



INSTITUT
ST RAPHAËL

Concept pédagogique

Version finale février 2016

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 doit éviter de 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.

Dans le présent document, toute désignation de personne, de statut ou de fonction s'entend indifféremment au féminin et au masculin.

De même, le terme générique "jeune" désigne à la fois, l'enfant, l'adolescent ou le jeune adulte des deux sexes.

Table des matières

1	L'INSTITUT SAINT-RAPHAËL : UNE INSTITUTION D'EDUCATION SPECIALISEE	7
2	CHARTE ETHIQUE	9
2.1	Mission	9
2.2	Principes généraux	9
2.3	Services et encadrement	10
2.4	Application	10
3	PRINCIPES COMMUNS	12
3.1	Personnel	12
3.1.1	Dotation	12
3.1.1.1	Organigramme	12
3.1.1.2	Nombre de postes par fonction et centre (en %)	13
3.1.2	Formation	13
3.1.3	Développement du personnel	13
3.1.3.1	Supervisions	14
3.1.3.2	Perfectionnement	14
3.1.3.3	Entretiens de service	14
3.1.4	Discussion de cas et intervision	15
3.1.5	Communication	15
3.1.5.1	Communication interne	15
3.1.5.2	Communication avec les jeunes	16
3.1.5.3	Communication externe	17
3.1.6	Collaboration avec des services et des spécialistes externes	17
4	ADMISSION DE LA CLIENTELE	18
4.1	Définition de la clientèle	18
4.2	Critères	18
4.2.1	Critères d'admission	18
4.2.2	Critères de non-admission	18
4.3	Bases du placement	19
4.3.1	Formelles	19
4.3.2	Matérielles	19
4.4	Procédure d'admission	20
4.4.1	Demande	20
4.4.2	Entretien de présentation	20
4.4.3	Stage d'essai	21

4.1	Courants et méthodes pédagogiques	21
4.1.1	Options pédagogiques	21
4.1.1.1	Approche systémique	22
4.1.1.2	La pédagogie par objectifs	23
4.1.1.3	Le Parcours pédagogique (Périodes du placement)	24
5	SEJOUR	28
5.1	Organisation du séjour	28
5.2	Transfert au sein de l'établissement	28
5.2.1	Prise en charge partielle	29
5.2.2	Week-ends et vacances	29
5.2.2.1	Déroulement des week-ends	30
5.2.2.2	Accompagnement éducatif lors des vacances	30
5.1	Planification éducative	31
5.1.1	Les synthèses ou réunions de réseau	31
5.1.1.1	La synthèse d'admission	31
5.1.1.2	Les synthèses intermédiaires	31
5.1.1.3	La synthèse finale	32
5.1.2	Règlement interne, droits et devoirs	32
5.1.3	Accompagnement de la sanction	32
5.1.3.1	Gestion des écarts et interdits	33
5.1.4	Evaluation du quotidien	33
5.1.4.1	Fonctionnement des phases	33
5.1.4.2	Actions éducatives spécifiques	35
5.2	Travail avec la famille	35
5.3	Thérapie	36
5.4	Thèmes spéciaux	37
5.4.1	Connaissances pratiques	37
5.4.2	Dépendances	37
5.4.3	Santé	38
5.4.4	Violence	38
5.4.5	Fugue	39
5.4.6	Mixité	39
5.5	Organisation des loisirs	40
5.6	Tenue des dossiers	40
5.6.1	Droit de regard	40
6	SORTIE	41
6.1	Sorties planifiées	41
6.1.1	Procédure	41
6.2	Capacité de résistance de l'établissement	41
6.3	Sorties non planifiées	41
6.3.1	Motifs	42
6.3.2	Procédure	42

7	ISR AU QUOTIDIEN : LE CENTRE PEDAGOGIQUE ET SCOLAIRE (CPS)	43
7.1	Structure du groupe	43
7.1.1	Buts du séjour	43
7.1.2	Références	44
7.2	Offre	44
7.3	Locaux	46
8	ISR AU QUOTIDIEN : LE CENTRE DE PREFORMATION MIXTE	47
8.1	Structure du groupe	47
8.1.1	Buts du séjour	48
8.1.2	Références	48
8.2	Offre scolaire	49
8.3	Ateliers de préformation	49
8.3.1	Supports de travail	49
8.3.2	Stages	50
8.3.3	Horaires	50
8.3.4	Evaluations	50
8.4	Locaux	51
9	ISR AU QUOTIDIEN : LE CENTRE DE PREAPPRENTISSAGE	52
9.1	Structure du groupe	52
9.1.1	Buts du séjour	53
9.1.2	Références	53
9.2	Offre scolaire	54
9.3	Ateliers de préapprentissage	54
9.3.1	Supports de travail	55
9.3.2	Stages	55
9.3.3	Evaluations	56
9.4	Locaux	56
10	ISR AU QUOTIDIEN : LE FOYER POUR JEUNES TRAVAILLEURS	57
10.1	Structure du groupe	57
10.1.1	Buts du séjour	57
10.1.2	Références	58
10.2	Offre	58
10.2.1	L'appartement	59
10.2.2	Atelier Entreprise	61
10.2.3	Evaluations en atelier	62
10.3	Locaux	62

11	PROPOS CONCLUSIFS	64
12	REMERCIEMENTS	65

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

L'Association Saint-Raphaël (ASR), créée en 1946 et régie par les art. 60 et suivants du Code Civil Suisse (CCS), est une association privée, reconnue d'utilité publique par l'Etat du Valais¹ et la Confédération. Elle œuvre dans le domaine socio-pédagogique. Son champ d'action couvre particulièrement la Suisse romande et le Tessin.

Son but est de soutenir des jeunes, filles et garçons, qui présentent des problèmes personnels et se trouvent de manière momentanée ou prolongée en difficulté d'adaptation sociale, scolaire, préprofessionnelle, professionnelle².

L'ASR exploite l'Institut Saint-Raphaël (ISR)³ et lui donne pour mission de réaliser son but. Ainsi, les offres de prestations de l'ISR proposent une action socio-éducative qui favorise aussi bien le développement adéquat des attitudes que des aptitudes de chaque jeune.

Pour accomplir sa mission, l'Institut Saint-Raphaël dispose actuellement de quatre structures éducatives installées sur trois sites différents :



Le Centre Pédagogique et Scolaire à Champlan (CPS) accueille 27 garçons et filles en âge de scolarité obligatoire répartis dans de petites unités de vie en internat à caractère familial.

Il offre un enseignement individualisé, renforcé par un appui spécifique ainsi qu'un encadrement éducatif en corrélation avec les besoins des jeunes.

¹ L'ASR a signé une nouvelle convention avec l'Etat du Valais, sous la forme d'un mandat de prestations. Celui-ci a pris effet au 1^{er} janvier 2010.

² Art. 3 al. 1 des Statuts de l'ASR

³ Art. 3 al. 3 des Statuts de l'ASR

Le Centre de Préformation Mixte (CPM) à Champlan accueille, en internat, 9 adolescent(e)s hors scolarité obligatoire et rencontrant des problèmes majeurs de comportements. Certains jeunes présentent des troubles psychiques associés.

Ce Centre offre un programme d'atelier et de maintien scolaire favorisant une transition progressive vers une formation adaptée à leurs possibilités.



Le Centre de Préapprentissage (CPA) à Sion accueille 18 garçons en internat et 3 en externat. Ils ont terminé la scolarité obligatoire et présentent de grandes difficultés sociales et comportementales.

Le CPA offre un accompagnement éducatif facilitant l'estime de soi et la réorganisation des valeurs sociales du jeune.

Il dispose d'ateliers pour exercer les pré-requis nécessaires à tout apprentissage et effectuer une orientation professionnelle. Une classe dispensant un enseignement adapté au niveau de chaque jeune complète l'offre.

Le Foyer pour Jeunes Travailleurs (FJT), situé à Sion sur un troisième site, accueille 12 jeunes gens en internat et jusqu'à 5 en appartement. Ils sont en âge d'apprentissage et vivent des situations de crise en famille ou dans leur formation.

Le FJT offre un programme qui permet au jeune d'entreprendre et/ou de suivre une formation professionnelle ou scolaire de type secondaire II, tout en renforçant ses capacités sociales.

Ces prestations sont complétées par l'accompagnement en atelier lors de rupture de formation momentanée et un appui pour les cours professionnels.



2 Charte éthique

La charte éthique constitue le fondement commun des activités de toute l'institution et définit les principes qui en assurent l'unité. Chaque collaborateur, tous secteurs et fonctions confondus, doit s'identifier pleinement à la mission de la maison.

2.1 Mission

La mission de l'Institut est de soutenir les jeunes – filles et garçons – qui se trouvent en situation de difficulté d'adaptation avec leur environnement familial, social, scolaire et/ou professionnel. L'institution offre des réponses variées et adaptées aux besoins différenciés de ces jeunes, en fonction de leur potentiel et de leurs attentes.

2.2 Principes généraux

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.

Toute forme de harcèlement est intolérable. Chaque personne qui en subirait ou en serait témoin doit immédiatement avertir un supérieur hiérarchique ou s'en référer à la procédure ad hoc.

La philosophie de l'institution peut se caractériser par la conviction qu'il y a, chez 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.

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

L'Institut Saint-Raphaël engage des collaborateurs compétents, capables d'adhérer à ses principes et à ses buts généraux. Il encourage le perfectionnement et la formation continue et s'efforce de créer, dans chaque structure éducative, une dynamique institutionnelle réflexive et empreinte de professionnalisme. Il soutient les collaborateurs victimes de violence de la part d'un résidant.

L'ensemble du personnel de l'Institut Saint-Raphaël est tenu d'observer le devoir de discrétion⁴ pendant et après la durée de son contrat de travail. Cette obligation concerne tout ce qui touche l'établissement, les résidants et leurs proches. De même, les collaborateurs sont tenus de respecter et d'appliquer les règles de sécurité et

⁴ 822.14-Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises- art 14

doivent participer régulièrement aux diverses formations mises en place par l'Institut Saint-Raphaël.

2.3 Services et encadrement

Notre concept éducatif s'appuie sur une vision anthropologique globale de l'être humain. La détermination des besoins, rattachée à l'âge de la population accueillie dans nos structures, oriente l'action pédagogique et éducative.

L'Institut Saint-Raphaël adapte ses structures et définit ses critères d'accueil en fonction de l'évolution des besoins de ses résidants. Cette dynamique prospective favorise la création de conditions de vie et de travail privilégiant les relations entre les résidants et les intervenants sociaux.

Les axes de travail visant au développement des compétences du résidant sont déterminés avec sa collaboration, celle de sa famille et des répondants du placement.

L'Institut Saint-Raphaël veille également à l'établissement de liens directs entre différents organes tels que l'Office fédéral de la 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.

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, permettant au résidant de bénéficier d'un cadre de vie de type familial.

L'Institut Saint-Raphaël crée et entretient un large réseau de communication et d'information réciproque avec les familles des résidants, les collectivités publiques et les milieux privés dans le but de concourir à la promotion et au rayonnement de l'image de Saint-Raphaël, de sa mission et de ses résidants.

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

2.4 Application

La Direction de l'Institut Saint-Raphaël est responsable de faire connaître la Charte, avalisée préalablement par le Comité de l'Association, de la promouvoir et d'en assurer la mise à jour. Tous les collaborateurs de l'Institut s'engagent auprès des jeunes et des partenaires du placement dans l'esprit de la Charte.

Toute personne observant des manques dans la Charte ou des écarts dans son application peut exprimer ses doléances à la Direction, voire à un membre du Comité de l'Association, qui l'écouterà et statuera sur les mesures à adopter.

3 Principes communs

Bien que constitué de 4 structure éducatives distinctes répondant chacune à des besoins spécifiques, l'Institut Saint-Raphaël possède une ligne commune qui s'affirme tant dans l'accompagnement des résidants que dans la gestion globale de l'entreprise. Ces principes apparaissent dans les chapitres suivants.

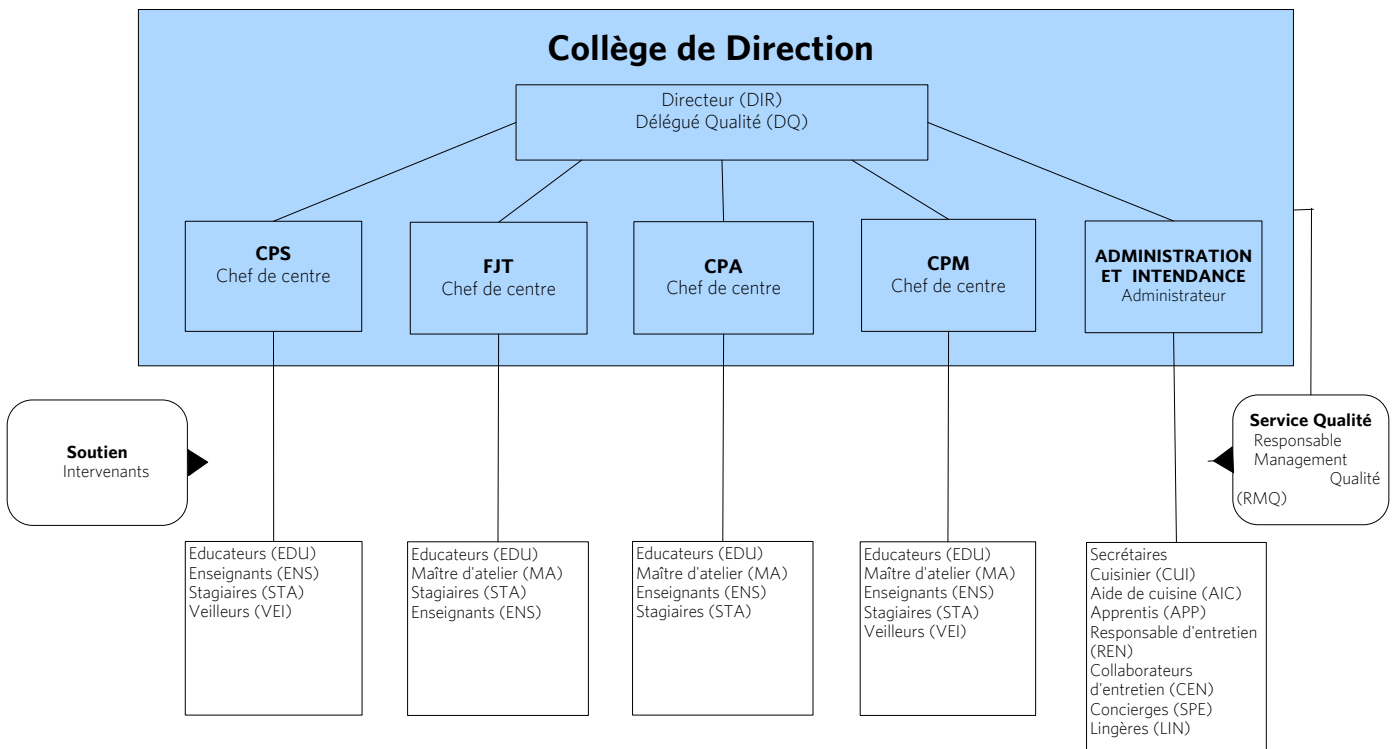
3.1 Personnel

3.1.1 Dotation

La dotation en personnel figure ci-dessous. Selon le mandat de prestations qui lie l'Institut Saint-Raphaël à l'Etat du Valais, le personnel de l'institution doit répondre aux exigences du canton et de l'OFJ sur le plan qualitatif et quantitatif. Par ailleurs, le personnel éducatif de l'institution est formé d'au minimum 400% par groupe. Le personnel administratif et d'intendance est actuellement de 1060%. L'organigramme complet se compose de 6130%. Une évolution de la dotation en personnel est envisageable pour répondre aux besoins de la population accueillie.

3.1.1.1 Organigramme

Organigramme



Principes communs

3.1.1.2 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 en externat	12 et 5 en appartement		
FONCTION						
Directeur					100	100
Enseignants	500	50	100	15		665
Educateurs yc Chef de Centre	1290	610	960	700		3560
Veilleurs	100	100	100			300
Economie familiale	45					45
Maîtres d'atelier		100	300	100		500
Administration et secrétariat					215	215
Apprenti/stagiaire MPC					100	100
Entretien-nettoyages (4 centres)					310	310
Cuisiniers					200	200
Aide de cuisine					50	50
Lingère					65	65
Responsable Qualité					20	20
TOTAL	1935	860	1460	815	1060	6130

3.1.2 Formation

Le personnel éducatif doit disposer d'une formation spécialisée reconnue⁵. L'Institut Saint-Raphaël offre la possibilité de formation en cours d'emploi ainsi que des places de stages. Les collaborateurs administratifs disposent d'une formation commerciale et d'une expérience professionnelle qui leur permettent d'assurer les tâches de secrétariat et de comptabilité. Le personnel d'intendance est également au bénéfice d'une formation de base pour le poste où il exerce.

3.1.3 Développement du personnel

La qualité de l'intervention auprès du jeune, au niveau de son accompagnement, des prestations hôtelières, de sa sécurité, est primordiale. Aussi, nous accordons une grande importance au développement de notre personnel.

⁵ Directives sur les subventions du 1^{er} janvier 2008, Office fédéral de la Justice, chapitre VII. Formations reconnues, art. 18 à 18.7

http://www.bfm.admin.ch/content/dam/data/sicherheit/straf_und_massnahmen/rechtsgrunlage/beitr_agsrichtlinien08-f.pdf

3.1.3.1 Supervisions

Les intervenants sociaux bénéficient de supervisions d'équipe, à une fréquence variant au gré des besoins. Elles peuvent être orientées sur l'organisation de l'équipe ou sur une vision plus systémique, prenant en compte l'impact des actions/positionnements des professionnels dans la situation d'un jeune.

En cas de nécessité particulière, des supervisions individuelles peuvent être organisées sur demande d'un membre du personnel ou sur décision de son supérieur hiérarchique.

3.1.3.2 Perfectionnement

L'Institut Saint-Raphaël est soumis aux articles de la convention collective en ce qui concerne le perfectionnement et la formation continue de ses collaborateurs. Il les encourage dans la mesure de ses moyens financiers et en fonction des besoins de la mission.

Ainsi, plusieurs modules de formation interne sont mis en place chaque année. Ils correspondent à des souhaits, des besoins des équipes ou s'intègrent dans la vision de management de l'Institut (santé, sécurité, qualité, environnement). Les intervenants extérieurs sont reconnus dans le domaine des thématiques abordées.

3.1.3.3 Entretiens de service

L'évaluation est un élément important de la gestion des ressources humaines. Elle permet de déterminer la performance et le comportement passés et présents en vue d'augmenter l'efficacité du collaborateur et d'améliorer ses compétences. Elle sert aussi à saisir le potentiel futur d'un collaborateur en regard de l'environnement de son travail.

Pendant le temps d'essai, chaque collaborateur est évalué à plusieurs reprises. Ce rythme permet d'apprécier les prestations et le comportement du nouveau collaborateur. L'évaluation devient ensuite annuelle, sauf si des événements particuliers nécessitent une évaluation intermédiaire.

C'est toujours le supérieur hiérarchique direct qui procède à l'appréciation individuelle des prestations et du comportement. Au cas par cas, la présence de la Direction peut être requise.

En cas de problème majeur ou récurrent avec un collaborateur, Collège de Direction compris, une évaluation intermédiaire est mise sur pied dans les meilleurs délais. Elle peut déboucher sur un contrat de progrès stipulant les réajustements que la personne devra impérativement opérer, voire sur un changement de structure, si son potentiel pouvait mieux s'exprimer dans un autre centre.

3.1.4 Discussion de cas et intervision

Le Directeur rencontre, au moins une fois par semaine, les responsables pour la gestion de leur secteur.

Un colloque éducatif hebdomadaire a lieu dans chaque structure. Il réunit l'ensemble des éducateurs et, selon les centres, un intervenant des autres professions. On y traite des points administratifs, informations d'ordre général ainsi que des situations de chaque jeune. L'analyse commune de la problématique du jeune, présentée par l'éducateur référent, débouche sur des décisions concertées, facilitant leur mise en application.

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

A tout moment, une situation qui le nécessite peut être analysée à plusieurs intervenants en dehors des temps formels de colloque.

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.

Les procès-verbaux de toutes ces rencontres formelles sont disponibles pour chacun des intervenants sociaux.

Nous associons également à l'équipe au sens large les cuisiniers, 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.

3.1.5 Communication

L'institut Saint-Raphaël a développé un concept de communication définissant les objectifs et les messages qui en découlent, les publics internes et externes, les différents moyens de transmission, les responsabilités ainsi qu'une stratégie de communication en temps de crise.

3.1.5.1 Communication interne

Les informations quotidiennes des secteurs classe/atelier/internat transitent en direct entre les intervenants présents, ainsi que par le journal de bord. Cela concerne les renseignements d'ordre organisationnel et pédagogique permettant ainsi à chaque professionnel de suivre les situations.

Principes communs

Le Collège de Direction se réunit toutes les deux semaines. Dans ces rencontres sont traités le fonctionnement global de l'Institut et de chaque secteur (les 4 centres et l'administration), les non-conformités (écarts à la norme en fonction de notre système qualité) ainsi que d'autres aspects touchant la gestion interne et externe de l'entreprise, selon un ordre du jour défini.

Deux colloques généraux, l'un en février-mars et l'autre au mois d'août, réunissent la totalité du personnel de l'Institut, hormis les personnes en prise en charge directe des jeunes. L'ensemble de la Direction s'exprime sur les objectifs institutionnels ou de secteurs, informe sur les projets en cours ou à venir, relève les progrès accomplis et les axes nécessitant plus de rigueur, répond aux questions et remercie les collaborateurs.

La Direction transmet certaines informations d'ordre organisationnel par e-mails à l'ensemble des collaborateurs. Un journal est édité deux fois par an. Le premier exemplaire fait office de rapport annuel et sort durant le deuxième trimestre. Le second retrace les activités principales de l'Institut, les projets internes et donne la parole à des professionnels, des jeunes ou des personnes de l'extérieur avec qui nous collaborons.

Deux fois par année, en mai et en décembre, la Direction offre un espace de discussion ouverte aux collaborateurs qui désirent faire part de leurs remarques, questions, projets lors d'un Forum.

A tout moment, la Direction se tient à disposition des collaborateurs et s'engage, dans la mesure de ses disponibilités, à fixer un entretien avec la personne qui le souhaite dans les plus brefs délais.

3.1.5.2 Communication avec les jeunes

A son entrée, le jeune est informé du fonctionnement du Centre ainsi que du règlement, qu'il signe. Son droit d'être entendu et son droit de recours quant aux sanctions éventuelles lui sont également signifiés.

Chaque semaine, après les différents colloques éducatifs, les jeunes sont informés des points les concernant. Ils peuvent ainsi s'exprimer, questionner, faire des propositions sur le fonctionnement quotidien de la structure.

Des "colloques jeunes" ou des "points jeunes" sont mis sur pied régulièrement. Au cours de ces rencontres, l'éducateur présent veille à ce que la régulation des échanges entre jeunes se passe correctement.

Lors des différents entretiens individuels avec l'éducateur référent (bilan de quinzaine, préparation des synthèses, suivi du parcours pédagogique), le jeune peut s'exprimer sur la perception qu'il a de son évolution et de son placement.

Principes communs

L'enquête de satisfaction jeune, proposée par le Service cantonal de la Jeunesse, ainsi que l'enquête d'opinion interne permettent aussi de recueillir l'avis du jeune sur son accompagnement.

3.1.5.3 Communication externe

De manière générale, la Direction et l'ensemble du personnel entretiennent un large réseau de communication et d'information réciproque avec les familles des résidants, 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 résidants.

Le journal édité deux fois par an est également distribué aux membres de l'Association Saint-Raphaël ainsi qu'aux personnes/organismes nous ayant apporté un soutien particulier durant l'année écoulée.

La Direction représente l'Institut Saint-Raphaël dans diverses commissions, associations valaisannes ou romandes dans le but de promouvoir et/ou défendre son activité auprès de la jeunesse en difficulté. Elle participe également aux journées annuelles avec les juges des différents cantons.

Certaines actions éducatives font l'objet d'un suivi médiatique afin d'améliorer l'image de notre population résidante auprès du public. Les droits d'image sont soumis à assentiment de la personne concernée ainsi qu'à l'autorité parentale pour les mineurs.

3.1.6 Collaboration avec des services et des spécialistes externes

Selon les besoins particuliers des jeunes, les 4 structures éducatives sont appelées à collaborer avec des spécialistes externes (psychologues, psychiatres, intervenants en toxicomanie, etc.) par le biais de leurs services. Un jeune non Valaisan ayant un suivi thérapeutique préalable peut le poursuivre dans son canton d'origine.

Nous collaborons aussi régulièrement avec la police cantonale ou les différentes sections des brigades des mineurs, ainsi qu'avec la douane pour des fouilles plus conséquentes. Nous tenons à relever la qualité des relations que nous entretenons avec la police, ainsi que la pertinence de leurs interventions sur le site, préalablement préparées ensemble.

4 Admission de la clientèle

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. Nos résidents proviennent du Valais, puis de la Suisse romande et du Tessin. L'accueil d'un jeune germanophone est possible pour autant qu'il parle français.

Il s'agit de jeunes 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 que ce soit en famille ou en société. Leur intégration dans les écoles publiques, dans un processus d'apprentissage ou dans le circuit économique ordinaire est régulièrement très problématique, voire momentanément impossible. Ils ont entre 7 et 22 ans.

Nous veillons à accueillir une clientèle dont le degré de difficultés correspond à la mission et au degré d'expertise nécessaire à la prise en charge. Nos jeunes présentent des caractéristiques communes comme une faible tolérance à la frustration, une toute-puissance, une grande difficulté à gérer et exprimer leurs émotions, une estime de soi et une confiance en soi déficientes ainsi qu'un mode de relation conflictuel avec les pairs, la famille, les adultes, l'autorité. Certains d'entre eux consomment des produits stupéfiants, de l'alcool, ont commis des délits. Régulièrement, leur scolarité a été chaotique (absentéisme, changements de structure, exclusions). Ils sont pour la plupart démunis de ressources éducatives et pédagogiques, sans le soutien d'adultes référentiels.

Certains jeunes présentent également des problématiques psychiques associées, le plus souvent sans diagnostic précis, et ont effectué des séjours en centres thérapeutiques ou en milieux hospitaliers psychiatriques.

4.2 Critères

4.2.1 Critères d'admission

Les jeunes correspondent à la définition de la clientèle et sont soutenus par un organisme de placement reconnu.

4.2.2 Critères de non-admission

Afin de pouvoir répondre à notre mission en préservant notre qualité d'accompagnement, les contre-indications à l'admission suivantes sont définies :

- âge inapproprié ;
- dépendance marquée aux produits stupéfiants ou psychotropes quels qu'ils soient, altérant de manière importante les capacités du jeune à se mobiliser pour son projet personnel et entravant le fonctionnement d'apprentissage ;
- besoins de soins médicaux ou psychiatriques dépassant les compétences de nos équipes ;
- incompréhension de la langue française ;
- maladie et/ou handicap impliquant une mobilité et/ou une compréhension contrecarrant la réalisation du programme.

4.3 Bases du placement

L'Institut Saint-Raphaël accueille indifféremment des jeunes placés par un organe/organisme social, civil ou pénal, sans discrimination d'origine ethnique ou religieuse.

4.3.1 Formelles

Trois types de placement sont possibles à l'ISR :

- le placement public ou volontaire 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 ;
- le placement civil est ordonné par l'Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte (APEA)⁶ et il existe une mesure de curatelle ou de tutelle ; art. 310 à 317 CC ;
- 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. 10, 15 à 19 DPMIn).

4.3.2 Matérielles

Une autorisation de placement (ou son équivalent pour les cantons confédérés) est requise pour les placements sociaux. Une ordonnance de placement régit les placements civils et pénaux

Consécutivement à ces décisions, une demande de garantie financière est alors adressée au service placeur pour la prise en charge des frais de placements.

⁶ LPEA en vigueur dès le 1^{er} janvier 2013

L'autorisation de placement et la garantie financière doivent nous parvenir, en principe, avant l'admission du jeune au centre.

Un budget personnel peut être attribué au jeune, en accord avec les parents et le service placeur. Il est alors tenu par l'éducateur de référence, qui l'utilise comme moyen pédagogique pour faciliter au jeune l'apprentissage de la gestion de petites sommes ainsi que développer progressivement la représentation d'une enveloppe mensuelle. Les Recommandations du Service cantonal de la jeunesse concernant le budget personnel pour enfants et jeunes placés en institutions d'éducation spécialisée définissent les modalités de tenue de ce budget.

4.4 Procédure d'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.

4.4.1 Demande

Généralement la demande parvient à l'Institut par le biais du représentant de l'organisme placeur. Lors du premier contact, les problématiques du jeune sont abordées afin de cerner si la mission de la structure correspond à ses besoins. Les disponibilités d'accueil sont évoquées, avec l'éventuelle mise en liste d'attente de la demande. Le représentant du service placeur est invité à remplir le formulaire d'admission disponible sur le site Internet de l'Institut.

A ce stade de la procédure d'admission, une visite du centre est organisée.

4.4.2 Entretien de présentation

La notion d'accueil est primordiale lors de ce premier entretien qui réunit le jeune, ses parents, son assistant social et le Chef de centre ou par délégation un intervenant social de la structure. Les motifs et buts d'un placement ainsi que la situation du jeune et un éventuel suivi thérapeutique sont évoqués.

La structure, son fonctionnement (règles d'ordre général) et le programme annuel dans son ensemble sont présentés aux visiteurs. Les modalités de collaboration avec la famille (téléphones hebdomadaires, transmissions d'informations, organisation des week-ends et des vacances, participation aux synthèses trimestrielles) y sont débattues.

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

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.

C'est le moment pour le service placeur de faire parvenir au centre toutes les informations nécessaires à l'accompagnement du jeune qu'il nous confie (anamnèse détaillée, garantie financière, etc.). Les parents remplissent divers documents concernant l'autorisation de publier des images où apparaîtrait leur enfant, celle de pratiquer les sports proposés dans le cadre des activités du centre ou encore les formalités administratives liées aux frais médicaux.

4.4.3 Stage d'essai

Le stage d'essai porte sur une durée de deux mois. 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 déroulent les week-ends à l'extérieur et les retours au centre le dimanche soir. Ainsi, afin d'être cohérent avec la mission d'intégration, le retour du jeune dans son milieu naturel ou d'accueil pour le week-end est programmé dès que possible.

Durant ce séjour, le jeune suit le programme du centre. Ses capacités, lacunes, comportement sont évalués et l'ensemble de ces observations servira à la synthèse qui ponctuera le stage.

Le jeune de son côté doit également se positionner sur ses dispositions à accepter le système proposé. Dans la plupart des cas, le placement lui est imposé par le pourtour social mais il aura au moins pu prendre connaissance de ce qui se passe au centre, évaluer la manière qui l'amènera à trouver sa place et tisser les premiers liens avec les adultes.

4.1 Courants et méthodes pédagogiques

4.1.1 Options pédagogiques

Les mêmes options pédagogiques guident les quatre centres de l'Institut Saint-Raphaël, garantissant ainsi la cohésion et la continuité de l'action éducative. Sans être tributaire d'un courant unique, l'Institut Saint-Raphaël fait appel, à un moment ou à un autre du placement du jeune, à différentes méthodes pédagogiques. Ainsi pour répondre aux diverses situations et besoins exprimés, il utilise des techniques et moyens didactiques reconnus. La garantie de la qualité des prestations proposées repose sur la valeur humaine et les compétences professionnelles des personnes travaillant à l'Institut.

4.1.1.1 Approche systémique

Au début des années 2000, la Direction de l'Institution a programmé des journées de sensibilisation à la systémique. Depuis cette période, la réflexion des professionnels de l'Institut a intégré cette notion dans les projets pédagogiques et les actes du quotidien y relatifs. Les différents échanges intra-muros, issus notamment de supervisons orientées par ce courant de pensée ainsi que différentes lectures générales sur ce thème, nous permettent de décrire l'approche systémique comme étant une méthodologie relative à l'étude scientifique d'objets dans leur complexité propre ainsi que de leur connectivité avec d'autres ensembles.

Le schéma de causalité linéaire classique, ou démarche analytique, est régulièrement insuffisant pour rendre compte du fonctionnement d'un ensemble. Il est en effet orienté passé-présent, centré sur la recherche des causes, sur l'explication des dysfonctionnements. Il est teinté de notions de faute, culpabilité, jugements de valeur. Il fait référence à "la Loi des 3 C" (**commander-contrôler-corriger**), laisse peu de place à la personnalité de chacun et inhibe la motivation.

La démarche systémique est quant à elle orientée présent-futur et centrée sur l'objectif à atteindre ainsi que sur le fonctionnement et les ressources. Elle fait appel aux notions de compétence, de responsabilité et d'innovation. Elle questionne pour permettre au système de trouver un équilibre nouveau. La démarche systémique permet de **respecter-sécuriser-valoriser** le jeune en le rendant acteur de ses projets présents et futurs.

L'explication systémique des comportements humains s'efforce d'étudier la réalité, sans la découper en parties distinctes. L'individu est considéré non pas comme isolé, mais participant dans des systèmes qui le concernent et l'expliquent. Ainsi, la compréhension d'un phénomène nécessite un champ d'observation suffisamment large pour englober le contexte dans lequel ledit comportement se produit. Il faut donc étudier l'individu et son comportement mais surtout inclure les effets sur autrui du comportement étudié, les réactions à ce comportement et le contexte où tout ceci se déroule.

Plus particulièrement, les actions pédagogiques mises en place sont teintées par l'approche systémique dite des « systèmes sociaux » qui prend en compte tous les éléments d'un système dans sa globalité (famille, école, travail, loisirs, institut, etc.). Elle s'applique à révéler la configuration spécifique du système à considérer dans le but d'accompagner le changement possible et souhaité de la personne accueillie. Elle se distingue des autres approches par sa façon de comprendre les relations humaines.

L'Institut accorde donc une importance aux différents systèmes dont le jeune accueilli fait partie (familial, scolaire, professionnel et social) de même qu'à la propre implication de l'appareil institutionnel et de ses professionnels. L'idée principale est que l'histoire de la famille agit sur l'individu qui transporte avec lui des valeurs, des émotions et des comportements véhiculés de façon transgénérationnelle. Le jeune est influencé à la fois par ses intentions, celles des autres, et les possibilités du milieu et/ou du système. En tant qu'organisme de soutien, nous devons tenir compte de ces

éléments car si une partie du système dysfonctionne ou éprouve des difficultés, cela risque de l'affecter en son entier.

De même, le groupe éducatif a une fonction d'inclusion pour le jeune accueilli. Il participe de manière significative à sa socialisation, en ce sens que le groupe est considéré comme une microsociété permettant d'entraîner, d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à la vie en société.

L'inclusion sociale consiste à faire en sorte que tous les enfants et adultes aient les moyens de participer en tant que membres valorisés, respectés et contribuant à leur communauté et à la société⁷.

Cette notion d'inclusion correspond à ce que souhaitent l'Institut Saint-Raphaël et ses intervenants, à savoir considérer la jeunesse accueillie comme faisant partie de la pierre angulaire de l'avenir de la société et non seulement comme un ensemble de problèmes à traiter.

Les formations internes, les supervisions de groupe ou personnelles, les thématiques développées inter-centres visent à conscientiser cette implication dans la vie du jeune afin que celui-ci puisse bénéficier d'une objectivité professionnelle maximale.

4.1.1.2 La pédagogie par objectifs

L'idée de l'initiateur de la pédagogie par objectifs, Ralph Tyler (1935), est de traduire en objectifs les comportements requis pour que l'homme s'adapte aux besoins et valeurs de la société.

La pédagogie par objectifs fait appel aux notions d'intention pédagogique ou objectif général et d'objectif spécifique ou opérationnel.

La définition des objectifs permet d'éclairer les relations entre les intentions éducatives et les résultats visibles à obtenir. Les intentions éducatives expriment le chemin d'évolution formulé par l'intervenant social pour et avec le jeune.

Par exemple, si un formateur s'exprime en ces termes : « les jeunes doivent comprendre l'importance de l'argent dans la vie quotidienne », il formule une intention pédagogique, un objectif général. L'objectif opérationnel qui rend observable cette intention pourrait être : « Le jeune doit être capable d'établir un budget prévisionnel équilibré à partir des informations suivantes »...⁸.

L'objectif est considéré comme une intention communiquée par une déclaration qui précise la transformation comportementale attendue (Dessaint, 1995). La formulation des objectifs doit nommer le résultat attendu, dans des termes précis et sous forme de comportement observable.

⁷ http://www.toupie.org/Dictionnaire/Inclusion_sociale.htm

⁸ Université Lille 1, Sciences et Technologies, from http://cueep.univ-lille1.fr/pedagogie/La_PPO.htm

L'approche par objectifs a le mérite de se centrer sur l'apprentissage. Cependant, la communication des objectifs spécifiques pourrait limiter l'apprenant à ce qui est indiqué précisément dans l'objectif. Conscient que cela est également un risque d'enfermement, l'Institut insère cette notion dans une compréhension holistique de la personne.

La pédagogie par objectifs doit surtout chercher à provoquer chez les résidants des changements d'attitude. Il faut donner le temps d'apprendre aux élèves et leur apporter l'aide qui leur permettra de s'investir davantage. Un autre avantage souhaité est la conscientisation des étapes et la capitalisation des compétences.

4.1.1.3 Le Parcours pédagogique (Périodes du placement)

Chaque jeune bénéficie d'un projet individualisé durant toute la durée de son placement. Ce dernier est découpé en 4 périodes au cours desquelles les exigences vont croissant : acclimatation, acquisition, intégration et confirmation. Le passage d'une période à la suivante est conditionné par une évaluation. Elle donne lieu à une rencontre formelle avec le jeune, l'intervenant social et, dans la mesure du possible, le Chef de centre, au cours de laquelle le document de validation de la période est signé. Ce dernier doit toutefois viser cette validation. Le principe qui sous-tend le système des périodes est de rendre visible pour le jeune sa progression dans son placement au travers de validations concrètes et irréversibles. Ceci dans le but d'éviter les découragements, de renforcer les progrès et de valoriser les parcours individuels. Une période acquise l'est définitivement.

Dans chacune des périodes, des indicateurs concrets que le jeune doit atteindre sont définis dans 4 domaines : autonomie, sociabilité, connaissance de soi et projet personnel. Le passage d'une période à la suivante est conditionné par l'atteinte d'au minimum 80% des items, ce qui permet au jeune d'avancer dans son parcours pédagogique même si l'une ou l'autre compétence lui pose momentanément des difficultés. Celle/s-ci devra/devront alors être validée/s lors de la période suivante. Ainsi, un manque à combler ou une compétence à développer dans l'un de ces items pourra donner lieu à un objectif opérationnel pour le jeune. Au cours de son placement, le jeune aura donc plusieurs objectifs pédagogiques successifs répondant à des besoins particuliers dans son évolution personnelle.

Les différents centres de l'Institut Saint-Raphaël ont défini un Parcours pédagogique correspondant aux besoins de la population qu'ils accueillent. Pour en illustrer le fonctionnement, voici un exemple extrait de celui du Centre de Préformation Mixte :

Principes communs

PARCOURS PEDAGOGIQUE: capitaliser les acquis et compétences

Périodes du placement	ACCLIMATATION découvrir	ACQUISITION apprendre	INTEGRATION intérioriser	CONFIRMATION restituer
Mois →	Maximum 2	2 - 10	4 - 16	8 - 24
Autonomie	<p>Prendre possession de sa chambre, s'installer.</p> <p>Découvrir la vie communautaire du CPM.</p> <p>Découvrir le rythme de vie du CPM.</p> <p>Participer à une information sur l'hygiène corporelle et vestimentaire.</p> <p>Prendre connaissance des modalités de la gestion du budget personnel.</p> <p>Repérer les locaux et l'environnement du CPM.</p>	<p>Aménager sa chambre et apprendre à l'entretenir avec le soutien de l'adulte.</p> <p>Connaître les tâches quotidiennes de l'internat et les exécuter avec le soutien de l'adulte.</p> <p>Participer au programme avec le soutien des adultes.</p> <p>Avoir une hygiène corporelle et vestimentaire satisfaisante.</p> <p>Aborder la gestion de l'argent (valeur, tickets et solde liés aux dépenses, etc.).</p> <p>Repérer avec l'adulte les lieux et moyens de transport pour les déplacements habituels.</p>	<p>Tenir en ordre sa chambre avec le soutien de l'adulte.</p> <p>Assumer les tâches quotidiennes imposées par la vie en communauté avec l'éventuel rappel de l'adulte.</p> <p>Gérer le rythme de vie quotidien avec le soutien des adultes.</p> <p>Savoir se présenter (hygiène + habillement) avec le soutien de l'adulte.</p> <p>Tenir des comptes simples avec le soutien de l'adulte.</p> <p>Effectuer des déplacements autonomes dans un périmètre donné.</p>	<p>Gérer de manière autonome son espace personnel.</p> <p>Assumer les tâches quotidiennes imposées par la vie en communauté de manière autonome.</p> <p>Gérer son rythme de vie quotidien de manière autonome.</p> <p>Présenter une image personnelle (hygiène + habillement) adaptée aux circonstances.</p> <p>Tenir des comptes simples de manière indépendante et les soumettre à l'adulte de référence. S'informer sur les aspects économiques (notions de budget, épargne, leasing, assurances, impôts, etc.).</p> <p>Effectuer tous ses déplacements de manière autonome. Savoir les planifier, acheter les billets, etc.</p>

Principes communs

Sociabilité	<p>Observer la dynamique sociale du CPM (jeunes et adultes).</p> <p>Découvrir le cadre de vie du CPM.</p> <p>Découvrir les exigences des adultes du CPM</p> <p>Approcher de nouvelles activités.</p> <p>Rencontrer les différentes personnes qui interviennent dans sa situation ou font partie du réseau institutionnel.</p>	<p>Mettre en place un lien avec les adultes et les autres jeunes au CPM.</p> <p>Connaître les valeurs/exigences de la vie en groupe (respect mutuel, solidarité, responsabilités, échange, reconnaissance, etc.)</p> <p>Se confronter aux exigences des adultes du CPM.</p> <p>Choisir et participer à des activités.</p> <p>Se familiariser avec les rôles et fonctions de chacune de ces personnes.</p>	<p>Equilibrer les relations avec les jeunes et les adultes.</p> <p>S'ouvrir sur les réalités sociales (travail, actualité, économie, politique)</p> <p>Respecter les règles de base nécessaires à l'intégration socioprofessionnelle</p> <p>Accepter le rôle des adultes (soutien, autorité, etc.).</p> <p>Savoir se donner des loisirs correspondant à ses intérêts et à son âge.</p> <p>Etre capable d'identifier les personnes à solliciter et savoir les contacter selon les besoins particuliers.</p>	<p>Maintenir la qualité de ses relations sociales</p> <p>Démontrer, par ses attitudes, son comportement, une adéquation aux normes sociales.</p> <p>Solliciter/utiliser à bon escient les ressources des adultes</p> <p>Effectuer régulièrement des activités socialisantes (culturelles, sportives, etc.).</p> <p>Utiliser le réseau à bon escient.</p>
Connaissance de soi	<p>Participer à un ou plusieurs entretiens individuels avec son éducateur de référence.</p> <p>Entrevoir les possibilités de soutien thérapeutique.</p>	<p>Identifier quelques compétences, besoins et ressources en matière de développement personnel.</p> <p>Choisir des axes de travail prioritaires dans le soutien thérapeutique.</p>	<p>Consolider ses ressources existantes. Améliorer le niveau de maîtrise des compétences déjà acquises et les utiliser à bon escient.</p> <p>Mettre en œuvre les axes de travail choisis et s'investir dans le suivi thérapeutique.</p>	<p>Actualiser ses ressources et compétences en lien avec les exigences professionnelles et sociales.</p> <p>Faire un bilan des apports du soutien thérapeutique et définir ses besoins futurs.</p>

Principes communs

Projet personnel	<p>Analyser avec le soutien de l'adulte sa trajectoire passée</p> <p>Formuler des intentions personnelles à réaliser dans le cadre du placement.</p>	<p>Identifier et nommer quelques éléments constitutifs d'un projet de vie ainsi que les moyens nécessaires à sa réalisation.</p> <p>Elaborer avec l'adulte les objectifs et moyens permettant la réalisation des intentions personnelles et les mettre en œuvre.</p>	<p>Avoir constitué un projet de vie réalisable et pouvoir l'expliquer.</p> <p>Procéder avec l'adulte à des évaluations intermédiaires et à d'éventuels réajustements.</p>	<p>Opérationnaliser son projet de vie, tant du point de vue professionnel (stages, démarches en vue d'une formation) que personnel (futur lieu de vie, besoins de soutien).</p> <p>Développer un esprit critique sur son évolution et au besoin ajuster son projet de vie à ses réelles capacités.</p>
------------------	--	--	---	--

L'ensemble du parcours du jeune est conditionné par son rythme d'acquisition de nouvelles compétences. Les problématiques individuelles sont en effet prises en compte pour la définition des objectifs. La différence de rythme est vécue comme positive, les jeunes les plus avancés dans leur programme pouvant servir d'exemple.

Lors des différentes synthèses, les objectifs opérationnels définis par la progression du jeune dans les périodes sont communiqués aux partenaires du placement. Ils évoluent vers l'accroissement de l'autonomie et de la responsabilité du jeune dans son projet d'intégration sociale, scolaire ou professionnelle.

Le Parcours pédagogique débute par une **période d'acclimatation** durant laquelle le jeune va **découvrir** les rythmes demandés et les règles à respecter. Ses difficultés, ses compétences et son potentiel sont évalués en classe et/ou en atelier selon les centres, ainsi qu'à l'internat. Elle peut être conjointe à la signature du contrat de partenariat si les capacités du jeune semblent pouvoir s'accroître au travers de notre accompagnement.

Dès ce moment, le jeune entre en **période d'acquisition** où il va **apprendre**, avec un important soutien de l'adulte, à s'adapter aux normes sociales, scolaires et/ou professionnelles suivant le programme proposé dans les différents secteurs.

Lors de la **période d'intégration**, le jeune va **intérioriser** les apprentissages réalisés au cours de la deuxième période. Il renforce ainsi ses acquisitions, vérifie la pertinence de son projet personnel et le confronte aux exigences de l'institution et de la société avec le soutien de l'adulte.

Enfin, la **période de confirmation** permet au jeune de **restituer** les bénéfices de son évolution en accomplissant les actes quotidiens avec un maximum d'autonomie. Il transfère également les compétences acquises vers l'extérieur pour faciliter son intégration sociale, scolaire et/ou professionnelle.

5 Séjour

5.1 Organisation du séjour

5.2 Transfert au sein de l'établissement

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. Dans les formalités administratives, cela produit une fin de placement pour le centre initial et un nouveau placement pour le centre récepteur.

Les besoins personnels du jeune en termes d'évolution et l'impossibilité de retourner dans le milieu d'accueil naturel sont les deux critères principaux qui motivent ces

Principes communs

changements. Il faut préciser que dans les cas de transferts, les besoins du jeune doivent correspondre aux prestations offertes par le nouveau Centre.

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 est présent lors de cette visite.

Le nouvel éducateur de référence 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 sont requises.

5.2.1 Prise en charge partielle

Afin d'élargir ses prestations pour correspondre à des besoins divers de la population accueillie, l'Institut Saint-Raphaël offre des possibilités de prise en charge partielle. Celles-ci permettent une grande souplesse dans l'accompagnement, favorisent le maintien du jeune dans la sphère familiale ou scolaire.

Les raisons, les buts, les objectifs et la durée de ce mode de placement sont définis en réseau et réévalués périodiquement. Les contacts et rencontres avec le pourtour social se déroulent sur le même mode que pour les placements en internat.

Différents types de prise en charge partielle sont possibles dans l'Institut suivant les âges et les programmes individualisés :

- accueil en internat et scolarité en école publique ;
- accueil en classe et/ou en atelier la journée et retour en famille le soir ;
- alternance d'accueil en internat et externat durant la semaine suivant la possibilité des parents et les comportements du jeune.

5.2.2 Week-ends et vacances

Les 4 structures de l'Institut Saint-Raphaël sont ouvertes toute l'année et fonctionnent de manière indépendante.

Le rythme des week-ends et vacances diffère de celui des semaines ordinaires.

5.2.2.1 Déroulement des week-ends

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles un jeune doit être accueilli par un centre pour le week-end : l'impossibilité d'accueil en famille ou autre réseau social, le comportement intra-muros du jeune ou la décision de l'autorité de placement.

L'intervenant social titulaire organise le temps, les activités. Les activités mises sur pied par les adultes demandent un effort particulier au jeune qui demeure au Centre dans le cadre d'une mesure éducative, soit par des marches ou autres activités sportives, soit par des travaux d'intérêt général réalisés pour la collectivité.

Pour celui qui doit rester à l'institut faute d'autre alternative d'accueil, les activités seront de type culturel ou récréatif.

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, horaires de sortie, retenue, etc.).

L'éducateur responsable du week-end assure également la nuit. Selon le nombre de jeunes présents, une doublure peut-être prévue. Cette décision est du ressort de la Direction.

5.2.2.2 Accompagnement éducatif lors des vacances

Le jeune placé en institution a également droit à des vacances. Celles-ci sont régies par les mêmes critères que l'accueil des week-ends. Leur organisation est concertée entre l'éducateur de référence, le représentant du service placeur et les personnes qui accueillent le jeune (parents, parenté disponible, amis, etc.). Les jeunes placés par un tribunal des mineurs demandent par écrit au juge l'autorisation d'obtenir des vacances. Celui-ci les accordera ou non en fonction du préavis du Chef de centre ou de la situation pénale du jeune.

L'Institut Saint-Raphaël fonctionne toute l'année, avec un rythme différent hors des périodes de la scolarité. Les exigences éducatives demeurent toutefois afin de maintenir les acquisitions des jeunes. En fonction des besoins ponctuels des jeunes, le déroulement journalier s'oriente vers des activités de loisirs renforçant l'estime de soi et les compétences sociales ou des activités altruistes sous forme d'actions réparatrices ou compensatrices d'actes répréhensibles par l'institution et/ou la société.

Durant les temps de vacances, un contact téléphonique est maintenu avec les parents dans le but de nous assurer que l'accueil de leur enfant se déroule correctement. En cas de détérioration de la situation, un retour au centre est toujours possible.

5.1 Planification éducative

5.1.1 Les synthèses ou réunions de réseau

L'article 12 de la Convention des droits de l'enfant traite de l'opinion de l'enfant. Ce dernier a le droit, dans toute question ou procédure le concernant, d'exprimer son opinion et de voir cette opinion prise en compte⁹. Ainsi, le résidant est tenu au courant de toutes les étapes de construction des synthèses et il est informé avant les réunions du déroulement de celles-ci afin qu'il puisse y participer de manière la plus proactive possible.

5.1.1.1 La synthèse d'admission

Cette rencontre intervient à la fin de la période du stage d'essai. Elle rassemble le jeune, ses parents, son assistant social, son éducateur de référence, le maître socioprofessionnel et/ou l'enseignant selon la structure ainsi que le Chef de centre.

Durant cette réunion, les intervenants de chaque secteur interne donnent leur évaluation, décrivent les progrès du jeune et le potentiel à réaliser au moyen de premiers objectifs ciblés. Chaque participant s'exprime sur l'adéquation du placement au Centre. 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 l'entrée du jeune est différée) du contrat de partenariat. Il inclut les attentes des parents et du service placeur, un descriptif des prestations du centre, les modalités de collaboration avec la famille et le service ainsi que les axes principaux du travail avec le jeune. Il informe également sur les aspects juridiques du droit de recours contre les sanctions et du droit d'être entendu.

5.1.1.2 Les synthèses intermédiaires

Périodiquement, une rencontre formelle avec le réseau a lieu dans le but de faire un point de situation sur l'évolution du jeune dans son parcours pédagogique. La pertinence des objectifs en cours est analysée et une décision est prise quant à la direction qu'ils doivent prendre pour les prochains mois.

Les pistes concernant l'avenir professionnel et le projet de vie sont également évoquées. L'évolution des objectifs est consignée dans le rapport d'admission qui devient rapport intermédiaire.

⁹ Unicef, Publication: Convention relative aux droits de l'enfant - version condensée, 2007

5.1.1.3 La synthèse finale

C'est un moment capital qui réunit tous les acteurs du placement, afin d'émettre des propositions d'avenir pour le jeune. Elles 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 niveau de compétences acquis et des besoins encore actuels 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 actualisé. La famille reste un élément déterminant quant à la décision finale de l'issue ou la poursuite du placement.

5.1.2 Règlement interne, droits et devoirs

Le Règlement général des centres et la Politique en matière de toxicomanie sont deux références identiques pour les quatre structures de l'Institut. En les signant, le jeune atteste en avoir pris connaissance et reçu les explications nécessaires à leur compréhension.

Le Règlement de chaque centre décrit le déroulement de la journée ainsi que les différentes règles inhérentes à la vie de la structure.

Les droits et devoirs du jeune sont ceux communément admis pour permettre la vie en communauté. En ce sens, l'Institut s'engage à intégrer la Convention relative aux droits de l'Enfant¹⁰ dans tous ses processus d'accompagnement. Une sensibilisation à cette Convention a donné lieu à un séminaire pour tout le personnel de l'Institut, y compris l'Administration et l'Intendance.

5.1.3 Accompagnement de la sanction

Avant le descriptif du système de sanctions, nous voulons affirmer que sanctionner doit rester l'« ultima ratio ». Ainsi chaque professionnel a, pour principe, de proposer des voies d'accompagnement qui permettent au jeune de sortir de l'impasse dans laquelle il se trouve momentanément et met en valeur le soutien du jeune dans ses responsabilités face à ses actes.

Ce soutien prend différentes formes :

- Entretiens individuels
- Travaux de réflexions
- Possibilités de rachat

¹⁰ La Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant (CDE) a été adoptée en 1989. Elle comprend 54 articles et se fonde sur les principes de la non-discrimination, du bien de l'enfant et de l'écoute de l'opinion de l'enfant

- Travail avec des organismes externes (par ex : psychologue, SIPE, Addiction Valais, Art Thérapie)
- Information au réseau avec possibilité de rencontre
- Contrat de régulation dont le principe de base est d'éviter l'exclusion

5.1.3.1 Gestion des écarts et interdits

Pour ce qui est de la sanction, notre Institut a mis en place un système clair qui permet au jeune de visualiser les implications générées par des actes contraires à une vie en société. Ce document, appelé Gestion des écarts, est présenté au jeune à son entrée. Il mentionne quelles mesures d'accompagnement et sanctions prennent effet lorsqu'un jeune transgresse les règles en vigueur. En outre, le résidant est, à chaque sanction, averti de son droit de recours ainsi que des instances auprès desquelles il peut l'exercer.

Deux interdits sont en vigueur dans l'Institution et conditionnent plus fortement les modalités de sanction :

- toutes formes de violence ;
- la consommation, la détention et la distribution de tout produit psychotrope licite ou non.

5.1.4 Evaluation du quotidien

L'Institut a mis en place un processus par phases qui sont des bilans réguliers sur les attitudes. Le jeune va y évoluer tout au long de sa prise en charge. Ces phases sont au nombre de trois. Ce système exprime un état momentané dans lequel se situe le jeune (durée de une à deux semaines).

Ainsi, un jeune peut passer d'une phase à l'autre en fonction de ses comportements du moment et de son investissement au quotidien. Cette évaluation est mise en lien avec le parcours pédagogique du jeune en ce sens qu'elle permet d'identifier avec plus de précision les compétences et les manques du jeune. Elle constitue un moyen pédagogique supplémentaire pour renforcer les apprentissages nécessaires à l'intégration socioprofessionnelle des personnes bénéficiant des prestations de notre structure.

Le contenu des phases est défini par chaque centre, en fonction de l'âge et des particularités de la population accueillie

5.1.4.1 Fonctionnement des phases

Il y a trois possibilités de phases à atteindre. Elles sont graduées de 1 à 3, la phase 1 étant la meilleure, et sont évaluées au moyen de grilles faisant référence à un système

Principes communs

d'observation directe du comportement. Les items observés dépendent des différents secteurs de chaque centre :

- 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, les points observés sont notés quotidiennement à partir de 1 = niveau où le jeune rencontre le plus de difficultés ou s'oppose à l'exigence, jusqu'à 5 = niveau où le jeune présente le plus d'autonomie.

Périodiquement, une moyenne des secteurs est calculée ; elle détermine la phase dans laquelle le jeune va se trouver durant les prochains jours. Il faut préciser que les moyennes peuvent être pondérées par le taux de fréquentation de chaque secteur ; par exemple, 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 interdits de notre institut occasionne un passage immédiat en phase 3, sans tenir compte des comportements précédents.

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

La phase 1 valorise une suite d'actes conformes aux attentes des centres, par là même de la société, par le renforcement positif. En termes 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. Cela donne droit à 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 proche d'une normalité. Il est autorisé de penser que toute personne peut connaître des fluctuations dans son désir ou ses capacités à tendre vers un état de relative perfection. 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 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. 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 implique un contrôle permanent de l'adulte pour un jeune qui a temporairement besoin de plus de cadre et de soutien.

5.1.4.2 Actions éducatives spécifiques

Il arrive quelquefois qu'un jeune soit en phase 3 pour une longue période en raison de comportements inadaptés et cela peut provoquer une démotivation engendrant à son tour d'autres actes inadéquats. Afin de donner à ce jeune l'occasion de rompre cette spirale, nous mettons sur pied des actions éducatives renforcées 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 péjore tout investissement dans ses obligations. Elles sont conduites par un ou plusieurs membres de l'équipe éducative et, suivant leur nature, visent notamment les objectifs suivants :

- appliquer le règlement défini par le centre, connu et approuvé par chaque jeune et ainsi travailler sur la notion de responsabilité de ses actes ;
- mettre à disposition du jeune un espace de discussion et d'échanges hors des influences du groupe ;
- soutenir et motiver le jeune dans les moments difficiles, dans l'effort et par là même renforcer le lien éducatif ;
- placer le jeune dans un environnement inconnu, afin de solliciter ses ressources internes.

5.2 Travail avec la famille

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, via son représentant, 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 du séjour. Sans elle ou avec une famille opposée au placement, ce dernier a peu de chance de réussite car le jeune se retrouve constamment dans un conflit de loyauté.

Les parents sont invités à participer aux différents bilans. L'éducateur référent de leur enfant prend contact avec eux au minimum une fois par semaine. Ils sont accueillis à leur demande dans la mesure où ils prennent contact avec un éducateur du lieu de vie de leur enfant.

Nous les rencontrons également régulièrement, respectant ainsi le planning de l'enseignement valaisan, romand. Nous leur transmettons lors de ces séances les évaluations scolaires de leur enfant. L'enseignant peut contacter individuellement les parents du jeune si la situation le nécessite.

Selon des besoins particuliers, en collaboration avec le représentant du service placeur, nous renforçons encore nos échanges ou notre appui aux parents par des rencontres

Principes communs

ponctuelles. Si la situation du jeune nécessite un suivi psychologique ou psychiatrique, nous sollicitons le soutien des parents à cette démarche.

Lorsque les comportements d'un jeune sont particulièrement difficiles en famille lors des week-ends ou des vacances, l'éducateur va définir, avec ses parents et avec lui, des règles destinées à faciliter la cohabitation. Les parents peuvent, dans les situations de crise, demander que leur enfant passe un ou quelques week-ends au centre.

Les collaborations avec la famille se renforcent encore à l'approche de la fin du placement du jeune. Dans le cas d'un retour gradué au domicile, l'institution reste en soutien et permet une réintégration immédiate du jeune au centre en cas de difficulté majeure.

5.3 Thérapie

Nos collaborations avec le milieu médical sont importantes pour répondre aux besoins spécifiques de nos jeunes. Nous pouvons ainsi mettre sur pied des rencontres de réseau pluridisciplinaires afin de coordonner nos actions et de recevoir un éclairage complémentaire sur les situations problématiques.

Ainsi, une rencontre mensuelle a lieu avec un pédopsychiatre du Service de Psychiatrie-Psychothérapie de l'Enfant et de l'Adolescent. Il répond à des questionnements particuliers sur les comportements inquiétants de nos jeunes (agressivité marquée, crises avec perte totale de maîtrise de ses émotions, mises en danger extrêmes), rencontre les jeunes sur le site afin de déterminer s'il est nécessaire de mettre sur pied un suivi thérapeutique. Au besoin, la question de la pertinence d'un séjour en milieu psychiatrique est débattue et les démarches nécessaires à une hospitalisation seront ainsi facilitées.

Certains résidents ont un suivi psychologique, imposé (injonction de soins ordonnée par le Tribunal) ou mis sur pied de manière volontaire.

Selon les centres, le programme du jeune comprend des activités thérapeutiques complémentaires. Leur encadrement est assuré par des intervenants externes ayant des formations reconnues. Par ce biais, le jeune est amené à s'exprimer librement, à être participatif dans une activité structurée, sans jugement. Les notions de gestion de la frustration, de découverte de nouvelles compétences, de confiance en soi et d'estime de soi sont travaillées à travers un vecteur autre que le langage.

Nous demandons l'aval des parents et des partenaires sociaux pour ce type de prise en charge.

5.4 Thèmes spéciaux

La complexité des situations personnelles des jeunes accueillis nous confronte à des problématiques importantes. Nous en traitons les principales ci-après.

5.4.1 Connaissances pratiques

Le manque de connaissances pratiques restreint l'autonomie sociale des jeunes et péjore leur faculté d'intégration.

Pour y remédier, l'Institut Saint-Raphaël a développé un outil de travail pour les jeunes, dont les objectifs sont les suivants :

- maintien des acquis sociaux ;
- contrôle des capacités intellectuelles et sociales ;
- apprentissage de l'autonomie ;
- observation des comportements dans des milieux différents ;
- mise en place d'objectifs personnels.

Sept thèmes ont été retenus, à savoir l'hygiène, la gestion du temps, les moyens de transports, les moyens de communication, la connaissance du marché de l'emploi, la gestion de l'économie et la connaissance des droits et des devoirs. Pour chaque thème, un classeur est mis à la disposition de chaque centre. Les exercices qu'il contient sont multiples et répondent aux besoins du jeune, quels que soient son âge, ses capacités, son degré de maturité.

5.4.2 Dépendances

Certains de nos jeunes consomment régulièrement du cannabis et de l'alcool. Quelques-uns prennent occasionnellement d'autres produits stupéfiants (LSD, Ecstasy, MDMA, etc.).

Bien que non spécialisés dans le traitement des addictions, nous avons des compétences à faire valoir dans ce domaine par la clarté de notre programme éducatif et pédagogique, le soutien des intervenants sociaux et les collaborations avec des organismes externes.

Notre Politique en matière de toxicomanie induit la mise en place de mesures permettant un contrôle interne intensif sur les jeunes accueillis : les fouilles, les tests révélant l'usage de stupéfiant ou d'alcool. Ponctuellement, des fouilles conséquentes sont réalisées sur le site par la police et les garde-frontières, parfois en présence de la brigade canine. La possession de produits stupéfiants est dénoncée à la justice.

A l'interne, une commission a élaboré un Guide cannabis qui permet de déterminer le type de consommation du jeune et d'élaborer avec lui des objectifs opérationnels. Le

soutien quotidien des intervenants au projet du jeune et les séjours de rupture¹¹ permettent également de traiter de la dépendance.

La prévention est liée à une information sur les risques conséquents à une addiction : des séances d'information conduites par des spécialistes, des soirées à thème relatant des récits de vie, des films suivis de débats sur les thèmes choisis par les jeunes, d'autres inscrits dans le programme annuel des centres sont organisés et planifiés.

Nos collaborations avec les organismes externes (tribunaux, thérapeutes divers, Addiction Valais ou d'autres services traitant de ces problématiques) fournissent un soutien supplémentaire au jeune. Nous lui apportons l'aide nécessaire dans ses démarches afin de déterminer son degré d'addiction. Nous en tenons compte dans son évolution personnelle. Nous pouvons ainsi, s'il est nécessaire, réorienter un jeune vers une autre structure traitant de l'addiction spécifique mise en évidence lors de ses investigations et répondre ainsi à ses besoins momentanés.

5.4.3 Santé

La problématique globale de la santé de nos jeunes nous tient à cœur. Aussi, de nombreuses activités sportives sont organisées et nous veillons à proposer une alimentation équilibrée.

Sous le même mode que pour la toxicomanie, la prévention mise en place dans nos structures est effective pour les troubles relevant des domaines de la nutrition, du surpoids, des accidents professionnels ou non (sensibilisation aux risques domestiques, à la pratique de loisirs dangereux tels que les consommations massives d'alcool, la recherche de situations extrêmes).

L'aspect médical et thérapeutique est réglé par les collaborations en place décrites plus haut, auxquelles s'ajoute un médecin généraliste suivant les jeunes accueillis quelles que soient les problématiques présentées.

5.4.4 Violence

Idéalement, toute forme de violence doit être proscrite. C'est dans ce sens que nous travaillons avec nos jeunes. Cependant, leurs difficultés génèrent des actes de violence. Le plus souvent, celle-ci est verbale. Dans ce cas, un acte réparateur (tâches supplémentaires, travail de réflexion, etc.) et une lettre d'excuse doivent être fournis par le jeune.

Les dégâts matériels seront facturés à l'auteur ou compensés par un travail envers la collectivité.

¹¹ Cf. chapitre 5.1.4.2 Actions éducatives spécifiques

Les violences psychologiques et physiques méritent une analyse pluridisciplinaire du contexte ayant créé la situation conflictuelle. Une attention particulière est offerte à la victime et des mesures d'accompagnement sont mises en place afin de déterminer si la poursuite du placement du jeune agresseur est toujours possible.

5.4.5 Fugue

Nous sommes régulièrement confrontés à la fugue dans notre pratique quotidienne, aussi la considérons-nous comme faisant partie intégrante du placement du jeune. En effet, en raison de ses difficultés à gérer la frustration, à canaliser son impulsivité, à résister aux influences de son réseau, par loyauté envers sa famille ou pour tout autre motif, un jeune peut se soustraire momentanément au programme du centre. Dans certains cas, surtout en début de processus, la fugue peut être un moyen utilisé par le jeune pour éviter le passage à l'acte sur les personnes ou le matériel.

Un avis de fugue est envoyé à la police et le réseau est averti (parents, service, juge selon les circonstances).

Il importe ensuite d'accueillir convenablement le jeune à son retour de fugue, pour lui offrir une possibilité de réintégrer la structure, et d'y rester. Nous aménageons donc systématiquement un moment individuel pour nous enquérir du déroulement de la fugue, des risques encourus (consommations, relations sexuelles, délits, etc.), des dispositions dans lesquelles se trouve le jeune pour reprendre son programme. Selon les circonstances et les disponibilités de l'équipe, cet accueil peut se faire hors du centre dans un endroit neutre.

5.4.6 Mixité

Nous rappelons qu'à Saint-Raphaël la mixité est perçue non seulement comme représentative de la société, mais est surtout considérée comme un facteur d'équilibre qui peut contribuer à nuancer les réactions et les comportements soit des garçons, soit des filles. Nous assurons l'intimité des unes et des autres lors des moments dévolus à la toilette. Selon les structures, une veille active contribue à restreindre les risques liés à la mixité.

La prise en charge globale des jeunes filles est peu différenciée de celle des garçons. Dans la notion de prévention, certaines problématiques liées à la sexualité peuvent faire l'objet d'une information distincte entre filles et garçons, en fonction des sensibilités liées à chaque sexe et à l'âge. Si l'on traitera globalement de la prise de risques, des maladies/infections sexuellement transmissibles, nous aborderons de manière différenciée les notions d'estime de soi, d'abus ou de violences sexuelles.

Selon les besoins, filles et garçons bénéficieront du soutien extérieur d'un organisme de prévention sur la sexualité.

5.5 Organisation des loisirs

En soirée, lors des week-ends et vacances, les intervenants sociaux proposent différentes activités sportives, culturelles ou récréatives; certaines sont obligatoires, d'autres à choix. Elles sont organisées en fonction des saisons et/ou des possibilités du moment. Elles favorisent la relation à l'autre, les apprentissages sociaux, la découverte de nouveaux modes de loisirs.

Le jeune peut aussi disposer de sorties individuelles en semaine ou lors des week-ends, lorsqu'il s'est acquitté de ses obligations. Il lui est également possible de suivre des cours culturels et/ou des entraînements individuels dans un club sportif à l'extérieur de l'institution. Nous privilégions cette approche qui lui permet de maintenir un lien actif, constructif avec la société, de préparer sa réintégration dans son milieu de vie naturel.

Durant l'année, quelques journées sont dévolues à des activités de groupe sportives ou ludiques (parc aventure, karting, ski, raquettes à neige, etc.). Nous organisons aussi des camps qui ont pour but de former le groupe ou de vérifier les acquis du jeune en termes de vie communautaire, ainsi que d'offrir des moments de partage hors des murs de l'institution.

Chaque année, l'Institut Saint-Raphaël réalise sa traditionnelle haute-route d'hiver à peau de phoque, qui regroupe des participants, jeunes et adultes, des 4 structures.

Nous tenons particulièrement à véhiculer une image positive de nos jeunes à l'extérieur. Pour ce faire, depuis 2009, nous réalisons chaque deux ans un projet institutionnel d'envergure, pouvant inclure des bénévoles hors institut.

5.6 Tenue des dossiers

Le dossier du jeune est géré conjointement par le secrétariat et l'éducateur de référence. Le secrétariat tient à jour les documents administratifs ou formels (courriers externes entrants ou sortants, garanties et autorisations diverses) et en transmet une copie pour information à l'éducateur de référence. Ce dernier gère les documents ayant trait au suivi pédagogique du jeune : bilans de phase, rapports et évaluations scolaires, contacts avec les parents, les partenaires sociaux. Il en fait de même en ce qui concerne le domaine organisationnel : gestion du budget personnel, planification avec les thérapeutes, planification des week-ends et des temps hors scolarité, contrats et évaluations de stages en entreprises.

5.6.1 Droit de regard

Nous rappelons qu'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. Il peut, à sa demande, consulter son dossier avec l'éducateur de référence.

Les parents ou les représentants légaux peuvent également consulter le dossier du jeune. Cela leur est signifié lors de leur visite et dans le document « Contrat de partenariat ».

Au départ du jeune, le dossier est transmis au secrétariat pour être archivé selon les Directives du Département de l'Education, de la Culture et des Sports émises le 1^{er} septembre 2003.

6 Sortie

6.1 Sorties planifiées

Le plus souvent, la fin du placement intervient lorsque le jeune a atteint ses objectifs et/ou lorsqu'un retour en famille ou une insertion sociale est possible dans de bonnes conditions. Dans ce cas, les mesures décidées conjointement lors de la synthèse finale sont activées.

6.1.1 Procédure

La Procédure 15 de notre Système de Management de la Qualité s'applique ici.

6.2 Capacité de résistance de l'établissement

L'Institut Saint-Raphaël affiche clairement une politique de non-exclusion. Le système de phases, les actions éducatives spécifiques, les collaborations avec les partenaires du placement, en particulier les Juges des mineurs, permettent la poursuite de notre accompagnement même lors de situations difficiles. Ainsi, quand un jeune transgresse de manière répétée, une rencontre de réseau est organisée afin de définir les mesures à prendre. Celles-ci peuvent aller du contrat de régulation, à la mise à pied, voire à des sanctions disciplinaires. Dans tous les cas, une attention particulière est apportée au jeune en état de crise (médiation, visite à domicile ou en centre fermé, etc.). Elle vise à favoriser la poursuite du placement dans les meilleures conditions.

6.3 Sorties non planifiées

Il existe cependant des situations où une fin de placement prématurée peut devenir nécessaire.

6.3.1 Motifs

Les sorties non planifiées ont lieu principalement :

- lorsque le jeune est visiblement en décalage avec la mission du centre, en raison de la péjoration de sa situation personnelle (aggravation des troubles psychiques ou de la consommation de produits stupéfiants/d'alcool, épisodes répétés de violence verbale, total désinvestissement pour son projet, fugue de longue durée, etc.). Dans ce cas, après avoir adapté au maximum notre accompagnement, nous construisons avec les partenaires du placement un autre projet correspondant plus précisément aux besoins du jeune. Nous parlons alors de départ conduit, qui intervient quand une solution alternative, transitoire ou à moyen terme, est trouvée ;
- lorsque qu'un jeune commet un acte particulièrement grave, compromettant la sécurité physique ou psychique des personnes¹² (agression, menaces de nature à être prises au sérieux, abus sexuels, incendie intentionnel). Les partenaires sont aussitôt avertis, une plainte pénale est déposée quand il y a lieu et la fin du placement intervient dans les cas les plus graves.

6.3.2 Procédure

Nous nous référons ici à la Procédure 18 du Système Qualité qui traite des situations d'urgence. Il est également fait appel au chapitre Politique du personnel de la Charte éthique de l'Institut Saint-Raphaël en cas de violence subie par un adulte ou à l'instruction de travail Principes de base en cas de suspicion de maltraitance si le lésé est un jeune.

¹² Un soutien particulier est apporté à la victime. Elle est rencontrée par la Direction qui décide avec elle des mesures à prendre.

7 ISR au quotidien : le Centre Pédagogique et Scolaire (CPS)

Case postale 177
1971 Grimisuat

Tél. : 027 / 398.24.41
Fax : 027 / 398.24.43

Mail : cps@saint-raphael.ch
www.saint-raphael.ch



7.1 Structure du groupe

Situé à Champlan, le CPS peut accueillir en internat des filles et garçons dès l'âge de 7 ans et jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire. Ils présentent différents troubles du comportement qui créent des déséquilibres dans les milieux familiaux et scolaires.¹³

Le CPS offre un programme qui permet au jeune d'effectuer une scolarité adaptée à ses capacités. L'accompagnement éducatif se veut respectueux du rythme de chacun. Il propose des activités de vie communautaire et de loisirs, du sport pour développer des compétences transversales, des collaborations avec des intervenants thérapeutiques externes au centre

L'objectif majeur du CPS est de permettre au jeune l'acquisition de compétences scolaires, sociales, préprofessionnelles qui favoriseront son autonomie, son épanouissement personnel et, à terme/si possible, sa réintégration sociale, scolaire et/ou préprofessionnelle.

La répartition par groupe de vie de neuf jeunes ainsi que le mode d'accompagnement éducatif permettent d'offrir aux bénéficiaires un cadre certes structuré, mais chaleureux, équilibré et sécurisant.

7.1.1 Buts du séjour

Au CPS, le soutien au jeune poursuit les buts suivants :

- favoriser une évolution vers l'autonomie
- renforcer l'estime de soi et la confiance en soi par la valorisation et l'expérience de la réussite ;

¹³ Cf. chapitre 4.1 Définition de la clientèle

- créer si possible une stabilité relationnelle favorisant la connaissance de soi, permettre au jeune d'identifier ses difficultés, ressources et potentiels de changement ;
- permettre au jeune de réaliser sa scolarité dans une classe spécialisée et/ou d'intégrer une classe ordinaire ;
- permettre la réalisation de l'orientation professionnelle pour les jeunes en dernière année de scolarité ;
- confronter le jeune à la réalité sociale et économique.

7.1.2 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 et attendus.

L'éducateur référent est la personne qui coordonne le projet du jeune. Il a la charge d'organiser les rencontres individuelles avec le jeune pour valider les efforts consentis, préciser un objectif ou une attente, le stimuler dans son projet ou cadrer ses débordements.

Le référent suit l'évolution du jeune en classe afin de garantir la cohérence de son projet personnel. C'est également lui qui est responsable de la collaboration avec la famille, du suivi administratif, de l'organisation d'activités extérieures ou de la mise en place 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 coréférence 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. En effet, l'ensemble des professionnels du centre intervient auprès du jeune en cas de difficultés dans la réalisation de ses objectifs ou engagements.

7.2 Offre

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

Nous tenons à préciser au préalable que la raison première du placement du jeune au CPS 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 scolaire, les horaires sont conformes aux directives du Service de l'enseignement, offrant de ce fait au jeune la possibilité de rejoindre une structure publique par la suite, la différence avec la scolarité ordinaire se situant au niveau de l'encadrement.

Le secteur scolaire est composé de quatre classes, trois relevant du Cycle d'Orientation et une classe à niveaux mixtes (primaire-CO). Il s'agit de classes à effectif réduit permettant de dispenser un enseignement individualisé, adapté aux capacités et aux aptitudes de chacun.

Chaque jeune accueilli est évalué durant le stage d'admission : une évaluation prédictive de son niveau scolaire est réalisée. Nous vérifions l'acquisition de ses connaissances et attitudes scolaires afin de créer par la suite avec lui un projet individuel. Le programme ainsi défini permet au jeune de se situer dans le plan d'enseignement romand (PER). Le jeune effectuera en fin d'année scolaire les examens cantonaux relatifs à son degré d'enseignement.

Les horaires de classe correspondent à ceux en vigueur dans les écoles valaisannes. Le calendrier scolaire tient compte des particularités cantonales en matière de jours fériés.

La répartition des jeunes dans les classes est décidée selon deux critères principaux : le niveau scolaire du jeune et la dynamique du groupe.

Dans le cadre de la collaboration interclasse, il peut arriver momentanément qu'un élève soit intégré dans une autre classe afin de diminuer les tensions et offrir une autre vision ou possibilité de lien à l'élève en refus de travail. Pour un jeune en état de rupture, l'enseignant a également 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. Ce système permet régulièrement de limiter les conflits symétriques.

L'autre particularité de la dynamique scolaire réside dans la synergie mise en place avec l'internat. La mise en commun du projet pédagogique et la pose d'objectifs concrets et adaptés à chaque jeune est ainsi facilitée et rapidement opérationnelle. Les enseignants rencontrent formellement éducateurs et parents trois fois par année afin de les informer sur les acquisitions et compétences du jeune. Les parents reçoivent deux bulletins scolaires, un à mi- semestre, l'autre en fin d'année qui validera, ou non la promotion scolaire.

Certains jeunes qui ont stabilisé leur comportement dans le cadre scolaire peuvent réintégrer l'enseignement public dans notre secteur géographique, tout en bénéficiant d'une prise en charge éducative pour l'autre contexte, socio-familial.

Les jeunes âgés de quatorze ans et plus suivent un programme d'orientation professionnelle en collaboration avec le Centre d'information et d'orientation

professionnelle de Sion. Ils ont la possibilité d'effectuer des stages en entreprise durant leur année scolaire. Ils sont conseillés pour les démarches administratives en vue de la recherche de stages ou de places d'apprentissage. Dans le cadre de ce projet, l'enseignant et l'éducateur assurent le suivi auprès de l'employeur. Ils évaluent les prestations du jeune et rendent compte aux parents du résultat. Une fois le choix professionnel déterminé et confirmé, les intervenants soutiendront le jeune dans ses démarches de recherche de formation professionnelle.

Nous offrons à certains jeunes la possibilité d'accomplir une dixième année scolaire afin de renforcer les connaissances acquises pour intégrer une structure de l'enseignement public. Le jeune doit alors faire preuve d'un grand investissement personnel sans lequel le contrat pourrait être rompu en tout temps.

7.3 Locaux

Le CPS dispose d'un internat d'une capacité d'accueil de vingt-sept jeunes répartis en trois groupes éducatifs principalement selon les âges. Chacun d'eux est aménagé en espace familial, comprenant des chambres individuelles ou doubles, un salon, des sanitaires séparés pour les garçons et les filles. Nous y trouvons également les bureaux des éducateurs et du Chef de centre. A l'entresol se situent une buanderie, une salle de jeux, deux salles réservées aux activités créatrices et manuelles ainsi qu'au dessin technique.

Le bâtiment scolaire se trouve également sur le site de Champlan. Il comprend cinq classes, une salle informatique, une salle des maîtres. Les cours d'économie familiale sont donnés dans une salle aménagée à cet effet dans le bâtiment central. Ces locaux sont spacieux, lumineux, fonctionnels et agréables.

Une salle de gymnastique avec mur d'escalade et une piscine en eau à la belle saison sont à la disposition des jeunes. Leur accès est ouvert au public, groupements sportifs ou culturels.

8 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
www.saint-raphael.ch



8.1 Structure du groupe

Le Centre de Préformation Mixte (CPM) accueille toute l'année en internat neuf filles et garçons libérés de la scolarité obligatoire. Ils sont âgés en principe de 15 à 18 ans. Ils présentent d'importants troubles du comportement, avec, pour la majorité d'entre eux, des problématiques psychiques associées. Comme la gravité de ces troubles n'est jamais prédictive de leur chronicité¹⁴, leur diagnostic est difficile et le risque de stigmatisation important. Aussi souhaitons-nous accompagner ces jeunes sans jugement, en leur offrant le cadre et le soutien nécessaires à la réalisation de leur potentiel de changement¹⁵.

L'objectif majeur du CPM est donc de faciliter l'acquisition de compétences sociales, scolaires et professionnelles qui favoriseront l'autonomie, l'épanouissement personnel et, à terme/si possible, l'intégration socioprofessionnelle du jeune.

Le CPM offre un programme qui permet au jeune d'effectuer une transition sereine et progressive vers une formation adaptée à ses capacités. Celui-ci comprend notamment : des activités de vie communautaire et de loisirs, du sport, des activités d'atelier pour développer des compétences transversales, un enseignement spécialisé et des collaborations avec des intervenants thérapeutiques externes au centre. L'accompagnement éducatif se veut respectueux du rythme de chacun. Ainsi le CPM offre à chaque jeune des possibilités d'exercer cet apprentissage à travers la mise en place d'un programme de formation adapté élaboré avec sa participation. A terme, une orientation professionnelle pour déterminer le meilleur choix professionnel par rapport aux intérêts et capacités du jeune est réalisée.

¹⁴ JOURDAIN-MENNINGER D., STROHL-MAFFESOLI H. *Enquête sur la prévention et la prise en charge des adolescents et jeunes adultes souffrant de troubles psychiatriques*, rapport N° 2004 027, Inspection générale des affaires sociales, Février 2004, 125 p. France, from <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics//044000154/0000.pdf>

¹⁵ Cf. chapitre 4.1 Définition de la clientèle

Pour ce faire, nous plaçons les notions d'engagement et de responsabilisation comme centrales dans la conduite et l'assistance au projet du jeune : pro-activité dans la résolution de ses besoins (parcours pédagogique), investissement au quotidien ; responsabilité progressive dans le projet professionnel (travail en atelier, stages internes puis externes) et dans le projet de vie (développement personnel).

8.1.1 Buts du séjour

La mission générale de l'Institut Saint-Raphaël est d'apporter un soutien aux jeunes en difficultés.

Au CPM, l'aide à la personne poursuit les buts suivants :

- Favoriser une évolution personnelle, un gain d'autonomie ;
- Maintenir les acquis scolaires et procéder à de nouveaux apprentissages ;
- Développer des compétences professionnelles et, à terme, permettre la réalisation de l'orientation professionnelle ;
- Renforcer l'estime de soi et la confiance en soi par la valorisation et l'expérience de la réussite ;
- Créer si possible une stabilité relationnelle favorisant la connaissance de soi, l'identification de ses difficultés, ressources et potentiels de changement ;
- Déterminer les besoins en soutien thérapeutique et si nécessaire mettre en place un suivi auprès de nos partenaires ;
- Confronter le jeune à la réalité sociale et économique.

Pour cela, nous désirons tisser des liens constructifs avec le jeune, au travers d'une relation et d'un projet individualisés.

8.1.2 Références

Chaque jeune admis au CPM 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.

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. En effet, l'ensemble des professionnels du centre intervient auprès du jeune en cas de difficultés dans la réalisation de ses objectifs ou engagements.

8.2 Offre scolaire

Le programme du CPM comprend un jour et demi par semaine dévolu à la classe. Le plus souvent, le jeune bénéficie d'un jour de classe, ce qui préfigure le rythme qu'il aura dans sa future formation.

Il est bien clair que le temps scolaire, à savoir 1 à 1,5 jours par semaine, 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 les démarches administratives nécessaires à la recherche de stages ou de places d'apprentissage. Ainsi, le jeune rédige 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 se préparer aux éventuels tests d'admission ainsi que d'approcher le programme des cours de 1^{ère} année du métier choisi sur le temps de classe.

8.3 Ateliers de préformation

Ce secteur vise à développer chez le jeune les qualités indispensables, pratiques et sociales, pour qu'il puisse s'adapter au monde professionnel.

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.

Le travail que le jeune accomplit dans son parcours en atelier s'effectue selon 3 axes principaux : attitudes, aptitudes, démarches professionnelles.

8.3.1 Supports de travail

Les supports de travail utilisés à l'atelier du CPM sont nombreux et diversifiés.

A son arrivée, le jeune réalise des exercices destinés à évaluer ses compétences, la précision dans les travaux, la lecture de plans, la représentation spatiale, etc. Il personnalise également du mobilier pour décorer sa chambre et réalise différents travaux de créativité. Les entretiens extérieurs (petits travaux de paysagisme),

l'entretien du centre (nettoyage, réfection des peintures, etc.) font également partie des supports disponibles.

En atelier sont aussi travaillés le dessin technique, la théorie d'atelier (nom et fonctionnement des outils et des machines), les notions de sécurité au travail.

Enfin, le processus d'orientation professionnelle chapeaute toutes les activités d'atelier, puisqu'elles sont destinées à accroître les compétences du jeune en vue d'une souhaitable insertion dans l'économie libre.

8.3.2 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'une entrée en formation, 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).

8.3.3 Horaires

Les horaires d'atelier vont de 08h00 à 11h45 et de 13h00 à 17h00. 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 en entreprises, le jeune se soumet aux horaires de la profession.

8.3.4 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 par le maître socioprofessionnel pour les rencontres avec le pourtour social (synthèses d'admission, intermédiaire(s), finale), favorise la visualisation des acquisitions du jeune lors de son passage en atelier.

De plus, dans le rapport final adressé au service 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 compétences remis personnellement au jeune en fin de placement figurent les compétences qu'il a acquises lors de son séjour au Centre de Préformation Mixte.

8.4 Locaux

L'étage offre dix chambres, un petit salon, des sanitaires séparés pour les garçons et les filles, une chambre de veille et une salle TV. Au rez-de-chaussée, on trouve les bureaux des éducateurs et du Chef de centre, une salle de réunion, un local de rangement, le réfectoire, une buanderie et une salle de jeu. Les locaux sont fonctionnels et agréables.

L'atelier de préformation et le bâtiment scolaire se situent également sur le site. Une salle de gym avec mur d'escalade et une piscine en eau à la belle saison sont à la disposition des jeunes. Leur accès est ouvert au public, groupements sportifs ou culturels.

9 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-rafael.ch
www.saint-rafael.ch



9.1 Structure du groupe

Situé à Sion, le Centre de Préapprentissage (ci-après CPA) bénéficie d'un emplacement privilégié et de constructions adaptées pour l'accueil des pensionnaires.

Le CPA accueille 18 internes et jusqu'à 4 externes. Il s'agit uniquement de garçons libérés de la scolarité obligatoire. Ils sont en principe âgés de 15 à 18 ans. Ils présentent principalement d'importants troubles du comportement qui se manifestent par des relations perturbées face à eux-mêmes, leur famille et à la société en général¹⁶.

Le CPA offre un programme favorisant le passage du statut d'écolier à celui de travailleur.

Ce programme comprend notamment :

- des ateliers pour exercer les prérequis nécessaires à tout apprentissage ;
- une information et une orientation professionnelles, complétées par des visites et des stages en entreprises afin de choisir un métier ;
- des activités scolaires avec un enseignement adapté à chaque jeune et en fonction de son choix professionnel ;
- des activités sportives, culturelles, de loisirs ainsi que de la prévention ;
- des évaluations régulières.

L'objectif majeur du CPA est donc de permettre au jeune l'acquisition de compétences sociales, scolaires et professionnelles qui favoriseront son autonomie, son épanouissement personnel et, si possible, son intégration socioprofessionnelle.

La durée du séjour permet de respecter les rythmes de développement ainsi que d'acquisition des comportements, des compétences et des connaissances des jeunes

¹⁶ Cf. chapitre 4.1 Définition de la clientèle

en fonction des objectifs à atteindre. Un jeune peut ainsi séjourner au CPA pour une durée variant de quelques mois à deux ans.

Le mois d'août conditionne l'entrée en formation des jeunes. Aussi, ceux qui ont terminé leur programme quittent régulièrement le Centre à la fin juin.

9.1.1 Buts du séjour

La mission générale de l'Institut Saint-Raphaël est d'apporter un soutien aux jeunes en difficultés.

Au CPA, l'aide à la personne poursuit les buts suivants :

- renforcer l'estime de soi et la confiance en soi par la valorisation et l'expérience de la réussite ;
- maintenir les acquis scolaires et procéder à de nouveaux apprentissages ;
- développer des compétences professionnelles et, à terme, permettre la réalisation de l'orientation professionnelle ;
- créer, si possible, une stabilité relationnelle favorisant la connaissance de soi, l'identification de ses difficultés, ressources et potentiels de changement ;
- confronter le jeune à la réalité sociale et économique.

Pour cela, nous désirons tisser des liens constructifs avec le jeune, au travers d'une relation et d'un projet individualisés.

9.1.2 Références

Chaque jeune admis au CPA 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.

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. En effet, chacun des intervenants sociaux du Centre peut agir auprès du jeune en cas de difficultés dans la réalisation de ses objectifs ou engagements.

9.2 Offre scolaire

Un jour par semaine est dévolu à la classe. En principe, le groupe est composé de 3 à 7 jeunes au maximum. 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 bénéficie d'heures de cours d'appui supplémentaire de classe en fonction de ses besoins, mais à sa demande.

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, civisme...) qui servent au jeune à l'approche d'une vie indépendante.

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 CFC de 1^{ère} année du métier choisi sur le temps de classe.

9.3 Ateliers de préapprentissage

Le CPA abrite trois ateliers. Le but premier de ces ateliers est de favoriser la stabilité du jeune, l'acquisition de compétences transversales et d'attitudes nécessaires à une future intégration professionnelle. Ils doivent permettre également au jeune de travailler sur la confiance en soi en lien avec la découverte de nouvelles aptitudes personnelles et manuelles, de réaliser son orientation professionnelle et de s'approcher progressivement de la productivité exigée par le monde économique.

L'accompagnement en ateliers vise 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 les ateliers 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.

Le travail que le jeune accomplit dans son parcours en atelier s'effectue selon 3 axes principaux : attitudes, aptitudes, démarches professionnelles.

9.3.1 Supports de travail

Les supports de travail utilisés dans les ateliers du CPA sont nombreux et diversifiés. Le processus d'orientation professionnelle chapeaute toutes les activités proposées en atelier. Ces dernières sont destinées à accroître les compétences du jeune en vue d'une souhaitable insertion dans l'économie libre.

L'accompagnement, de type progressif, utilise chacun des ateliers pour valider un ensemble de compétences de base que le bénéficiaire doit absolument maîtriser pour intégrer sereinement le monde professionnel.

A son arrivée, le jeune réalise plusieurs exercices de test proposé par l'un des trois ateliers dont la vocation est l'accueil socioprofessionnel à bas seuil au niveau des contraintes techniques et de la demande en productivité (travaux de dessin, de peinture, de cartonnage, ...). Ces tests sont destinés à évaluer ses compétences, la précision dans les travaux, la lecture de plans, la représentation spatiale etc. Cette phase "d'accueil" correspond aux deux premières périodes de notre parcours pédagogique.

Lorsque le jeune a développé des attitudes le permettant, deux stages internes sont organisés pour valider un changement d'atelier et de période. Les notions de productivité, de rentabilité, l'utilisation de machines professionnelles (menuiserie, métal, entretiens extérieurs) prennent plus d'importance. Consécutivement à l'intégration de cette modification de rythme, le jeune pourra réaliser des stages en entreprises (cf. 9.3.2). Une nouvelle mutation d'atelier intervient pour effectuer la dernière période de notre programme et préparer le jeune à la sortie et à son intégration dans le monde professionnel (apprentissage CFC, AFP, centres spécialisés).

Pendant la durée de son parcours, le jeune réalise également un programme de dessin technique, reçoit de la théorie d'atelier (nom et fonctionnement des outils et des machines), ainsi que des notions sur la sécurité au travail et sur le marché du travail.

9.3.2 Stages

Outre les stages internes (cuisine), 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 (3 à 5 jours) que nécessaire pour se déterminer sur le choix d'une profession en lien avec ses capacités et aspirations.

Le jeune va ensuite effectuer un stage de confirmation d'une durée de 1 mois au minimum pour se confronter à la réalité professionnelle sur la durée et aux exigences

du métier (horaires, stress, pénibilité des tâches, etc.). Il validera alors ou non son choix professionnel.

Le 3^{ème} type de 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, éventuellement, d'engager le jeune dans un processus de formation professionnelle. Ce stage permet également d'orienter la préparation du jeune pour sa future formation professionnelle (anticiper la mise sur pied d'un appui scolaire par exemple).

9.3.3 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 par le maître socioprofessionnel pour les rencontres avec le pourtour social (synthèses d'admission, intermédiaire(s), finale), favorise la visualisation des acquisitions du jeune lors de son passage en atelier.

De plus, dans le rapport final adressé au service 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 compétences remis personnellement au jeune en fin de placement figurent les compétences qu'il a acquises lors de son séjour au Centre de Préapprentissage.

9.4 Locaux

Le CPA dispose d'un internat séparé en deux groupes distincts de neuf places chacun. L'étage supérieur offre dix-neuf chambres, un salon, des sanitaires et des douches séparées ainsi qu'une chambre de veille. L'étage intermédiaire comporte deux réfectoires avec cuisines agencées, deux salles de jeux et une salle TV, une buanderie et le laboratoire de cuisine. Au rez-de-chaussée, on trouve les bureaux des éducateurs et du Chef de centre, deux salles de réunion, un local de rangement et une salle informatique. Un abri antiatomique, un local pour le matériel d'activités ainsi qu'un local d'archives complètent le rez-de-chaussée. Ces locaux sont tous fonctionnels et agréables.

Les trois ateliers de préformation et le bâtiment scolaire se situent sur le même site. Une salle de gym est également à la disposition des jeunes. L'accès de la salle est ouvert aux groupements sportifs de la région dans le but de décloisonner l'institution.

10 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



10.1 Structure du groupe

Le Foyer pour Jeunes Travailleurs (ci-après FJT) est situé à Sion, dans une agglomération d'immeubles. Il est proche de toutes commodités, à savoir les transports publics, les écoles, la gare, les magasins.

Le FJT accueille dix-sept filles et garçons de 16 à 22 ans, toute l'année. Douze d'entre eux sont pris en charge en internat, cinq ont la possibilité d'accéder à un studio s'ils répondent à différents critères d'autonomie. Tous présentent des troubles du comportement avec, pour majorité d'entre eux, des problématiques familiales. Ces jeunes ont déjà eu un contact prolongé avec le monde professionnel par la réalisation de stages ou sont en formation¹⁷.

10.1.1 Buts du séjour

La mission générale de l'Institut Saint-Raphaël est d'apporter un soutien aux jeunes en difficultés.

Au FJT, l'aide à la personne poursuit les buts suivants :

- favoriser une évolution personnelle en dehors des perturbations du réseau, tout en favorisant le maintien des relations familiales ;
- développer les acquis scolaires pour permettre le suivi d'une formation professionnelle en adéquation avec les compétences du jeune ;
- favoriser l'autonomie par le biais de différentes compétences à acquérir ;
- renforcer l'estime de soi et la confiance en soi par la valorisation et l'expérience de la réussite ;

¹⁷ Cf. chapitre 4.1 Définition de la clientèle

- amener à une stabilité relationnelle favorisant la connaissance de soi, l'identification de ses difficultés, ressources et potentiels de changement ;
- confronter le jeune à la réalité sociale et économique, en vue d'une totale indépendance.

Pour cela, nous désirons tisser des liens constructifs avec le jeune, au travers d'une relation et d'un projet individualisés.

10.1.2 Références

Chaque jeune admis au FJT est suivi par un éducateur référent et bénéficie également des prestations 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 le responsable du projet personnel du jeune : il est chargé de suivre son évolution dans les différents secteurs afin de garantir la cohérence des objectifs. C'est également lui qui collabore 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 de l'évolution du jeune dont il a la référence et des réajustements apportés pour optimiser son accompagnement. Une coréférence est mise en place pour pallier à ses absences (vacances, formations, maladie).

Le maître socioprofessionnel a la responsabilité de suivre le jeune en atelier, en stage et/ou en formation.

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. En effet, l'ensemble des professionnels du centre intervient auprès du jeune dans la réalisation de ses objectifs ou engagements.

10.2 Offre

Le FJT offre un programme qui permet au jeune d'entreprendre/de suivre une formation professionnelle ou scolaire de type secondaire II, tout en renforçant ses capacités sociales qui lui permettront d'entrevoir des perspectives d'avenir sereines. Celui-ci comprend notamment : des activités de vie communautaire, de loisirs, de sports, des travaux d'atelier pour l'orienter, voire le réorienter dans son travail, des cours d'appui scolaire prodigués par un enseignant spécialisé et des suivis thérapeutiques en collaboration avec des intervenants externes au centre. L'accompagnement éducatif se veut respectueux du rythme de chacun.

Le FJT offre à chaque jeune des possibilités d'exercer cet apprentissage à travers la mise en place d'un programme de formation adapté, élaboré avec sa participation. A terme, le jeune s'engagera dans une formation professionnelle ou des études qui permettront son insertion sociale.

L'objectif majeur du FJT est d'amener le jeune à prendre confiance en lui-même et à accéder progressivement à une plus grande autonomie. Une vie communautaire favorable au développement d'attitudes sociales et la formation professionnelle y contribuent. En effet, le jeune qui arrive au FJT a été très souvent confronté à l'échec, essentiellement au cours du cursus scolaire. Son réseau social est pauvre et ses relations familiales perturbées. Il s'agit de lui offrir des chances nouvelles et réelles de se relancer sur son parcours de vie. L'entrée dans la vie active par le biais d'une formation professionnelle lui donne une chance d'un nouveau départ, dans un contexte différent.

Ces prestations sont complétées par des possibilités telles que l'accompagnement en atelier entreprise et en appartement.

La durée du séjour permet de respecter les rythmes de développement ainsi que ceux d'acquisition des comportements, des compétences et des connaissances des jeunes en fonction des objectifs à atteindre. Un jeune peut ainsi séjourner au FJT pour une durée d'une année à trois ans.

10.2.1 L'appartement

En principe, le jeune actif dans son processus de formation professionnelle/étude et qui a validé la période 3, a la possibilité de quitter l'internat et de vivre en appartement.

Le critère de base pour un passage en appartement est que le jeune soit au bénéfice d'un contrat d'apprentissage auprès d'une entreprise de la région, voire d'un contrat de stage à long terme en préapprentissage ou qu'il suive une formation scolaire. Les objectifs ci-après doivent être atteints, voire en cours d'acquisition :

- comportement adéquat au Foyer par le respect des règles ;
- autonomie suffisante pour l'hygiène, le lever, l'entretien de sa chambre et les déplacements professionnels ;
- capacité à gérer ses heures de sommeil, le temps nécessaire pour ses travaux de cours et son budget personnel ;
- réalisation, si nécessaire, d'un travail visant à stopper ses consommations ;
- satisfaction de son employeur et obtention de la moyenne aux cours professionnels.

Les appartements du FJT se veulent des lieux de vie agréables avec une présence éducative plus légère qu'au foyer. La pédagogie envisagée est centrée sur le développement personnel et la préparation à la sortie du cadre institutionnel. Elle tient compte des problèmes de chaque jeune pour pouvoir, dans la mesure du possible, y répondre de manière personnalisée. Elle vise, d'une part, à travers la vie en petit groupe en appartement, à permettre à chaque individu de s'enrichir de la présence des autres et de leurs différences en encourageant la voie du dialogue et de développer le respect d'autrui en favorisant la coopération. Elle tente, d'autre part de faciliter à chaque jeune l'acquisition des bases nécessaires pour pouvoir être indépendant et autonome dans sa 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 apprentissage de l'hygiène personnelle et des tâches ménagères. Il doit être capable d'entretenir son logement, de faire sa lessive et d'acquérir une bonne hygiène de vie en contrôlant ses sorties ;
- la formation professionnelle : le jeune poursuit sa formation 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 éventuelles modifications de son programme habituel (visites, sorties imprévues, 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 général.

Lorsqu'un jeune obtient les critères nécessaires pour un passage en appartement, une rencontre est programmée avec son pourtour social, afin d'en définir les différentes modalités. Au cas où les parties concernées sont d'accord avec la proposition du FJT, le jeune s'engage dans un contrat à respecter le cadre de l'appartement, tout en sachant que les règles fondamentales du centre restent en vigueur.

En cas de non-respect des règles s'articulant autour des six axes de travail de l'appartement, une rencontre a lieu avec l'éducateur référent et le Chef de Centre. Des réajustements sont demandés au jeune. Au cas où la situation perdure, un retour au FJT est possible de manière provisoire. Un contrat établi entre le jeune et le foyer va définir les modalités nécessaires à regagner l'appartement.

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

10.2.2 Atelier Entreprise

Cet atelier, situé sur le site de Champlan, 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 de l'Institut Saint-Raphaël. Cela a pour but principal de maintenir ou d'améliorer les compétences en productivité pour les jeunes ayant déjà travaillé en entreprise.

Il a pour support principal le bois, complété par les entretiens extérieurs et les rénovations dans les bâtiments. Les jeunes y travaillent cinq jours par semaine, dont quatre jours sur les supports précités. Une demi-journée est dédiée au dessin technique, à la théorie d'atelier et aux recherches d'emploi. Quant à la dernière demi-journée, elle est réservée aux connaissances pratiques, outil de travail ayant comme objectif le renforcement de l'estime de soi et le développement de l'autonomie de chaque jeune.

Les horaires d'atelier vont de 08h00 à 11h45 et de 13h00 à 17h00. Une timbreuse permet de vérifier le respect des horaires.

La prise en charge dans l'atelier se fait en trois temps :

- ***Evaluation au sein de l'atelier :***
 - Travail en atelier ;
 - Stages internes au sein de l'ISR : cuisine, blanchisserie et service technique.

- ***Stages externes :***
 - Stages d'observation ou d'orientation d'une semaine, afin de cibler 3 choix professionnels correspondants aux possibilités de formation du jeune ;
 - Stages de confirmation : afin de soumettre le jeune aux exigences de la profession retenue sur une durée d'un mois.

- ***Recherche d'une place d'apprentissage.***

Le maître socioprofessionnel, en collaboration avec l'équipe éducative, suit également les jeunes en apprentissage, tant par des entretiens réguliers avec les patrons que par des contacts fréquents avec le Centre professionnel pour l'aspect scolaire.

Le parcours du jeune au sein de l'Atelier Entreprise est composé de 4 périodes qui répondent à ses besoins successifs. Elles préparent l'intégration socioprofessionnelle du jeune en augmentant progressivement les exigences dans le but d'une inclusion dans la société civile. Le passage d'une période à une autre est conditionné par une évaluation.

Le travail que le jeune accomplit dans son parcours en atelier s'effectue selon 3 axes principaux : attitudes, aptitudes, démarches professionnelles. Des critères sont définis dans chacun de ces axes et le jeune devra en valider la majorité avant de passer à la période suivante. Les items non acquis seront encore travaillés parallèlement aux nouveaux apprentissages à réaliser.

10.2.3 Evaluations en atelier

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 du rapport traitant de l'intégration professionnelle, remplie par le maître socioprofessionnel pour les rencontres avec le pourtour social (synthèses d'admission, intermédiaire(s), finale), favorise la visualisation des acquisitions du jeune lors de son passage en atelier.

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

10.3 Locaux

Le FJT dispose d'un bâtiment pouvant accueillir douze jeunes. Au rez-de-chaussée, nous trouvons les bureaux des éducateurs et du Chef de centre, une salle de réunion, une salle de jeux, une salle informatique, une buanderie, un local de rangement pour le matériel sportif et un local à vélos. Au 1^{er} étage, nous avons une salle TV, une cuisine, un réfectoire et un salon. Une chambre de veille et une chambre d'accueil se trouvent également sur ce palier. Au 2^{ème} étage, se trouvent les chambres des jeunes, ainsi que les sanitaires.

Nous avons également un espace extérieur nous permettant d'organiser des repas pendant la saison estivale (grillades,...).

Afin d'étendre notre offre de prise en charge, nous louons des studios/appartements pour des jeunes suffisamment autonomes.

L'atelier-entreprise se situe sur le site de Champlan. Nous pouvons également bénéficier des infrastructures générales de l'Institution en cas de besoin (salle de gym, piscine, mur de grimpe, salle de conférence,...).

11 Propos conclusifs

Si l'Institut Saint-Raphaël, et son Association, sont reconnus depuis 1946 pour leurs prestations, c'est aussi parce qu'ils savent s'adapter aux besoins des usagers, aux courants pédagogiques ainsi qu'aux normes en incessante évolution. Afin de pérenniser cet héritage important, nous devons faire perdurer cette dynamique et nous approcher toujours plus de l'objectif "une solution pour chaque jeune".

Une entreprise sociale moderne se doit d'anticiper les événements au maximum afin de les subir le moins possible. Avec la population accueillie à Saint-Raphaël, cela se vérifie à chaque instant car celle-ci vit en son for intérieur une insécurité permanente liée à ses propres errances.

Le programme-cadre défini dans ce concept, l'adaptation des locaux et toutes les mesures mises en place pour satisfaire aux besoins de nos jeunes seraient insuffisants sans le savoir-faire du personnel d'encadrement, son engagement constant, sa réflexivité et sa gestion efficace des situations. Les collaborateurs de l'Administration et de l'Intendance contribuent également à la qualité des prestations que nous offrons aux jeunes qui nous sont confiés, qualité reconnue par les partenaires du placement.

Le présent document doit demeurer évolutif. Il rend compte de notre réalité complexe que nous tendons à améliorer constamment.

12 REMERCIEMENTS

Merci aux personnes de l'Institut qui ont, de façon régulière, ponctuelle ou occasionnelle, contribué à la réalisation de ce document.

Christian Bader
Directeur