également aux collègues du secteur atelier/classe ainsi que par le journal de bord appelé communément « Book ».

Chaque secteur a charge d'organiser les moments de validation des périodes (parcours pédagogique⁶⁶). Lieu de rencontre entre le jeune, le chef de centre et le secteur concerné. Cet instant permet de valider les efforts déjà consentis par le jeune et lui signifier son avancement.

Les maîtres d'atelier et l'enseignant ont moins de moments libres en journée pour aller vers les éducateurs puisqu'ils ont les jeunes en permanence. Ils ont le devoir de transmettre les informations tels que les stages, absences ou retard au travail ou tout autre fait se rapportant à la journée soit dans le journal de bord soit dans le casier du référent de chaque jeune.

Les « personnes relais » sont les représentants des deux secteurs. Ils se rencontrent une fois par semaine afin de faire un état des lieux de la semaine de leur secteur et décider des objectifs de la suivante avec le chef de centre. Cette rencontre a lieu le

⁶⁶ Cf. Annexe 13.4

mercredi avant le colloque des éducateurs. La « personne relais » des ateliers participe à un moment du colloque éducatif afin de transmettre ou recevoir des informations aux collègues de l'internat. La « personne relais » du secteur éducatif assure des suppléances en cas d'absence du chef de centre (visite et accueil du jeune, point de situation chez les juges, animation du colloque et/ou organisation des remplacements).

Le cuisinier fait partie intégrante du réseau car il est présent à tous les repas, midi et soir ; il s'occupe personnellement de la distribution des repas. Il collabore étroitement avec l'équipe éducative pour la tenue à table ainsi que pour la découverte des goûts tout en prêtant une oreille attentive aux souhaits des jeunes. C'est un cuisinier professionnel et il accueille régulièrement des jeunes de Saint-Raphaël pour des stages de découverte dans sa cuisine.

Au Centre de préapprentissage, le chef de centre fait partie intégrante de l'équipe. Il anime toutes les synthèses ainsi que les colloques. Il organise et planifie l'activité du centre tout au long de l'année en étroite collaboration avec les secteurs. Sa fonction en fait le liant de toutes les actions proposées et mises en place dans le centre. Il est également le premier garant du cadre décidé en équipe. Sa journée commence par un tour des ateliers et en classe afin de rencontrer chaque jeune sur sa place de travail ainsi que d'apporter un soutien direct à l'intervenant si nécessaire. Il est également le lien avec les services placeurs et reste disponible aux demandes des parents, mêmes si ces derniers sont en contact plus réguliers avec l'éducateur de référence.

Pendant l'année, les différents secteurs se rencontrent à 3 voire 4 reprises pour les colloques de centre. Il s'agit alors de faire le point sur l'avancée des projets de chaque jeune, de préfigurer la période suivante, de faire un bilan de fonctionnement pour l'équipe ou de préparer la prochaine année.

7.7.2 Pourtour social (famille, assistant social, juge, psychothérapeute)

Si le projet dépend essentiellement de la volonté de changement du jeune, le pourtour social est un élément indispensable à la réussite de celui-ci. Le service placeur (tribunal, service de la jeunesse, office tutélaire, chambre pupillaire etc.), via leur représentant, est invité à prendre part à toutes les synthèses organisées durant le séjour du jeune. Les différents intervenants sont informés par le chef de centre. C'est la personne de référence pour l'organisation du placement. L'éducateur peut transmettre des informations sur le quotidien du jeune et en demander sur sa vie en WE ou sur les périodes hors scolarité.

Le service s'assure de l'adéquation du placement, de son avancement ainsi que de son financement, mais la famille joue un rôle prépondérant sur la faisabilité émotionnelle du séjour. Sans elle ou avec une famille en lutte face au placement, ce dernier a peu de chance de réussite car le jeune se trouvera sans cesse dans un conflit de loyauté. Les parents sont invités à participer aux différents bilans, en plus de cela l'éducateur référent de leur fils doit prendre contact avec eux une fois par semaine au moins afin de rendre compte de la semaine, préparer le week-end suivant ou parler du précédent. Ils ont l'occasion de venir au Centre de préapprentissage le jour de l'accueil ainsi qu'à l'occasion de la remise des

attestations. Si les parents le souhaitent, une visite de famille sur leur lieu de domicile peut être organisée avec l'éducateur référent afin de leur faire un compte rendu intermédiaire.

Le Centre de préapprentissage ne collabore pas avec un psychothérapeute attitré mais il favorise la mise en place de programme thérapeutique si cela s'avère nécessaire et, au minimum, soutient ceux qui seraient déjà en vigueur.

A tout moment dans l'année, une réunion de réseau hors programme habituel peut être demandée par l'un des partenaires si la situation du jeune l'exige.

7.7.3 Formation au sein de l'ISR

Le Centre de préapprentissage, via l'Institut Saint-Raphaël, est soumis aux articles de la convention collective en ce qui concerne la formation de ses collaborateurs.

Des formations internes sont mises en place selon les besoins des équipes au travers de modules répartis sur l'année.

Le centre offre par ailleurs régulièrement des places de stages dans le secteur éducatif ainsi que celui des maîtres d'ateliers. Au surplus, pour chacun de ces secteurs, une supervision a lieu chaque trois semaines afin de performer le fonctionnement d'équipe mais aussi personnel de chaque collaborateur.

8 ISR au quotidien : le Foyer pour jeunes travailleurs

Ch. Des Potences 6
1950 Sion

Tél. : 027 / 322.92.68
Fax : 027 / 322.92.62

Mail : fjt@saint-raphael.ch



Caractéristiques

Type	:	mixte
Nombre de jeunes pouvant être accueillis	:	12 au Foyer 5 en appartement
Âge	:	16 à 20 ans
Equipe éducative	:	Chef de centre (100 %) Educateurs/trices (485 %) Maître socioprofessionnel (100 %)

Le Foyer pour jeunes travailleurs accueille des jeunes gens (filles et garçons) en âge de formation professionnelle (apprentissage ou/et études).

Ils partagent une vie de communauté éducative où la recherche de relations harmonieuses entre eux et avec les adultes demandent des échanges constants.

L'objectif de l'équipe de cette structure est d'amener le jeune, par l'intermédiaire du groupe et de la formation professionnelle en termes d'attitudes et d'aptitudes sociales, à prendre confiance en lui-même et à accéder progressivement à une plus grande autonomie.

Ces prestations sont complétées par des possibilités telles que l'accompagnement en « Atelier-Entreprise » et en appartement.

8.1 L'admission

L'expérience nous a démontré à quel point un placement est douloureux et difficile à accepter par l'ensemble de la famille. Même dans les situations les plus délétères, il s'agit bien d'une séparation et elle est souvent ressentie comme un désaveu par beaucoup de parents et une peur de l'inconnu par le jeune. La notion « d'accueil » s'avère donc importante et constitue un fil rouge dans toutes les étapes de l'admission. De plus, pour certains jeunes, en manque de ressources familiales, l'entrée au Foyer pour jeunes travailleurs fait suite à un ou plusieurs séjours en institution éducative, d'où une sensation de revenir au point de départ.

Tout commence par une première prise de contact avec le responsable de la structure pressentie. Cette initiative est, le plus souvent, prise par le représentant du service placeur. L'adhésion des parents est fortement souhaitée mais elle est difficile à acquérir dans certaines situations. A ce moment du processus, le jeune est rarement partie prenante de son futur placement.

La situation du jeune et de la famille est maintenant connue, le Foyer pour jeunes travailleurs de Sion est défini comme lieu d'accueil potentiel ; une visite est organisée. A ce stade, chacune des parties concernées compte dans l'acceptation et la réalisation du futur placement.

Ce premier entretien réunit le jeune, ses parents, son assistant social, et le Chef de centre. Ce dernier demande à ses interlocuteurs les motifs et buts d'un éventuel placement au Foyer pour jeunes travailleurs. Il présente ensuite la structure au jeune et à ses parents, en précise le fonctionnement (règles d'ordre général), et leur expose le programme annuel dans son ensemble (atelier entreprise, stages, orientation professionnelle, planning et déroulement des vacances, etc.). Il sensibilise par ailleurs les parents aux aspects sécuritaires (règles, objectifs, encadrement), et montre, à l'aide d'exemples (programme individuel adapté, déroulement des phases), l'engagement qui est requis de la part du jeune pour son placement. Il précise la mission particulière du Foyer pour jeunes travailleurs, à savoir le développement d'une autonomie personnelle favorisant l'insertion professionnelle. Les différentes étapes (« atelier entreprise », orientation professionnelle, stage et apprentissage) amèneront progressivement nos jeunes vers le but à atteindre. En parallèle, un système de phases permet d'observer l'évolution du jeune dans la vie sociale.

Après cette première partie explicative, la visite des lieux permet aux participants de mieux comprendre ce qui vient de leur être énoncé. Le jeune fait ainsi connaissance avec l'internat, présenté par le Chef de centre et/ou l'éducateur selon leur disponibilité. A la fin de la visite, un stage d'admission est proposé. Il est soit fixé de suite, soit il demeure sujet à réflexion, auquel cas un délai pour la décision est fixé.

Le stage fixé, il porte sur une durée limitée, incluant le retour du jeune dans son milieu naturel ou d'accueil pour le week-end. Ce temps permet de définir le potentiel du jeune, mais aussi de vérifier l'adéquation entre sa problématique et la mission du centre ainsi que de voir comment se déroule le week-end à l'extérieur et le retour au centre le dimanche soir.

Durant ce séjour, plusieurs cas de figure peuvent se présenter : soit le jeune est intégré à « l'atelier entreprise » et réalise une suite d'exercices qui mettront en lumière ses forces et ses besoins, soit il effectue un stage dans le métier choisi. Il peut encore débiter ou poursuivre un apprentissage au cas où toutes les démarches ont été entreprises; dans ce cas, le Chef de centre prend contact avec le responsable de formation afin d'expliquer la situation du jeune, en respectant la confidentialité. Des grilles d'évaluation⁶⁷ établies par l'internat et « l'atelier entreprise » serviront à la synthèse qui ponctuera le stage.

Le jeune de son côté doit aussi se positionner sur ses dispositions à accepter le système proposé. Dans la plupart des cas toutefois, il n'a pas le choix, mais au moins, il peut prendre connaissance de ce qui s'y passe, évaluer la manière qui l'amènera à trouver sa place, et tisser les premiers liens avec les adultes.

8.2 Les étapes de l'évaluation

En préambule, nous tenons à dire que, à tout moment de son placement, le jeune est informé de ce qui se construit avec lui et a connaissance de toutes les informations qui le concernent.

8.2.1 La synthèse d'admission

Cette rencontre intervient à la fin d'un stage d'une durée de deux semaines. Elle rassemble le jeune, ses parents, le représentant du service placeur, l'éducateur de référence (éducateur désigné pour suivre le jeune en particulier durant son séjour au centre), le maître d'atelier et le chef de centre.

Durant cette réunion, l'éducateur de référence fait le bilan des évaluations quant à la vie en internat et les compétences sociales du jeune, le maître d'atelier agit pareillement quant aux aptitudes professionnelles. Chaque participant peut, à tout instant, s'exprimer. Le potentiel du jeune est analysé sur la base des grilles quotidiennes. C'est à ce moment que la décision est prise quant à une collaboration entre le Foyer et le jeune. Dans certaines situations, le stage peut être reconduit afin d'affiner l'observation.

Dans l'affirmative, la rencontre se termine par la signature d'un contrat de placement probatoire⁶⁸ qui porte sur les prestations, ainsi que sur les modalités de collaboration du Foyer pour jeunes travailleurs. Les représentants de chaque partie signent le document.

8.2.2 La synthèse initiale

Cette rencontre vient clore la période qui avait été préalablement fixée pour procéder à l'élaboration du projet pédagogique du jeune.

⁶⁷ Cf. Annexes 16.2 et 16.6

⁶⁸ Cf. Annexe 12.4

Le jeune séjourne au Foyer pour jeunes travailleurs depuis plus ou moins deux mois maintenant, et durant ce temps, il aura fréquenté un ou plusieurs secteurs professionnels proposés. Différentes grilles d'évaluation, ainsi que des contacts réguliers avec les maîtres d'apprentissage, permettront d'identifier ses forces et ses besoins et de poser des objectifs opérationnels.

La méthode d'évaluation est toujours la même, mais des éléments supplémentaires en termes de compétences socioprofessionnelles s'y sont greffés. Chaque secteur encadrant le jeune établit un rapport initial. Les bases d'analyse sont plus étoffées.

Le contrat pédagogique⁶⁹, dans lequel sont inscrits les objectifs du placement à atteindre (deux par secteur maximum) est signé par le jeune, les parents, le service placeur, l'éducateur de référence et le chef de centre. Les objectifs y figurant doivent être SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporels).

8.2.3 La synthèse intermédiaire

Le temps qui s'écoule depuis la signature du contrat pédagogique et qui nous amène à la synthèse intermédiaire est une période de trois à quatre mois. Le but est de faire un point de situation quant aux objectifs posés. L'avancement dans le travail fourni par toutes les parties concernées, la pertinence et l'actualité des objectifs sont analysés. Ces derniers sont maintenus ou modifiés en fonction des décisions prises, jusqu'à la prochaine synthèse. Les hypothèses pour l'année suivante sont évoquées. La synthèse intermédiaire se tient trimestriellement dès la signature du contrat pédagogique.

8.2.4 La synthèse de préavis

Il s'agit-là d'un moment capital car lors de cette séance, qui réunit tous les acteurs du placement, le Foyer pour jeunes travailleurs émet des propositions d'avenir pour le jeune. Ces propositions sont le résultat du degré de réalisation des objectifs, du niveau de compétences acquis, des besoins encore actuels du jeune et des différentes observations de comportement réalisées tout au long de l'année.

Le rôle de l'institution ne consiste qu'en une présentation objective des compétences et des besoins du jeune. Au vu de tous les éléments présentés, l'autorité de placement se déterminera pour la solution qui servira au mieux le projet de vie du jeune en fonction du contexte actuel (situation familiale, formation, contraintes pénales, etc.).

Le document «Avenir social⁷⁰ » est signé par l'institution, les parents et le service placeur. Pour les placements pénaux, l'accord du juge est requis.

8.3 Suivi du jeune

8.3.1 Mise en place du projet

⁶⁹ Cf. Annexe 16.1

⁷⁰ Cf. Annexe 12.5

Comme nous l'avons vu, dès la signature du contrat probatoire, les responsables de chaque secteur d'encadrement définissent, avec le jeune, les objectifs à travailler et constituent le projet pédagogique. Il est important que le jeune soit sollicité pour l'élaboration de ce projet, afin qu'il soit partie prenante des objectifs à atteindre.

Les objectifs définis porteront, par exemple pour l'internat, sur l'entretien de l'espace personnel et la gestion d'un petit budget, voire le suivi des cours professionnels, et l'atelier développera la productivité et maintiendra les acquis. Il favorise également l'orientation ou la réorientation du jeune. Pour le résidant en situation de formation, les objectifs seront en lien avec les exigences du lieu formateur. Le point de référence sera toujours la satisfaction aux besoins du jeune.

8.3.2 Signature et suivi du contrat pédagogique

La signature du contrat pédagogique s'effectue lors de la synthèse initiale. Chacun des partenaires avalise, par sa signature, les objectifs posés et s'engage à la mesure de ses moyens.

Aussi, pour le jeune, ce sera la nécessité de son implication constante qui sera relevée, et pour les parents, le soutien fourni et l'accueil durant les week-ends et les vacances mais aussi la présence aux séances et l'échange d'observations et d'informations. Le service placeur a également le devoir de présence, de soutien et d'échange d'informations, mais son représentant a aussi pour fonction de vérifier le bien-fondé du placement. L'institution quant à elle s'engage à pourvoir aux besoins du jeune dans la mesure de sa mission et de ses moyens, et a le devoir d'organiser les différents espaces de rencontres et d'échanges entre tous les partenaires.

Le suivi du contrat pédagogique s'effectue par secteur, au moyen des critères d'évaluation énoncés dans le projet pédagogique, mais est également assuré par des compte-rendus réguliers qui se font soit durant les colloques de l'équipe éducative, soit lors de rencontres réunissant le pourtour social. Une collaboration étroite entre le Foyer, le maître d'apprentissage et l'école professionnelle est mise en place afin de s'assurer de la bonne évolution du jeune apprenti, la même prestation est offerte aux étudiants.

Ce contrat fixe également les limites des prestations de notre structure. Le Foyer pour jeunes travailleurs facilitera l'accomplissement des démarches professionnelles, en vue de stages d'orientation professionnelle ou d'apprentissage, par un soutien spécifique (établissement du CV, lettre de motivation, organisation de stages, etc.).

8.3.3 Références

Chaque jeune admis au Foyer est suivi par un éducateur référent, et bénéficie également des prestations d'un maître socioprofessionnel indifféremment de sa situation professionnelle. Ces intervenants sont les garants des étapes que le jeune doit franchir. Ils mettent en place des entretiens personnels avec le jeune et créent un lien de confiance lui permettant de comprendre le sens des efforts demandés.

L'éducateur est la personne qui porte la plus grande partie du projet ; il est chargé de coordonner les annotations des différents secteurs entourant le jeune. C'est également lui qui est responsable de la collaboration avec la famille, qui s'occupe de la gestion du budget mensuel du jeune, de la mise en place d'activités extérieures ou encore d'espaces thérapeutiques auprès d'intervenants extérieurs (médecins, psychologues, psychiatres...). C'est pourquoi, une co-référence est mise en place pour pallier à ses absences (vacances, formations, maladie).

8.3.4 Passage inter-centre

Suivant l'évolution personnelle du jeune et/ou de sa situation hors institution, l'accompagnement offert par l'Institut Saint-Raphaël peut dépasser le cadre d'un seul de ses centres. Ainsi, un jeune peut, par exemple, être admis au Centre pédagogique et scolaire et être transféré ensuite au Centre de préformation mixte, ou encore séjourner dans le centre précité et être admis ensuite au Foyer pour jeunes travailleurs, etc. Dans les formalités administratives, cela produit une fin de placement pour le centre initial et un nouveau placement pour le centre récepteur.

Le suivi du jeune prend alors une importance significative dans le déroulement de ce transfert. L'éducateur référent transmet le projet de transfert à son Chef de centre. Celui-ci organise une rencontre avec le pourtour social afin d'avaliser le projet. Dès ce moment, les responsables de structure organisent la visite du nouveau lieu de vie afin de présenter son fonctionnement au jeune et transmettre les informations au futur référent. Dans l'idéal, le pourtour social devrait être présent lors de cette visite.

L'éducateur, qui a pour rôle d'être le nouveau référent, a, quant à lui, pour devoir de solliciter régulièrement son collègue afin de favoriser l'évolution la plus efficiente possible du jeune au sein de l'Institut Saint-Raphaël. Une collaboration interne sans faille et une co-solidarité de l'accueil et du projet du jeune est requise.

8.4 Fonctionnement des phases

Il y a trois possibilités de phases à atteindre. Elles sont graduées de 1 à 3 et sont évaluées au moyen de grilles faisant référence à un système d'observation directe du comportement. Les items observés dépendent des deux secteurs suivants :

- le secteur social (internat)
- le secteur professionnel (atelier entreprise ou stage en entreprise)

Il y a cependant des items communs tels que le respect de l'adulte, des pairs, du matériel, ou encore la ponctualité.

Pour chaque secteur, nous comptons 12 points observés, notés quotidiennement à partir de 1 = niveau où le jeune rencontre le plus de difficultés, jusqu'à 5 = niveau où le jeune présente le plus d'autonomie.

Chaque quinzaine, une moyenne des secteurs est calculée ; elle détermine la phase dans laquelle le jeune va se trouver durant les quinze prochains jours. Il faut préciser que chaque secteur a la même valeur : le côté professionnel ayant autant

d'importance que le côté social pour les jeunes du Foyer pour jeunes travailleurs. La moyenne générale de 4 au minimum dans chaque secteur est demandée pour que le jeune puisse bénéficier des avantages de la phase 1.

Il faut également ajouter qu'un comportement ponctuel bravant l'un des trois interdits de notre institut (cf. Règlement général des centres⁷¹), occasionne un passage immédiat en phase 3, sans tenir compte des comportements précédents.

Le résultat est envoyé aux parents et au service placeur.

Après avoir défini ce processus, nous pouvons décrire les phases proprement dites.

La phase 1 valorise une suite d'actes conformes aux attentes de l'Institut, par là même de la société, par la sanction positive. En terme de cognition, l'apprentissage souhaité réside dans la compréhension qu'un acte en concordance avec les exigences d'un contexte apportera au jeune une reconnaissance de cet acte, lui donnera un rôle et lui permettra ainsi d'augmenter l'estime de soi. La phase 1 est atteinte lorsque la moyenne obtenue se situe au-dessus de 4. Les efforts que le jeune aura fait pour atteindre cette cotation seront valorisés par des libertés supplémentaires, des privilèges à négocier avec les éducateurs, une confiance accrue, le tout s'exprimant bien sûr dans un cadre supervisé par les adultes.

La phase 2 représente un état d'esprit plus proche de la réalité. Il est autorisé de penser que toute personne ne peut atteindre un état de perfection définitif ni être définitivement quelqu'un de défaillant. Ici, la connaissance à développer se trouve dans la découverte de son propre rythme de vie. Ce rythme concilie besoins du système et besoins personnels du jeune. La phase 2 est atteinte lorsque la moyenne se situe entre 3 et 4. Elle permet au jeune de pouvoir mettre en place des activités supervisées.

La phase 3 quant à elle représente les conséquences d'une série d'agissements défavorisant momentanément les possibilités d'intégration sociale. De fait, elle peut même conditionner un retour différé dans le milieu social naturel du jeune (cf. Définition des degrés⁷²). Cette phase s'adresse soit aux personnes commettant des actes de nature irrespectueuse, délictueuse, contraire aux normes en vigueur, soit aux personnes dont le niveau de compétences empêche momentanément la gestion de base correcte du quotidien. Elle conditionne le jeune dans l'acceptation de l'existence nécessaire d'un cadre. Chaque système qu'il va rencontrer aura des normes, des us et des coutumes qu'il devra adopter afin de pouvoir y vivre et y grandir. La phase 3 est décrétée lorsque le jeune commet un acte franchissant les interdits énoncés par l'institut et/ou la société, ou lorsque la moyenne atteinte est située au-dessous de la cotation 3. Elle implique un contrôle permanent de l'adulte sur un jeune qui a momentanément besoin de plus de cadre et de soutien.

Pour exemple, nous détaillons ci-dessous le barème du Foyer pour jeunes travailleurs :

⁷¹ Cf. Annexe 12.2

⁷² Cf. Point 9.1, définition des degrés

En phase 1, le jeune a droit à droit en alternance :

- Deux sorties individuelles dans la semaine : mercredi de 19h30 à 22h30 et vendredi de 19h30 à 23h00
- Ou une sortie individuelle le mercredi soir de 19h30 à 22h30 et rentrée à la maison le vendredi soir au lieu du samedi matin.
- Privilèges à négocier avec les éducateurs et avalisés par le Chef de centre.

En phase 2, le jeune a droit :

Une sortie individuelle par semaine le mercredi de 19h30 à 22h30
Les retours à la maison se font le samedi matin.

En phase 3, les exigences suivantes sont posées :

- Les sorties individuelles sont annulées
- La participation aux activités payantes dans le cadre de la prise en charge est remise en cause.
- Le week-end suivant le bilan de quinzaine, le retour à la maison est remis en cause.
- Les jeunes qui se trouvent en phase 3 n'ont, en principe, pas accès à la prise en charge en studio et appartement du Foyer pour jeunes travailleurs.

En résumé, nous pourrions dire que les phases peuvent être considérées comme le reflet, soit de l'état d'esprit, soit du niveau de compétences ponctuel de la personne évaluée. Elles constituent un moyen pédagogique supplémentaire pour renforcer les apprentissages nécessaires à l'intégration socioprofessionnelle des personnes bénéficiant des prestations de notre structure.

8.5 Organisation du séjour

Pour la plupart des jeunes qui sont admis à l'Institut Saint-Raphaël, les notions de rythme et d'organisation temporelle sont très vagues. C'est pourquoi le séjour est structuré de manière à faciliter l'apprentissage de ces rythmes, indispensables au bon fonctionnement en société.

8.5.1 Déroulement de la journée

La journée, au Foyer pour jeunes travailleurs, débute à 06h00 heures. Un éducateur est présent et veille à ce qu'il n'y ait pas de « pannes de réveil » ou de retards, les jeunes devant toutefois se montrer autonomes pour le lever.

Pour les jeunes en stage professionnel ou en apprentissage, l'horaire de travail détermine l'heure du lever et du déjeuner. Ils reçoivent avant de quitter le Foyer pour jeunes travailleurs un montant leur permettant de dîner à l'extérieur en cas de besoin, ainsi qu'un titre de transport pour les déplacements. Les jeunes de « l'atelier entreprise » se lèvent 07h00 et déjeunent jusqu'à 07h30.

Les jeunes doivent avoir rangé leur chambre avant de partir au travail. L'éducateur contrôle les chambres et procède aux premières évaluations de la journée.

Les jeunes de « l'atelier entreprise » sont pris en charge par le maître socioprofessionnel dès 07h40.

Dès 08.00 heures, les jeunes sont en atelier, et ce jusqu'à la pause de midi. Le maître socioprofessionnel les accompagne durant ce temps de repas. La journée de travail se termine à 17h00. Les jeunes en stage professionnel ou en apprentissage dînent au Foyer pour jeunes travailleurs si le lieu de travail se trouve à proximité. Ils doivent participer à la mise en place et au rangement de la table.

Le temps qui s'étend jusqu'à l'heure du souper est un moment de détente. Il peut aussi arriver qu'il soit consacré à des achats que le jeune doit faire. Il doit néanmoins s'être changé et avoir pris sa douche avant d'aller en ville.

Le souper se déroule sur le même mode que les autres repas (présence des éducateurs, emplois). Le repas du soir est le vrai moment de vie communautaire de la journée, car il réunit en principe la totalité des jeunes et des adultes. Il a lieu à 19h00. Une liste des services est établie pour la semaine et amène chaque jeune à mettre la table, à la ranger ou à faire la vaisselle. Le vendredi soir l'éducateur prépare le souper avec l'aide des jeunes.

Le souper est suivi, dès 19h30, par les activités de sport et/ou de loisirs organisées par le personnel encadrant. Elles diffèrent chaque jour ; une activité sportive est obligatoire dans la semaine afin de la valider. Elles sont organisées en fonction de la saison, et/ou du choix et des possibilités du moment. Le mercredi voit les premières sorties individuelles des jeunes. Selon la phase dans laquelle il se trouve, le jeune peut bénéficier d'une deuxième sortie le vendredi soir.

Chaque jeune doit programmer en début de semaine le soir où il nettoiera sa chambre à fond.

L'heure d'aller en chambre se situe à 22h30, sauf le vendredi où elle a lieu à 23h00. Une certaine souplesse s'avère nécessaire face aux problèmes d'endormissement régulièrement constatés auprès des jeunes.

Un éducateur assure la nuit (veille passive). Lors des contrôles de chambres qu'il effectue jusqu'aux alentours de minuit, il peut-être amener à écouter les doléances des jeunes

8.5.2 Déroulement de la semaine

Au Foyer pour jeunes travailleurs, la semaine commence le dimanche soir. Le transport des jeunes au centre - ils ont rendez-vous à la gare de Sion à une heure convenue - est assuré par l'éducateur présent au moyen du véhicule de l'institution. Ils ont la possibilité de rentrer au centre par leurs propres moyens.

L'organisation de la semaine est rythmée pour chaque jeune en fonction de son occupation : apprentissage, stage, atelier entreprise, cours professionnels.

Pour les jeunes travaillant à l'atelier entreprise, le vendredi après-midi, bien qu'il s'articule autour d'activités sportives ou récréatives, est mis à profit pour faire un bilan de semaine.

La semaine s'achève le samedi matin ; l'éducateur emmène les jeunes à la gare de Sion en fonction des horaires qui leur permettent de rejoindre leur famille. Selon leur évolution, certains jeunes peuvent rentrer chez eux le vendredi soir.

8.5.3 Déroulement du week-end

Il y a deux raisons principales pour lesquelles un jeune doit être accueilli par le Foyer pour jeunes travailleurs pour le week-end.

Ce peut être dû à un milieu familial en grande difficulté, une impossibilité d'accueil ponctuelle pour la famille, un état conflictuel ou de rupture de relation entre le jeune et ses parents, ou encore une absence de ces derniers. Dans le cas d'une situation familiale qui se péjore de manière ponctuelle ou permanente, l'accueil pour le week-end est sollicité par le service placeur et/ou les parents ; cette question est précisée au jeune lors de la visite du centre (admission) afin de mieux le préparer. Une possibilité d'accueil alterné sera toutefois discutée pour que le jeune ne se retrouve pas toute l'année en institution.

Mais cela peut aussi résulter du comportement du jeune intra-muros : comportement général inadéquat sur deux semaines⁷³, transgression des interdits en vigueur à l'Institut Saint-Raphaël. Lorsque le jeune est sanctionné par une retenue, il en est informé directement par l'éducateur référent, mais parfois aussi par le Chef de centre.

L'éducateur responsable du week-end assure également la nuit. Une doublure est prévue si le Centre doit accueillir six jeunes ou plus, l'effectif du personnel d'encadrement variant en fonction du nombre de jeunes accueillis et des problématiques présentes. Dans certains cas, la doublure peut s'effectuer à partir de quatre jeunes. Cette décision est du ressort du Chef de centre.

Le titulaire organise le temps, les activités. Pour le jeune qui demeure au Foyer pour jeunes travailleurs dans le cadre d'une mesure éducative, les activités sont principalement de deux ordres : soit de type sportif mais gratuites (marche, vélo, escalade, raquettes à neige, etc.), soit de type "travail d'intérêt général" réalisé pour la collectivité (nettoyages du foyer, entretien extérieur, etc.) ou un particulier (coupe de bois, jardinage, etc.). Pour celui qui n'a d'autre alternative que l'institut, les activités seront de type culturel ou récréatif tels que cinéma, piscine, badminton, ski, forêt aventure, etc.

Il incombe également à l'éducateur en charge du week-end de récolter, auprès de ses collègues, toutes les informations nécessaires concernant le jeune (situation personnelle, médication, heures de sortie, retenue, etc.).

⁷³ Cf point 8.4 Fonctionnement des phases

Le Foyer des jeunes travailleurs assure la prise en charge des week-ends conjointement avec le Centre de préapprentissage, et les jeunes sont, en règle générale, déplacés dans les locaux qu'il réserve à cet effet. Selon le nombre de jeunes accueillis, le groupe est scindé, et chaque jeune dort où il réside. Cela implique une doublure dans la veille passive.

Le week-end, qui a débuté le samedi matin, prend fin le dimanche soir, après la remise en état des locaux.

8.5.4 Déroulement de l'année

Précision liminaire : Nous retraçons ci-après le déroulement de l'année volontairement dans sa chronologie, soit en décrivant les étapes du placement mis en place d'une façon générale par un système de périodes, appelé Parcours pédagogique⁷⁴, mais tenons à rappeler que les admissions peuvent être effectuées à tout moment de l'année et que le programme est adapté à chaque cas bien que le plus grand nombre commence en août.

Au Foyer pour jeunes travailleurs, le placement débute par une période d'acclimatation durant laquelle le jeune va prendre connaissance des rythmes demandés et des règles à respecter. Les jeunes sans occupation sont accueillis à « l'atelier entreprise » par le maître socioprofessionnel afin que leur potentiel puisse être évalué et qu'une orientation professionnelle soit effectuée. Les autres jeunes débutent ou poursuivent leur formation. Cette période est ponctuée par la synthèse d'admission et la signature du contrat de placement probatoire⁷⁵ qui porte sur les prestations, ainsi que sur les modalités de collaboration avec le Foyer pour jeunes travailleurs.

Dès ce moment, le jeune en « atelier entreprise » ou en formation professionnelle entre en phase d'apprentissage des normes socioprofessionnelles suivant le programme proposé par l'atelier ou l'employeur et/ou l'école. Ainsi, la synthèse initiale clôt cette période; un point de situation est fait, les objectifs pédagogiques sont posés à raison de deux par secteur, le tout étant consigné dans un nouveau contrat dit « pédagogique ».

Trois mois environ se sont écoulés et les semaines qui vont suivre iront dans le sens d'une intégration des données par le jeune et de la réalisation des objectifs socioprofessionnels.

La synthèse intermédiaire est fixée, en principe, trois mois après la synthèse initiale. Elle permet de vérifier l'adéquation des besoins et des objectifs atteints. Le jeune, à ce moment-là du placement, entre en phase de confirmation des acquis et des tests évaluant son autonomie sont effectués. Ce genre de synthèse peut être répétée plusieurs fois selon le programme du jeune et son évolution.

⁷⁴ Cf. Annexe 16.4

⁷⁵ Cf. Annexe 12.4

C'est au mois de mai que la synthèse de préavis est fixée, permettant un bilan de l'année et du degré de réalisation des objectifs. Une décision commune quant à l'avenir immédiat du jeune est alors prise.

Cette décision peut se diriger vers une réinscription pour l'année suivante (poursuite des acquis socioprofessionnels), un retour à la maison avec ou sans projet professionnel abouti, ou encore vers une orientation dans un centre de formation spécialisée. Le Foyer des jeunes travailleurs émet les propositions, mais l'autorité décisionnelle appartient en premier lieu aux parents et/ou au service placeur. Le document « Avenir social » est rempli sur la base de la décision prise et signé par le représentant légal du jeune, le service placeur et l'institution.

Une préparation à la sortie est ainsi prévue à ce moment si il y a décision de fin de placement.

8.6 La formation professionnelle

Si, dans le chapitre précédent nous avons parlé de rythme et de structuration temporelle, dans celui-ci nous allons aborder les notions de rupture et d'échec. Tous les jeunes qui viennent à l'Institut Saint-Raphaël vivent des ruptures sociales à plusieurs niveaux et ces ruptures font germer des sentiments d'échecs au fond de chacun d'eux. Les domaines de prestations « orientation professionnelle et suivi de formation professionnelle » sont articulés dans le sens d'une réparation de ces états.

8.6.1 Les ateliers de Champlan

8.6.1.1 Contexte

Le site de Champlan abrite deux ateliers distincts sous l'appellation « *Ateliers de Champlan* » : l'atelier du Centre de préformation mixte et l'Atelier Entreprise rattaché au Foyer des jeunes travailleurs. Le premier favorise l'acquisition de compétences transversales et d'attitudes nécessaires à une future intégration professionnelle et permet l'orientation professionnelle. Le deuxième s'adresse plutôt à des jeunes en rupture d'apprentissage ou de formation et poursuit une certaine productivité à travers le rendement et la qualité de travail exigés.

8.6.1.2 Les synergies

L'encadrement aux "Ateliers de Champlan" est assuré par deux maîtres socioprofessionnels: un est affilié au Centre de préformation mixte et l'autre dépend du Foyer des jeunes travailleurs. Ils ont pour fonction d'organiser le travail dans le cadre des ateliers et de développer les compétences du jeune en mobilisant ses ressources. En ce sens, ils travaillent avec lui, expliquent, contrôlent, corrigent. Ils posent des exigences professionnelles à travers des objectifs précis, fixent des délais, enseignent des méthodologies de travail, évaluent, etc.

Bien que tenant compte des problématiques comportementales du jeune, le rôle des maîtres d'atelier se rapproche plus de celui d'un "patron social" que de celui d'un éducateur. Ils coordonnent également leurs actions avec l'internat et la classe, afin d'assurer la cohérence du projet pédagogique de chaque jeune.

Les deux maîtres socioprofessionnels sont appelés à un moment ou à un autre à travailler avec tous les jeunes qui fréquentent les "Ateliers de Champlan", qu'ils viennent indifféremment du Centre de préformation mixte ou du Foyer des jeunes travailleurs.

En effet, la répartition par niveaux des jeunes dans les ateliers (explicitée ci-après) favorise les synergies et les collaborations entre les intervenants.

8.6.1.3 L'atelier Entreprise

Cet atelier fonctionne comme une petite entreprise à but non lucratif. Il travaille sur la base de mandats internes avec des échéances plus courtes pour la réalisation des travaux que les autres ateliers. Cela a pour but principal de maintenir ou d'améliorer les compétences en productivité pour les jeunes ayant déjà travaillé en entreprise. Il arrive que des jeunes aient des besoins plus conséquents en terme d'apprentissage de compétences, c'est à ce moment-là que des synergies pédagogiques existent entre les ateliers de Champlan.

L'Atelier Entreprise est composé de 3 niveaux qui répondent à des besoins différents du jeune. Le passage d'un niveau à un autre est conditionné par une évaluation.

La différence dans les niveaux est surtout due à la durée. Chaque jeune commence forcément en niveau 1: un jeune FJT y restera peut-être 2 semaines, un jeune du CPM quelques mois.

8.6.1.4 Niveaux d'acquisitions

Niveau 1 : Apprentissage des compétences transversales

Ce niveau permet, d'une part, d'évaluer les compétences (affectives, motrices et cognitives) du jeune afin de définir des objectifs individualisés et, d'autre part, de lui donner, ou redonner, un rythme de travail. Nous entendons par compétences transversales, les compétences de base utiles à toutes les professions. C'est pourquoi tous les jeunes qui fréquentent les "Ateliers de Champlan" passent obligatoirement par ce niveau, qu'ils viennent indifféremment du Centre de préformation mixte ou du Foyer des jeunes travailleurs.

Les exercices et travaux y sont imposés. L'orientation professionnelle débute à ce moment (tests d'intérêts et d'aptitude, vidéos sur les professions) et se poursuit tant que nécessaire.

Les notions de connaissance de base de l'outillage et des machines ainsi que celles de sécurité au travail (équipement individuel, risques, etc.) sont également abordées.

Les compétences principales travaillées en niveau 1 sont fortement centrées sur les comportements à adopter : respect des personnes (maître d'atelier, autres jeunes), respect du matériel, gestion des émotions, stabilité à la place de travail, ponctualité, etc. Seront également travaillées l'attitude posturale, la compréhension des consignes simples et la résistance à l'effort, aux contraintes du travail.

Une fois ces compétences acquises (les moyennes d'évaluation journalière doivent obtenir la cote de 3 sur 5 au minimum), mais au plus tôt après 10 jours de travail, le jeune peut passer en niveau 2.

Niveau 2 : Intégration et confirmation des compétences professionnelles

Le jeune va renforcer les compétences acquises en niveau 1 et les transposer dans le monde professionnel en se confrontant à la réalité économique.

Le travail d'atelier est orienté vers une certaine productivité pour couvrir en priorité les besoins internes (entretien des extérieurs, fabrication de meubles, rénovation des bâtiments, etc.). Parfois, il peut aussi répondre à des commandes extérieures (coffrets de présentation, confection de bacs à fleurs, etc.) pour des particuliers ou des communes. Les exigences sont alors plus élevées : les travaux sont définis, les délais sont fixés, le travail effectué doit correspondre à des standards de qualité. On peut alors exiger du jeune un certain rendement, une qualité de finition tout en lui offrant un travail diversifié et valorisant.

Le jeune peut commencer ses stages. Avant de se tourner vers l'extérieur, il devra valider un stage interne dans les services communautaires (cf. ci-dessous). Il pourra ensuite effectuer le nombre de stages d'observation nécessaires à son orientation professionnelle. Le choix des stages est bien sûr conditionné par le niveau scolaire du jeune et le type de formation qu'il pourra suivre.

En atelier sont travaillés le dessin technique, la créativité par exemple au travers de la confection d'objets personnels, la théorie d'atelier (nom et fonctionnement des machines, notions de sécurité au travail, etc.) notamment. Les démarches administratives pour les recherches d'emploi débutent.

Le niveau 2 vise à développer les compétences suivantes chez le jeune : compréhension rapide de consignes multiples, organisation et méthode de travail, développement du sens de la collaboration, précision dans les réalisations, etc. Le travail sur les compétences affectives se poursuit, notamment au niveau de la gestion des émotions, résistance à l'effort, responsabilisation, prise d'initiatives.

Les critères d'évaluation permettant au jeune d'atteindre le niveau 3 sont, entre autres, la définition du choix professionnel, la réussite du test de théorie d'atelier, la définition du projet de créativité. Les moyennes obtenues sur la Grille d'évaluation Niveaux 1 et 2 ⁷⁶ doivent obtenir la cote de 3.5 sur 5 dans au moins 70% des items.

Niveau 3 : Intégration socioprofessionnelle

Tout comme dans le niveau 2, le travail d'atelier vise le rendement et la qualité. Ce troisième niveau est aussi fortement axé sur l'intégration socioprofessionnelle du jeune, qui effectue des stages de longue durée en vue de confirmer son choix professionnel ou des stages en vue d'un apprentissage. Pour que les démarches de recherches d'emploi aboutissent, le jeune peut effectuer un ou plusieurs stages dans son canton d'origine.

⁷⁶ Cf. Annexe16.6

Un soutien spécifique en fonction de la profession choisie peut être apporté par le maître d'atelier ou l'enseignant.

Les compétences travaillées sont le renforcement du rythme et du rendement, l'intégration dans la vie professionnelle, l'autonomie maximale, l'autocontrôle, etc.

Les critères d'évaluation sont les suivants : les objectifs fixés sont atteints, voire ré-évalués et le projet personnel est défini; le programme de dessin technique est terminé; le carnet de compétences est établi.

8.6.1.5 Horaires

Les horaires d'atelier vont de 08.00 heures à 11.45 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures. Une timbreuse permet de vérifier le respect des horaires. Afin de renforcer la productivité, le jeune est en atelier 5 jours par semaine. Lors des stages professionnels internes ou extérieurs, le jeune se soumet aux horaires de la profession.

8.6.1.6 Stages

Outre les stages dans les services communautaires (cuisine, blanchisserie, conciergerie) destinés à valider les compétences du jeune en interne, 3 types de stages sur l'extérieur sont proposés.

Les stages d'orientation ou de réorientation permettent au jeune de préciser les idées qu'il a sur un métier, sur les conditions de travail, la formation requise, etc. Il va donc effectuer autant de stages que nécessaire pour se déterminer sur le choix d'un métier en lien avec ses capacités et aspirations.

Le jeune va ensuite effectuer un stage de confirmation de 3 semaines minimum pour se confronter à la réalité professionnelle sur la durée, aux exigences du métier (horaires, stress, pénibilité des tâches, etc.). Il validera alors ou non son choix professionnel.

Le 3^{ème} type de stage, le stage en vue d'un apprentissage permet à un futur employeur de voir travailler le jeune, de prendre la mesure de ses compétences et difficultés et d'orienter le projet professionnel (anticiper la mise sur pied d'un appui scolaire par exemple).

D'une manière générale, nous observons que de plus en plus de patrons prennent des jeunes en préapprentissage avant de signer leur contrat. La disponibilité dont disposent nos jeunes pour effectuer des stages est indéniablement un atout qui leur permet de compenser quelque peu leurs lacunes scolaires en prouvant leurs capacités sur le lieu de travail.

8.6.1.7 Evaluations

Elles sont de plusieurs ordres. Tout d'abord, une évaluation journalière permet au jeune de vérifier où il se situe par rapport aux exigences professionnelles (respect des consignes, qualité du travail, rendement, etc.) et sociales (respect des personnes, comportement). Cette évaluation est formative et permet un échange entre le jeune et le maître d'atelier sur le déroulement de la journée de travail.

La partie "Intégration professionnelle" du rapport ⁷⁷, remplie quatre fois par année par le maître socioprofessionnel pour les rencontres avec le pourtour social (synthèses d'admission, initiale, intermédiaire, de préavis), favorise la visualisation des acquisitions du jeune lors de son passage en atelier.

De plus, dans le rapport final adressé au service sur sa demande en fin de placement, des grilles et commentaires retracent l'évolution du jeune dans le secteur professionnel et récapitulent les stages effectués.

8.6.2 Formation professionnelle (ou apprentissage dans le milieu économique)

Le but en soi de notre mission est de permettre à chaque jeune de pouvoir entreprendre une formation professionnelle dans le métier choisi, en lui offrant un cadre socio-éducatif facilitant la transition entre le monde institutionnel dans lequel il vit depuis plus ou moins longtemps et le monde extérieur.

Après avoir observé les attitudes et les aptitudes du jeune à l'atelier entreprise, on procède à l'orientation professionnelle. Il s'avère que la vision du jeune sur son avenir professionnel est parfois différente des possibilités de celui-ci. Il devient donc nécessaire de pouvoir lui proposer différentes voies de formation, afin qu'il puisse se rendre compte des difficultés inhérentes à chaque profession. Plusieurs stages en entreprise sont donc organisés. En parallèle, on procède à des tests d'aptitudes organisés par les différents métiers, afin d'éviter que le jeune se lance dans une profession en décalage avec ses connaissances scolaires.

L'orientation professionnelle terminée, le jeune entre dans une phase de recherche d'emploi. Avec l'aide de son maître socioprofessionnel, il demande, soit par le biais d'une lettre soit par téléphone, aux entreprises concernées, un stage de durée limitée, renouvelable de semaine en semaine. Avec l'expérience, nous constatons que le jeune entre à ce moment là dans le monde professionnel et il est dans un état d'esprit positif. Il se rend compte petit à petit qu'il évolue dans un contexte qu'il qualifie de « normal ». Si le stage se poursuit et que l'on entrevoit avec l'entreprise une éventuelle place d'apprentissage, il s'agit de mettre en place une sorte de partenariat de prise en charge de l'intéressé avec le patron. En effet, nous constatons qu'il est très important de préciser dans quel contexte évolue le jeune, qu'il s'agit d'être au courant des événements le concernant, d'entreprendre des contacts réguliers, afin de pouvoir gérer au mieux son quotidien.

La période idéale de stage en vue d'un apprentissage est de trois mois. Passé cette durée, nous pouvons constater que le jeune est capable d'être constant dans sa tâche, d'avoir pu acquérir un rythme de travail répondant aux exigences de la profession, que le métier choisi semble être le bon. Dès cet instant, un contrat d'apprentissage peut être signé entre le maître d'apprentissage et le jeune.

8.6.2.1 Cours d'appui scolaire

Nous constatons que les formations professionnelles actuelles deviennent de plus en plus exigeantes. Etant donné que les jeunes placés au Foyer pour jeunes travailleurs

⁷⁷ Cf. Annexe 12.3

présentent un déficit d'autonomie dans les travaux scolaires. Il est important de trouver des solutions pour combler cette lacune qui prétérite fortement le bon déroulement d'un apprentissage.

Deux solutions possibles leurs sont proposées :

- des cours d'appui à l'interne (par l'équipe éducative), en collaboration avec les maîtres des différents Centres professionnels, afin d'effectuer les travaux courants de semaine en semaine. Des bilans réguliers sont effectués entre les parties concernées, afin de vérifier le suivi des travaux scolaires ;
- l'organisation de cours d'appui scolaire, en collaboration avec les communes de domicile, qui mettent à disposition gratuitement des personnes dont les compétences permettent aux jeunes de retrouver certains automatismes de réflexion. Une collaboration s'effectue également avec l'équipe éducative pour, par exemple, préparer un examen, voire établir un dossier.

Nous constatons que cette solution est efficace, car hors contexte institutionnel. Le jeune retrouve ainsi une motivation d'apprendre et se rend compte plus facilement de ses possibilités.

8.7 L'appartement

En principe, le ou la jeune qui se trouve dans un processus de formation professionnelle, et ne se trouvant pas en phase 3, a la possibilité d'aller en appartement ou en studio.

Par processus de formation professionnelle, on considère que le ou la jeune est au bénéfice d'un contrat d'apprentissage auprès d'une entreprise de la région, voire un contrat de stage à long terme en pré apprentissage ou en formation scolaire du deuxième degré (maturité, école de commerce, etc). Les objectifs suivants doivent être atteints :

- comportement adéquat, respect des règles ;
- autonomie acquise pour l'hygiène, le lever, l'entretien de sa chambre et les déplacements professionnels ;
- capacité à gérer ses heures de sommeil, son temps nécessaire pour ses travaux de cours, ses différentes consommations et son budget personnel ;
- donner satisfaction à son employeur et avoir la moyenne aux cours professionnels.

Les appartements et les studios du Foyer pour jeunes travailleurs se veulent des cadres de vie agréable avec une présence éducative plus légère que dans le foyer lui-même. La pédagogie envisagée se veut centrée sur l'autonomie personnelle et une préparation à la sortie du cadre institutionnel. Elle tient compte des problèmes de chaque jeune suivi pour pouvoir, dans la mesure du possible, y répondre de manière personnalisée. Elle tente, d'une part, à travers la vie en petit groupe en appartement, de permettre à chaque individu de s'enrichir de la présence des autres et de leurs différences en encourageant la voie du dialogue et le respect d'autrui en

favorisant la coopération. Elle tente d'autre part à travers la vie en appartement ou en studio de permettre à chaque jeune d'acquérir les bases nécessaires pour pouvoir être indépendant et autonome dans leur vie future. La prise en charge s'articule autour de six axes de travail :

- La nourriture : le jeune apprend à faire ses courses et à se confectionner des repas équilibrés, en fonction du budget octroyé.
- Le sommeil : le jeune apprend à gérer les heures de sommeil dont il a besoin et à se lever de manière autonome pour être à l'heure au travail ou aux cours professionnels.
- L'hygiène : le jeune poursuit son travail d'hygiène personnelle et des tâches ménagères. Il doit être capable d'entretenir son linge personnel, de faire sa lessive et apprend à acquérir une bonne hygiène de vie en contrôlant ses consommations et ses sorties.
- La formation professionnelle : le jeune poursuit son apprentissage de manière à donner satisfaction à son employeur, en ayant des attitudes correctes et adéquates au travail, et en démontrant de la persévérance dans le suivi de ses cours professionnels.
- La gestion administrative globale : le jeune poursuit son travail de gestion des travaux de cours et des différents budgets dont il a la responsabilité (budget personnel, nourriture, carte lessive, gestion administrative,...). Il doit également fournir au foyer les informations nécessaires quant aux éventuels modifications de son programme habituel (maladie, congés, vacances,...).
- La socialisation : le jeune apprend à vivre dans un immeuble avec des colocataires dans un quartier en ville en respectant les règles de base dictées par le règlement de l'immeuble et dans un sens plus large, par la société en générale.

Lorsqu'un jeune obtient les critères nécessaires pour un passage en appartement, une rencontre est agendée avec son pourtour social, afin de définir les différentes modalités. C'est à l'autorité de placement que revient la décision finale. Au cas où les parties concernées sont d'accord avec la proposition du Foyer pour jeunes travailleurs, le jeune s'engage dans un contrat à respecter le cadre de l'appartement ou du studio, tout en sachant que les règles fondamentales du centre restent en vigueur.

En cas de non respect des règles de l'appartement, une rencontre a lieu avec tous les partenaires. Des réajustements sont demandés au jeune. Au cas où la situation perdure, un retour au Foyer pour jeunes travailleurs est possible de manière provisoire ou définitive.

Comme pour le séjour en internat, la synthèse finale vient ponctuer le placement et définira l'avenir social du jeune.

8.8 Espaces de collaboration

ISR au quotidien nous a permis de décrire le mode de collaboration avec le jeune au travers du descriptif du programme mais le Foyer des jeunes travailleurs, comme toutes les structures de Saint-Raphaël, fonctionne avec un réseau d'adultes centré sur la réalisation du projet de chaque jeune.

8.8.1 Equipe interdisciplinaire

Au Foyer des jeunes travailleurs, l'équipe est formée d'un maître socioprofessionnel (MSP) et de 5,85 postes éducatifs, pour 7 collaborateurs, chef de centre y compris. Chacun des secteurs participe à chaque bilan du jeune en y apportant ses observations, ses recommandations et/ou ses encouragements. L'éducateur d'atelier entretient une collaboration étroite avec le maître d'apprentissage pour les jeunes en formation, afin de rediffuser l'information au pourtour social du jeune. Lors des synthèses. En dehors de ces moments regroupant la partie externe et interne du réseau, les intervenants du Foyer des jeunes travailleurs se concertent régulièrement.

L'internat et les ateliers étant séparés géographiquement, des espaces de collaborations ont été aménagés. Tous les matins de 07h20 à 07h40, le MSP s'entretient avec l'éducateur de service et le Chef de Centre des éventuels changements de programme intervenus durant la soirée/nuit précédente (maladie, décadrages, fugues,...). Le même espace temps est prévu en fin de journée (17h10 – 17h30) pour restituer les comportements des jeunes en atelier, voire en apprentissage. Les éducateurs effectuent un tournus de permanence le vendredi après-midi, qui coïncide avec les heures de préparations du MSP. Cela permet un espace de collaboration important pour parler d'une situation demandant plus de temps.

Le MSP participe aux colloques de l'équipe éducative, à raison d'une fois par semaine. Les jeunes sont alors pris en charge par le MSP du Centre de pré formation mixte. D'autre part, une réunion d'organisation est prévue chaque mercredi entre les MSP des ateliers de Champlan et les 2 Chefs de Centre. Elle permet d'organiser la prise en charge de la semaine suivante (répartition des jeunes par atelier, stages internes, stages externes, classe,...), ainsi que l'échéancier des travaux de maintenance et des travaux externes. Ces programmes sont transmis à l'équipe éducative pour information.

Chaque équipe a accès au classeur du jeune où la plupart des informations y sont condensées. De plus, un journal de bord, appelé communément « book », permet la diffusion journalière des informations, que ce soit au niveau de l'internat, des ateliers, des entreprises externes, des appartements.

L'éducateur référent a charge d'organiser les moments de validation des périodes (parcours pédagogique⁷⁸). Lieu de rencontre entre le jeune, le directeur de centre, le maître d'atelier et l'éducateur, cet instant permet de valider les efforts déjà consentis

⁷⁸ Cf. Annexe 16.4

par le jeune et lui signifier son avancement. Il est en charge également du suivi du jeune selon la Procédure « Accompagnement du jeune » pour l'organisation des différentes synthèses.

Le maître d'atelier a moins de moments libres en journée pour aller vers les éducateurs puisqu'ils ont les jeunes en permanence. Il a le devoir de transmettre les informations tels que les stages, absences ou retard au travail ou tout autre fait se rapportant à la journée soit dans le Book soit dans le casier du référent de chaque jeune.

Au Foyer des jeunes travailleurs, le Chef de centre fait partie intégrante de l'équipe. Il anime toutes les synthèses ainsi que les colloques. Il organise et planifie l'activité du centre tout au long de l'année en étroite collaboration avec les secteurs. Sa fonction en fait le liant de toutes les actions proposées et mises en place dans le centre. Il est également le premier garant du cadre décidé en équipe. Sa journée commence par un état des lieux de la journée précédente avec l'éducateur de service et le MSP. Il reste en soutien si les collaborateurs lui demandent de voir un jeune dans les plus brefs délais. Il est également le lien avec les services placeurs et reste disponible aux demandes des parents, mêmes si ces derniers sont en contact plus réguliers avec l'éducateur de référence.

Pendant l'année, les différents secteurs se rencontrent à 2 voire 3 reprises (selon les besoins), pour les colloques inter secteurs. Il s'agit alors de faire le point sur l'avancée des projets de chaque jeune et préfigurer la période suivante.

8.8.2 Pourtour social (famille, assistant social, juge, psychothérapeute)

Si le projet dépend essentiellement de la volonté de changement du jeune, le pourtour social est un élément indispensable à la réussite de celui-ci. Le service placeur (tribunal, service de la jeunesse, Office AI), via leur représentant, est invité à prendre part à toutes les synthèses organisées durant le séjour du jeune. Les différents intervenants sont informés par le Chef de centre. C'est la personne de référence pour tous leurs contacts avec le centre. L'éducateur peut leur demander des informations supplémentaires sur le trajet intra-muros du jeune à l'occasion de leurs différentes venues.

Le service s'assure de l'adéquation du placement, de son avancement ainsi que de son financement, mais la famille joue un rôle prépondérant sur la faisabilité émotionnelle du séjour. Sans elle ou avec une famille en lutte face au placement, ce dernier a peu de chance de réussite car le jeune se trouvera sans cesse dans un conflit de loyauté.

Les parents sont invités à participer aux différents bilans, en plus de cela l'éducateur référent de leur fils/fille doit prendre contact hebdomadairement avec eux afin de relater les événements de la semaine, préparer le week-end suivant ou parler du précédent. Ils ont l'occasion de venir au Foyer des jeunes travailleurs le jour de l'accueil. En tout temps, une visite de leur part, soit à l'internat en soirée, soit aux ateliers ou sur le lieu d'apprentissage, peut être organisée.

Si les parents le souhaitent, une visite de famille sur leur lieu de domicile peut être organisée avec l'éducateur référent afin de leur faire un compte rendu intermédiaire.

Le service placeur et les parents sont régulièrement informés de l'avancement du programme des jeunes, par le biais des bilans de quinzaines qui leurs sont envoyés.

Le Maître d'apprentissage (patron, école) n'est pas considéré comme faisant partie du pourtour social du jeune. Sa relation avec le foyer est essentiellement faite avec le MSP et le Chef de Centre. Par contre, si le jeune et ses parents le souhaitent, il peut participer à l'une ou l'autre des synthèses organisées par le Foyer des jeunes travailleurs.

Le Foyer des jeunes travailleurs ne collabore pas avec un psychothérapeute attitré mais il favorise la mise en place de programme thérapeutique si cela s'avère nécessaire et, au minimum, soutient ceux qui seraient déjà en vigueur.

A tout moment dans l'année, une réunion de réseau hors programme habituel peut être demandée par l'un des partenaires si la situation du jeune l'exige.

8.8.3 Formation au sein de l'ISR

Le Centre de préapprentissage, via l'Institut Saint-Raphaël, est soumis aux articles de la convention collective en ce qui concerne la formation de ses collaborateurs.

Des formations internes sont mises en place selon les besoins des équipes au travers de modules répartis sur l'année.

Le centre offre par ailleurs régulièrement des places de stages dans le secteur éducatif ainsi que celui des maîtres d'ateliers. Au surplus, pour chacun de ces secteurs, une supervision a lieu chaque trois semaines afin de performer le fonctionnement d'équipe mais aussi personnel de chaque collaborateur.

9 Permanence éducative durant les vacances scolaires

L'Institut Saint-Raphaël fonctionne toute l'année, avec un rythme différent hors des périodes de la scolarité. Une permanence éducative est mise en place pendant les vacances dites scolaires ; son but principal est de maintenir les acquisitions éducatives du jeune ayant accompli tout ou partie du programme éducatif.

Durant l'année, cette permanence est destinée en priorité aux jeunes qui doivent poursuivre leur programme éducatif (contrat pédagogique) et/ou ceux qui n'ont momentanément d'autre solution sociale que l'institution. Nous différencions par contre la période estivale hors scolarité durant laquelle notre permanence s'adresse :

- ⇒ à ceux qui n'ont pas terminé le programme éducatif et qui, de ce fait, poursuivent une deuxième année,
- ⇒ et à ceux qui sont au bénéfice d'une autorisation de placement et qui seront admis pour la rentrée scolaire suivante et/ou ceux dont le stage d'admission préalable a été validé et pour lesquels l'autorisation de placement est en cours.

La détermination des besoins, rattachée à l'âge de la population accueillie dans nos structures a orienté notre action socio-éducative pour ce contexte et, afin de garantir l'adéquation entre la prestation et les besoins du jeune, tout en maîtrisant les coûts, nous distinguons plusieurs degrés de prise en charge.

9.1 Degrés d'intervention

9.1.1 Degré 1

Il s'adresse aux jeunes dont le programme d'acquisitions peut être qualifié de bon et dont le tissu familial est sain.

Dans ce cadre, il s'agit essentiellement de vérifier, par des contacts réguliers avec la famille et le jeune (entretiens téléphoniques, visites en famille, médiation, etc.), la solidité des acquis socio-éducatifs dans le pourtour social et familial.

En cas de péjoration de la situation (non respect des règles inhérentes au cadre familial, par ex.), un retour dans l'institution est en tout temps possible.

9.1.2 Degré 2

Ce degré d'intervention concerne les jeunes dont le comportement est bon mais qui ne peuvent rentrer chez eux en raison de la fragilité – ou de l'inexistence - du contexte familial, et/ou dans le cas où la situation du jeune se péjore durant les vacances (fragilisation du pourtour familial, par ex.). L'institution s'avère être le seul lieu d'accueil momentané.

Un programme est établi au sein de l'institution. Il a pour but d'offrir au jeune des activités qui renforcent l'estime de soi mais également de se reposer comme le font tous ses autres congénères. L'un des objectifs est par ailleurs d'organiser des périodes dans la famille, alternées avec des temps passés en institution.

La prise en charge éducative s'étend sur toute la semaine, 7 jours sur 7, 24 heures sur 24. Ainsi, 2 personnes travaillent en alternance si le nombre de jeunes ne dépasse pas 6 jeunes. Nous comptons 1 personne de plus chaque tranche de 6 jeunes supplémentaires.

9.1.3 Degré 3

Le degré 3 est prévu pour des jeunes dont le comportement nécessite un retour immédiat à l'institution (péjoration majeure de la situation).

La problématique étant plus lourde, elle nécessite un encadrement plus important, soit 1 intervenant pour 4 jeunes.

Le jeune suit un programme établi au sein de l'institution. Celui-ci est constitué d'activités axées sur la consolidation des compétences sociales et vise à favoriser, si possible et après avoir effectué un bilan, un retour dans la famille durant le temps des vacances.

9.1.4 Degré 4

Ce genre d'intervention est destiné aux jeunes dont le comportement en institution et/ou en famille nécessite un encadrement strict et continu (consommation de stupéfiants, vandalisme, actes de violence, situation de phase 3)⁷⁹. Dans ce cas, le retour à l'institution est décidé par le service placeur, la famille, ou l'instance judiciaire. L'encadrement éducatif est le même que pour le degré 3.

Le jeune suit un programme spécifique établi au sein de l'institution. Celui-ci comprend des activités qui vont lui offrir la possibilité de réparer les conséquences de ses actes et faciliter la suite du placement. Un retour dans sa famille est également travaillé mais sur un plus long terme.

9.2 Définition des activités

Lors des temps de maintenance éducative, les activités proposées concernent les jeunes situés dans les degrés 2, 3 et 4). Ces outils pédagogiques sont de quatre genres différents mais liés par le principe des paliers progressifs initiés par les degrés d'intervention et tous orientés vers la satisfaction des besoins du jeune. Ils sont une réponse au contexte comme suit.

⁷⁹ Cf. Points 5.4, 6.4, 7.4, 8.4, définitions des phases

9.2.1 Activité de loisir : proposée, organisée, gérée par l'intervenant, réalisée par tout le monde

Ce genre intervient principalement dans les **degrés 2 et 4** car ce sont des temps qui voient des jeunes vivant seulement dans le cadre de l'institution ; il s'agit donc d'approcher au maximum la vie sociale dite intégrée. Nous parlons d'activité à vocation plus sportive ou avec un engagement à prédominance physique. La notion de plaisir dans le dépassement de soi y est directement intégrée. Le jeune découvre son corps, apprend à le maîtriser, à produire un effort dont il se croit incapable. Cette notion d'effort par le plaisir est un moyen d'amener la personne vers le goût de l'effort et ainsi s'éloigner du consumérisme. **Les notions de plaisir et d'effort sont vécues de manière conjointe.**

Le degré 2 est concerné car le jeune souffrant d'un contexte social fragile est souvent une personne dont les besoins sécuritaires affectifs et/ou émotionnels ont difficilement trouvé écho. Le dépassement de soi dans le plaisir lui permet de reconstruire son estime de soi et d'atténuer le besoin du regard de l'autre.

Le degré 4 est concerné car le jeune doit travailler son lien avec la société avec des besoins temporels plus conséquents. Dès lors, l'intervenant a besoin de plus d'outils pour atteindre l'objectif d'une intégration socioprofessionnelle. La population type de l'Institut Saint-Raphaël présente en général un lourd déficit dans le domaine de la résistance à la frustration ; de ce fait, il paraît illusoire d'utiliser uniquement des activités de type réparateur. L'effort par le plaisir intervient ici dans un contexte d'équilibre lors de la prise en charge.

Les exemples d'activités qui correspondent à ces critères sont multiples ; notre institut prévoit, entre autres : la marche, la randonnée, le vélo, l'escalade, camper en forêt, effectuer un parcours dans les arbres, le ski, le canyoning, des camps nature mixtes (lac et montagne), etc.

9.2.2 Activité construite : proposée, organisée par le jeune, gérée par l'intervenant, peut être réalisée par tous

Ce genre intervient dans les **degrés 2 à 4**. Dans une suite graduelle des apprentissages de l'effort, nous sommes ici dans un palier plus demandeur face au jeune. Ce dernier doit comprendre que le plaisir personnel peut difficilement être le seul facteur équilibrant de son être. Ces activités sont dites « construites » car le jeune va mettre en place un projet avec des motivations à défendre. Il doit devenir partie prenante d'un programme. Ainsi, **la notion d'effort prédomine sur la notion de plaisir** qui commence à être issu d'un processus activé et non uniquement consommé par le jeune.

Dans les trois paliers d'intervention concernés, les buts visés peuvent être définis par la découverte de ses compétences, les limites d'un contexte donné, le développement de stratégies, la concrétisation des idées et l'amélioration de l'autonomie.

Dans les degrés 3 et 4, la structuration de ce loisir permet de réaliser ce que nécessite la mise en place de son désir. Un des buts de cette activité dans ces niveaux est de pallier à la toute puissance de son « je veux » souvent perçu et utilisé dans le cadre social habituel. Ce genre d'activité prend donc ici, et pour une partie, un sens de réparation du lien. Ce sens de réparation est dicté par le comportement qui l'a mené vers ce type d'intervention.

Les activités qui sont développées dans le cadre de notre institut ressortent du domaine de l'art (céramique, fer, dessin, musique, danse, photo), de la participation à des clubs sportifs extérieurs, de la préparation de thèmes à présenter aux congénères, d'objets construits dans les ateliers, de l'organisation d'activités mais avec une participation au budget par le jeune (compensation en travail dans l'institut ou ponctuel chez un employeur externe ou encore confection d'un repas). Cette liste n'est pas exhaustive et dépend des compétences des intervenants ainsi que du contexte institutionnel.

9.2.3 Activité altruiste : organisée, gérée par l'intervenant, réalisée essentiellement par le jeune

Ce genre intervient dans les **degrés 3 et 4**. Les genres décrits jusqu'ici permettaient au jeune de tirer un bénéfice concret et immédiat pour lui-même. Celui-ci fait appel à des notions plus abstraites. La notion d'activité altruiste est amenée par *un effort produit pour l'Autre* que ce soit une personne morale ou physique. Ce sont des actions réparatrices face à un contexte, une situation, des personnes ou compensatrices d'actes répréhensibles par l'institution et/ou la société. Ici la notion de plaisir est aléatoire, *la notion d'effort est prédominante voire seule désirée*.

Dans les autres activités, le jeune a l'occasion de se centrer sur lui ; ici il doit découvrir, accepter, composer avec le monde qui l'entoure en tant que système dans lequel il vit. L'apprentissage de sa participation active passe par une reconnaissance de ses erreurs et l'amendement de ses actes. Le bénéfice voulu pour le jeune est l'apprentissage des limites et des conséquences lors de leur franchissement. Chaque acte répréhensible a un effet double. Dans un premier temps, l'équilibre du système (au sens systémique du terme) est en partie altéré par l'acte ou le comportement. Dans un deuxième temps, cet équilibre est redemandé par le système (réparation). Pour ce faire, la personne doit offrir un acte ou un comportement rétablissant l'échange. Ici, nous sommes également dans une approche à forte tendance comportementaliste.

Dans ce sens, les supports mis en place seraient de l'ordre de l'entretien des bâtiments de l'institut, de la participation à des travaux dans des communes, des associations à but humanitaire ou social. Nous pouvons citer la rénovation ou l'entretien de chemins pédestres, l'entretien ponctuel de pelouses dans des EMS, hôpitaux, se mettre au service de personnes handicapées pour une sortie quotidienne, participer à des rencontres ou exercices dans des organismes tels que les pompiers, la protection civile, etc.

9.2.4 Activité supervisée : contingentée par le cadre de l'institution, contrôlée par l'intervenant, réalisée par le jeune uniquement

Ce genre est destiné aux **degrés 2 et 4**. Le jeune qui se situe dans ces niveaux est à longueur de temps en contact direct avec l'intervenant. Comme pour tout être humain, l'équilibre passe par des **moments d'intimité ou de sentiment de maîtrise de son propre temps**. Dans les valeurs de l'institution, le jeune a droit à réaliser son intégration socioprofessionnelle, pour cela le sentiment d'autonomie doit pouvoir se développer. Or, lorsqu'un système dicte chacun de nos actes dans chaque recoin de notre temps, il finit par nous modéliser à un mode de faire ou de penser unique. On le comprend bien, ce mode de faire va aliéner la capacité d'adaptation de la personne et annihiler ses propres stratégies. Par là même, l'institut s'éloignerait de sa valeur d'intégration à mesure que le jeune s'éloigne de son autonomie.

La nuance réside ainsi dans le fait que le jeune est hors de la stimulation incessante de l'adulte, mais ces activités dites « supervisées » impliquent que les normes sociales en vigueur soient respectées et qu'il y ait un contrôle de l'adulte.

Ces temps ont donc un but de rééquilibrage face aux exigences posées par l'encadrement. Ils peuvent être assimilés à un temps de repos et se définir dans des activités telles que lire, écouter de la musique en chambre, regarder la télévision, ou encore la découverte de l'environnement.

10 Prise en charge partielle (externat)

10.1 L'EXTERNAT

10.1.1 Définition de la prestation

Un résidant, dans le cadre de son placement, peut ne fréquenter que les classes pour le Centre pédagogique et scolaire, la classe et les ateliers pour le Centre de préapprentissage et le Centre de préformation mixte, l'atelier pour le Foyer pour jeunes travailleuses et travailleurs. Les raisons, les buts, les objectifs et la durée de ce mode de placement sont définis en réseau, comme pour les placements en internat.

Cette prestation peut constituer un premier ou un dernier pas dans l'institution.

10.1.2 Contenu de l'externat

- Le résidant est intégré à une classe ou un atelier.
- Il est à la maison pour tous les moments extra-scolaires et/ou professionnels.
- Il participe aux activités en lien avec l'école et/ou les ateliers.
- Selon programme, il peut participer aux activités socio-éducatives de l'internat.
- Il est suivi, sur le plan éducatif, directement par les équipes éducatives.
- Le suivi régulier en réseau pluridisciplinaire.

11 REMERCIEMENTS

Merci aux personnes qui ont, de façon régulière, ponctuelle ou occasionnelle, un an durant, contribué à la réalisation du concept :

Mme Rose-Marie Facelli, consultante
M. Patrice Mabillard, ancien directeur

Au Centre pédagogique et scolaire :

MM. André-Philippe Fauchère, Jean-François Guntern, Philippe Petigas, Yves Roetheli.

Au Centre de préformation mixte :

MM. Jean-Frédéric Bruttin, Régis Héritier, Raphaël Michellod

Au Centre de préapprentissage :

MM. Raphaël Dorsaz, Olivier Duc, Mehdi Hammoutène, Philippe Tamarcaz.

Au Foyer pour jeunes travailleuses et travailleurs :

MM. Christophe Jordan, Olivier Marquis, Mme Danièle Zufferey.

Au secrétariat :

Mme Sylvianne Regazzoni

Christian Bader
Directeur

12 Annexes générales

12.1 Règlement général des centres

Le jeune admis au Centre s'engage à évoluer dans le respect :

- du programme
- des horaires
- du matériel
- des lieux
- des consignes
- des personnes (jeunes et adultes)

« Les interdits »

- la violence, la possession et l'utilisation d'armes, les couteaux, armes de poing, armes à feu
- toutes relations à caractère sexuel dans le cadre de l'institution
- consommation ou détention d'alcool, de drogues, et de matériel favorisant la consommation

La transgression des interdits peut faire l'objet d'une dénonciation et peut amener le jeune à une redéfinition du placement.

En cas de non respect :

- première étape :

- l'éducateur intervient
- l'équipe éducative intervient

- deuxième étape :

- l'éducateur et le Directeur pédagogique rencontrent le jeune :
 - un contrat est élaboré
 - l'AS et les parents sont informés

- troisième étape :

- l'éducateur, le Directeur pédagogique, les parents et l'AS rencontrent le jeune, redéfinissent le contrat.

- quatrième étape :

- un avertissement est notifié au jeune
- les parents, pour les placements sociaux sont avisés
- le tribunal des mineurs pour les placements pénaux est aussi avisé
- les mesures suivantes proposées par le centre :

Remerciements

- un nouveau contrat
- un temps d'observation
- une mise à pied
- une redéfinition du placement

EN CAS D'ACTE GRAVE, LA QUATRIEME ETAPE PEUT ETRE APPLIQUEE
DANS LES MEILLEURS DELAIS.

Vu le :

Signature :

12.2 Politique en matière de toxicomanie

Principes indiscutables

Il est interdit de détenir, de consommer ou d'inciter à consommer, d'offrir ou de vendre de la drogue au Centre.

Tout jeune fréquentant le Centre est tenu de suivre le programme du Centre. La consommation de drogue ne peut en aucun cas justifier des manquements au suivi de ce programme. Les heures manquées aux ateliers, en classe, en stage ou à d'autres activités programmées (internat, etc.) doivent être rattrapées.

Considérations générales

Actions du Centre en matière de toxicomanie :

Dans le cadre de sa lutte contre la toxicomanie, le Centre met en œuvre :

- auprès de tous les jeunes : **des actions de préventions**
- auprès des jeunes impliqués dans la consommation de drogues : **une action éducative**, un **soutien thérapeutique** et **des mesures de contrôle**, en collaboration coordonnée avec les parents, les services sociaux, les services de justice et police et des organismes d'aide thérapeutique (Ligue valaisanne contre la toxicomanie, etc.).

Le but de cette lutte est triple :

1. protéger les non-consommateurs de drogues contre les risques de «contamination» ;
2. inciter et aider les consommateurs à cesser leur pratique ;
3. protéger la santé physique et mentale du consommateur.

Dans son action, le Centre privilégiera autant que possible le dialogue par rapport aux sanctions.

Mesures de contrôle

Le Centre se réserve le droit de procéder à tout moment à des fouilles de chambres, d'affaires personnelles ou corporelles, des enquêtes et des prises d'urine pour analyse en laboratoire, et saisit le matériel.

Frais d'analyses d'urine

Les analyses d'urine sont à la charge du jeune et lui sont facturées ou au service placeur lorsque la demande d'analyse est faite par celui-ci.

Aveu de consommation de drogue

Si un jeune reconnaît qu'il a consommé de la drogue, le Centre peut malgré cela faire une analyse d'urine.

Refus d'analyse d'urine

Tout jeune est tenu de se soumettre aux analyses d'urine décidées par le Centre. Un jeune refusant de donner son urine sera considéré comme ayant consommé de la drogue.

Gestion des cas de toxicomanie

Au premier constat de consommation de drogue :

Il y a lieu d'informer le détenteur de l'autorité parentale (parents, tuteur), le service placeur ou l'autorité de placement, éventuellement le juge (en cas de placement pénal ou lors d'un cas grave).

Au deuxième constat de consommation de drogue :

Deux actions sont à entreprendre :

1. Informer comme au premier constat
2. Inciter et aider le jeune à arrêter sa consommation.

Pour cela, les moyens suivants sont possibles :

- entretien au Centre avec les éducateurs et/ou un psychologue
- entretiens à l'extérieur avec le pédopsychiatre
- entretiens avec les parents et l'assistant(e) social(e)
- contrat passé avec le jeune

En cas d'échec ou de situation grave :

La Direction, en concertation avec l'équipe éducative, prend les mesures nécessaires.

12.3 Rapport

Admission

Initial

Intermédiaire

Final

Identité du jeune

Nom, Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

NPA, Localité :

Canton :

Origine :

Filiation :

Autorité parentale
ou tutélaire :

Situation familiale :

Parcours scolaire :

Anamnèse :

Historique et conditions du placement

Centre :

Visite :

Durée du placement :

Type de placement :

Motifs et
buts du placement :

Service placeur :

**Circonstances et
déroulement du placement :**

Intégration sociale

Adaptation à la vie quotidienne

1- Respect des règles et horaires 2- Etude 3- Participation aux activités
4- Capacité à gérer un budget

Relation

1- Avec les adultes 2- Avec ses camarades

Etat physique

1- Etat, soucis de santé 2- Ordre, emplois, tenue à table 3- Hygiène, habillement

Etat psychologique

1- Relation à la frustration 2- Humeur générale - état d'esprit

Objectifs du contrat pédagogique

Objectif n°1 :

Objectif n°2 :

Intégration scolaire**Connaissances théoriques**

	Primaires			Cycle d'orientation			
	4	5	6	7	8	9	
				G	S	G	S
FRANCAIS							
Expression et compréhension orales							
Capacité de comprendre un texte							
Capacité de faire un exposé							
Utilisation du matériel et des références							
Expression et compréhension écrites							
Rédaction et présentation d'un dossier							
Utilisation du matériel et des références							
MATHEMATIQUES							
Technique de calcul							
Logique et raisonnement							
Comptabilité							
Utilisation du matériel et des références							
BRANCHES COMMERCIALES							
Correspondance							
Informatique							

*I = niveau à la synthèse initiale *F =niveau à la synthèse finale

*Evolution***Objectifs du contrat pédagogique**

Objectif n°1 :

Objectif n°2 :

Intégration professionnelle

Stages

SO/SC /CP*	DF* *	Profession	Entreprise	Lieu	Dates du...au...

SO* = Stage d'orientation, définition pour les stages servant à prospecter le genre de profession possible.

SC* = Stage de confirmation, concerne les périodes différentes dans la même profession afin de vérifier l'adéquation du choix.

CP* = Choix professionnel, concerne l'apprentissage choisi.

DF** = Degré de formation (cfc, formation élémentaire, mesures AI, formation pratique).

Evaluation des stages

Aptitudes

Situation à la synthèse initiale : I	1	2	3	4	5
Situation à la synthèse finale : F					

MOTRICITE

Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes					
Se montre précis dans ses réalisations					

COGNITION

Travaille de manière méthodique et organisée					
Comprend rapidement les consignes données					
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique					

AFFECTIVITE

Fait preuve d'un bon esprit d'équipe					
Reste stable sur sa place de travail					
Exprime de la maîtrise de soi					
Prend des initiatives à bon escient					
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme					
Sait faire preuve de questionnement					

1- inadéquat 2- à acquérir 3- en voie d'acquisition 4-acquisition avec rappel 5- acquis

Evolution

Attitudes

COMPORTEMENT

Situation à la synthèse initiale : I	1	2	3	4	5
Situation à la synthèse finale : F					
Face aux jeunes					
Face aux adultes					

RELATION AU TRAVAIL

Etude					
Tenue de travail					
Respect du matériel					
Respect des consignes					
Ponctualité					
Rythme de travail					
Attitude au travail					
Autonomie au travail					

1- inadéquat 2- à acquérir 3- en voie d'acquisition 4-acquisition avec rappel 5- acquis

Evolution

Connaissances pratiques

Objectifs du contrat pédagogique

Objectif n°1 :

Objectif n°2 :

Conclusions

.....
 Directeur pédagogique

.....
 Educateur de référence

12.4 Contrat de placement probatoire

Passé entre :

Le jeune
Ses parents
ou autre représentant légal (nom, qualité)
Le service placeur
représenté par

et l'Institut Saint-Raphaël, représenté par le Chef de Centre du- et l'éducateur(trice).

Le jeune est placé au dès le et pour une durée de 6 à 8 semaines (synthèse initiale).

Il est placé à titre : civil pénal

- Motifs et buts du placement (attentes des parents et du service placeur).

Par sa signature, le jeune (ou son représentant légal) autorise le à transmettre les documents de son dossier.

Signature du jeune : Représentant légal :

PRESTATIONS DU

Le travail prévu d'être accompli auprès du jeune et avec lui, est constitué des axes suivants :

Intégration sociale

- | | |
|-----------|--|
| Programme | - activités internes ou externes
- tâches domestiques |
| Horaires | - lever, coucher, repas, horaire de classe et d'atelier |
| Matériel | - individuel, collectif |

Intégration scolaire et professionnelle

- | | |
|-----------|---|
| Programme | - exercices et apprentissages scolaires et professionnels
- investissement en classe et en atelier
- orientation professionnelle, stage |
| Horaires | - arrivée et départ en classe et en atelier |
| Matériel | - individuel, collectif |

Personnes (jeunes et adultes) - respect dans le langage, les actes, les attitudes

Développement personnel

Accompagnement éducatif individualisé :
Observation, évaluation de départ, projet pédagogique, action éducative quotidienne et à moyen terme.
Lutte contre la toxicomanie : selon la politique définie (voir document annexé).

Modalités de collaboration

La famille

- assure la responsabilité du jeune en dehors des heures où il est pris en charge : week-ends, congés, mises à pied.
- transmet les informations utiles concernant les périodes suscitées;
- transmet au les observations, informations et documents nécessaires à une bonne collaboration;
- participe aux réunions et entretiens prévus au programme du et à toutes autres rencontres que peut nécessiter la prise en charge du jeune;
- autres modalités (gestion d'un budget, programme spécial de week-ends, etc.)

Le service placeur

- assure (pour les cas pénaux) le lien entre le Tribunal des mineurs et le Centre ;
- transmet les informations ou documents utiles aux personnes concernées ;
- participe aux rencontres et s'implique dans la prise en charge du jeune ;
- autres modalités (mise en place d'un budget, programme spécial de week-ends, etc.)

Modalités d'interruption du placement

Selon les procédures en place.

Limites des prestations du Centre

Après que le aura formulé son préavis sur l'avenir scolaire, professionnel et social du jeune, il appartiendra à ce dernier, à ses parents et au service placeur d'effectuer les démarches utiles en vue de l'obtention d'une place d'apprentissage ou d'une place en foyer. Le facilitera au jeune l'accomplissement de ces démarches.

Lieu et date
Le jeune
Les parents
ou représentant légal (nom, qualité)
Le service placeur
L'Institut Saint-Raphaël

12.5 Avenir social

CENTRE : _____

Nom et prénom : _____ Date de naissance : _____

Entrée au : _____

Proposition Réinscription : Centre.....
Externe
10^{ème} année de scolarité
 Fin de placement : Retour à la maison
Avec service de suite
Avec proposition

Date : _____ Signature du CHC : _____

Décision : Réinscription : Centre
Externe
10^{ème} année de scolarité
 Fin de Placement : Retour à la maison
Avec service de suite
Avec proposition

Lieu et Date : _____

Signature du représentant légal : _____

Signature du service placeur : _____

Signature de l'Institution : _____

Confirmation du Tribunal des mineurs pour les placements pénaux

12.6 Définitions des degrés (tableau)

Degrés d'intervention	Critères	Personnel	Genre d'intervention	Prestation proposée	Buts visés
Degré 1	Le pourtour social ainsi que le comportement général permettent à chaque jeune de rentrer dans son lieu d'accueil habituel	1 personne en présence 2 personnes en réserve	Prise en charge extérieure	Permanence téléphonique Visite en famille Médiation Organisation en vue d'un accueil d'urgence	Résoudre les conflits légers. Permettre le déroulement normal des vacances dans la famille. Appui au lieu d'accueil et au jeune en situation de crise. Si nécessaire préavisier pour un changement de niveau d'intervention. Assurer le suivi éducatif.
Degré 2	Le comportement général du jeune est bon mais le pourtour social est défaillant car soit inexistant dès le départ, soit la situation se péjore durant les vacances du fait de la fragilité du pourtour. Le seul lieu d'accueil momentané est l'institution.	2 personnes travaillant en alternance si le nombre ne dépasse pas 6 jeunes 1 personne supplémentaire si le nombre se situe jusqu'à 12 Ainsi de suite chaque 6 jeunes supplémentaires, soit une dotation en présence directe de 1 intervenant pour 6 jeunes	Prise en charge extérieure pour les jeunes restant en famille Prise en charge directe pour les jeunes restant en institution	Idem degré 1 et organisation du temps du/des jeunes restant en institution. Les activités se déroulent suivant trois axes : Activités de loisirs à travers divers sports comme la grimpe, le canyoning, des nuits en forêt, des parcours dans les arbres, etc. Activités construites à travers l'implication du jeune dans l'organisation du programme, la concrétisation d'idées créatives en rapport avec ses compétences, des activités supervisées , c'est-à-dire organisées par le jeune et sans la présence de l'adulte.	Idem degré 1 Permettre au jeune de souffrir le moins possible de sa situation familiale. Lui offrir des activités qui renforcent l'estime de soi. Lui permettre de se reposer comme le font tous les autres congénères. Eviter la révolte face au contexte et faciliter la suite du placement. Assurer le suivi éducatif. Des périodes dans la famille sont organisées, si possible, en alternance avec des temps passés en institution.

Remerciements

Degré 3	Le comportement du jeune provoque un retour urgent en institution. Le pourtour social reste disponible pour entretenir une relation suivie.	Idem degré 2 mais l'encadrement est plus conséquent car la problématique de comportement nécessite plus d'intervention. La dotation serait alors de 1 intervenant pour 4 jeunes	Idem degré 2	Idem niveau 1 et organisation du temps du/des jeunes restant en institution. Les activités se déroulent suivant deux axes : Activités construites à travers l'implication du jeune dans l'organisation du programme, la concrétisation d'idées créatives en rapport avec ses compétences. Activités altruistes comme gestion du quotidien à travers l'entretien des bâtiments, la collaboration avec des communes et/ou des organismes à tendance humanitaire ou sociale (exemples d'actions possibles : rénovation de chemins pédestres, entretien ponctuel d'une pelouse dans un home ou un hôpital, se mettre au service d'un groupement de personnes handicapées pour une sortie quotidienne, participer à des rencontres d'organismes comme les pompiers, les ambulanciers, la police, etc.)	Idem degré 1 et permettre au jeune de conscientiser son rôle dans les relations avec ses proches. Lui offrir l'occasion de se reconstruire au travers d'actions valorisantes et d'effacer momentanément le contentieux. Lui donner un cadre sécurisant permettant une reprise des efforts au niveau comportemental. Consolider ses compétences sociales et favoriser, et si possible réaliser, un retour dans le lieu d'accueil naturel durant le temps des vacances. Assurer le suivi éducatif.
Degré 4	Le comportement du jeune en institution et/ou en famille (consommation de stupéfiants, violence, situation de phase 3 (cf concept, définition des phases)) nécessite un encadrement strict et continu.	Idem degré 3	Idem degré 2	Idem degré 1 et organisation du temps du/des jeunes restant en institution. Les activités se déroulent suivant les axes précités en degré 2 et 3 : Activités de loisirs Activités construites Activités altruistes Activités supervisées Dans le mode de faire une alternance de ces activités est nécessaire avec une prévalence pour les activités altruistes.	Idem degré 1 et 3 mais l'objectif du retour en lieu d'accueil naturel est travaillé sur un plus long terme. Lui donner la possibilité de réparer les conséquences de ses actes et ainsi éviter la révolte face au contexte et faciliter la suite du placement. Assurer le suivi éducatif.

13 Annexes CPA

13.1 Contrat pédagogique

ENTRE :

le Centre de Préapprentissage de Sion (CPA) représenté par M....., Chef de Centre,

le jeune :

le représentant légal du jeune :

et le Service placeur :

représenté par :

Prestations du CPA

Le CPA offre au jeune :

- un programme scolaire,
- un programme pré-professionnel en ateliers,
- un programme d'orientation professionnelle,
- un accompagnement éducatif,
- un soutien psychologique individualisé en cas de besoin.

Engagement du jeune

Le jeune s'engage à suivre avec régularité et sérieux le programme du CPA et à respecter les règles de vie qui y sont en usage. En particulier, il s'engage à réaliser le projet pédagogique décrit au point 3. ci-dessous.

Projet pédagogique

Le projet pédagogique établi pour le jeune, avec sa collaboration, prévoit la réalisation des objectifs prioritaires suivants :

Secteurs	Objectifs communs
Internat	- - -
<i>Atelier et orientation professionnelle</i>	- - -
Classe	- - -

Considérations administratives et diverses

- Le financement du budget des dépenses personnelles du jeune sera assuré par
- Les week-ends du jeune se passeront
- Les vacances scolaires se passeront
- Le transport entre le domicile du jeune et le CPA se fera par
- En cas de maladie, le jeune sera soigné par le docteur
- Dans le but de favoriser la recherche de place d'apprentissage, l'Institution est autorisée à organiser des stages d'une ou de plusieurs semaines sans que le jeune puisse réintégrer le centre le soir. Ces journées seront facturées dans tous les cas.

Signature pour accord

Parents :

Service placeur :

Autres points:

.....

.....

Modalités de collaboration

- **La famille** assure la responsabilité du jeune durant les périodes en dehors des heures où il est pris en charge par le CPA (week-ends, vacances, congés, mises à pied) et transmet au CPA toutes informations utiles concernant ces périodes.
- Elle transmet au CPA les observations et informations et documents utiles à une bonne prise en charge du jeune.
- Elle participe aux rencontres organisées par le CPA et s'implique dans le processus éducatif mis en place au bénéfice du jeune.
- **Le service placeur** assure le lien entre le CPA et le Tribunal des mineurs pour les jeunes placés pénalement.
- Il transmet les informations et documents aux personnes concernées.

- Il participe aux rencontres organisées par le CPA et s'implique dans le processus éducatif mis en place au bénéfice du jeune.

Limites des prestations du CPA

Après que le CPA aura formulé son préavis sur l'avenir social et professionnel du jeune, il appartiendra à ce dernier ainsi qu'à son représentant légal et au service placeur d'effectuer les démarches utiles en vue de l'obtention d'une place d'apprentissage et, le cas échéant, d'une place en foyer. Le CPA facilitera au jeune l'accomplissement de ces démarches.

Sion, le

Pour le CPA

M., Chef de Centre :.....

L'éducateur(rice) de référence :.....

Le jeune :.....

Le représentant légal du jeune :.....

Pour le Service placeur :.....

13.2 Grille d'évaluation d'internat

13.3 Gestion des écarts

14 Annexes CPM

14.1 Contrat pédagogique

ENTRE:

Le Centre de préformation mixte de Champlan (CPM), représenté par M....., Chef de Centre

le jeune :

le représentant légal du jeune :

le Service placeur :

Prestations du CPM

Le CPM offre au jeune :

- un programme scolaire,
- un programme pré-professionnel en ateliers,
- un programme d'orientation professionnelle,
- un accompagnement éducatif,
- un soutien psychologique individualisé en cas de besoin.

Engagement du jeune :

Le jeune s'engage à suivre avec régularité et sérieux le programme du CPM et à respecter les règles de vie qui y sont en usage. En particulier, il s'engage à réaliser le projet pédagogique décrit au point 3. ci-dessous.

Projet pédagogique

Le projet pédagogique établi pour le jeune, avec sa collaboration, prévoit la réalisation des objectifs prioritaires suivants :

Secteurs	Objectifs communs
Internat	
Atelier et orientation professionnelle	
Classe	

Considérations administratives et diverses :

- Le financement du budget des dépenses personnelles du jeune sera assuré par le service
- Les week-ends du jeune se passeront en famille (selon planning)
- Les vacances scolaires se passeront en famille (selon planning)
- Le transport entre le domicile du jeune et le CPM se fera par les transports publics
- En cas de maladie, le jeune sera soigné par le docteur
- Dans le but de favoriser la recherche de place d'apprentissage, l'Institution est autorisée à organiser des stages d'une ou de plusieurs semaines sans que le jeune puisse réintégrer le centre le soir. Ces journées seront facturées dans tous les cas.

Signature pour accord

Parents :

Service placeur :

Autres points:

.....

.....

Modalités de collaboration

- La famille assure la responsabilité du jeune durant les périodes en dehors des heures où il est pris en charge par le CPM (week-ends, vacances, congés, mises à pied) et transmet au CPM toutes informations utiles concernant ces périodes.
- Elle transmet au CPM les observations et informations et documents utiles à une bonne prise en charge du jeune.
- Elle participe aux rencontres organisées par le CPM et s'implique dans le processus éducatif mis en place au bénéfice du jeune.

- Le service placeur assure le lien entre le CPM et le Tribunal des mineurs pour les jeunes placés pénalement.
- Il transmet les informations et documents aux personnes concernées.
- Il participe aux rencontres organisées par le CPM et s'implique dans le processus éducatif mis en place au bénéfice du jeune.

Limites des prestations du CPM

Après que le CPM aura formulé son préavis sur l'avenir social et professionnel du jeune, il appartiendra à ce dernier ainsi qu'à son représentant légal et au service placeur d'effectuer les démarches utiles en vue de l'obtention d'une place d'apprentissage et, le cas échéant, d'une place en foyer. Le CPM facilitera au jeune l'accomplissement de ces démarches.

Champlan, le

Pour le CPM

M., Chef de Centre :

L'éducateur(trice) de référence :

Le jeune :

Le représentant légal du jeune :

Pour le Service placeur :

14.2 Grille d'évaluation d'internat

14.3 Gestion des écarts

15 Annexes CPS

15.1 Contrat pédagogique

ENTRE :

le Centre pédagogique et scolaire de Champlan (CPS) représenté par
M....., Chef de centre,

le jeune :.....

le représentant légal du jeune :.....

et le Service placeur :.....

représenté par :.....

Prestations du CPS

Le CPS offre au jeune :

- un programme scolaire individualisé
- un programme d'orientation professionnelle,
- un accompagnement éducatif,
- un soutien psychologique individualisé en cas de besoin.

Engagement du jeune :

Le jeune s'engage à suivre avec régularité et sérieux le programme du CPS et à respecter les règles de vie qui y sont en usage. En particulier, il s'engage à réaliser le projet pédagogique décrit au point 3 ci-dessous.

Projet pédagogique

Le projet pédagogique établi pour le jeune, avec sa collaboration, prévoit la réalisation des objectifs prioritaires suivants :

Secteurs	Objectifs communs
Internat	- - -
Classe	- -

	-
--	---

Considérations administratives et diverses

- Le financement du budget des dépenses personnelles du jeune sera assuré par
- Les week-ends du jeune se passeront
- Les vacances scolaires se passeront
- Le transport entre le domicile du jeune et le CPS se fera par
- En cas de maladie, le jeune sera soigné par le docteur
- Dans le but de favoriser la recherche de place d'apprentissage, l'Institution est autorisée à organiser des stages d'une ou de plusieurs semaines sans que le jeune puisse réintégrer le centre le soir. Ces journées seront facturées dans tous les cas.

Signature pour accord

Parents :

Service placeur :

Autres points:

.....

.....

Modalités de collaboration

- **La famille** assure la responsabilité du jeune durant les périodes en dehors des heures où il est pris en charge par le CPS (week-ends, vacances, congés, mises à pied) et transmet au CPS toutes informations utiles concernant ces périodes.
- Elle transmet au CPS les observations et informations et documents utiles à une bonne prise en charge du jeune.
- Elle participe aux rencontres organisées par le CPS et s'implique dans le processus éducatif mis en place au bénéfice du jeune.

- **Le service placeur** assure le lien entre le CPS et le Tribunal des mineurs pour les jeunes placés pénalement.
- Il transmet les informations et documents aux personnes concernées.
- Il participe aux rencontres organisées par le CPS et s'implique dans le processus éducatif mis en place au bénéfice du jeune.

Limites des prestations du CPS

Après que le Centre pédagogique et scolaire aura formulé son préavis sur l'avenir social et professionnel du jeune, il appartiendra à ce dernier ainsi qu'à son représentant légal et au service placeur d'effectuer les démarches utiles en vue de l'obtention d'une place d'apprentissage et, le cas échéant, d'une place en foyer. Le Centre pédagogique et scolaire facilitera au jeune l'accomplissement de ces démarches.

Champlan, le

Pour le CPS

M....., Chef de Centre :.....

L'éducateur(trice) de référence :.....

Le jeune :.....

Le représentant légal du jeune :.....

Pour le Service placeur :.....

15.2 Grille d'évaluation d'internat

15.3 Gestion des écarts

16 Annexes FJT

16.1 Contrat pédagogique

ENTRE :

Le Foyer pour jeunes travailleurs de Sion (FJT) représenté par M., Chef de Centre,

le jeune :.....

le représentant légal du jeune :.....

et le Service placeur :.....

représenté par :.....

Prestations du FJT

Le FJT offre au jeune :

- un soutien scolaire,
- un programme pré-professionnel en atelier,
- un programme d'orientation professionnelle,
- un accompagnement éducatif,
- un soutien psychologique individualisé en cas de besoin.

Engagement du jeune

Le jeune s'engage à suivre avec régularité et sérieux le programme du FJT et à respecter les règles de vie qui y sont en usage. En particulier, il s'engage à réaliser le projet pédagogique décrit au point 3. ci-dessous.

Projet pédagogique

Le projet pédagogique établi pour le jeune, avec sa collaboration, prévoit la réalisation des objectifs prioritaires suivants :

Secteurs	Objectifs communs
Internat	- -
<i>Atelier et orientation professionnelle</i>	- -
Formation professionnelle	- - -

Considérations administratives et diverses

- Le financement du budget des dépenses personnelles du jeune sera assuré par.....
- Les week-ends du jeune se passeront
- Les vacances se passeront
- Le transport entre le domicile du jeune et le FJT se fera par
- En cas de maladie, le jeune sera soigné par le docteur
- Dans le but de favoriser la recherche de place d'apprentissage, l'Institution est autorisée à organiser des stages d'une ou de plusieurs semaines sans que le jeune puisse réintégrer le centre le soir. Ces journées seront facturées dans tous les cas.

Signature pour accord

Parents :

Service placeur :

Autres points:

.....

.....

Modalités de collaboration

- **La famille** assure la responsabilité du jeune durant les périodes en dehors des heures où il est pris en charge par le FJT (week-ends, vacances, congés, mises à pied) et transmet au FJT toutes informations utiles concernant ces périodes.
- Elle transmet au FJT les observations et informations et documents utiles à une bonne prise en charge du jeune.
- Elle participe aux rencontres organisées par le FJT et s'implique dans le processus éducatif mis en place au bénéfice du jeune.

- **Le service placeur** assure le lien entre le FJT et le Tribunal des mineurs pour les jeunes placés pénalement.
- Il transmet les informations et documents aux personnes concernées.
- Il participe aux rencontres organisées par le FJT et s'implique dans le processus éducatif mis en place au bénéfice du jeune.

Limites des prestations du FJT

Après que le FJT aura formulé son préavis sur l'avenir social et professionnel du jeune, il appartiendra à ce dernier, ainsi qu'à son représentant légal et au service placeur d'effectuer les démarches utiles pour la suite de son avenir. Le FJT facilitera au jeune l'accomplissement de ces démarches.

Sion, le

Pour le FJT

M....., Chef de Centre, :.....

L'éducateur(trice) :.....

Le jeune :.....

Le représentant légal du jeune :.....

Pour le Service placeur :.....

16.2 Grille d'évaluation d'internat

16.3 Gestion des écarts