

Auteurs Les équipes éducatives MNA de l'EVAM sous la direction de Mesdames Annelyse Berger et Evelyne Lopériol
Date 30.06.2019
Version 1

Concept socio-éducatif Foyers Mineurs non accompagnés

Sommaire

1 INTRODUCTION	6
2 EXPLICATION DE LA DEMARCHE	7
3 PARTENARIAT DE DROIT PUBLIC	8
3.1 Mission de l'EVAM	8
3.2 Cadre légal de l'EVAM	8
3.3 Textes de référence et recommandations de l'EVAM	8
3.4 Financement de l'EVAM	9
4 ORIGINE ET HISTORIQUE	9
4.1 Historique de l'EVAM	9
4.2 Organisation de l'EVAM	10
5 ORGANISATION D'UN FOYER MNA ET RESPONSABILITÉS DES DIFFÉRENTS ACTEURS INSTITUTIONNELS	10
5.1 Le directeur	12
5.2 Le responsable des foyers MNA	12
5.3 Le responsable de foyer	12
5.4 L'équipe éducative	13
5.5 Les stagiaires	13
5.6 Les auxiliaires éducatifs	14
5.7 Les surveillants	14
5.8 Le personnel de cuisine	14
5.9 Le personnel de l'intendance	15
5.10 Le personnel administratif en antenne	15

6 COLLABORATION AU SEIN D'UN FOYER MNA DES DIFFÉRENTS SERVICES INTERNES ET PARTENAIRES EXTÉRIEURS	16
6.1 Les collaborations à l'interne de l'EVAM	16
6.2 Les collaborations avec les partenaires extérieurs	17
6.3 Le travail en réseau	20
7 POPULATION ACCUEILLIE DANS LES FOYERS MNA	20
7.1 Parcours et spécificités du trajet migratoire du MNA	21
7.2 Population accueillie	21
7.3 Spécificités identitaires du MNA	22
7.4 Profils psycho-sociaux du MNA	22
8 CONTEXTE GENERAL DES FOYERS ET DES APPARTEMENTS MNA	23
8.1 Types de foyers et situations géographiques	23
8.1.1 Foyer MNA du Chablais	23
8.1.2 Foyer MNA de Chamby	24
8.1.3 Foyer MNA d'Entre-Bois	24
8.1.4 Année 2015 : un contexte particulier	24
8.2 Les espaces « Jeunes Majeurs »	24
8.3 Les espaces intérieurs et leurs fonctions éducatives	25
8.4 Les espaces extérieurs et leurs fonctions éducatives	26
8.5 Les espaces collaborateurs	26
8.6 Les espaces collectifs pour le foyer du Chablais avec le secteur adultes	26
8.7 Le vivre ensemble institutionnalisé	26
8.8 Le cadre, une nécessité structurante	27
8.9 La distance éducative et le suivi socio-éducatif	27
8.10 Les règlements, les valeurs et les règles de vie des foyers MNA	28
8.10.1 Les valeurs	28
8.10.2 Les règles immuables et fondamentales	29
8.10.3 Les règles de vie	29
9 ACCUEIL DU MINEUR NON ACCOMPAGNE	30
9.1 Procédure d'admission	30
9.1.1 Les étapes de l'admission	32
9.2 Référence éducative	33
9.2.1 Attribution de la référence	35
9.2.2 Réattribution d'une référence	35
9.2.3 La co-référence	35
9.2.4 Tâches et responsabilités des éducateurs référents	36
10 EVALUATION DE LA PERSONNE MNA	39
10.1 Préparer la démarche d'évaluation du jeune	39
10.2 La durée de l'évaluation de la personne MNA	43
10.3 Les personnes impliquées et outils utilisés pour l'évaluation de la personne MNA	43
11 ELABORATION DU PROJET INDIVIDUALISE, DE SON PROJET D'INTÉGRATION ET MISE EN ŒUVRE POUR LE MNA	43
11.1 Définir son projet individualisé et son projet de vie	43
11.2 Principaux objectifs du projet individualisé	43
11.3 Conditions pour la réalisation du projet individualisé	44
11.4 Mise en œuvre du projet individualisé et les outils utilisés	44
11.5 Déroulement général du projet individualisé de l'accueil du MNA à son départ	45

11.6	Evaluation du projet individualisé	46
11.7	Auto-évaluation du MNA	46
12	PRESTATIONS OFFERTES AUX MNA	47
12.1	Répondre aux besoins fondamentaux du MNA	47
12.1.1	Garantir sa santé physique, la dimension éducative	47
12.1.2	Garantir sa santé psychique. La dimension éducative et thérapeutique	48
12.1.3	Soutenir son développement intellectuel, la dimension éducative et scolaire	50
12.1.4	Soutenir le développement social, la dimension humaine et intégrative dans le foyer	52
12.1.5	Les rites de passages de l'adolescence	53
12.1.6	Repérer les problématiques spécifiques	56
12.1.7	Concept de prévention dépendances, sexualité, utilisation des médias	58
12.1.8	Loisirs	61
12.2	Soutenir l'intégration sociale et progressive et développer l'autonomie	63
12.3	Soutenir le MNA dans sa scolarité et dans sa formation professionnelle	64
12.3.1	Construire un projet scolaire ou professionnel	64
12.3.2	Suivre sa scolarité ou son projet professionnel (stages)	66
12.4	Travail en lien avec la famille, le parent proche, la famille de parrainage, les bénévoles	68
12.5	Planification éducative	71
13	DURÉE DE PLACEMENT – FIN DE PLACEMENT	71
13.1	Durée de placement	71
13.2	Fin de placement	71
13.2.1	Préparation du MNA à une fin de prise en charge	71
13.2.2	Procédures de sorties	72
14	GESTION DES CRISES ET PROCEDURES POUR MIEUX GERER LES PROBLÈMES	73
14.1	Définition de la situation de crise	73
14.2	Personnes impliquées dans une situation de crise	74
14.3	La cellule de crise	74
14.4	Procédure d'intervention en cas de crise	74
14.5	Gestion de l'après crise	75
14.6	Prévention des crises avec les jeunes	76
14.7	Gestion des comportements difficiles	76
14.7.1	Définition et conceptualisation des comportements difficiles	77
14.7.2	Types de transgressions	77
14.7.3	Réponses institutionnelles et éducatives aux transgressions	78
14.7.4	Fonctionnement des foyers lors de transgressions	78
14.7.5	Sanctions éducatives et réparations	79
14.7.6	Graves incivilités et critères d'exclusions	80
15	FONCTIONNEMENT DES FOYERS ET DES APPARTEMENTS	81
15.1	Fonction RH	81
15.2	Concept santé et sécurité au travail	82
15.3	Prévention et gestion de la violence envers les collaborateurs	82
15.4	La formation continue et la supervision	83
15.5	Les colloques et les différents temps de travail en équipe	85
15.6	Les temps de transmissions formelles et informelles au quotidien	86
15.7	Les écrits et rapports	87
15.8	Les rencontres avec les autres professionnels	88
15.9	Les entretiens de collaboration	89

15.10	La procédure de recrutement et d'engagement d'un collaborateur	89
15.11	La procédure lors du départ d'un collaborateur	90
16	CONCEPT SOCIO-ÉDUCATIF POUR LES « JEUNES MAJEURS »	90
17	PRISE EN CHARGE SOCIO-EDUCATIVE DANS LES APPARTEMENTS MNA	93
18	EVALUATION DE LA DEMARCHE ET CONCLUSIONS	94
19	PERSPECTIVES D'AVENIR ET AXES DE DEVELOPPEMENTS	97
19.1	Axes de développement identifiés dans le cadre de l'élaboration du concept socio-éducatif	97
19.2	Objectifs	102
20	BIBLIOGRAPHIE	104
20.1	Normes, directives et législations	104
20.2	Ouvrages, articles et sites internet	105
21	PROCEDURES INSTITUTIONNELLES	107

LISTE DES ABREVIATIONS

ADEM	Alliance pour les Droits des Enfants Migrants
AFP	Attestation Fédérale professionnelle
APPARTENANCES	Association pour la Promotion de la Santé, des Soins et de la Formation à l'intégration
ARTANES	Association Suisse latine des Spécialistes en Santé Sexuelle Education formation Conseil
ALECSS	Association Romande et Tessinoise des éducateurs/trices, formateurs/trices en Santé Sexuelle et Reproductive
CDE	Convention des Droits de l'Enfant
CFC	Certificat Fédéral de Capacité
CEP	Centre d'Enregistrement et de Procédure
CHUV	Centre Hospitalier Universitaire Vaudois
COFOP	Centre Orientation et Formation Professionnelles
CSIR	Centre Social d'Intégration des Réfugiés
DISA	Division Interdisciplinaire de Santé des Adolescents
DEPART	Repérage, évaluation et accompagnement d'adolescents consommateurs de substances
EdT	Ecole de la Transition
EMA	Equipe Mobile Adolescents (CHUV)
EESP	Ecole d'Etudes Sociales et Pédagogiques
ESSIL	Ecole Supérieure Sociale Intercantonale de Lausanne
EVAM	Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants
HEL	Hôpital de l'Enfance Lausanne
LARA	Loi sur l'Aide aux Requérants d'Asile
LAsi	Loi sur l'Asile
LEtr	Loi Fédérale sur les Etrangers
LProMin	Loi sur la protection des Mineurs
MNA	Mineur-e-s non accompagné-e-s
OCTP	Office des Curatelles et des Tutelles Professionnelles
OPE	Office de Protection de l'Enfance
PROFA	Fondation PROFA, développement de la qualité de la vie affective, relationnelle et sexuelle des personnes en répondant à leurs besoins de santé et de respect de leur d'intimité
SEM	Secrétariat d'Etat aux Migrations
SSI	Service Social International
SPJ	Service de la Protection de la Jeunesse
SUPEA	Service Universitaire de Psychiatrie de l'Enfant et de l'Adolescent
USMi	Unité de Soins aux Migrants

Concept socio-éducatif Foyers Mineurs non accompagnés

1 INTRODUCTION

L'EVAM est un établissement de droit public mandaté par le canton de Vaud selon la Loi fédérale sur l'asile (LAsi). Les MNA doivent être accueillis dans des centres spécialisés. Ces centres doivent être en possession d'une autorisation d'exploiter délivrée par l'organe de surveillance du canton de Vaud, le Service de Protection de la Jeunesse, en référence à la politique socio-éducative cantonale en matière de protection des mineurs.

Les bases légales de la surveillance exercée par le Service de Protection de la Jeunesse, auprès de l'EVAM, découlent, entre autres, des Articles 13 et 15 de l'OPE (Ordonnance fédérale sur le placement d'enfants). Il a donc la compétence pour délivrer les autorisations d'exploiter des foyers¹. En application de l'Art. 15, le Service de Protection de la Jeunesse a posé l'exigence d'établir un concept socio-éducatif pour les foyers MNA.²

L'élaboration de ce concept socio-éducatif se réfère ainsi aux exigences de la politique socio-éducative du canton de Vaud en matière de protection des mineurs. Sa base légale est donnée par la loi sur la protection des mineurs adoptée le 4 mai 2004, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005 (LProMin) et son règlement d'application du 2 février 2005.³ Cette loi et son règlement fixent les règles en matière de collaboration, d'autorisation, de surveillance d'allocation de ressources et définissent les obligations institutionnelles tout en tenant compte des spécificités propres à l'organisation de l'EVAM et des particularités liées à l'accueil des MNA.

Ce concept socio-éducatif apporte une réponse aux attentes du Conseil d'Etat. Il permettra d'évaluer l'ensemble des prestations nécessaires pour la prise en charge des MNA accueillis par le canton de Vaud et pour les valider. Il résulte ainsi d'une consultation et d'une réflexion entre les autorités cantonales et la direction de l'EVAM.

¹ Les modalités de suivi et d'évaluation du concept par le SPJ sont précisés dans le chapitre 19.2

² En Suisse, la terminologie la plus utilisée est celle de « Mineurs non accompagnés » (MNA). Par commodité, le terme MNA sera utilisé tout au long de ce concept pour désigner indifféremment garçons et filles

³ Politique socio-éducative cantonale en matière de protection des mineurs adoptée par la Cheffe du DFJ le 23 juin 2017

Par cette décision, la direction de l'EVAM marque une forte intention, celle de permettre à chacun des acteurs impliqués dans la prise en charge des MNA, de se situer et de s'inscrire dans un modèle d'accompagnement et d'intégration⁴ explicite qui répond aux besoins des MNA accueillis au sein des foyers et des appartements de transition.

La direction de l'EVAM répond également aux questionnements et attentes des équipes éducatives et des autres professionnels qui souhaitent rendre opérationnelles des connaissances théoriques nommées et partagées, donner du sens et de la cohérence à leurs actions tout en développant des valeurs professionnelles communes. Cette démarche de conceptualisation, attendue par les professionnels, leur a permis de se situer, de se réunir et de s'impliquer autour d'un objectif commun, de mettre en évidence les forces et les difficultés soulevées dans leurs pratiques éducatives au quotidien, de les questionner et de les orienter pour répondre à la complexité des situations d'accueil.

L'élaboration de ce concept socio-éducatif repose ainsi sur une exigence de qualité des prestations offertes aux MNA tout en s'adaptant aux réalités concrètes de leurs situations personnelles.

2 EXPLICATION DE LA DEMARCHE

L'élaboration de ce concept socio-éducatif est d'abord un travail de réflexion et d'élaboration mené par deux cheffes de projet en étroite collaboration avec l'équipe de direction de l'EVAM, le Service de Protection de la Jeunesse, les responsables de foyers, les équipes éducatives et l'ensemble des professionnels impliqués dans la prise en charge des MNA.

Ce concept socio-éducatif vise à rendre explicite le contenu de la mission des foyers et des appartements de transition MNA ainsi que les pratiques d'accompagnement et d'intégration mises en œuvre par les professionnels en faveur des jeunes migrants. Il a pour objectif de s'inscrire dans un processus de questionnement dynamique et permanent qui implique l'ensemble des acteurs : autorités, professionnels et population accueillie.

Les questions traitées convergent vers plusieurs préoccupations :

- Les modalités de la situation des MNA qui s'inscrivent dans un cadre légal
- Les réalités qu'impliquent la situation des MNA en rupture avec leur famille et leur pays d'origine, leur statut juridique, les réponses à donner à leurs besoins fondamentaux et spécifiques en rapport avec leur situation d'isolement et de vulnérabilité
- L'évaluation de la situation individuelle du MNA, de son parcours migratoire et la construction de son projet individualisé et de son intégration
- La participation active du MNA à l'élaboration et à la mise en œuvre de son projet individualisé, de son autonomie et de son intégration

⁴ Le terme intégration implique de prendre en compte le cadre légal du MNA ; Loi sur l'asile (LAsi) et des spécificités de ce cadre propre à chaque situation

- Les dimensions éducatives et socialisantes en tenant compte des réalités qu'implique la vie en collectivité pour ces MNA issus de pays et de cultures très différents
- Le développement de modes d'interventions spécifiques et de partenariats nécessaires à l'accompagnement des MNA pour les professionnels
- Une reconnaissance du travail effectué par les professionnels auprès des MNA avec une mise en évidence des difficultés qu'ils rencontrent et une mise en perspective des prestations qui seraient à développer
- Le développement de meilleures collaborations entre les différents métiers impliqués dans l'accompagnement des MNA au sein de l'EVAM et avec les partenaires extérieurs
- Le développement d'une philosophie professionnelle basée sur la pratique réflexive avec les postures spécifiques liées au cadre interculturel et propre au domaine de l'asile, pouvant parfois amener à un fort sentiment d'impuissance
- La mise en évidence de l'ensemble des prestations nécessaires pour répondre à la mission des foyers et des appartements de transition et des améliorations et développements à apporter

3 PARTENARIAT DE DROIT PUBLIC

3.1 Mission de l'EVAM

L'EVAM est un Etablissement de droit public mandaté par le canton de Vaud pour accueillir, selon la Loi fédérale sur l'asile (LAsi), les requérants d'asile et les personnes admises à titre provisoire et pour délivrer l'aide d'urgence aux personnes en situation irrégulière et pour les personnes déboutées de l'asile. Ses missions découlent de la Loi sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers (LARA), adoptée par le Grand Conseil vaudois le 7 mars 2006. Cette loi demande notamment à l'établissement d'organiser l'accueil des mineurs non accompagnés dans un centre spécialisé. Le canton de Vaud reçoit 8,4% des requérants ayant déposé une demande d'asile en Suisse. Cette répartition est calculée de manière proportionnelle à la démographie des cantons.

3.2 Cadre légal de l'EVAM

Les activités de l'EVAM fondent leur existence sur les bases légales suivantes :

- La Loi sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers du 7 mars 2006 (LARA) et le Règlement d'application de la loi du 7 mars 2006 sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers du 3 décembre 2008 (RLARA),
- La Loi sur l'action sociale vaudoise du 2 décembre 2003 (LASV),
- La Loi fédérale sur l'asile du 26 juin 1998 (LAsi) et ses ordonnances d'application,
- La Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration du 16 décembre 2005 (LEtr).

La LARA donne les compétences suivantes à l'établissement :

- L'octroi de l'assistance aux demandeurs d'asile et aux mineurs non accompagnés, y compris l'assignation d'un logement
- L'exécution des décisions du SPOP/DAR en matière d'octroi de l'aide d'urgence conformément à l'article 19 RLARA
- La limitation des prestations d'assistance et d'aide d'urgence

3.3 Textes de référence et recommandations de l'EVAM

Un certain nombre de textes et conventions existent et guident les équipes éducatives dans leur travail au quotidien auprès des jeunes et/ou règlent les rapports de collaborations avec les partenaires de l'EVAM concernés par la prise en charge des MNA.

Il s'agit principalement de :

- La Convention internationale des droits de l'enfant (CDE)
- Les recommandations de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS)
- La convention de collaboration entre l'Office des Curatelles et Tutelles Professionnelles (OCTP) et l'Etablissement Vaudois d'Accueil des Migrants (EVAM) relative aux placements des Mineurs non accompagnés en foyers MNA de l'EVAM du 12.07.2018⁵
- Le manuel de prise en charge des enfants séparés en Suisse du SSI
- Le protocole de collaboration EVAM-USMi/PMU-Unité Psy&Migrants / DP-CHUV et la DISA (en révision)

3.4 Financement de l'EVAM

L'activité de l'EVAM est entièrement subventionnée par l'Etat de Vaud. Une convention dite de subventionnement règle chaque année les relations financières entre l'Etat de Vaud et l'EVAM. Elle stipule que dans l'accomplissement de ses tâches, l'EVAM applique constamment les principes d'économie, d'efficacité, de diligence et de transparence. En ce qui concerne la subvention fédérale, la Confédération et les cantons viennent de convenir de l'augmenter pour les mineurs non accompagnés. Désormais, les cantons recevront de Berne un montant de CHF 86.- au lieu de CHF 50.- par jour et pour chaque MNA.⁶ Cette augmentation n'a aucune incidence sur la subvention versée à l'EVAM par le Canton.

En son article 8 et pour l'année 2019, la convention de subventionnement indique précisément le nombre de foyers et appartements de transition à financer. Elle se montre à la fois flexible pour une sous-occupation comme pour une éventuelle sur-occupation.

Elle indique notamment qu'en cas de sous-occupation durable d'un foyer, des mineurs non accompagnés appartenant à d'autres catégories, y compris des mineurs attribués à d'autres cantons, peuvent y être hébergés.

4 ORIGINE ET HISTORIQUE

4.1 Historique de l'EVAM

L'EVAM a vu le jour le 1^{er} janvier 2008 mais ses activités existent depuis plus longtemps. L'établissement a succédé à la Fondation vaudoise pour l'accueil des requérants d'asile (FAREAS) en reprenant intégralement ses activités. La FAREAS avait elle-même succédé à la Croix-Rouge. Cependant, l'histoire de l'accueil des migrants dans le canton de Vaud, sous des formes plus ou moins organisées, moins étatiques avant que l'Etat n'en prenne définitivement le contrôle, remonte bien au-delà de ces trois institutions.

⁵ Bibliographie (point 20.1) : Convention OCTP/EVAM

⁶ <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-74630.html>

En septembre 2003, la députée Mireille Aubert, par voie de postulat, porte au niveau politique la préoccupation du Tuteur Général⁷ du Canton qui constate « *que l'accueil de ces enfants et adolescents est un véritable souci et qu'un centre réservé aux MNA est un moyen d'accompagnement qui manque* ».

Madame Aubert sera entendue par le Conseil d'Etat vaudois qui retient, le 20 janvier 2004, le projet de centre de premier accueil pour MNA et confie ce mandat à la FAREAS.

4.2 Organisation de l'EVAM

La transformation de la FAREAS en Etablissement de droit public découle de l'adoption le 7 mars 2006 par le Grand Conseil vaudois de la Loi sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers (LARA).

L'EVAM fonctionne sur la base d'un organigramme matriciel mis en place lors de la réorganisation interne de la FAREAS en 2006.

Cet organigramme de la structure permet de visualiser l'ensemble de l'établissement et son fonctionnement. Chaque collaborateur y est représenté dans sa fonction et dans le type de relation qui le lie avec les autres collaborateurs.⁸

Les Unités sont les piliers de son organisation et centralisent la production des prestations :

HEBERGEMENT – ENCADREMENT – ASSISTANCE

Les secteurs coordonnent les métiers sur le terrain et assurent la délivrance des prestations en deux phases accueil/socialisation et séjour.

Les foyers MNA dépendent de l'Unité Encadrement avec un fonctionnement légèrement adapté à la spécificité de la population qu'ils hébergent.⁹

5 ORGANISATION D'UN FOYER MNA ET RESPONSABILITÉS DES DIFFÉRENTS ACTEURS INSTITUTIONNELS

L'EVAM est composé d'un ensemble de professionnels de différents métiers unis dans un effort commun pour l'accomplissement de ses missions. Les principaux textes qui régissent le travail à l'EVAM sont :

- Les missions de L'EVAM qui est un établissement de droit public mandaté par le canton de Vaud pour accueillir selon la Loi sur l'asile (LAsi) les requérants d'asile et les personnes admises à titre provisoire et pour délivrer de l'aide d'urgence aux personnes en situation

⁷ Titre équivalent à celui de chef de l'Office des curatelles et tutelles professionnelles (OCTP) après l'introduction du nouveau droit sur la protection de l'adulte et de l'enfant au 1^{er} janvier 2013 qui entraîne la transformation de l'Office du Tuteur Général (OTG) en OCTP

⁸ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Organigramme de l'EVAM

⁹ Collaboration des différents services internes et partenaires extérieurs (chapitre 6)

irrégulière. Elles découlent de la Loi sur l'aide aux requérants d'asile adoptée par le Grand Conseil vaudois le 7 mars 2006. Cette loi demande notamment d'organiser l'accueil de mineurs non accompagnés dans un centre spécialisé.

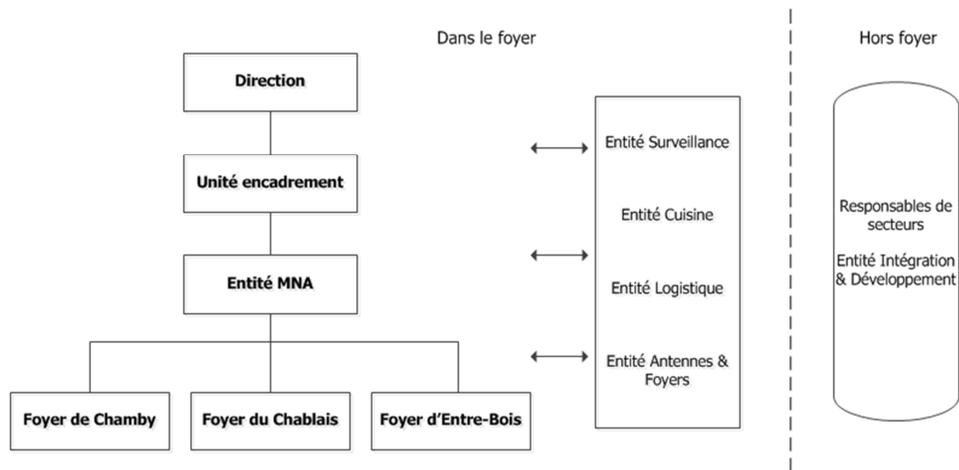
- La Convention collective de travail du 7 août 2014 conclue entre l'Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) et le Syndicat suisse des services publics (SSP)¹⁰
- Le Règlement du personnel de l'EVAM¹¹
- La vision et la stratégie de l'EVAM
- Les différentes directives internes¹²
- Les descriptifs de fonction (fiches emploi-type et/ou cahiers des charges) de chaque collaborateur¹³

Ces relations institutionnelles font ainsi référence au statut qui définit les liens juridiques, économiques et sociaux, à la fonction qui définit les attentes de l'établissement, aux rôles qui se définissent par une personnalisation de la fonction et qui tentent de répondre de manière dynamique et créative aux missions et aux attentes de l'établissement.

L'EVAM gère trois foyers MNA d'une capacité totale de 104 places dédiées aux mineurs non accompagnés. Trois appartements avec une capacité de trois places chacun viennent compléter ce dispositif d'hébergement pour les MNA.

L'entité pour MNA de l'EVAM se compose de différents collaborateurs qui encadrent et dispensent diverses prestations aux jeunes de ces foyers 24 heures sur 24 et 365 jours par an.

Organigramme de l'entité MNA



¹⁰ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Convention collective de travail EVAM/SSP du 7 août 2014

¹¹ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Règlement du personnel EVAM du 18 août 2014

¹² Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Directives internes

¹³ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Cahiers des charges des différents collaborateurs

Cet organigramme met aussi en évidence l'implication des différents acteurs qui sont mis en interférence permanente puis mis en scène à travers un vaste champ relationnel et social. Ces derniers s'organisent autour d'enjeux collectifs complexes qui impliquent de la régulation, de la communication, de la cohérence, de la cohésion et de la vérification permanente pour offrir des prestations de qualité aux MNA accueillis dans les foyers et dans les appartements.

Plusieurs corps professionnels interviennent de manière différenciée au sein des foyers. Leurs responsabilités spécifiques sont définies dans les chapitres suivants.

5.1 Le directeur

Endossant la plus haute fonction de l'Etablissement, le directeur a la responsabilité du bon fonctionnement de l'ensemble de tous les services. Le directeur garantit le fonctionnement optimal de l'Etablissement en respectant sa mission, le cadre des exigences légales et réglementaires qui intègre toutes les activités dites de gestions administratives, financières et de ressources humaines. Dans sa fonction prédominante, il s'applique à définir les choix stratégiques et met en place les structures, les méthodes et les procédures pour atteindre les objectifs et en assure leurs suivis, leurs évaluations et leurs évolutions.

Dans l'exercice de sa fonction, le directeur de l'EVAM s'appuie sur un Conseil de direction composé des hauts cadres de l'Etablissement. Le directeur répond de l'action de l'Etablissement devant l'autorité politique du Canton de Vaud.

5.2 Le responsable des foyers MNA

Le responsable de l'Entité MNA est en charge de la coordination des activités des foyers MNA. Il collabore et participe à la définition de la politique socio-éducative en collaboration avec la direction de l'Etablissement et contribue à l'élaboration des stratégies socio-éducatives. Il veille à la cohérence des prestations délivrées et à l'harmonisation des pratiques dans les foyers. Il vient en soutien de l'action des responsables des foyers MNA et la supervise.

Il représente l'Etablissement et les foyers MNA auprès des services extérieurs et accueille d'autres institutions et d'autres services pour présenter les prestations offertes dans les foyers. Il participe activement et présente l'activité de l'entité MNA vers l'extérieur (colloques & séminaires universitaires ou cantonaux, assises, conférences, journées de réflexion, etc.).

5.3 Le responsable de foyer

Le responsable de foyer conduit l'équipe éducative en apportant encadrement et soutien, afin de garantir la bonne délivrance des prestations pour les mineurs non accompagnés. Il coordonne dans le respect des processus en vigueur, les activités des collaborateurs de tous les métiers actifs au sein du foyer. Le responsable de foyer développe avec l'équipe éducative et l'ensemble des collaborateurs, les réflexions, les mesures visant à améliorer la qualité de la prise en charge des MNA dans l'évolution du concept socio-éducatif.

Dans l'exercice de sa fonction, le responsable de foyer accomplit, entre autres, les tâches suivantes :

- Planifier et organiser les activités de l'équipe éducative
- Gérer le personnel de l'équipe éducative
- Participer à la préparation du budget et au suivi budgétaire
- Animer les séances avec les autres professionnels intervenant dans les foyers

- Prendre des décisions opérationnelles concernant l'organisation et le fonctionnement du foyer dans le cadre des compétences confiées, et en accord avec les responsables hiérarchiques des autres métiers
- S'assurer de la bonne réalisation des prestations et contribuer à leur amélioration
- Proposer, établir et mettre à jour des marches à suivre dans son domaine d'activité
- Elaborer des documents de suivi des activités socio-éducatives
- Effectuer les tâches administratives liées à la fonction
- Le cas échéant, prononcer les sanctions vis-à-vis des jeunes du foyer
- Développer et maintenir les contacts et la communication avec les partenaires internes et externes, en tant qu'interlocuteur de référence
- Gérer et coordonner les activités des bénévoles
- Assurer la communication des informations à l'ensemble des partenaires internes et externes

5.4 L'équipe éducative

L'équipe éducative applique le concept socio-éducatif, les procédures en vigueur et contribue à la réflexion et à la mise en place de projets individuels et collectifs pour les MNA et pour le foyer. Elle se donne les moyens de les réaliser. Elle encadre et accompagne les MNA dans leur processus d'intégration et d'autonomisation afin de construire un projet de vie et un projet professionnel en Suisse. Elle assure l'encadrement socio-éducatif des jeunes accueillis, en étroite collaboration avec l'OCTP et les différents partenaires, en leur offrant un lieu de vie sécurisant et en favorisant leur autonomie et leur adaptation sociale.

Activités essentielles :

- Assurer en tout temps la sécurité et le bien-être des MNA
- Elaborer et accompagner les projets individualisés et les accompagnements éducatifs
- Gérer le suivi quotidien, scolaire, professionnel et médical des MNA
- Participer à l'organisation de la vie dans le foyer et assurer les tâches s'y rapportant
- Entretien des relations internes et externes dans une bonne collaboration
- Effectuer les travaux administratifs et les écrits inhérents à la fonction
- Participer à la gestion ainsi qu'à l'administration des médicaments
- Conceptualiser et encadrer des activités sportives et de loisirs
- Assurer la communication des informations à l'ensemble des partenaires internes et externes

5.5 Les stagiaires

Les stagiaires sont en situation de formation ou de pré-formation. Les foyers s'engagent à les accompagner et les encadrer de manière appropriée dans ce processus tout en se conformant aux diverses directives des écoles de formations¹⁴ et tenant compte, dans la mesure du possible, des attentes des stagiaires.

¹⁴ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Charte de collaboration entre les étudiants en cours de formation HES et l'EVAM ; Accord et convention sur la formation pratique HES : Contrat pédagogique

L'établissement leur offre une participation au fonctionnement global des foyers et aux différentes activités quotidiennes ainsi que des évaluations formatives et une évaluation finale. Dans leur travail, les stagiaires sont encadrés et accompagnés, sous la supervision du praticien-formateur et des éducateurs, pour suivre les MNA dans leur processus d'intégration et d'autonomisation afin de construire un projet de vie/professionnel en Suisse.

5.6 Les auxiliaires éducatifs

Les auxiliaires éducatifs, qui sont des requérants d'asile adultes engagés dans un programme d'activité encadré par l'EVAM, effectuent diverses tâches de la vie quotidienne afin d'assurer le bon fonctionnement du foyer. Ils nécessitent l'encadrement de l'équipe éducative dans le respect des règles en vigueur. Ils accompagnent les jeunes dans leur démarche d'intégration et mettent leurs compétences au service des jeunes dans le cadre d'activités collectives organisées par le foyer.

5.7 Les surveillants

Ils assurent la surveillance active d'un foyer d'hébergement ainsi que la sécurité des personnes et des biens. Ils participent au maintien de l'ordre ainsi qu'au repérage de toutes activités susceptibles de porter atteinte aux personnes ou à l'Etablissement. Ils prennent part à l'encadrement des bénéficiaires.

Activités essentielles :

- Assurer la sécurité physique et morale des jeunes, veiller à ce que leur repos soit optimal
- Gérer des situations d'urgence ou de tension et interpeller les partenaires compétents et renseigner le responsable de piquet
- Prendre part à l'organisation des activités quotidiennes du foyer et participer à l'encadrement des jeunes
- Effectuer des rondes et faire en sorte de garder une vue d'ensemble sur les activités dans le foyer
- Contrôler les accès, effectuer des contrôles de présence et expulser les personnes non autorisées
- Participer à l'accueil des bénéficiaires
- S'assurer du respect des règlements et instructions en vigueur et intervenir le cas échéant
- Effectuer les contrôles techniques des installations d'alarme et d'incendie selon les instructions
- Effectuer l'ensemble des activités administratives liées au poste
- Participer à la gestion ainsi qu'à l'administration des médicaments
- Assurer la communication des informations utiles à l'ensemble des partenaires internes et externes
- Transmettre les informations et noter les observations qu'ils ont constatées durant la nuit

5.8 Le personnel de cuisine

Dans le respect des normes d'hygiène, le personnel de cuisine assure avec des participants en programme d'activité (PA) cuisine, la distribution des repas aux migrants dans les différentes structures de l'Etablissement.

Activités essentielles :

- Collaborer à la livraison des repas sur les différents sites de distribution
- Réceptionner les repas et participer à la gestion des stocks
- Régénérer et distribuer les repas en self-service
- Assurer une présence structurante et, le cas échéant, intervenir en collaboration avec les éducateurs, prévenir les situations conflictuelles ou les comportements problématiques
- Faire respecter les règlements et instructions en vigueur
- Entretien des locaux et le matériel

- Instruire les participants et les soutenir dans leurs activités
- Rendre compte régulièrement de l'évolution des participants à l'équipe éducative et au responsable de foyer
- Effectuer l'ensemble des activités administratives liées au poste
- Assurer la communication des informations utiles à l'ensemble des intervenants

5.9 Le personnel de l'intendance

L'intendant participe à l'accueil et assure l'hébergement des migrants. Il coordonne les activités nécessaires au bon fonctionnement et assume l'entretien du foyer avec l'appui des jeunes.

Activités essentielles :

- Gestion technique du foyer : entretenir les espaces extérieurs et intérieurs du foyer
- Former des équipes de nettoyeurs recrutés parmi les bénéficiaires
- Assurer la maintenance des installations techniques et garantir le suivi en cas de panne
- Délivrer les accès électroniques ou mécaniques aux bénéficiaires
- Inventorier, stocker ou évacuer les effets personnels abandonnés
- Organiser et gérer le tri des déchets
- Anticiper et organiser l'accueil des nouveaux arrivants
- S'assurer du respect des règlements
- Effectuer des contrôles en chambre
- Prendre connaissance des demandes des bénéficiaires et les orienter vers les interlocuteurs internes et externes compétents
- Tenir à jour le plan d'occupation du foyer et signaler les absences
- Gérer l'ensemble des commandes
- Autres tâches administratives liées à la fonction
- Assurer la communication des informations à l'ensemble des partenaires internes et externes
- Entretien de bonnes relations avec le voisinage

5.10 Le personnel administratif en antenne

Le personnel administratif remet l'assistance financière hebdomadaire aux MNA, principalement l'argent de poche. Il prépare et mène régulièrement des entretiens de commande d'assistance financière avec les migrants dans le respect des règles et des normes en vigueur, afin de déterminer leurs droits aux prestations.

Activités essentielles :

- S'assurer que le jeune (MNA ou jeune majeur) ait reçu les prestations d'assistance financière (en nature et/ou en espèces)
- Documenter, avec le jeune, le formulaire de demande de commande d'assistance financière (CAF)
- Fixer les entretiens mensuels de commandes d'assistance financière
- Récolter et vérifier les informations sur la situation personnelle (administrative et financière)
- Production du décompte d'assistance
- Transmission des bons d'achats vêtements et bons de sport
- Gestion de la prestation transport
- Remise de l'argent pour repas à l'extérieur (REX)
- Gestion des transferts de bénéficiaires – départ du foyer MNA
- Gestion de la caisse
- Gestion de l'économat
- Gestion des remboursements à l'interne

- Apporter un soutien dans les démarches administratives du jeune (règlement facture, amende)
- Assurer la communication des informations à l'ensemble des partenaires internes et externes

6 COLLABORATION AU SEIN D'UN FOYER MNA DES DIFFÉRENTS SERVICES INTERNES ET PARTENAIRES EXTÉRIEURS

Dans l'organisation dite matricielle de l'EVAM et dans les responsabilités des acteurs institutionnels¹⁵, les foyers MNA doivent concilier avec une multitude de professionnels qui interviennent auprès des jeunes accueillis. Cette particularité nécessite un important travail de collaboration, de coordination, d'ajustement et de médiation entre les différents professionnels impliqués.

Un des principaux enjeux des responsables des foyers est de coordonner les accompagnements et les interventions des différents partenaires à l'interne et à l'externe, dans la valorisation et la reconnaissance des compétences spécifiques de chacun. Par la poursuite de ces objectifs, dans un contexte d'enjeux complexes, l'ensemble des professionnels travaillant dans les foyers tentent de construire des collaborations pour rester cohérents, complémentaires et sécurisants dans l'accompagnement de chaque MNA accueilli en foyer. Ces nombreuses collaborations incluent aussi bien les services à l'interne de l'EVAM que les partenaires extérieurs.

6.1 Les collaborations à l'interne de l'EVAM

Les collaborations à l'interne impliquent plus directement le responsable de l'entité MNA, les responsables de foyers, les équipes éducatives et les responsables et collaborateurs des Unités Hébergement, Encadrement, et Assistance.¹⁶

Les foyers MNA, regroupés au sein d'une entité spécifique, dépendent de l'Unité Encadrement.

Avec cette entité, les collaborations se construisent principalement avec les collaborateurs de la surveillance, de la cuisine, de la logistique (intendant), l'entité Intégration et développement et du personnel administratif de l'entité Antennes et foyers qui interviennent plus directement auprès des MNA. Présents dans le quotidien des foyers, les collaborations avec ces professionnels s'organisent par des contacts réguliers entre le responsable de l'entité MNA, les responsables de foyers et les équipes éducatives.

Un colloque¹⁷ mensuel réunissant les éducateurs et les autres collaborateurs au sein du foyer et leurs chefs, le responsable du foyer et au besoin, les responsables des entités concernées, permet de réguler les différentes problématiques rencontrées. Ces rencontres s'avèrent importantes et visent à créer plus de cohésion et de compréhension mutuelles des problématiques liées à l'accompagnement des MNA.

¹⁵ Organisation et responsabilités des acteurs institutionnels (chapitre 5)

¹⁶ Organisation de l'EVAM (point 4.2)

¹⁷ Rencontre avec les métiers présents dans un foyer MNA (point 15.8)

Difficultés constatées dans les collaborations à l'interne

- L'autorité et le pouvoir d'agir des responsables de foyers sont mal identifiés et contestés par les collaborateurs du foyer qui n'ont pas la fonction d'éducateur.
- D'importantes discordances de visions et de conceptions dans l'accompagnement éducatif des MNA dans leur quotidien.
- D'importantes différences de compréhension des situations vécues avec les jeunes et dans les attitudes éducatives à adopter.
- Un ralentissement, voire une impossibilité dans l'application des changements proposés par l'équipe éducative.
- La dilution de l'autorité incarnée par la tête du foyer permet difficilement au jeune adolescent de se construire à travers une autorité qui est à la fois protectrice, bienveillante et cadrante (processus de subjectivation à l'adolescence).
- Un fonctionnement en « Silo » qui n'est plus adapté au concept socio-éducatif de prise en charge actuel.
- Une coordination des informations carencée pour réaliser le travail auprès des jeunes dans une cohérence socio-éducative.
- De fréquents problèmes de collaborations qui nécessitent d'importantes médiations de la part des responsables de foyer.
- Un important nombre de personnes qui interviennent auprès des jeunes ce qui rend le suivi de leurs accompagnements très complexes.

Des questionnements de l'ensemble des collaborateurs sur la faisabilité de ces cohabitations au vu des difficultés qui persistent.

6.2 Les collaborations avec les partenaires extérieurs

L'Office des Curatelles et des Tutelles professionnelles (OCTP)

Dès son arrivée en Suisse, tout requérant d'asile mineur non accompagné doit être pourvu d'un tuteur (art. 327a CC) lorsque ses parents sont décédés ou qu'il n'a plus de représentant légal.

Dans les autres situations (père et mère sont empêchés d'agir, domicile des parents inconnu, impossibilité pratique d'atteindre ceux-ci), c'est une curatelle qui est instaurée (art. 306 al. 2 CC). Dans ce cas, le pouvoir de représentation conféré au curateur est analogue à celui d'un tuteur. Dans la pratique, c'est ce deuxième cas de figure qui est privilégié par l'autorité de protection.¹⁸

Une convention a été signée entre l'OCTP et l'EVAM en juillet 2018. Cette convention régit les processus de collaboration en lien avec la nomination et la représentation légale, la procédure d'asile, l'arrivée et l'accueil, la prise en charge du placement, la scolarité et la formation, le suivi médical, l'assistance, le suivi socio-éducatif, les procédures pénales, la fin de la prise en charge de l'OCTP et d'autres dispositions. Les foyers MNA de l'EVAM, à qui la mission socio-éducatif a été confiée, conçoivent et mettent en œuvre les projets et accompagnements appropriés à la prise en charge de chaque jeune. Le tuteur ou le curateur a cependant la responsabilité légale de la conduite du projet du MNA. Il est ainsi l'interlocuteur principal en ce qui concerne son placement, son projet et la pertinence des prestations qui lui sont offertes.

¹⁸ Bibliographie (point 20.1) : Convention de collaboration entre l'Office des Curatelles et Tutelles professionnelles (OCTP) et l'Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) relative au placement de mineurs non accompagnés en foyers MNA de l'EVAM

Dans ses responsabilités, le tuteur ou le curateur est directement impliqué et sollicité pour les tâches et responsabilités suivantes :

Admission

- Le curateur et l'EVAM décident du lieu de vie en foyer du MNA.
- Le curateur assure le trajet du SPOP au foyer MNA pour les MNA de moins de 14 ans.¹⁹
- Le curateur planifie un entretien dans les 15 jours qui suit son arrivée.
- Le curateur co-signe les documents en rapport avec les prestations reçues par les MNA.
- Le curateur prend les dispositions nécessaires quant au projet de scolarité/formation.
- Pour les mineurs de 12 à 14 ans, une évaluation est menée conjointement entre l'OCTP et l'EVAM pour proposer la prise en charge la plus adéquate.

Représentation

- Le curateur accompagne le MNA aux auditions fédérales, aux convocations concernant la procédure d'asile.
- Le curateur est responsable des inscriptions officielles (école, formation) et des entretiens de suivis qui en découlent.
- Le curateur délivre les autorisations pour que les jeunes puissent dormir occasionnellement à l'extérieur du foyer.
- Le curateur est informé de toutes procédures pénales. Il représente le MNA aux audiences du Tribunal des Mineurs. Il n'est pas présent aux auditions de police.

Evaluations et réseaux

- Une première évaluation entre le curateur et l'éducateur de référence a lieu un mois après l'arrivée du MNA ; une deuxième après trois mois.²⁰
- Le curateur assiste le MNA dans la construction d'un projet de formation ou de scolarité post-obligatoire. Il est associé et co-signe le projet individualisé.
- Des bilans tripartites entre le curateur, l'éducateur et le MNA sont effectués, en principe, tous les quatre mois sur la base des objectifs posés dans son projet individualisé.
- Dans les cas de mineures enceintes, le curateur informe la Justice de Paix et recherche une structure appropriée.
- Lors d'un changement de lieu de vie, le curateur est responsable de porter la demande d'admission pour le nouveau lieu de vie.
- Dans le cadre des suivis médicaux, le curateur en est étroitement associé. Il participe aux réseaux.

Sanctions

- Le curateur est informé des sanctions posées et de toutes les incivilités.
- Le curateur peut être amené à participer à des entretiens de recadrages.
- Le curateur est partie prenante et valide les décisions concernant les sanctions d'une certaine gravité, comme par exemple l'exclusion d'un jeune.

¹⁹ Procédure d'admission (point 9.1)

²⁰ Evaluation de la personne MNA (chapitre 10), Projet individualisé (chapitre 11)

Finances

- Le curateur organise, trois mois avant la majorité du jeune, une rencontre avec le CSIR pour le transfert de son dossier financier pour ceux qui bénéficient du statut de réfugié.
- Le curateur accompagne le MNA pour l'ouverture d'un compte bancaire ou postal à l'approche de sa majorité.

Fin de prise en charge

- A la majorité, la mesure de protection devient caduque. Le curateur peut demander une prolongation de la mesure ou la mise en place d'une autre mesure de protection si nécessaire.
- Si le MNA quitte le territoire suisse, le curateur demande la levée de la mesure de protection.

Application de la convention OCTP/EVAM

La convention est de nature évolutive, dans ce sens, l'OCTP et l'EVAM organisent des rencontres régulières dans le but d'en apporter les aménagements nécessaires et adaptés aux besoins en présence.

Autres collaborations externes

Le tableau suivant illustre par régions les partenariats solidement établis et performants en ce qui concerne la prise en charge de la santé somatique et mentale des mineurs non accompagnés, de leur scolarité et de leurs autres besoins.

	Secteur Lausannois	Secteur EST
Santé	CHUV Hôpital de l'Enfance LEMA DISA USMi Médecin dentiste (recommandé par l'USMi) Ardentis Association Départ Passerelle (consultation Psy)	Samaritain Fondation de Nant Consultations psychologiques et thérapeutiques Infirmière psy USMi
Scolarité	CREAL Inizio Guichet T1 COFOP SEMO Formation EVAM EdT Cellule Orientation EVAM Cellule emploi EVAM	Ecole de Montreux-EST Ecole de Verdeil (spécialisée) Guichet T1 COFOP SEMO Formation EVAM EdT Cellule Orientation EVAM Cellule emploi EVAM

Bénévoles	METIS, association des étudiants en médecine (Chablais) Bénévoles indépendants Famille Parrainage	CAMINA (association de bénévoles) Rotary club Bénévoles indépendants Familles Parrainage
Autres	Police	Groupe suivi MNA (Municipalité, Police riviera, Ets scolaires, Camina)

6.3 Le travail en réseau

Dans le champ du travail social, le travail en réseau a pour objectif de joindre les compétences, les ressources, les réflexions, les préoccupations, les stratégies d'interventions des différents intervenants pour tenter de faire mieux, de faire autrement dans le suivi, la protection et l'accompagnement du MNA. Dans les pratiques éducatives des foyers, il est aussi observé que plus la problématique du jeune est complexe, plus le partenariat est nécessaire pour développer une meilleure distance professionnelle et construire des interventions éducatives les plus cohérentes possibles.

L'utilité et la pertinence de ce travail en réseau se décline sur trois niveaux :

Pour le MNA

Le travail en réseau consiste à appréhender ou résoudre une situation dite complexe. L'éducateur en accord avec son équipe, va faire appel ponctuellement à un professionnel ou un spécialiste travaillant dans une autre institution ou association, pouvant apporter une complémentarité et un accompagnement spécifique. L'ensemble des partenaires vont croiser leurs compétences pour rechercher ensemble la meilleure solution.

Le jeune sera au centre de la prise en charge, il est informé, voire assiste aux échanges et est associé aux décisions prises entre les différents acteurs du réseau.

Pour les professionnels

Le réseau inter-institutionnel et pluridisciplinaire permet aux professionnels de renforcer et de développer les ressources du réseau du jeune, de développer des compétences supplémentaires et de coordonner des savoirs partagés et des stratégies éducatives.

Pour les foyers

L'organisation des réseaux inter-institutionnels est axée sur une stratégie qui permet de pérenniser des actions communes et de développer des dispositifs de communication, de collaboration et, finalement, d'améliorer la prestation offerte au MNA.

7 POPULATION ACCUEILLIE DANS LES FOYERS MNA

Le MNA désigne en Suisse, conformément à l'article 1 de l'Ordonnance 1 sur l'asile relative à la procédure (OA1) : « quiconque n'a pas encore 18 ans révolus ». Cette ordonnance stipule aussi que le MNA est un mineur séparé de ses deux parents et qui « n'est pas pris en charge par un adulte investi de cette responsabilité par la loi ou la coutume ». Cette définition rejoint entièrement

celle contenue dans la Convention internationale des droits de l'enfant²¹ qui, dans ses principes généraux, énonce :

- Les principes de non-discrimination (art. 2)
- Les principes de l'intérêt supérieur de l'enfant (art. 3)
- Les principes d'exprimer librement son opinion (art. 12)

La Convention des droits de l'enfant établit quelques dispositions particulières s'appliquant aux enfants migrants et garantit à tout enfant séparé temporairement de ses parents, une protection et une aide de l'Etat. Elle relève également le droit de chaque enfant et de chaque jeune de bénéficier de l'éducation, de la formation et de participer pleinement à la vie culturelle et sociale.

Le MNA accueilli dans les foyers est avant tout un jeune qui arrive seul en Suisse pour chercher un refuge. Il se retrouve éloigné de sa structure familiale primaire. Ses parents sont restés au pays natal, ont été perdus de vue au cours de l'itinéraire migratoire ou encore sont décédés. Il est aussi un jeune requérant d'asile mineur non accompagné²², un adolescent qui doit, dans ce contexte complexe, s'appropriier son nouvel environnement de vie, se construire et apprendre à grandir en dépassant les divers traumatismes vécus. Dès son arrivée en Suisse, tout requérant d'asile mineur non accompagné doit être pourvu d'un tuteur (art. 327a CC).

7.1 Parcours et spécificités du trajet migratoire du MNA

La migration constitue toujours pour chaque être humain un acte complexe. Elle est guidée par de multiples motivations et buts qui varient en fonction des individus, de leur situation personnelle et de la situation dans leur pays d'origine.

Ainsi, certains MNA quittent leur pays pour fuir des situations de violences, de persécutions, des conflits politiques ou des régimes autoritaires. Cette fuite constitue souvent une stratégie de survie. Leurs départs, pas forcément préparés ou anticipés, vont ainsi entraîner des pertes et des ruptures considérables pour ces jeunes. Ils peuvent aussi être poussés par une décision de leur famille impliquant souvent une dette matérielle ou affective dont ils resteront porteurs. Un jeune peut aussi avoir été dans son propre pays en situation d'errance et avoir franchi plusieurs frontières avant son arrivée dans un pays d'accueil.

Durant son parcours migratoire, le MNA a souvent été confronté à différentes formes de violences physiques, psychiques et a pu vivre des pressions multiples. Ce jeune est d'autant plus vulnérable qu'il ne bénéficie plus de la protection et des figures d'attachement parental dont il aurait besoin. Ce parcours migratoire implique aussi de commencer à vivre un processus de deuil lié à la séparation des siens ainsi qu'une perte de ses repères sociaux, culturels et religieux.

7.2 Population accueillie

Cette population est composée de filles et de garçons âgés de 12 à 18 ans.²³ Comme l'indique l'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM, en 2017) et le Secrétariat d'Etat aux

²¹ Bibliographie (point 20.1) : Convention internationale des droits de l'enfant

²² Bibliographie (point 20.1) : Requérant mineur non accompagné (LAsi art. 17)

²³ Bibliographie (point 20.1) : Convention OCTP/EVAM juillet 2018

Migrations (statistiques RMNA 2016), les garçons sont majoritaires et les filles représentent environ le sixième de la population accueillie en Suisse.

Les jeunes garçons, le plus souvent poussés par leur famille, fuient les conflits, les crises politiques, les crises sanitaires et écologiques, la misère et la pauvreté. Majoritairement, ils tentent de rejoindre l'Europe dans l'espoir d'un avenir meilleur avec comme mission d'aider financièrement leur famille d'origine.

La question du genre est cependant à considérer et la situation des jeunes filles non accompagnées demande une attention particulière. Les raisons pour lesquelles elles fuient leur pays sont souvent différentes de celles des garçons telles que la prostitution, le mariage forcé, les contraintes ou les législations discriminatoires.

Elles sont les premières à être victimes du trafic d'êtres humains à des fins sexuelles, les premières à être exploitées, les premières à perdre leur enfance et les dernières à être inscrites dans les écoles et elles sont, paradoxalement, moins nombreuses à fuir leur pays d'origine ou à arriver en Europe. Leur trajectoire migratoire avant leur arrivée peut être souvent plus traumatisante en raison des violences, des mutilations sexuelles ou des mariages forcés. Ces risques qui touchent spécifiquement les femmes sont par ailleurs plus importants lorsqu'il s'agit de mineures non accompagnées.

7.3 Spécificités identitaires du MNA

La migration des MNA issus d'origines culturelles et religieuses diverses au sein de notre société constitue une situation privilégiée pour l'observation de ces nouvelles modalités identitaires. Pour le MNA, socialisé dans une autre culture, la question de son accompagnement et de son ajustement social, culturel et religieux se pose dans ce nouvel environnement qui implique un processus complexe de restructuration identitaire.

Cette restructuration identitaire prend des formes diverses selon les jeunes quelle que soit leur origine culturelle et religieuse. L'appréhension de ce processus implique de toujours considérer la situation de la personne vivant constamment dans un double positionnement où elle est portée à faire des choix dans son pays d'accueil à partir des référentiels culturels et religieux de son pays d'origine. Chaque jeune élabore sa propre articulation de l'avant et de l'après migration et ce sont ces deux dimensions qui sont prises en compte dans son accompagnement et dans son chemin vers son autonomie et son émancipation dans son pays d'accueil.

7.4 Profils psycho-sociaux du MNA

Différentes études ont permis de mettre en évidence différentes typologies du MNA : les exilés, les mandatés, les exploités, les errants et les fugueurs. Ces aspects sont développés dans le concept socio-éducatif « Repérer les problématiques spécifiques ».²⁴

²⁴ Repérer les problématiques spécifiques (point 12.1.6)

8 CONTEXTE GENERAL DES FOYERS ET DES APPARTEMENTS MNA

En 2004, la FAREAS propose un projet d'ouverture d'un foyer pour MNA pour répondre aux difficultés du Service de Protection de la Jeunesse (SPJ) de placer les jeunes requérants d'asile non-accompagnés dans ses structures. Ce projet mettra deux années avant d'aboutir.

Ce n'est qu'en 2006, qu'un foyer MNA d'une capacité de 36 places, capacité augmentée à 42 places par la suite, obtient finalement le soutien financier de l'Etat de Vaud et s'installe sur les trois derniers étages d'un immeuble de cinq étages, situé à l'avenue du Chablais 49 à Lausanne.

Le Conseil d'Etat vaudois précise que les MNA du futur foyer devront bénéficier « *d'un encadrement intermédiaire entre celui des foyers d'éducation spécialisée du Service de Protection de la Jeunesse et celui des centres de premier accueil pour requérants d'asile de la FAREAS.* »²⁵

L'ouverture du foyer MNA du Chablais est un aboutissement heureux après plusieurs années de longues et difficiles négociations. Déjà en juillet 2001, le Conseil de la FAREAS avait dû prendre la décision de suspendre le lancement d'un projet de foyer d'accueil pour requérants d'asile mineurs non accompagnés jugé trop cher.

Cependant, son prédécesseur, la Croix-Rouge, avait réussi en 1993 à ouvrir un foyer « *Karibu* »²⁶ pour mineurs non accompagnés. Une expérience éphémère car « *Karibu* » sera fermé deux années plus tard.

Dès le mois de juin 2015, répondant à un défi exceptionnel dû au nombre conséquent des MNA arrivés dans le canton, l'EVAM, en sus du foyer MNA du Chablais, a ouvert successivement le foyer MNA de Chasseron, le foyer MNA du Tir-Fédéral, un secteur MNA à Ballaigues, le foyer MNA de Chamby et le foyer MNA de Crissier.

Avec la baisse des arrivées depuis 2018, seuls les foyers MNA du Chablais, Chamby et Entre-Bois sont encore en activité aujourd'hui.

Les appartements de transition, dont le premier a vu le jour en 2014, ont été créés avec le double objectif de désengorger les foyers MNA et de favoriser le travail sur l'autonomie de certains jeunes proches de la majorité.

8.1 Types de foyers et situations géographiques

8.1.1 Foyer MNA du Chablais

Le foyer du Chablais est situé en ville de Lausanne, à proximité de toutes les commodités qui offrent de nombreuses opportunités sur lesquelles s'appuie l'action éducative.

²⁵ Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil en sa séance du 20 janvier 2004 suite au postulat de la députée Mireille Aubert en faveur de la création d'un Centre de premier accueil pour MNA dans le canton de Vaud – Conclusions du rapport

²⁶ *Karibu* signifie bienvenue en langue Swahili

Il occupe les trois derniers étages d'un bâtiment. Les deux étages inférieurs sont occupés par le secteur « Adultes ».

Sa capacité d'accueil est de 42 jeunes, garçons et filles. Le foyer du Chablais est chargé d'assurer le suivi socio-éducatif de 3 jeunes placés dans l'appartement de transition de Crissier (route des Acacias 8).

8.1.2 Foyer MNA de Chamby

Ce foyer, situé sur les hauteurs de Montreux en pleine nature, occupe un joli bâtiment de deux étages avec une vue panoramique sur le lac. Le foyer de Chamby a ouvert ses portes en avril 2016. C'est un foyer qui accueille des garçons et des filles avec une capacité de 36 places.

Le foyer MNA de Chamby est chargé d'assurer le suivi socio-éducatif de 3 jeunes placés dans l'appartement de transition de la Tour-de-Peilz (avenue de la Gare 9).

8.1.3 Foyer MNA d'Entre-Bois

Ce tout nouveau foyer, éponyme au quartier où il est édifié, a été ouvert le 6 février 2019 et dispose d'une capacité d'accueil de 26 MNA, filles et garçons.

Niché en plein cœur de Borde/Belleaux, le plus ancien faubourg ouvrier de la ville de Lausanne, le foyer d'Entre-Bois est situé juste à quelques encablures du stade de football de la Pontaise et du bois de Sauvabelin. Il occupe un bâtiment à deux niveaux. La partie supérieure est réservée aux chambres des mineurs et des jeunes adultes.

Le foyer d'Entre-Bois assure le suivi socio-éducatif de 3 jeunes hébergés dans l'appartement de transition de Lausanne (chemin du Grandchamp 7).

8.1.4 Année 2015 : un contexte particulier

En 2015, l'EVAM a dû faire face à l'arrivée d'un nombre important de MNA. Cette situation a occasionné une surcharge d'occupation dans les foyers qui ont accueilli plus de 50 jeunes par foyer.

Actuellement, les effectifs sont retombés et les jeunes vivent collectivement dans un grand groupe de 20 à 30 personnes selon les périodes d'arrivées et de départs. Cette nouvelle configuration a permis d'expérimenter et redimensionner les espaces en favorisant des chambres à deux lits et en créant de petits espaces de repas ou de rencontres pour certains foyers.

Ce nouveau contexte permet de créer une proximité éducative plus significative et favorise une dynamique de foyer plus propice aux relations entre jeunes et équipe éducative.

Avec l'accord du SPJ, la capacité de chaque foyer peut temporairement être ajustée en cas de besoin.

8.2 **Les espaces « Jeunes Majeurs »**

Depuis le 1^{er} mars 2018, l'EVAM a permis aux jeunes majeurs qui le souhaitent, de prolonger leur séjour en foyer MNA pour une durée de six mois en principe. Ce délai supplémentaire doit permettre aux équipes éducatives de travailler avec les jeunes concernés l'autonomie nécessaire

leur permettant de se projeter dans la vie. Pour la réalisation de ce projet, il a fallu composer avec le personnel existant sans pouvoir apporter des modifications architecturales permettant de distinguer un espace MNA et un espace pour jeunes majeurs.²⁷

L'expérience indique qu'il serait indiqué d'apporter au niveau des espaces « Jeunes Majeurs » des correctifs notamment en :

- Créant deux zones distinctes pour les mineurs et les majeurs avec des espaces de vie clairement définis et indépendants avec une part de la dotation éducative dédiée aux spécificités du suivi éducatif, social et professionnel de cette population
- Elaborant un concept socio-éducatif qui soit en adéquation avec les objectifs du projet individualisé²⁸

8.3 Les espaces intérieurs et leurs fonctions éducatives

Tout individu se construit en lien avec son environnement affectif et social mais également en lien avec le monde concret qui l'entoure. Les espaces de vie dans un foyer sont ainsi à considérer comme un élément important dans les relations que les MNA entretiennent et développent entre eux et comme un élément organisateur des comportements individuels et des relations sociales.

Ces espaces doivent à fois préserver l'intimité et favoriser la socialisation. Les conditions architecturales dans lesquelles les jeunes sont accueillis peuvent favoriser une atmosphère de vie en collectivité bien traitante ou favoriser une atmosphère propice aux tensions.

Pour le MNA, le foyer est son principal lieu d'ancrage. Pour les équipes éducatives, il est alors important de travailler cette notion de « maison » pour créer un lieu rassurant et protecteur qui répond à ce besoin fondamental de toute personne d'être attachée à des personnes mais aussi à un lieu.

Déraciné de son pays d'origine et en l'absence de sa famille, le jeune accueilli aura besoin de se créer un espace individuel sur lequel il pourra exercer une emprise qui indique qu'il s'agit de son territoire. L'appropriation de cet espace personnel est indispensable pour développer son sentiment de sécurité. Dans l'accompagnement éducatif, le droit et le respect de l'intimité sont une condition fondamentale pour le bien-être et l'épanouissement du jeune. Il pourra ainsi choisir librement, dans certains moments de sa vie quotidienne, de se retrouver dans son espace personnel ou dans les espaces collectifs.

Les chambres à deux restent une priorité importante afin que chacun puisse aménager et personnaliser son espace avec des décorations qu'il aura choisies. Ces cohabitations font l'objet d'une réflexion en équipe en fonction de la personnalité et des besoins de chaque jeune.

Les chambres et les salles de bains des filles sont clairement délimitées et protégées de celles des garçons et inversement.

Les espaces collectifs sont des lieux favorables au développement des relations sociales et ils sont irremplaçables pour exercer la création du sens communautaire et renforcer la cohésion et

²⁷ Jeunes majeurs (chapitre 16)

²⁸ Projet individualisé (chapitre 11) ; Jeunes majeurs (chapitre 16)

l'appartenance au groupe. Parallèlement, ce sont aussi des lieux contraignants par les règles de vie posées et par le respect demandé des biens communautaires et des personnes. Ces espaces communs se doivent d'être accueillants, chaleureux et pensés pour et avec les jeunes pour qu'ils les investissent et s'y sentent bien dans le plaisir de se retrouver.

Dans les foyers, la vie collective s'organise autour des espaces repas, de la salle des loisirs, de la salle des devoirs, de la salle informatique, les salles de bains et la cuisine. Une participation des jeunes est demandée pour la tenue et les nettoyages de ces espaces dans le but de favoriser leur investissement et leur appropriation de leurs espaces de vie collectifs.

8.4 Les espaces extérieurs et leurs fonctions éducatives

Actuellement, deux foyers sur trois bénéficient d'un espace extérieur excepté le foyer d'Entre-Bois, qui est actuellement en réflexion autour de cette question. Le foyer de Chamby mène également une réflexion sur les aménagements extérieurs possibles. Ces espaces permettent aux jeunes de pratiquer certains jeux et activités sportives ainsi que de se retrouver dans un environnement proche de la nature. Ce sont aussi des espaces de repos, de détente qui favorisent d'autres échanges et qui constituent une réelle extension des espaces intérieurs.

8.5 Les espaces collaborateurs

Les espaces collaborateurs ont été pensés en fonction des besoins de leurs activités. Le responsable de foyer bénéficie d'un bureau qui peut être partagé avec le personnel de l'Unité d'assistance financière ou autre. Les éducateurs ont plusieurs postes et espaces de travail. Un espace est aussi dédié aux surveillants, ce bureau peut aussi être partagé avec un autre collaborateur. Ces espaces peuvent aussi être utilisés pour des entretiens ou pour des rencontres avec le réseau ou les jeunes. Chaque foyer dispose d'une salle de colloque ou de réunion qui peut aussi être utilisée pour certaines activités avec les jeunes comme par exemple les devoirs.

8.6 Les espaces collectifs pour le foyer du Chablais avec le secteur adultes

La cohabitation entre les deux populations, mineurs et adultes, se passe plutôt bien (un seul incident observé sur les 5 dernières années). Il y a même des complémentarités heureuses et spontanées qui se créent et qui seraient à encourager notamment en ce qui concernent les activités récréatives.

Cependant, il y aurait nécessité à renforcer, voire construire, des liens de collaborations entre les professionnels encadrant les deux populations.

8.7 Le vivre ensemble institutionnalisé

Le vivre ensemble est basé sur les valeurs décrites dans les valeurs et règles de vie des foyers, dans le règlement de maison et implique tous les acteurs institutionnels à savoir, les jeunes et les collaborateurs.

Dans le vivre ensemble, une dialectique permanente doit être réfléchie entre deux mouvements à savoir, du collectif au particulier et du particulier au collectif. Cette dialectique se vit intensément dans l'accompagnement de chaque MNA dans sa dimension de l'individualisation de ses besoins et de son développement vers une autonomie intégrée dans son nouveau pays d'accueil.

Dans le vivre ensemble et pour permettre le renfort des liens, une assemblée de maison a été instaurée dans certains foyers. Elle réunit l'équipe éducative et les jeunes MNA. L'assemblée de maison a comme objectif de permettre aux jeunes MNA de mieux s'intégrer et de mieux se responsabiliser dans la vie du foyer.

L'ordre du jour est proposé par l'équipe éducative. L'assemblée de maison est obligatoire et la présence de chaque jeune est demandée. Les éducateurs demandent cette participation pour

inciter chaque jeune à prendre des initiatives pour le bon fonctionnement du foyer. Ces assemblées permettent aussi une démarche citoyenne pour leur apprendre à émettre un avis et prendre en compte la dimension collective par son implication personnelle.

C'est aussi un moment d'échanges qui favorise l'expression et la conscientisation de chacun dans les résolutions des différents aspects inhérents à la vie collective du foyer. C'est un lieu où les informations et les décisions sont partagées tout en faisant émerger les besoins et les demandes des jeunes en leur donnant un temps de parole.

Ces assemblées de maison permettent également d'organiser des soirées à thèmes en lien avec la vie du foyer et ses besoins (santé, hygiène, prévention, règles de vie).

Il conviendrait d'établir plus de régularité pour les assemblées de maison (par exemple, mensuelles). Il est également proposé de réfléchir à comment impliquer directement les jeunes dans une démarche participative et citoyenne au travers de l'élection d'un représentant des jeunes du foyer. Il serait également intéressant d'inviter, lors de certaines rencontres, les représentants de la direction.

8.8 Le cadre, une nécessité structurante

Les foyers éducatifs posent un cadre structurant et rassurant avec une forte dimension « humaine ». Les équipes éducatives sont particulièrement attentives à donner « autorité » au jeune sur sa propre vie en l'amenant vers la réalisation des objectifs de son projet individualisé²⁹ où il pourra développer ses compétences et son autonomie donc, sa responsabilité. Ce travail s'exerce au quotidien sur la base d'un cadre, de règles et de valeurs définies et connues de tous et indispensables à la construction de sa vie future.

8.9 La distance éducative et le suivi socio-éducatif

Distance éducative

Dans son accompagnement, l'éducateur doit être attentif à adopter une posture professionnelle structurante qui permet l'instauration d'un climat de confiance. En effet, l'attitude doit être réfléchie et pensée afin de permettre au jeune de se situer dans la relation « jeune-éducateur ». La juste distance étant celle qui évite à l'éducateur de se retrouver dans une relation fusionnelle ou au contraire dans une relation qui créerait un sentiment d'abandon ou une sensation de rejet vécu par le jeune.

La principale difficulté réside dans la bonne distance qu'adoptera l'éducateur et dans sa posture, en ne se laissant pas emporter par ses sentiments, ses ressentis. Ces attitudes éducatives inadéquates pourraient rendre la relation éducative difficile et non-bienveillante. La dimension du travail réflexif en équipe permet de s'interroger au quotidien sur les modalités et les impacts de toutes actions et relations éducatives. C'est dans un souci permanent de réflexion sur ce qui sous-tend ces actions et la nature de ces relations que les équipes éducatives orientent leur travail pour empêcher des dérives dommageables pour les jeunes et pour les collaborateurs. Les interrogations et ajustements nécessaires peuvent être travaillés en supervision d'équipe.

²⁹ Projet individualisé (chapitre 11)

Suivi socio-éducatif

La construction de la relation éducative entre l'éducateur référent et le jeune se fait principalement dans les moments informels de la vie quotidienne au travers de son projet individualisé et de son évaluation en collaboration avec l'OCTP et les différents partenaires concernés.³⁰ Jeunes et éducateurs référents sont amenés à se rencontrer régulièrement pour effectuer des points de situations mis en place lors d'entretiens individuels. Ces entretiens abordent les aspects de leur vie au foyer, leur santé, leur scolarité, leurs comportements, l'évaluation et les perspectives d'évolution de leurs projets. Ces rencontres peuvent également se faire en présence du curateur ou des différents partenaires professionnels concernés.

8.10 Les règlements, les valeurs et les règles de vie des foyers MNA

8.10.1 Les valeurs

La vie communautaire exige l'observation de certaines conduites pour que le quotidien de chacun se passe dans un climat agréable et sécurisant afin que les jeunes apprennent les savoir-être et les savoir-faire utiles à leur insertion sociale et à leur indépendance future.

Ces conduites se réfèrent aux valeurs, qui pour être comprises et respectées, doivent avoir un sens porté au besoin par l'éducateur pour le jeune. Ce sont ces valeurs qui favorisent le « vivre ensemble »³¹ qui sous-tendent les objectifs du concept socio-éducatif.

Elles donnent sens aux règles dans un climat bienveillant et sécurisant. La compréhension et la transmission de ces valeurs sont au cœur de l'action éducative au quotidien. Elles se déclinent comme suit :

Le respect de soi, des autres, des lois, du matériel et des lieux

L'égalité de traitement entre tous les jeunes

La solidarité à travers la valorisation des échanges, la coopération et l'entraide

L'autonomisation qui permet de se responsabiliser en apprenant avec soi-même et avec les autres

La socialisation qui permet de s'adapter à la société d'accueil

La tolérance qui permet le respect des opinions politiques, sociales, religieuses, l'unicité et la singularité de chacun

La confiance qui permet de se fier à quelqu'un en toute sécurité et qui favorise la création de liens solides

L'empathie qui permet de se mettre à la place de l'autre pour mieux comprendre la situation de chacun

La bienveillance qui favorise un climat propice aux échanges

Dans la vie des foyers, ces valeurs concernent l'ensemble des acteurs, jeunes et collaborateurs. Elles impliquent le respect des règles immuables et fondamentales et les règles de vie.

³⁰ Projet individualisé (chapitre 11)

³¹ Le vivre ensemble institutionnalisé (point 8.7) ; Le cadre, une nécessité structurante (point 8.8)

8.10.2 Les règles immuables et fondamentales

Elles font référence à la **loi et au règlement de maison**³² que chacun doit respecter et qui interdit :

- Les consommations d'alcool et de drogue
- Le fait de fumer à l'intérieur
- Les relations et attouchements sexuels
- La mise en danger de soi et des autres par des comportements violents portant atteinte à l'intégrité d'une personne (jeune ou professionnel) ainsi qu'aux locaux et au matériel
- La détention d'armes et d'objets dangereux

Ces comportements sont signalés à la direction de l'EVAM et à l'OCTP. Ces actes peuvent faire l'objet d'une dénonciation par l'EVAM et/ou d'un dépôt de plainte par le ou les victimes. A ce titre, elles ne sont pas discutables et font référence à la loi et au « Guide d'application des sanctions suite à incivilité ».³³

8.10.3 Les règles de vie

Les règles de vie concernent les droits et les devoirs des MNA et des collaborateurs et font référence au règlement de maison³⁴, aux valeurs et règles de vie en foyer.

En lien avec les valeurs, chaque jeune a le droit de découvrir et d'évoluer dans le cadre légal qui lui est posé, selon son âge, selon ses besoins et ses difficultés, selon les spécificités de sa personne et de sa situation de vie.

Il a plus spécifiquement le droit :

- D'être reconnu et respecté dans ses particularités et ses différences
- De bénéficier d'une équité de traitement
- De s'exprimer et d'être écouté dans la tolérance
- D'être écouté et aidé dans ses difficultés
- De se sentir en sécurité et d'être entouré
- De participer aux processus de décisions qui le concernent
- D'avoir accès aux informations qui lui permettent de comprendre son environnement
- De bénéficier d'un espace d'intimité dans sa chambre, séparé de son camarade par des meubles, avec une armoire qu'il peut fermer à clé pour y mettre ses affaires personnelles. Dans cet espace, tout adulte avertit avant d'entrer.
- De bénéficier d'un environnement dont l'hygiène garantit sa santé
- De participer à la vie collective du foyer

³² Bibliographie (point 20.1) : Règlement de maison : Foyer pour mineurs non accompagnés, octobre 2014, Chef du Département de l'économie et du sport, Philippe Leuba

³³ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Guide d'application des sanctions suite à incivilité

³⁴ Bibliographie (point 20.1) : Règlement de maison : Foyer pour mineurs non accompagnés, octobre 2014, Chef du Département de l'économie et du sport, Philippe Leuba

En lien avec le règlement de maison et les valeurs, chaque MNA ou chaque jeune a le devoir en contrepartie de ses droits :

- D'accepter le dialogue pour prendre en compte les différents points de vue, de cultiver et de développer sa pensée critique, d'apprendre la négociation et la remise en question
- De respecter les lois, les valeurs, les règles de vie du foyer et le règlement de maison pour lui-même et pour les autres
- De prendre en compte le contexte de groupe dans lequel chacun évolue

Confrontées à la réalité et aux besoins des jeunes, les valeurs et les règles explicitées dans ce concept socio-éducatif peuvent évoluer et s'enrichir. Tout changement envisagé se réfléchit avec la participation des jeunes et se doit d'être discuté en équipe, validé par le responsable de foyer et la hiérarchie pour ensuite leur être transmis.

Au quotidien, les éducateurs ainsi que l'ensemble du personnel d'encadrement sont garants du respect des valeurs et des règles et font figure de modèle pour les jeunes.

A la suite de manquement du jeune, les éducateurs répètent les règles, si nécessaire les expliquent à nouveau et ont la responsabilité de sanctionner le jeune de manière cohérente en donnant du sens. Des sanctions éducatives peuvent être appliquées en lien avec le projet individualisé du MNA en cas de non-respect des valeurs et des règles du foyer. Différents aspects sont pris en compte lors de la décision de sanction, à savoir l'âge du jeune ou encore la gravité de l'incivilité commise. Chaque sanction doit être individualisée. Tout collaborateur témoin d'une incivilité commise par un jeune en informe l'équipe éducative.³⁵

Chaque foyer a élaboré un document « Attitude générale » qui spécifie les comportements à adopter à l'intérieur et à l'extérieur du foyer. Ce document se réfère au document « Règles de vie en foyer » existant.

9 ACCUEIL DU MINEUR NON ACCOMPAGNE

9.1 Procédure d'admission

Tous les jeunes se souviennent de leur jour d'arrivée au foyer. Ils la racontent, après deux semaines, deux mois ou deux ans. Il y a ceux qui se sont perdus et ont demandé leur chemin en route, ceux qui n'ont pas osé, ceux qui sont montés dans la voiture d'un habitant du coin pour arriver au foyer, ceux qui se sont fait contrôler par la police dans le train et qui avaient perdu leur billet, ceux qui ont raté le train ou qu'ils l'ont pris en sens inverse. Ils se rappellent quel éducateur leur a ouvert la porte, quels jeunes sont venus spontanément vers eux, et même pour certains quel était le menu de ce jour particulier.

Ce recueil de premières impressions conforte l'idée que l'arrivée au foyer est un passage marquant pour les jeunes. Les conditions et la qualité de l'accueil du MNA sont très importantes pour les

³⁵ Réponses éducatives et institutionnelles aux transgressions (point 14.7.3) ; Sanctions et réparations (point 14.7.5)

équipes éducatives. Elles sont la base du tout premier lien avec le nouvel arrivant et conditionnent en partie la relation future, d'où l'importance d'y mettre beaucoup de soin.

Accueillir un nouveau jeune MNA avec ses diverses vulnérabilités, sa provenance et ses caractéristiques culturelles différentes, ses raisons ou motivations de migration multiples qui s'entremêlent, implique une importante responsabilité et réflexion de la part des équipes éducatives et fait émerger des questionnements, des émotions et un accompagnement bien spécifique qui peuvent être décrits par les mots qui suivent :



La procédure d'admission a pour objectif de construire pour le jeune, pour l'équipe éducative, pour les responsables de foyer, pour les responsables et la direction de l'EVAM, pour l'OCTP et les membres du réseau éventuel, une définition et représentation commune de ce que l'on va entreprendre ensemble dans ce travail d'accompagnement et selon des étapes successives et connues de tous.

Les étapes de l'admission ont été retranscrites selon la vision des équipes éducatives et selon le travail de réflexion effectué en équipe lors de l'élaboration du concept socio-éducatif. Elles se réfèrent aussi à la Convention de collaboration entre l'Office des curatelles et tutelles

professionnelles (OCTP) et l'Établissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) relative au placement de mineurs non accompagnés en foyers MNA de l'EVAM (juillet 2018).³⁶

9.1.1 Les étapes de l'admission

La procédure d'admission comporte six étapes.

Première étape avant l'admission

Demande et réception de la demande

« En principe, l'EVAM est informé par le SEM via le SPOP de l'arrivée d'un MNA trois jours avant son arrivée dans le canton ... » Extrait convention OCTP/EVAM

Les responsables de l'entité et de foyers décident ensemble du foyer qui va accueillir ce nouveau jeune. La désignation du foyer est évaluée en fonction des places disponibles ou sectorisées ou selon l'âge du MNA. Ce choix s'effectue à la suite d'une consultation impliquant les responsables de foyer, le responsable de l'entité MNA et l'OCTP. L'OCTP rend la décision de placement et indique la date d'arrivée, le nom, prénom, sexe, date de naissance et origine du jeune.

Dans le cas où le SEM annonce un « cas médical », l'USMi peut faire une proposition de foyer à l'entité « Placement » de l'EVAM. Les responsables de foyer, en concertation avec l'OCTP, décident ensuite.

Deuxième étape avant l'admission

Présentation de la situation à l'équipe

Lorsqu'une arrivée dans le foyer est connue, le responsable de foyer transmet à l'équipe les informations dont il a connaissance par mail. La situation est ensuite discutée en équipe.

« Le SPOP demande à la Justice de Paix qu'une mesure de protection soit prononcée. » Convention OCTP/EVAM. Depuis la mise à jour de cette convention, le mail d'arrivée est suivi de la nomination du représentant légal.

L'accueil du nouveau jeune, le choix de la chambre sont des sujets abordés en colloque d'équipe ou en tuilage selon les informations reçues.

Troisième étape avant l'admission

Désignation des éducateurs référents

« Dès l'arrivée effective d'un MNA dans l'établissement (..), le responsable du foyer lui attribue un éducateur de référence » Convention OCTP/EVAM

Durant la procédure d'admission, le responsable du foyer valide la désignation de deux éducateurs référents, en équilibrant la répartition et en prenant en compte les pourcentages de travail. Les critères et leurs rôles sont définis dans la « Référence éducative ».³⁷

³⁶ Bibliographie (point 20.1) : Convention OCTP/EVAM juillet 2018

³⁷ Référence éducative (point 9.2)

Quatrième étape avant l'admission

Informations, préparations et implications des autres jeunes

Lorsque la chambre est choisie, les éducateurs informent les jeunes de l'arrivée d'un nouveau venu. L'espace est préparé avec eux et leurs peurs et inquiétudes accueillies.

Le jour de l'arrivée, le jeune est présenté à l'ensemble des jeunes du foyer au fur et à mesure des rencontres. Si des jeunes parlent la même langue, ils peuvent être sollicités pour les premières explications et la visite du foyer pour que les informations puissent être comprises. L'accueil par les pairs occupe une place importante pour que le sentiment d'appartenance puisse se créer.

Cinquième étape à l'admission

Définition des modalités pour l'accueil

L'équipe éducative porte une attention particulière à la phase d'accueil d'un nouveau jeune. Cette période d'accueil se déroule en plusieurs temps :

- Arrivée au foyer : selon l'heure d'arrivée, l'accueil est effectué par le personnel présent qui se charge de transmettre le panier d'accueil, le badge d'accès, les produits d'hygiène et délivre un repas si nécessaire.
- Acclimatation : Le jeune commence à comprendre le fonctionnement du foyer, à faire connaissance avec les jeunes et les adultes qui l'entourent et à acquérir une autonomie dans ses déplacements à l'extérieur
- Phase d'adaptation au nouveau contexte de vie : création de nouveaux repères, de nouveaux liens

Sixième étape après l'admission

Informations données au jeune à son arrivée

Pendant cette étape, il s'agit de récolter les informations permettant de répondre à tous les besoins fondamentaux du jeune (nourriture, hygiène, vêtements, santé), de la présentation du foyer et du personnel intervenant dans le foyer.

La liste des informations importantes à transmettre au jeune à son arrivée est regroupée dans une « check list » dans le « Dossier arrivée ». ³⁸ La sixième étape est suivie de la phase 1 du projet individualisé. ³⁹

9.2 Référence éducative

La référence éducative est assurée au sein de l'équipe éducative. Elle favorise pour chaque jeune la cohérence et la continuité dans l'accompagnement socio-éducatif.

Les objectifs de référence éducative font que chaque jeune peut bénéficier de figures de références qui le guident, l'écoutent, le soutiennent et lui permettent de mieux se situer dans ce nouvel environnement en construisant autour de lui des repères stables et sécurisants.

³⁸ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Dossier Arrivée

³⁹ Projet individualisé (chapitre 11)

Chaque jeune est accompagné par un éducateur référent et un éducateur co-référent. Ces derniers s'engagent à assurer cette responsabilité afin d'optimiser la continuité et la fiabilité du lien durant tout le séjour du jeune en foyer.

Par cet ancrage, les éducateurs référents sont les personnes intermédiaires qui coordonnent l'ensemble des actions et des relations éducatives au sein du foyer. Ils sont les interlocuteurs privilégiés du jeune pour ses demandes et ses interrogations et sont garants de son projet individualisé en collaboration avec l'OCTP. Ils sont également garants de son bon développement, de son bien-être, de sa sécurité et de sa protection au foyer. Ce sont aussi les personnes de référence pour les différents partenaires de l'institution impliqués dans l'accompagnement du jeune ainsi que pour les différents professionnels composant le réseau.

Deux dimensions encadrent la responsabilité de l'éducateur référent :

La dimension relationnelle qui permet d'établir des liens stables et de confiance avec le jeune dans une responsabilité d'accompagnement, d'observation, de mise en place de son projet individualisé et d'évaluations régulières.

Cette dimension s'appuie sur des temps relationnels dans un quotidien partagé, temps nécessaire à cet ancrage et sur des temps de rencontres formelles par des entretiens programmés.⁴⁰ La référence doit rester dans une notion dynamisante permettant une meilleure réflexion et une réadaptation constante de l'action et de la relation éducative. Elle assure une coordination avec l'ensemble des personnes impliquées dans l'accompagnement du jeune et est responsable de la construction et de l'évaluation de son projet individualisé. L'éducateur référent et l'éducateur co-référent restent attentifs en tout temps au respect du rythme d'évolution du jeune, à sa personnalité et à ses besoins tout en l'aidant à entrer dans les exigences de la vie au foyer et de son pays d'accueil.

La dimension structurelle s'inscrit dans un cadre reconnu et repérable qui est défini par les responsabilités et des tâches des éducateurs référents.⁴¹

Cette dimension s'appuie sur les lois, les règlements, les règles de vie du foyer ainsi que l'organisation cohérente et structurée du quotidien du jeune.⁴² Les éducateurs référents se trouvent au carrefour de tous ces éléments qu'ils sont chargés de retransmettre, d'interroger et co-construire avec l'ensemble des partenaires impliqués dans l'accompagnement du jeune.⁴³

Les éducateurs référents sont responsables des écrits et démarches⁴⁴ qui jalonnent le parcours du jeune et qui formalisent son évolution et les orientations de son projet individualisé.⁴⁵ Ils sont les garants de la cohérence de cet accompagnement et de la bonne coordination entre ces différents

⁴⁰ Projet individualisé (chapitre 11)

⁴¹ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Cahier des charges de l'éducateur

⁴² Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Règlement et règles de vie – Dossier « Arrivée » - Déroulement du quotidien

⁴³ Collaboration des différents services internes et partenaires extérieurs (chapitre 6)

⁴⁴ Journal social (point 15.7), Projet individualisé (chapitre 11), Evaluations (chapitre 10), etc.

⁴⁵ Projet individualisé (chapitre 11)

partenaires. Ils s'efforcent d'offrir un cadre clair et explicite pour que le jeune puisse s'appuyer sur les différentes ressources et compétences présentes dans le réseau des professionnels.

9.2.1 Attribution de la référence

A l'annonce du SPOP pour une nouvelle arrivée au foyer, un éducateur référent et un éducateur co-référent sont désignés par le responsable du foyer en fonction des disponibilités.

La désignation institutionnelle de la référence fait aussi l'objet d'une réflexion en équipe. Cela permet à chacun de prendre connaissance de la situation, de se réunir et de définir les différentes modalités liées à l'accueil d'un nouveau jeune. Les éducateurs prennent une part active dans le processus d'admission lorsqu'il est décidé qu'ils prendront un rôle de référent.

L'attribution de la référence au sein du foyer répond à deux critères principaux :

- Le pourcentage de travail de chaque éducateur définit le nombre de références ; ce nombre peut aussi varier selon la lourdeur et les spécificités des situations
- Les compétences spécifiques de chaque éducateur

9.2.2 Réattribution d'une référence

La référence d'un jeune peut être réattribuée durant son séjour au foyer. En général, cela arrive lors de mouvements dans l'équipe, de départ d'un collaborateur, d'arrêt de longue durée ou lors de l'arrivée d'un nouveau collègue. Dans les situations particulièrement lourdes et complexes, un changement de référence peut s'avérer souhaitable afin d'éviter une trop grande surcharge émotionnelle chez un éducateur ou chez un jeune.

Lors de ces changements, la situation du jeune, les liens déjà existants ou les compétences spécifiques d'un professionnel orientent le choix.

9.2.3 La co-référence

La co-référence consiste dans l'implication d'une seconde personne dans l'accompagnement et le suivi des prestations offertes au jeune. Ce travail de co-référence se construit autour d'une plus grande constance de présence dans l'accompagnement quotidien du jeune et dans le suivi des différents aspects de la réalisation de son projet individualisé.

Chaque jeune bénéficie de l'accompagnement de deux éducateurs référents qui se répartissent les tâches et les responsabilités de son suivi au quotidien et de son projet individualisé. Le référent assure en majorité les tâches administratives et la présence dans le travail en réseau. Le référent est attentif à ce que l'éducateur co-référent bénéficie du même niveau d'informations en tout temps.

La co-référence a pour objectifs principaux de :

- Partager et construire une posture réflexive sur les actions et sur le sens de ces actions auprès du jeune
- Bénéficier d'une bonne connaissance de la situation, assurer et maintenir une continuité dans le suivi en l'absence d'un référent pour mieux répondre aux besoins spécifiques du jeune
- Développer des complémentarités et des solidarités dans les situations complexes
- Construire un relais avec son collègue dans certaines situations complexes ou conflictuelles afin d'éviter des mouvements de symétries
- Eviter qu'un jeune développe une relation trop exclusive avec un éducateur et réfléchir à ce qui peut se nouer dans la relation éducative de trop grande proximité.

Des ajustements peuvent toutefois être discutés entre les deux éducateurs dans la répartition des tâches et des responsabilités selon les compétences de chacun et en fonction de la relation établie entre le jeune et un de ses référents. Cette relation dépend de la personnalité et des compétences de chacun des référents. L'objectif n'est pas d'uniformiser les pratiques mais plutôt de chercher les forces et les compétences de chacun des référents pour pouvoir mieux accompagner le jeune dans ses besoins spécifiques. Des entretiens réunissant le jeune et ses deux référents peuvent être proposés pour construire un accompagnement cohérent.

9.2.4 Tâches et responsabilités des éducateurs référents

Accompagner, soutenir

- Accompagner le jeune dans son adaptation à son pays d'adoption et dans son évolution vers l'âge adulte, le soutenir dans ses projets, ses difficultés, ses envies ou ses frustrations
- Être tout particulièrement attentifs à son bien-être, chercher à savoir comment va leur référent, observer les éventuels changements de comportement ou difficultés, encourager les progrès et relever les compétences qui se révèlent avec le temps
- Accompagner et soutenir le jeune dans tous les aspects de son évaluation⁴⁶, son projet individualisé, son projet de vie, son intégration sociale, scolaire et professionnelle avec des objectifs réalistes et construits par étape (court, moyen, long terme)⁴⁷ en collaboration avec les partenaires internes et externes
- Préparer le jeune aux différentes options possibles dans sa situation, en veillant à concilier ses rêves et ses aspirations⁴⁸
- Effectuer des entretiens de suivi ou de recadrage⁴⁹

Entretenir les relations

- Entretenir une relation spécifique avec le jeune en respectant sa personnalité et le rythme de son développement
- Être les interlocuteurs privilégiés pour ses besoins, ses demandes et ses projets
- Partager ses difficultés, ses attentes, ses conditions de vie au foyer et hors foyer en élaborant de manière participative de nouvelles perspectives

Organiser en collaboration avec le réseau en fonction de son degré d'autonomie

- Les suivis médicaux, paramédicaux et thérapeutiques du jeune, ses activités de loisirs, ses sorties, ses visites à l'extérieur
- Les suivis dans sa scolarisation, dans sa formation professionnelle et dans ses activités d'intégration
- L'organisation de son quotidien au foyer (tâches, cohabitation, autonomie)

Rédiger

- Les observations et les projets, en réflexion avec l'ensemble de l'équipe et les intervenants extérieurs
- Le projet individualisé et ses évaluations

⁴⁶ Evaluation de la personne MNA (chapitre 10)

⁴⁷ Projet individualisé (chapitre 11)

⁴⁸ Projet individualisé (chapitre 11)

⁴⁹ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Règles de vie au foyer – Guide des incivilités

- Les documents de synthèse et de bilans avec l'équipe éducative et les différents intervenants
- La mise à jour des dossiers concernant le jeune

Collaborer

- Assurer le rôle de facilitateur dans le lien du jeune avec l'ensemble de l'équipe éducative et de l'équipe des professionnels
- Assurer un rôle de médiateur dans les relations conflictuelles entre jeunes et mettre en place des actions éducatives répondant à ces situations
- Assurer les contacts avec le réseau, organiser les entretiens, les bilans, les synthèses et les rencontres, y participer et maintenir des contacts réguliers avec l'OCTP et les différents professionnels du réseau
- Etablir des liens avec les différents professionnels travaillant dans les foyers
- Mobiliser les professionnels concernés en cas de nécessité pour un jeune et veiller à travailler en synergie avec ces partenaires

Evaluer

- La personne MNA⁵⁰ et l'évaluation du projet individualisé⁵¹ du jeune et le bien-fondé des décisions prises plus spécifiquement en ce qui concerne son bon développement et sa sécurité en collaboration avec l'équipe éducative et le réseau professionnel tout en encourageant le jeune dans la prise de responsabilités et d'autonomie en utilisant ses ressources
- La pertinence de son accompagnement et des différents professionnels impliqués, de partager ses questionnements pour favoriser la remise en question et la réorientation des prestations offertes aux jeunes

Informier

- Le responsable de foyer et les collègues des démarches entreprises, des orientations spécifiques du projet du jeune, des informations reçues de l'OCTP et des autres intervenants ainsi que de tous les événements le concernant

Coordonner

- Être la personne ressource pour garantir la cohérence du projet individualisé du jeune auprès de l'ensemble des professionnels impliqués en coordonnant et en centralisant les actions et les informations
- Les actions en vue de la réalisation du projet global retenu pour le jeune avec l'ensemble de l'équipe éducative et les différents partenaires extérieurs
- Le partage des tâches en co-référence et réfléchir sur le sens de ces partages

Gestion des aspects administratifs

Au moment de l'arrivée d'un bénéficiaire, l'éducateur référent et l'éducateur co-référent mènent conjointement les démarches types nécessaires à son entrée dans le foyer et qui se trouvent dans le « Dossier Arrivée ». ⁵² Les éducateurs référents tiennent à jour le dossier du jeune.

Les différents documents concernant le jeune (courriers, etc.) sont gérés par les référents, dans la mesure du possible en le faisant participer.

⁵⁰ Evaluation de la personne MNA (chapitre 10)

⁵¹ Projet individualisé (chapitre 11)

⁵² Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Dossier Arrivée

Les démarches concernant l'école ou la santé sont en principe prises en charge par les différents partenaires du réseau (OCTP, USMi, ...) mais les éducateurs référents sont chargés de veiller à la bonne circulation des informations et des documents concernant ces domaines.

Gestion des aspects financiers

Les aspects financiers sont gérés par les « Administratifs en antenne », les éducateurs n'interviennent qu'indirectement dans les questions d'assistance financière. Il arrive régulièrement que les éducateurs soient sollicités pour expliquer une décision ou éclaircir un problème en lien avec l'argent alloué.

Les éducateurs référents sont également vigilants à la manière dont le jeune gère son argent de poche ou l'apport de gains lorsqu'ils effectuent de petits travaux au foyer ou encore qu'ils travaillent (apprentissage par exemple).

Les questions liées à la gestion d'un budget et à la prévention de l'endettement sont aussi bien présentes et abordées par les équipes éducatives. Le MNA, dans sa vulnérabilité et sa méconnaissance de ce nouvel environnement de vie, peut être une proie facile. L'objectif éducatif est de sensibiliser les jeunes à ces aspects par une mise en garde de ce qui peut les mettre en difficultés, comme par exemple, la nécessité de se munir d'un titre de transport valable pour éviter des amendes conséquentes.

Une information systématique, simple et didactique, condensée dans un classeur, concernant la gestion des frais d'assurance maladie (LAMal), est donnée par les éducateurs à tout MNA à 6 mois de sa majorité. Ce classeur contient divers onglets (école, stage/apprentissage, factures courantes, transport, compte banque/poste, assurance-maladie, loisirs, asile, santé, courrier EVAM + décompte d'assistance), avec les factures en cours et les éventuels plans de paiement pour des dettes.

Les éducateurs sensibilisent les jeunes sur leur responsabilité en tant que signataire des documents de type contractuel en rapport avec la téléphonie mobile et les commandes sur Internet qui sont clairement les deux importantes sources d'endettement des jeunes.

Il est montré comment classer les documents afin de s'y retrouver dans les paiements à effectuer et ceux déjà échus. Une attention particulière est portée, pour ceux qui peuvent bénéficier d'un logement individuel, sur les factures ponctuelles telles que SERAFE, électricité, etc. La question de la gestion financière est moins prégnante en ce qui concerne les MNA, parce qu'ils perçoivent l'essentiel de leur assistance en nature, il en va autrement en ce qui concerne les MNA en appartement de transition et les jeunes majeurs. En effet, les éducateurs travaillent avec ces derniers sur une tenue rationnelle de leur budget (la part pour la nourriture, pour les vêtements, pour les loisirs, la répartition des besoins sur un mois, etc.).

Ils établissent des plans de désendettement, et mieux, ils leur apprennent à négocier eux-mêmes un plan de désendettement auprès de leurs créanciers. Enfin, ils initient ces derniers à la vertu de l'épargne, en leur expliquant qu'elle leur sera précieuse en cas d'emménagement dans un studio ou appartement.

Gestion des tâches pratiques

Les éducateurs référents sont attentifs à tous les aspects pratiques qui font partie de la vie du jeune. Beaucoup de ces aspects du quotidien sont gérés par l'ensemble de l'équipe éducative, et plus largement par l'ensemble de l'équipe du foyer, tous métiers confondus. Les éducateurs référents sont plutôt sollicités lorsqu'un domaine pose un problème.

Les référents suivent en particulier :

- La gestion de la chambre au niveau hygiène, rangement et cohabitation
- Les soins médicaux sont sous la responsabilité de l'USMi, au niveau du foyer les éducateurs reçoivent les demandes du jeune, prennent certains rendez-vous en lien avec l'USMi et ont un regard sur l'état de santé général du jeune
- Ils encouragent le jeune à participer aux travaux de nettoyages et d'entretien au sein du foyer et veillent à ce que cela se passe bien
- Ils interviennent en priorité lors de problèmes de cohabitation avec les autres jeunes, de tensions avec des professionnels ou toute autre problématique ressentie par le jeune ou signalée par un tiers
- Ils traitent les « rapports d'incivilités », reprenant avec le jeune les événements et leurs implications et gèrent l'éventuelle sanction éducative qui est généralement discutée par l'ensemble de l'équipe, principalement lorsqu'il s'agit de quelque chose de sérieux (bagarre, vandalisme...)
- Ils collaborent avec le réseau du jeune

Ces différents aspects sont régulièrement repris avec le jeune en entretien afin d'évaluer son état de bien-être au foyer et son évolution.

10 EVALUATION DE LA PERSONNE MNA

10.1 Préparer la démarche d'évaluation du jeune

L'objectif de l'évaluation du jeune nouvellement arrivé consiste ainsi à comprendre son parcours, sa situation personnelle, sa personnalité, ses forces, ses difficultés, ses aspirations, par le biais de l'écoute et la création d'un lien de confiance, afin de définir un soutien individualisé et une protection indispensable dans sa situation de mineur non accompagné.

Après l'identification de la personne et de sa protection immédiate lors de son arrivée, cette étape de l'évaluation vise à collecter les observations et les informations nécessaires à l'élaboration de son projet individualisé en évaluant ses compétences et en procédant à l'analyse de sa personnalité avec pour finalité :

- Apprécier ses compétences et ses difficultés
- Apprécier les éventuelles mises en danger
- Optimiser les accompagnements socio-éducatifs et thérapeutiques
- Identifier d'éventuelles ressources réseau autour du jeune (proches parents, amis, etc.)

Pour effectuer cette évaluation, les équipes éducatives, dans leur posture réflexive, se fondent sur des connaissances théoriques, sur leurs expériences professionnelles et sur la collaboration avec le réseau professionnel interne et externe. La conduite de cette évaluation personnelle, sociale, scolaire et professionnelle du jeune s'effectue avec les différents partenaires concernés.

L'évaluation du jeune se fait sur une temporalité et prend en compte les différentes phases de son adaptation au foyer et son évolution. Elle se construit dans un environnement sécurisant et avec le soutien des différents intervenants chargés de représenter ses intérêts et son bien-être ainsi que des professionnels compétents (OCTP, USMi, SUPEA, CHUV, Etablissements scolaires et de formation, etc.). Pour mieux comprendre et connaître le MNA, cette démarche d'observations est orientée globalement vers plusieurs axes.

Connaissance et apprentissage de la langue française

Conscientes de l'importance de l'intégration linguistique, les équipes éducatives portent une attention particulière dans la manière dont le jeune, nouvellement arrivé, comprend et intègre les mots et le sens des mots dans l'apprentissage de la langue française. Elles s'appuient également sur les compétences disponibles à l'interne et à l'externe de l'Etablissement.

Identifier

Ses ressources et ses potentialités	Ses difficultés et les facteurs de risques
--------------------------------------------	---------------------------------------------------

Apprendre à connaître le jeune dans la compréhension de son histoire

Cette étape permet l'entrée en lien de manière progressive et sécurisante. Elle constitue un processus qui se construit ou non tout au long des relations établies entre le jeune et le foyer. La liberté de ce dernier de partager ou de ne pas partager les éléments qui constituent son parcours de vie doit être privilégiée. La compréhension de son histoire est composée des éléments suivants qui peuvent être partagés ou non à différentes étapes de son séjour au foyer :

- Les circonstances de sa séparation avec sa famille
- Son histoire, son parcours de migration
- Sa situation dans son pays d'origine
- La recherche de sa famille et son contact avec elle

Cette étape permet une description générale du jeune pour inscrire son accompagnement dans la réalité de son histoire personnelle et favorise une prise de conscience des événements importants qui ont déterminé la réalité de sa vie aujourd'hui.

Identifier

Ses ressources et ses potentialités	Ses difficultés et les facteurs de risques
--------------------------------------------	---------------------------------------------------

Son développement physique

Les équipes éducatives sont attentives à la dimension du « prendre soin de soi » et à la dimension de la prévention des conduites à risques. Prendre soin de soi étant la base du bien-être physique et émotionnel du jeune, les aspects suivants sont observés dans cette première évaluation :

- Ses comportements alimentaires
- Son sommeil
- Son hygiène corporelle et les soins nécessaires à sa santé
- Sa tenue vestimentaire
- Son activité physique
- Les conduites et comportements à risques (rapport aux consommations et substances)

Identifier

Ses ressources et ses potentialités	Ses difficultés et les facteurs de risques
--------------------------------------------	---------------------------------------------------

Son état de santé

Les équipes éducatives portent une attention particulière à la santé physique et psychique du jeune. Être à la fois adolescent, MNA et requérant d'asile impliquent une importante capacité d'adaptation qui s'accompagne souvent d'une grande vulnérabilité du point de vue de la santé physique et psychologique. Le bilan de santé se fait avec les services de santé⁵³ dans le respect du secret médical.

Il met en évidence les aspects suivants :

- Bilan de santé physique et psychologique
- Le repérage des deuils et traumatismes
- Les ressentis du jeune (déracinement, solitude)

Identifier

Ses ressources et ses potentialités	Ses difficultés et les facteurs de risques
--------------------------------------------	---------------------------------------------------

Ses ressources, ses potentialités, ses vulnérabilités spécifiques et ses difficultés

Il s'agit d'observer de manière globale le niveau de compétences du jeune. Cette première observation doit permettre de mieux identifier les capacités en présence, d'exprimer les difficultés rencontrées et les éventuelles carences et vulnérabilités observées. L'analyse de ces observations va guider la pose des objectifs pour l'élaboration du projet individualisé ainsi que les moyens nécessaires à sa mise en œuvre et son suivi évaluatif.

Différents domaines sont pris en considération dans l'observation du MNA pour permettre une vision globale la plus objective possible de sa personne. Ces observations mettent en évidence plus spécifiquement les dimensions suivantes :

Ses compétences personnelles, relationnelles et affectives

- Ses besoins psychologiques et affectifs
- L'adéquation de ses comportements sociaux
- Sa compréhension de son nouvel environnement de vie

⁵³ Bibliographie (point 20.1) : Protocole de collaboration EVAM/USMi-PMU, Unité Psy&Migrants /DP-CHUV et la DISA (en révision)

- Son adaptation aux règles et cadre de vie du foyer
- Sa connaissance de son nouvel environnement et le sens de ses responsabilités
- Ses initiatives et sa persévérance
- Ses capacités à communiquer et ses compétences relationnelles
- Ses capacités de coopération

Identifier

Ses ressources et ses potentialités	Ses difficultés et les facteurs de risques
--------------------------------------------	---------------------------------------------------

Son degré de capacité à s'approprier son nouvel environnement

- Son entrée en relation avec ses pairs
- Son entrée en relation avec l'équipe éducative, le personnel des autres métiers
- Son adaptation à la vie collective du foyer (participation, collaboration)
- Son adaptation dans la vie extérieure au foyer (loisirs, école, formation)

Identifier

Ses ressources et ses potentialités	Ses difficultés et les facteurs de risques
--------------------------------------------	---------------------------------------------------

Son degré d'autonomie dans cette première observation globale

- Au niveau individuel (capacité à formuler des demandes et à prendre soin de sa personne)
- Au niveau scolaire et professionnel (remplir les exigences)
- Au niveau de l'espace et du temps (se repérer, respecter ses engagements)

Identifier

Ses ressources et ses potentialités	Ses difficultés et les facteurs de risques
--------------------------------------------	---------------------------------------------------

Ses motivations et ses projets

La notion de motivation et de participation est au centre de l'accompagnement éducatif. C'est au sein de ce défi que peut se construire une approche éthique basée sur la reconnaissance du jeune en tant que sujet global dans :

- Ses souhaits personnels
- Ses intérêts
- Ses préférences
- Ses craintes
- Ses connaissances de sa situation juridique

10.2 La durée de l'évaluation de la personne MNA

Cette première évaluation se déroule sur la phase d'accueil et dure entre quatre et six semaines. Sur la base des observations recueillies, elle permet d'évaluer les premiers éléments d'anamnèse nécessaires à la mise en place de son projet individualisé.

10.3 Les personnes impliquées et outils utilisés pour l'évaluation de la personne MNA

Ces premières observations du jeune s'effectuent sur les moments collectifs de la vie quotidienne ainsi que sur les moments individuels lors des entretiens qui nécessitent parfois la présence d'un traducteur. L'ensemble du personnel impliqué dans l'accompagnement du jeune au foyer y participe. Le partage de ces observations et de ces réflexions se fait lors des différents moments de travail en équipe.⁵⁴ Les partenaires professionnels externes sont aussi sollicités pour apporter leur expertise. L'équipe éducative et plus spécifiquement les éducateurs référents utilisent le « Dossier arrivée »⁵⁵, le journal social, le dossier du jeune ainsi que le présent document pour finaliser cette première évaluation.

11 ELABORATION DU PROJET INDIVIDUALISÉ, DE SON PROJET D'INTÉGRATION⁵⁶ ET MISE EN ŒUVRE POUR LE MNA

11.1 Définir son projet individualisé et son projet de vie

Le projet individualisé sert à proposer un accompagnement le plus adapté possible en fonction des besoins, des désirs et des spécificités du chaque MNA. Ce projet de vie est élaboré et négocié avec le jeune, l'OCTP qui le représente, l'équipe éducative du foyer et les différents professionnels impliqués. C'est un outil global, personnalisé et évolutif qui permet une lisibilité et une visibilité indispensables à la mise en place d'objectifs pour que ces derniers puissent être réalisés et évalués.

Il est primordial que le MNA se trouve au centre de la mise en place de son projet individualisé, qu'il soit consulté dans une démarche participative et en soit partie prenante.

11.2 Principaux objectifs du projet individualisé

Dans cette approche transversale et dynamique ainsi que dans une démarche éthique respectueuse du jeune, les principaux objectifs du projet individualisé s'orientent autour de différents axes :

- Accompagner le jeune dans une démarche de prise de conscience et de réflexion s'inscrivant dans un cadre respectant sa sécurité et son stade de développement
- Prendre en compte toute une série de facteurs psychologiques et structurels et les relier à la situation présente du jeune à savoir ses aspirations, ses motivations, ses ressources, ses attentes, ses difficultés, sa situation juridique avec les possibilités qui peuvent lui être offertes dans le cadre de son accueil en Suisse

⁵⁴ Fonctionnement des foyers et des appartements (chapitre 15)

⁵⁵ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Dossier Arrivée

⁵⁶ Le terme intégration implique de prendre en compte le cadre légal du MNA ; Loi sur l'asile (LAsi) et des spécificités de ce cadre propre à chaque situation

- Chercher à clarifier et à consolider les perspectives d'avenir du jeune dans le respect du cadre légal posé par l'OCTP et conformément aux directives de l'EVAM qui rend les décisions administratives pour le MNA
- Définir les aides dont il a besoin pour y parvenir dans un accompagnement qui vise à lui permettre de développer les aptitudes nécessaires à son évolution et son autonomisation
- Orienter le jeune vers des objectifs réalisables et durables sur le plan social et éducatif en lui offrant une structure construite par étapes, des bilans de ses progrès et de ses difficultés avec la possibilité de revisiter et de réajuster son projet d'intégration
- Donner au jeune les moyens de développer les compétences nécessaires à la réalisation de son projet

11.3 Conditions pour la réalisation du projet individualisé

Ce projet individualisé doit s'inscrire dans le respect et la dignité du jeune accueilli au sein du foyer. Respecter ses droits et l'en informer tout en favorisant sa participation dans un cadre relationnel sécurisant et bienveillant est une valeur fondamentale qui doit être défendue par tous les partenaires concernés dans l'élaboration de son projet individualisé.

Deux éducateurs référents sont affectés à chaque situation et assument la responsabilité de l'élaboration du projet individualisé en concertation avec le représentant légal. Cependant, l'ensemble des partenaires se doivent d'apporter leur contribution, d'encourager, de participer aux orientations prises dans le projet individualisé du jeune.

Ce soutien des autres professionnels et du représentant légal est capital pour que le jeune puisse évoluer de la manière la plus optimale possible dans le contexte du foyer et dans les différentes perspectives que son pays d'accueil lui propose. Le responsable de foyer est tenu informé, lors des colloques « jeunes » ou dans le cadre d'entretiens individuels, de l'évolution du projet individualisé.

Ce projet se construit selon des grilles spécifiques. Il est validé et signé par le jeune, les éducateurs référents et le curateur (OCTP).

11.4 Mise en œuvre du projet individualisé et les outils utilisés

En premier lieu, le projet individualisé s'appuie sur l'évaluation du MNA.⁵⁷ Il fait aussi référence au concept socio-éducatif, aux règlements du foyer, aux règles de vie du foyer et aux diverses conventions.⁵⁸

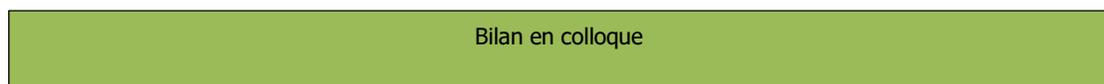
Les équipes éducatives s'appuient sur différentes grilles pour la pose des objectifs et d'évaluation du projet individualisé⁵⁹ figurant en annexe du concept socio-éducatif. Sa mise en œuvre se réfère également au déroulement général de l'accueil du jeune jusqu'à son départ.

⁵⁷ Evaluation de la personne MNA (chapitre 10)

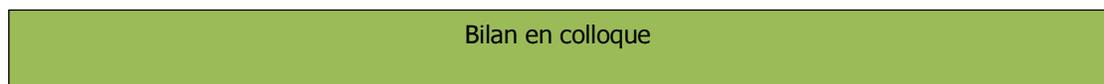
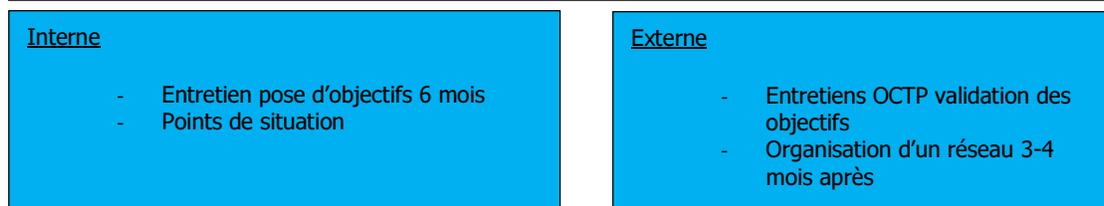
⁵⁸ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Valeurs et règles de vie - Règlement de maison - Guide des incivilités – Bibliographie (point 20.1) : Convention OCTP/EVAM – Protocole de collaboration EVAM/USMi-PMU, Unité Psy&Migrants / DP-CHUV et la DISA (en révision)

⁵⁹ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Grilles Objectifs du Projet individualisé - Grilles Evaluation du Projet individualisé

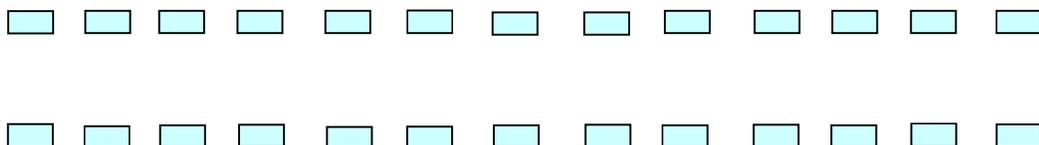
11.5 Déroulement général du projet individualisé de l'accueil du MNA à son départ



Phase 2 : Objectifs pour le jeune



Phase 3 : Départ du jeune



11.6 Evaluation du projet individualisé

Le projet individualisé se doit d'être évalué deux à trois fois par année en présence du jeune, de son curateur, des éducateurs référents ainsi que des différents partenaires impliqués dans la situation.

L'évaluation est un temps d'échanges entre le jeune et les signataires du projet individualisé. Cette démarche essentielle vise en priorité à donner de la valeur à la personne MNA en la mettant au centre en sa qualité d'acteur, à valoriser ses efforts fournis et ses réussites, à questionner ses difficultés rencontrées pour mieux y répondre. Un outil d'auto-évaluation est également proposé au jeune dans cette démarche.⁶⁰

La procédure d'évaluation permet aussi à l'équipe éducative et aux divers intervenants de prendre du recul en adoptant une posture réflexive.

Evaluer, c'est mesurer le chemin parcouru pour progresser, réajuster et mettre en cohérence les objectifs futurs pour le jeune. L'évaluation s'inscrit ainsi dans le souci d'une amélioration continue de l'accompagnement socio-éducatif tout en restant proche des besoins et des projets du jeune.

11.7 Auto-évaluation du MNA

La Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant leur reconnaît « le droit d'exprimer librement une opinion sur toute question l'intéressant ».⁶¹

Le jeune MNA est un acteur social et il doit être accompagné dans son droit à être informé de sa situation, à participer aux décisions nécessaires le concernant **mais également à prendre part activement au développement de son « être » au sein de son environnement**. L'objectif est de rendre le jeune capable d'analyser sa situation, de définir ses forces et ses problèmes et de les résoudre. En d'autres termes, l'ensemble des professionnels accompagnent chaque jeune à vivre l'incertitude du monde et à s'y mouvoir comme sujet.

L'objectif de cette auto-évaluation est de recueillir le point de vue du MNA sur :

- Sa progression, ses acquisitions, ses engagements et ses propositions en lien avec les objectifs définis dans son projet individualisé⁶²
- Son opinion sur sa vie au foyer et sur l'évolution de son opinion en regard avec sa situation de migration, sa situation sociale, scolaire et professionnelle

L'appréciation du MNA devrait permettre d'apporter les connaissances nécessaires pour orienter les décisions d'améliorations des prestations dans son intérêt. Ces appréciations peuvent aussi permettre à l'ensemble des professionnels et acteurs impliqués dans son accompagnement, une confirmation dans leurs adéquations des diverses prestations proposées et/ou d'obtenir des informations pour les questionner.

Dans cette vision, les équipes éducatives ont construit plusieurs outils pour que le MNA puisse identifier ses difficultés, visualiser ses forces et permettre en conséquence la conscientisation de sa situation et la création d'objectifs en co-construction avec l'équipe éducative et son représentant

⁶⁰ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Questionnaire Auto-évaluation du jeune

⁶¹ Bibliographie (point 20.1) : Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant

⁶² Projet individualisé (chapitre 11)

légal. L'utilisation de ces outils s'inscrit dans une démarche participative. Ces derniers ont été pensés pour qu'ils soient adaptés à la situation des MNA et à son environnement et se veulent opérationnels, pratiques et concrets.⁶³

12 PRESTATIONS OFFERTES AUX MNA

12.1 Répondre aux besoins fondamentaux du MNA

12.1.1 Garantir sa santé physique, la dimension éducative

Garantir la santé physique est un des facteurs essentiels dans l'accompagnement socio-éducatif. Elle fait référence aux besoins fondamentaux de tout être humain, nécessaires à son bon développement psychosocial.

Selon la pyramide de Maslow⁶⁴, les premiers besoins à prendre en considération sont les besoins physiologiques suivis des besoins de sécurité.

A travers l'organisation de la vie quotidienne d'un foyer MNA, ces besoins s'inscrivent comme primordiaux et font partie intégrante du travail éducatif. L'adolescence est une période de grands changements corporels qui représentent un impact majeur sur la construction de l'estime de soi. L'équipe éducative a un rôle important dans l'accompagnement de ces jeunes en pleine évolution et elle se doit d'être attentive à ces différents aspects dès l'arrivée du jeune au sein du foyer. La santé physique dépend autant du cadre de vie qui se doit d'être sécurisant et bienveillant que de la qualité des prestations offertes et du suivi de ces dernières (alimentation, hygiène, apparence de la personne, mobilité, santé somatique).

Alimentation

La cuisine est un héritage propre à chaque culture qui touche autant à la nourriture qu'aux traditions autour d'un repas. Pour les MNA, un temps d'adaptation est parfois nécessaire pour assimiler de nouvelles habitudes alimentaires mais aussi pour s'acclimater à d'autres produits, d'autres goûts, d'autres cuissons et d'autres présentations. Plusieurs de ces jeunes ont traversé des périodes de privation alimentaire durant leurs parcours migratoires ou dans leur pays d'origine. Il est important d'en tenir compte et de considérer que leur rapport à la nourriture est parfois perturbé.

Dans le cadre des foyers, les repas sont fournis par la cuisine centrale de l'EVAM et les éducateurs partagent les repas avec les MNA. Ces moments éducatifs sont très importants. Ils permettent d'aller à la rencontre des jeunes et de partager leur vécu quotidien. Le réfectoire est un lieu de socialisation et de convivialité. C'est l'endroit où tous les jeunes se réunissent et se retrouvent. C'est aussi un lieu d'apprentissage en terme de savoir vivre en collectivité pour aborder le respect des règles de vie en foyer et les différents aspects inhérents à la vie quotidienne en communauté.

⁶³ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Grille d'évaluation pour le MNA, ELADEB : Echelles lausannoises d'auto-évaluation des difficultés et des besoins, Grille SMART

⁶⁴ Ouvrages (point 20.2) : Abraham Maslow, Devenir le meilleur de soi-même : Besoins fondamentaux, motivation et personnalité, Eyrolles 2013

La présence de l'encadrant cuisine permet également l'observation des habitudes alimentaires des jeunes et le partage de questionnements avec l'équipe éducative.

Hygiène et estime de soi

Les adolescents vivent de grands changements sur le plan physique et psychique. L'image corporelle et l'estime de soi sont souvent défaillantes. Ces points relèvent de la sphère intime des jeunes. La relation de confiance entre l'éducateur et le jeune est essentielle pour permettre l'échange autour de ces changements, pour l'aider à se respecter et le rassurer en mettant des mots et des explications sur ces différentes transformations.

Sommeil

L'adolescent a un grand besoin de sommeil. Paradoxalement, les troubles qui peuvent apparaître sont fréquents. La nuit engendre de nombreuses angoisses. Celles-ci sont d'autant plus présentes pour les MNA car ils souffrent de traumatismes qui ressurgissent lors des périodes de repos et altèrent leur sommeil et leur rythme. La présence et le réconfort d'un adulte peuvent se révéler bénéfiques et très rassurants. Actuellement, l'équipe éducative quitte le foyer à 21 heures 45 et est remplacée par des surveillants hommes. Les surveillants se doivent d'apporter « une oreille attentive » au jeune et/ou l'aiguiller, dès le lendemain, vers son éducateur de référence.

La santé physique

L'adolescence est une période de transition entre l'enfance et l'âge adulte. Ce processus se caractérise par des changements biologiques et physiques que l'on nomme puberté. Sous l'influence de modifications hormonales, le corps change et se métamorphose. L'adolescent doit alors se familiariser avec cette nouvelle image de lui-même et prendre soin de ce nouveau corps tout en affirmant son identité sexuelle. L'ensemble de ces bouleversements doivent être accompagnés dans une éducation des jeunes à la santé.

Les MNA sont rapidement invités à la pratique d'un sport qui est un facteur d'épanouissement et qui favorise leur santé physique et mentale. Les éducateurs encouragent chaque jeune à participer à un sport soit dans le cadre d'un club ou d'une activité proposée au foyer.⁶⁵

La découverte d'un nouvel environnement social, l'intégration dans une équipe et l'apprentissage des codes propres à chaque pratique sportive permettent le développement de compétences individuelles et collectives plaçant le jeune comme acteur de son projet.

12.1.2 Garantir sa santé psychique. La dimension éducative et thérapeutique

La santé est décrite, notamment par l'OMS⁶⁶, comme étant composée de plusieurs dimensions : la santé physique, sociale et mentale. Cette dernière est « un *état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté.* » En ce sens, elle est primordiale pour les jeunes des foyers MNA. L'OMS explique que divers facteurs d'ordre social, psychologique ou biologique peuvent avoir un effet direct sur la santé mentale de la personne. Les MNA représentent une population dite « à risque » du fait des nombreuses épreuves liées à leurs parcours migratoires pour certains, mais aussi liées à divers traumatismes pouvant avoir un impact direct sur leur santé mentale.

⁶⁵ Loisirs (point 12.1.8)

⁶⁶ OMS : Organisation mondiale de la santé

Contexte des foyers MNA

Dans les foyers, certains jeunes présentent souvent des troubles d'ordre psychique. Ces derniers se manifestent par des états dépressifs, des addictions diverses (alcool, cannabis, médicaments ou autres). Ils s'observent également avec l'apparition de troubles de l'alimentation ou des comportements alimentaires qui ont un impact important sur la santé physique et psychologique des jeunes qui en souffrent.⁶⁷

Durant leur parcours migratoire, les MNA ont dû faire face à de nombreux événements traumatisants, tels que la séparation d'avec leur environnement, leurs familles et leurs pairs, des situations familiales complexes avec certaines pressions (réussite, envoi d'argent), leur vécu de la guerre, de la pauvreté, l'atteinte à leur intégrité corporelle, etc. Ces différents traumatismes peuvent faire apparaître un grand nombre de symptômes : anxiété, troubles du sommeil, tentatives de suicide, scarifications, état de décompensation, difficultés d'apprentissages. Certains MNA peuvent également souffrir d'autres pathologies.

Dimension thérapeutique

La souffrance psychique des MNA se traduit souvent au travers de divers troubles somatiques et psychiques. Certains MNA se refusent à tout traitement. Comme chez beaucoup d'adolescents, le rapport thérapeutique engendre diverses craintes et pour certains jeunes, la dimension culturelle peut engendrer de la méfiance envers le lien thérapeutique.

L'éducateur se retrouve être un interlocuteur privilégié dans le quotidien du jeune. Dans les situations complexes, il sollicite les partenaires médicaux ou tout autre partenaire dont le lien de confiance avec le jeune permet d'assurer un espace où ce dernier se sent à l'aise pour s'exprimer.

La prise en charge de la santé des MNA est assurée par un réseau pluridisciplinaire comprenant différents partenaires de la santé.⁶⁸ La mise en place de ce réseau est spécifique à chaque jeune et dépend de son état de santé et de ses besoins. Le réseau santé et l'équipe éducative travaille en étroite collaboration afin d'appréhender chaque situation sous un aspect biopsychosocial.

Toute prise de décision concernant le MNA fait l'objet d'une information au curateur.

Réseau des professionnels de soins

L'USMi⁶⁹ porte l'entier du projet santé du MNA. Dès son arrivée, le MNA est adressé aux collaborateurs de l'USMi pour un premier bilan de santé. Par la suite et suivant l'état de santé du MNA, il sera orienté par l'USMi vers d'autres services.

Différentes antennes psychiatriques font également partie du réseau (Passerelle, SUPEA, Hôpital de Nantes). Le jeune est adressé à ces unités en fonction de son lieu de résidence.

Un soutien ambulatoire par l'Equipe mobile pour adolescents (EMA), rattachée aux lieux des consultations psychiatriques, peut aussi intervenir auprès des jeunes. Cette unité collabore également au sein des foyers. Des groupes de parole sont proposés aux jeunes et sont organisés dans les lieux de vie.

⁶⁷ Repérer les problématiques spécifiques (point 12.1.6)

⁶⁸ Collaboration des différents services internes et partenaires extérieurs (chapitre 6)

⁶⁹ USMi : Unité de soins pour les migrants

Les foyers, dans leur ensemble, bénéficient de solides structures sanitaires auxquelles ils peuvent faire appel pour accompagner les MNA lors d'états de crises ou pour des suivis thérapeutiques. Elles jouent un rôle important dans toutes les problématiques traumatiques détectées par les équipes éducatives dans les premières observations qui suivent l'arrivée du MNA.⁷⁰ Leurs collaborations sont importantes tant au niveau du MNA pour la mise en place de son projet individualisé qu'au niveau du soutien apporté aux professionnels par les supervisions cliniques, notamment.

Dimension éducative

L'éducateur a le souci de répondre aux besoins du jeune. La création du lien est primordiale. Il offre des temps d'écoute, repère les faiblesses du MNA, prévient et sensibilise le jeune face à d'éventuels risques de consommation, le soutient, l'accompagne, l'oriente, le valorise et détecte les conduites à risques.⁷¹

L'éducateur se doit aussi de coordonner le réseau de soins, prendre les rendez-vous et tenir informé le curateur des problématiques et des évolutions qui concerne le jeune, notamment sur son état de santé.

L'équipe éducative encourage le jeune à prendre soin de lui, le rassure et le soutient dans son suivi médical. Elle met une importance dans la régularité de ce processus et l'accompagne si nécessaire à certains rendez-vous. A période régulière, l'équipe éducative se réunit pour un colloque traitant des situations d'urgence. Les professionnels du réseau soins sont conviés à participer à ces réflexions.

12.1.3 Soutenir son développement intellectuel, la dimension éducative et scolaire

Les équipes éducatives portent une attention particulière au développement intellectuel dans sa dimension éducative et scolaire. L'objectif est de susciter chez le MNA le désir d'explorer en favorisant sa curiosité et l'acquisition de connaissances. Si la perspective d'une entrée en scolarisation peut représenter une réelle opportunité pour le MNA, il est complexe de définir de façon générale le rapport du MNA à l'égard de l'apprentissage de la langue française et de sa scolarité. Cette perception se caractérise par sa motivation personnelle, sa réalité avec son parcours migratoire, son niveau et parcours scolaire antérieur. La diversité et l'hétérogénéité des profils de MNA à leur arrivée impliquent de rester proche de leurs besoins, de leur projet et de leurs capacités pour les accompagner et les suivre dans leur scolarité.

Arrivée du MNA au foyer et mise en place de la scolarisation

Les éducateurs des foyers MNA ont pour mission d'accueillir de jeunes mineurs venus de pays différents et de les accompagner progressivement vers leur autonomie en favorisant leur socialisation et leur insertion dans la société. Leur processus de socialisation dans un nouveau pays passe par divers apprentissages tels qu'apprendre une nouvelle langue, découvrir et se familiariser à une culture différente, apprendre de nouvelles matières scolaires, trouver un métier. Pour les jeunes requérants d'asiles, l'arrivée en Suisse est un changement qui bouleverse leur vie. Entre leur passé chaotique et leurs objectifs futurs, ils doivent s'adapter rapidement à un autre mode et rythme de vie. Ils ont beaucoup de choses à apprendre dans un laps de temps relativement court

⁷⁰ Evaluation de la personne MNA (chapitre 10)

⁷¹ Concept de prévention dépendances (point 12.1.7)

pour s'intégrer au mieux dans une société aux exigences différentes et aux cursus scolaires plus stricts, en général, que dans leur pays d'origine.

Evaluer ses capacités et ses compétences

L'évaluation officielle réelle des capacités et des compétences liées à l'école ne se fait pas dans le cadre du foyer mais en collaboration avec les établissements scolaires. L'éducateur observe l'évolution du jeune et son niveau d'apprentissage à travers les interactions dans le foyer, mais aussi lors d'entretiens et en l'accompagnant à l'aide aux devoirs.

Ces observations sont ensuite transmises au curateur et à l'enseignant qui se charge de récolter les informations pour poser une évaluation précise quant au niveau scolaire du jeune.

Lorsqu'un jeune MNA arrive au foyer il est inscrit très rapidement à l'école et commence l'apprentissage du français. Il peut également suivre des cours de français proposés par l'entité Intégration et développement de l'EVAM. L'école reste un bon indicateur du développement intellectuel du jeune et de ses capacités d'apprentissage. Il est possible assez vite de déterminer si le jeune a déjà été scolarisé, s'il a acquis l'habitude d'étudier et s'il maîtrise bien sa langue d'origine.

Au sein du foyer, il y a lieu également d'observer sa capacité d'adaptation à un nouvel environnement à travers la compréhension des règles, la capacité à communiquer sans avoir de langue commune, ainsi que les stratégies utilisées par les nouveaux arrivés pour entrer en contact avec les autres jeunes, ceux de sa communauté et les autres tout comme avec les adultes. Ces observations renseignent les équipes sur ses ressources.

Processus scolaire

La scolarité et la formation sont essentielles dans le parcours du jeune MNA, dès son arrivée afin d'acquérir les bases de la langue française, et durant tout son séjour en vue de son intégration sociale et professionnelle. Le fait d'être intégré dans une structure scolaire est très important pour l'équilibre du jeune. Cette intégration participe fortement à sa socialisation en dehors du foyer et donne un sens à ses journées. C'est également la base sur laquelle il va pouvoir imaginer un projet de vie. Ce processus d'apprentissage peut également aider ceux qui quittent la Suisse pour un autre pays et ceux qui sont renvoyés.

La très grande majorité des jeunes accueillis prennent à cœur leur formation. Ils en comprennent l'importance et sont réguliers dans leurs fréquentations et leurs implications dans les différentes structures scolaires et professionnelles.

Pour les jeunes qui ont l'habitude d'étudier, l'école représente un lieu d'apprentissage, de progression, de socialisation et de sécurité. Pour d'autres, les exigences des horaires des cours, la concentration à laquelle ils doivent s'astreindre, les méthodes d'apprentissage et les attentes des professeurs peuvent relever d'un véritable parcours du combattant.

Pour les équipes éducatives, l'accompagnement dans la scolarisation de ces jeunes est une partie importante du suivi que cela soit au sein l'EVAM dans les cours et formations proposées, à l'Ecole de la transition (EdT), à l'école obligatoire, ou dans toutes autres structures aptes à recevoir des MNA en difficultés d'apprentissage telles que des écoles spécialisées ou les mesures de transitions école-métiers. Certains jeunes ne sont toutefois pas intéressés ou pas suffisamment structurés pour entrer dans de tels projets. D'autres MNA ont vécu de tels traumatismes et souffrent de telles séquelles qu'il est difficile de les insérer dans une structure adaptée à leurs besoins.

Le soutien aux devoirs

L'une des préoccupations des foyers est aussi le suivi régulier des devoirs. Les éducateurs font appel à des bénévoles de différents milieux pour accorder un espace de soutien aux MNA. Ces

accompagnements offrent un espace privilégié pour les jeunes car ils bénéficient souvent d'un appui scolaire individuel. Les bénévoles interviennent régulièrement, trois à quatre fois par semaine durant une heure à une heure trente.

Certains jeunes sont parfois réticents à travailler avec des bénévoles. Ils privilégient de faire les devoirs avec les éducateurs, car ils ont besoin d'un lien de confiance pour être disponibles à l'apprentissage.

Les difficultés rencontrées

L'une des difficultés rencontrées est la période qui peut être relativement longue avant de pouvoir vraiment communiquer avec un jeune nouvellement arrivé. Il faut parfois un certain temps pour vérifier si un jeune présente des difficultés de compréhension d'ordre cognitif ou si l'apprentissage du français lui reste complexe et difficile.

Les équipes éducatives doivent parfois pouvoir interpréter des comportements tels que l'agressivité ou le repli sur soi comme étant des signes exprimant une certaine panique face à un environnement étranger. L'entrée dans cet apprentissage de la langue peut également être l'expression de craintes de ne pas pouvoir répondre aux demandes et aux exigences posées.

Certains jeunes n'ont pas été ou très peu scolarisés dans leur pays d'origine. L'apprentissage scolaire peut apparaître très rébarbatif. Par contre, force est de constater qu'ils compensent souvent ces manques par d'autres facteurs d'adaptation comme cultiver des relations personnelles et investir leur environnement manifestant ainsi leur envie d'intégration.

12.1.4 Soutenir le développement social, la dimension humaine et intégrative dans le foyer

Pour l'équipe éducative, le foyer est un lieu collectif privilégié pour l'acquisition des fondamentaux sociaux. Son objectif est de rendre le MNA autonome et acteur de son nouveau projet de vie par la prise de conscience des règles de vie, de la maîtrise de soi par l'expérience de la relation avec ses pairs et avec les adultes impliqués dans son accompagnement.

Cette dimension humaine et cette intégration dans le foyer se construisent autour de différentes actions et accompagnements éducatifs qui permettent d'offrir aux jeunes :

Un foyer favorable à sa sécurité affective et à un climat relationnel positif

La position de l'éducateur est parfois délicate. Dans une grande majorité des situations, les MNA n'ont pas ou plus de parents. Ces derniers sont restés dans le pays d'origine et ils n'ont pas de possibilités d'avoir des contacts avec leurs enfants. Pour représenter le MNA, un curateur est désigné. Les rôles de l'éducateur et du curateur sont très distincts. Les jeunes MNA identifient souvent l'éducateur comme un substitut parental. Cette posture est parfois complexe, l'éducateur doit tenir compte de l'âge du jeune afin de rester cohérent dans le discours et dans la distance requise.

Le lien de confiance se construit lentement et nécessite du temps avant que le MNA accepte le soutien de l'éducateur.

Il est aussi essentiel de le valoriser, de répondre à son besoin de reconnaissance, de lui offrir une critique constructive, de le libérer de la pression, de l'encourager, d'engager le dialogue ainsi que de lui apprendre le respect de soi et des autres.

Un foyer favorable à l'implication éducative dans la vie quotidienne des MNA et qui encourage leur participation

Au foyer, l'équipe éducative souhaite créer une ambiance agréable. Elle encourage les MNA à participer à la vie quotidienne du foyer en y apportant leur contribution et leur participation. Il est important de leur apprendre à respecter leurs lieux de vie en étant soucieux de la propreté et du respect de l'autre. Les MNA sont aussi invités à participer à une activité sportive voire culturelle. Les moments de détente passés dans les locaux communs permettent de créer une ambiance

joviale propice à la création de liens entre les jeunes et les éducateurs. Ils sont également encouragés à participer à la « cuisine éducative » dans le cadre d'ateliers que les éducateurs organisent. La cuisine éducative offre la possibilité de cuisiner certains plats spécifiques et propres à leur culture. Elle permet également de pouvoir accompagner de façon individuelle et plus spécifique des jeunes qui ont des difficultés à s'alimenter en garantissant les apports nutritifs nécessaires et en s'adaptant à leurs habitudes.

Un foyer qui soutient les jeunes MNA en cas de difficultés

Pour soutenir les jeunes en cas de difficultés, l'équipe éducative pratique l'écoute active développée par Carl Rogers. L'éducateur prend du temps pour comprendre la situation. Suivant le degré de gravité, la situation du jeune est reprise au colloque afin que toute l'équipe soit informée et reste attentive aux difficultés vécues par le MNA.

La situation doit être transmise au responsable de foyer, à l'OCTP et signalée aux partenaires externes (USMi, Hôpital, école, famille parrainage).

Toutes les informations concernant le jeune et son suivi se font dans le cadre du code de déontologie des professionnel-le-s du travail social⁷² (confidentialité des informations retransmises et respect de l'intimité du jeune) et tiennent compte d'une éventuelle mise en danger du jeune.

Un foyer qui assure la sécurité physique du MNA

Pour assurer la sécurité du MNA, des surveillants sont présents de 17 heures le soir à 8 heures du matin ainsi que les week-ends. Une relève a lieu à une heure du matin. Les surveillants sont les garants de la sécurité des MNA tant au niveau des locaux que de l'intégrité des MNA. Ils n'interviennent pas dans les chambres et les contrôles dans les étages s'effectuent au moyen de caméras.

Le foyer est aménagé de telle sorte que la répartition des chambres comporte un secteur garçon séparé de celui des filles.

L'équipe éducative reste vigilante et veille à l'intégrité des MNA dans leurs lieux de vie. Elle est la garante du respect de leur espace privé et de leur intimité.

12.1.5 Les rites de passages de l'adolescence

Dans les sociétés modernes, le passage de l'enfance à l'âge adulte se caractérise principalement par des transformations/pubertaires, par une crise d'identité, par des conflits de générations et par une pression des pairs. L'approche sociologique de l'adolescence part du principe que cette étape de vie ne peut être comprise en dehors de son contexte.

Afin de mieux comprendre comment les adolescents se développent, il importe ainsi de se préoccuper du monde dans lequel ils vivent, d'observer comment la société détermine leur vécu et leurs relations sociales.

Les MNA viennent de pays où la culture est très différente et fortement ritualisée dans les passages de l'enfance à l'adolescence et de l'adolescence à l'âge adulte. Ces repères peuvent fortement être autres dans leur pays d'accueil et les déstabiliser.

⁷² Bibliographie (point 20.1) : www.avenirsocial.ch / Code de déontologie

Les rites de passage chez les adolescents MNA

Les rites de passage à l'adolescence sont des rites marquant le changement de statut dans la vie d'un individu. Pour les MNA, le départ de leur pays d'origine ainsi que la rupture avec leur famille peut s'apparenter à un rite de passage.

L'arrivée au foyer

Après leur parcours migratoire, suivi de leur entrée en Suisse, les jeunes MNA arrivent au sein d'un foyer. Dans ce contexte, un nouveau cadre de vie leur est offert, des règles de vie leur sont imposées ainsi qu'un statut légal qui les rend dépendants d'un curateur.

Ces changements sont autant de bouleversements qui doivent être pris en compte par les professionnels dans cette douloureuse transition.

Le rôle de l'équipe éducative est de les entourer, de les comprendre dans leurs souffrances afin de mieux les guider dans cet apprentissage du passage à l'âge adulte.

La scolarité, l'apprentissage, les évaluations

L'école prend une place relativement dominante dans l'espace-temps de la vie des adolescents.

Dès leur arrivée au foyer, les MNA accèdent à un projet scolaire ou professionnel.⁷³ Cela leur permet de s'inscrire dans une réalité où ils devront faire face à des défis tels que l'apprentissage de la langue française, la construction d'un projet professionnel et autant d'épreuves d'évaluations où ils devront montrer leurs compétences et être jugés pour leurs performances. Ces immersions leur permettent de créer des nouveaux liens sociaux, de s'inscrire dans de nouvelles communautés et de comprendre ces nouveaux enjeux avec leurs pairs.

Foyer ou famille

L'adolescent se distancie de sa sphère familiale, en l'occurrence pour les MNA de ses relations avec le foyer, pour se rapprocher de ses pairs. Les rôles « familiaux » seront alors renégociés. Ces changements font partie de l'évolution naturelle d'un adolescent. Elles se manifestent par des conduites d'opposition, de confrontations avec les éducateurs et les professionnels, par un besoin de sortir du cadre éducatif afin de se construire une vie sociale et personnelle autonome. Contrairement à l'enfant, l'adolescent inversera la priorité de ses sphères sociales. Il sera alors plus proche de la sphère de ses pairs (exosystème)⁷⁴ que de sa sphère familiale/éducative (microsystème). Il en résulte une prise d'autonomie, au niveau psychologique, par rapport à son environnement éducatif.

Cette quête d'identité se trouve être une tâche développementale essentielle chez tout adolescent. L'estime de soi grandit progressivement et permet au jeune de se différencier. Cette recherche identitaire s'effectue à l'intérieur du cadre social dans lequel il évolue. Plusieurs facteurs en influenceront le résultat, notamment les relations familiales et dans la situation des MNA, les relations avec les professionnels qui l'accompagnent, les relations avec les pairs et l'appartenance à une communauté.

⁷³ Soutenir son développement intellectuel, la dimension éducative et scolaire (point 12.1.3)

⁷⁴ Ouvrages (point 20.2) : Bronfenbrenner U (1979). The Ecology of Human Development. Experiments by Nature and Design. Cambridge

L'appartenance au groupe

Les échanges avec les pairs tendent à occuper une part importante des relations de l'adolescent au détriment des relations avec les adultes de référence. Des hiérarchies d'influences s'instaurent dans des groupes dont la structure et la composition varient mais deviennent plus sélectifs, excluant souvent la participation et le contrôle familial et en l'occurrence pour les MNA, celui du foyer.

Le besoin d'appartenance à un groupe de pairs revêt une haute importance dans la vie d'un adolescent. Ce besoin lui permet de s'identifier à des personnes extérieures, de s'approprier un rôle et un statut dans la société ou encore d'augmenter l'estime de soi.

L'appartenance à un groupe ethnique est très forte pour les jeunes accueillis dans les foyers MNA, notamment à leur arrivée. En effet, le fait que des pairs parlent la même langue apporte un important soutien dans les premiers moments de socialisation au sein du foyer. Au fur et à mesure de son séjour, le MNA partagera de plus en plus de temps au contact de jeunes de diverses provenances ethniques, développera une appartenance à un groupe de pairs, qui ne sera alors plus uniquement basée sur son pays d'origine ou ses références culturelles.

Réseaux sociaux

Le monde des réseaux sociaux prend une place importante dans la vie de l'adolescent. L'impact du partage d'informations et de photos de soi sur ces réseaux est réel. Il favorise le bien-être, l'image et l'estime de soi s'il est positif, mais pourra également avoir l'effet inverse, notamment si du cyber-harcèlement commence à se créer.⁷⁵

Le silence est très anxiogène chez l'adolescent. Il lui est souvent insupportable et il aura besoin de pallier cette angoisse par une écoute continue de musique ou par le visionnage de vidéos. Les adolescents ont une quantité de médias à leur portée leur permettant d'être constamment connectés à un monde virtuel. Sur le plan individuel, la musique peut aussi contribuer au développement de l'identité personnelle, à l'adaptation au stress ainsi qu'à la régulation émotionnelle. L'écoute permanente peut devenir une fuite utilisée pour éviter la confrontation avec l'adulte et le monde réel.

Sur le plan social, la musique participe au développement de l'identité sociale et culturelle du jeune, dans son intégration auprès de ses pairs.

Les événements en lien avec la culture des MNA

Certains rites peuvent se construire sur des étapes douloureuses vécues par les MNA. Le décès d'un parent resté au pays, voire une grossesse précoce sont des événements qui peuvent donner un statut d'adulte aux yeux de la famille. Dans ces moments, il est relevé la souffrance du MNA en rupture avec ses liens familiaux par l'éloignement de ses proches.

Ces événements particuliers représentent un rituel très fort dans la vie des adolescents. Ils provoquent des émotions, des questionnements, des prises de conscience et des changements de statut à gérer et peuvent également avoir un impact sur leur comportement et leur projet d'intégration.

Cet impact peut être positif, si le MNA prend conscience de sa situation et se responsabilise, mais il peut être négatif si ces événements amènent une pression supplémentaire sur son projet de vie. Le rôle de l'éducateur est de faire en sorte que le jeune puisse vivre au mieux cet événement, d'en

⁷⁵ Concept de prévention dépendances, sexualité, utilisation des médias (point 12.1.7)

trouver le sens, et d'en faire une force afin de continuer de se mobiliser pour son projet d'intégration.

D'autres rituels peuvent aussi trouver leur place dans ce chapitre telle que la découverte de la sexualité. Un grand nombre de ces MNA viennent de pays très marqués par les rites au moment de la puberté. Une séparation des garçons et filles est une réalité dans leur pays et il faut s'interroger sur ces MNA qui vivent la mixité. Les filles MNA peuvent avoir été victimes dans leur pays des coutumes (mariage, excision) ou actes traumatisants (viols) et le rapport aux hommes peut présenter des difficultés dans cette période pubertaire.

12.1.6 Repérer les problématiques spécifiques

Il est observé des spécificités liées au parcours migratoire du MNA. La migration peut être choisie ou forcée mais elle engendre toujours une rupture du lien avec la famille et avec le lieu d'origine. Du jour au lendemain, ces jeunes se retrouvent seuls et sans repères et n'ont plus de contenant pour se sentir en sécurité. Ils sont livrés à eux-mêmes et doivent faire le deuil de leur pays d'origine, voire de leurs parents et s'adapter à une culture totalement inconnue.

Ce sont des jeunes adolescents particulièrement vulnérables. Durant leur parcours, ils ont été témoins de violences physiques et psychologiques. Par leur vécu traumatique, certains de ces jeunes souffrent de troubles ou de problématiques spécifiques.

Plusieurs études ont pu permettre de mettre en avant différentes typologies de MNA⁷⁶ :

*« **Les exilés** sont ceux qui ont fui leur pays à cause de la guerre ou de persécutions. Certains transitent par des camps de réfugiés, d'autres sont recueillis par des proches, des communautés religieuses ou des organisations humanitaires qui tentent de les mettre à l'abri en les envoyant en Europe. Ils sont demandeurs d'asile.*

***Les mandatés** sont envoyés en Europe par leurs familles, pour poursuivre leurs études, travailler. Ces jeunes sont porteurs d'une mission, celle d'aider leur famille restée au pays. La venue de ces jeunes en Europe se réalise dans un projet familial, ainsi les parents qui mandatent leurs enfants ne sont pas toujours indignes, mais se trouvent souvent dans des situations économiques et sociales telles qu'ils considèrent que l'exil est la seule chance pour leurs enfants de réussir et d'échapper à l'avenir incertain que leur réserve leur pays. Ils ont pour la plupart un projet clair et une grande volonté dans l'apprentissage. On constate auprès de ces jeunes un certain niveau d'autonomie et une grande capacité à respecter le cadre qui est posé.*

***Les exploités** sont victimes de la traite : de réseau de prostitution, mendicité. Ces jeunes sont contraints au travail illégal et clandestin, ils viennent en Suisse soit par le biais d'un passeur soit par le biais de réseaux de malfaiteurs.*

***Les errants** étaient déjà dans cette situation dans leur pays d'origine. Vivant dans la rue, ils décident de tenter leur chance dans un pays riche. Ces jeunes qui, abandonnés à eux-mêmes, ont*

⁷⁶ Ouvrages (point 20.2) : Angelina Etienne, « Migration études : synthèse de travaux sur l'immigration et la présence étrangère en France », septembre-octobre 2002

pour la plupart développé une forme d'autonomie et d'auto-gérance, ont un rapport très conflictuel avec le respect du cadre.

Les fugeurs entrent dans le schéma traditionnel de fuite du domicile en raison d'un conflit familial ou de maltraitance. »

Une situation liée à leur statut

Dès leur arrivée en Suisse, les MNA sont en règle générale mis au bénéfice d'un permis N. Par la suite, l'évolution de leur statut de séjour dépendra des décisions prises par le Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM) dans le cadre de la procédure d'asile. L'attente d'une réponse à leur demande d'asile, la précarité de leur statut, les risques de renvoi constituent aussi une spécificité liée à cette population. Tout cela contribue à un effondrement des rêves et des attentes qui peuvent entraîner une désillusion et impacter sur la santé psychique des MNA. Parfois, la pression de la famille ou de la communauté pour travailler ou payer la dette du voyage ajoute une charge supplémentaire au quotidien de ces jeunes adolescents.

Le stress post traumatique

Les MNA sont beaucoup plus exposés aux maladies psychiques de par leur vécu personnel. Il s'agit d'être attentif afin de pouvoir déceler rapidement leurs souffrances pour les orienter et répondre au mieux à leur problématique.⁷⁷

La construction d'un lien de confiance prend plus de temps avec un MNA qu'avec un adolescent "ordinaire". Les MNA sont souvent très méfiants envers les adultes. Les éducateurs doivent faire preuve de beaucoup de patience, d'un grand investissement et se doivent d'être fiables pour réussir à accompagner au mieux ces jeunes. En conséquence, l'éducateur évite de leur poser des questions intrusives sur leur passé et leur parcours migratoire mais il reste ouvert et disponible à accueillir avec bienveillance et empathie leurs histoires de vie.

Spécificités féminines

Une spécificité liée au genre doit être ajoutée. Bien qu'il y ait moins de filles MNA, il ne faut pas oublier la situation de ces jeunes filles, car elle demande une attention toute particulière. Les raisons de la fuite du pays sont souvent différentes de celles des garçons. En plus des facteurs liés aux conflits ou facteurs économiques, les filles peuvent être victimes de prostitution, de mariage forcé. Certaines ont vécu des mutilations telles que l'excision et autres rituels sexuels en lien avec leur ethnie. Durant le parcours migratoire, elles ont été parfois considérées comme des proies faciles et victimes de violences sexuelles et abus de tout genre. Selon plusieurs études⁷⁸, les filles MNA exprimeraient leur mal-être de façon plus intériorisée que les garçons. Elles parlent peu ou pas de toutes les souffrances qu'elles ont endurées parfois depuis leur tout jeune âge. On pourrait donc se questionner sur la nécessité d'une prise en charge particulière pour ces jeunes filles. L'équipe éducative se doit d'adopter une attitude de bienveillance afin de recueillir tous propos ayant trait à leurs souffrances.

⁷⁷ Garantir sa santé psychique (point 12.1.2)

⁷⁸ Ouvrages (point 20.2) : Derluyn, I. et Broekaert, E. (2007). Different perspectives on emotional and behavioural problems in unaccompanied refugee children and adolescents. *Ethnicity & Health*, 12(2), 141-162. doi: 10.1080/13557850601002296
Slodnjak, V., Kos, A. et Yule, W. (2002). Depression and parasuicide in refugee and Slovenian adolescents. *Crisis*, 23, 127-132. doi: 10.1027//0227-5910.23.3.127

Le projet migratoire

Leur projet de migration s'inscrit dans une dynamique de famille élargie. C'est parfois toute la famille ou communauté qui participe au financement de ce long voyage. Ils sont choisis soit par le fait qu'ils sont l'unique homme de la famille soit par la place qu'ils occupent au sein de cette famille. Pour d'autres, ce projet de migration a pour but d'aider le MNA à rejoindre un membre de sa famille en Europe. Ainsi le jeune ou l'adolescent en voie de départ porte en lui la responsabilité de permettre une vie meilleure à sa famille restée au pays. Très souvent, la famille attend de ces derniers une participation financière visant à améliorer leurs conditions de vie. Cette responsabilité impacte sur la vie du MNA dans son pays d'exil.

12.1.7 Concept de prévention dépendances, sexualité, utilisation des médias

Ces accompagnements éducatifs visent à promouvoir tout ce qui est nécessaire à l'entretien de la vie, à favoriser la continuité biopsychosociale du MNA, ainsi qu'à mobiliser ses capacités à prendre soin de lui-même, dimension souvent peu étayée à son arrivée.

Le foyer, un lieu privilégié

De façon essentielle, la vie en collectivité participe à la construction du MNA par sa mission éducative. La vie en collectivité est un lieu d'intervention privilégié pour aborder les aspects de la prévention et repose sur l'engagement et les ressources de plusieurs acteurs, le MNA, le groupe de jeunes, les équipes éducatives et l'ensemble des professionnels intervenant dans les foyers.

L'ensemble de ces acteurs prend en considération à la fois les caractéristiques individuelles du milieu de vie, du contexte et des systèmes, pour contribuer de manière efficace à la promotion de la santé du MNA et à la prévention des conduites à risques qui s'inscrivent dans une même perspective éducative. Le curateur conserve cependant un rôle capital et sa participation reste essentielle tout comme les intervenants extérieurs avec lesquelles les équipes collaborent.

Les compétences à développer chez les MNA

Le MNA dans les diverses phases de son développement et dans sa réalité de migration doit faire face à de nombreux défis dans sa vie quotidienne. Une bonne connaissance de ses besoins permet d'identifier les compétences qu'il doit développer pour bien prendre soin de sa personne.

Les compétences personnelles et sociales sont celles qui permettent au MNA de faire face à ces défis. La description des compétences à développer s'inspire de plusieurs référentiels théoriques. Il s'agit pour le MNA, dans une dimension participative et intégrative, de prendre des décisions réfléchies, de résoudre des problèmes en se montrant critique et créateur, de communiquer de manière efficace en gérant ses émotions, de développer des relations positives et saines, de reconnaître l'autre en faisant preuve d'empathie et d'aménager sa vie de façon constructive.

Les méthodes d'interventions

Les interventions des équipes éducatives visent à informer, prévenir et diminuer les comportements à risques. Elles se concrétisent par des activités collectives et des activités individuelles. Dans les interventions individuelles, les éducateurs référents seront les promoteurs et les organisateurs et peuvent solliciter les intervenants extérieurs. Dans les interventions collectives, l'équipe éducative collabore, sous forme d'ateliers avec l'USMi ou d'autres organismes. Les MNA bénéficient aussi d'interventions collectives proposées par les écoles et les centres d'orientations professionnelles.

Des espaces de parole sont aussi proposés au sein du foyer par les équipes éducatives. Dans les deux modes d'interventions, éducateurs et MNA en sont les acteurs directs et impliqués.

Les interventions collectives

Les études d'évaluation en matière de prévention ont permis d'identifier certaines caractéristiques propres aux interventions efficaces.⁷⁹ Lorsqu'une place privilégiée est donnée aux méthodes qui favorisent la participation active et interactive des acteurs par des jeux de rôles, des mises en situations, des travaux pratiques sur les ressentis et les émotions, l'intervention se révèle plus efficace.

Ces interventions sont destinées à l'ensemble des jeunes du foyer. Les thématiques abordées sont choisies en fonction des besoins et des problématiques observés dans le quotidien. Ces interventions s'appuient sur un ou plusieurs référentiels théoriques, sur des recherches de documentations ainsi que sur des supports et outils pédagogiques collectés ou construits en collaboration avec des intervenants extérieurs.

Les interventions individuelles

Ces interventions touchent le MNA dans sa singularité et dans les spécificités de ses besoins.

Cet accompagnement se concrétise par des entretiens individuels formels ou informels avec le MNA dans son accompagnement éducatif au quotidien. Ces interventions peuvent aussi faire partie des objectifs de son projet individualisé.⁸⁰

Substances psychoactives, tabac, alcool et substances illicites

La consommation de substances est un sujet souvent évoqué dans les foyers MNA car nombreux sont les jeunes qui fument du tabac, du cannabis, ou sont dans une consommation abusive d'alcool ou de médicaments. Fumer ou consommer de l'alcool peut parfois être associé à une dimension de socialisation. A l'inverse, la consommation peut se faire de façon individuelle, tendant plutôt à l'isolement du jeune. La consommation régulière de produits psychotropes ne doit pas être comprise uniquement comme une problématique liée au produit, mais perçue comme l'expression d'un mal-être psychologique important. Cette souffrance doit être prise en considération afin d'éviter que la consommation soit utilisée comme un moyen d'évitement d'une réalité trop difficile à porter pour l'adolescent.

Les équipes éducatives n'ont pas, pour le moment, de protocole relatif aux dépendances. Qu'il s'agisse de tabac ou de toute autre substance psychotrope, leurs rôles sont avant tout de reprendre systématiquement chaque situation de consommation avec le jeune. L'observation, l'écoute et la discussion sont les principaux outils des éducateurs afin de sensibiliser les jeunes sur leur consommation.

En dehors des effets néfastes sur leur santé, la consommation de produits psychotropes peut également s'accompagner de ruptures scolaires ou sociales et de l'apparition de différents troubles (sommeil, concentration, etc.). Les observations quotidiennes de l'équipe éducative permettent de pouvoir échanger avec le réseau santé du jeune sur les préoccupations et sur les changements éventuels de comportement afin de les orienter si nécessaire vers un programme d'accompagnement spécialisé.

L'USMi organise des séances d'information et de prévention en groupe et en individuel.

⁷⁹ Ouvrages (point 20.2) : Blanchet, L., La prévention et la promotion en santé mentale, 1993

⁸⁰ Projet individualisé (chapitre 11)

La structure « DEPART » travaille sur des programmes individuels avec les adolescents et intervient également en intervision auprès des équipes éducatives. Ces temps réflexifs permettent de prendre du recul face à certaines situations, d'établir de nouvelles pistes d'action et aussi de mieux comprendre d'un point de vue théorique, les problématiques de consommation à l'adolescence.

Santé et prévention

L'équipe éducative encourage le jeune à prendre soin de lui, le rassure et le soutient dans son suivi médical. Elle accorde une importance particulière à l'accompagnement du MNA dans ses rendez-vous dans le but de le responsabiliser et de l'amener à se prendre en charge.

La santé psychique est un aspect très présent dans la prise en charge des MNA. La plupart des jeunes accueillis dans les foyers ont des parcours de vie très traumatiques. Les éducateurs les encouragent à s'engager dans un suivi psychologique avec des professionnels aptes à les aider à surmonter leurs traumatismes. La violence est également présente. Ainsi, le jeune est encouragé à exprimer sa violence endogène, sa frustration ou sa colère par d'autres moyens que par des comportements inadéquats. L'équipe éducative l'amène à trouver d'autres manières d'exprimer et de gérer ses émotions et propose des exutoires à cet effet, tels que le sport ou le dessin.

Lorsque cette souffrance psychique s'exprime par de l'automutilation, les professionnels se montrent attentifs à ne pas entrer dans un chantage émotionnel. C'est pourquoi l'équipe éducative s'astreint volontairement de ne pas soigner elle-même les plaies mais donne au jeune le matériel pour qu'il soigne lui-même sa blessure ou alors, l'envoie aux urgences. Ces événements sont ensuite repris en entretien individuel avec les éducateurs référents. Selon la gravité, le curateur et l'USMi sont informés et peuvent également intervenir. Les équipes éducatives se réfèrent à la gestion des crises et procédures pour mieux gérer les problèmes.⁸¹

En dehors des actions éducatives au quotidien, l'USMi anime des journées de promotion de la santé en petits groupes, avec des traducteurs, pour aborder différents aspects de ces problématiques. Les équipes éducatives sont associées à l'organisation de ces journées.

Sexualité et prévention

Les questions autour de la sexualité restent encore très taboues dans l'accompagnement éducatif. Il n'en demeure pas moins que ce sujet doit être abordé auprès des MNA. Il est important que les éducateurs référents prennent le temps d'aborder les questions liées à la sexualité, à l'homosexualité et à la contraception.

Des rencontres régulières avec des intervenants de « PROFA » et d'« ASTREE » permettent à l'équipe éducative de mieux comprendre leurs questionnements autour de la sexualité des MNA. Les équipes peuvent aborder certains domaines afin d'intervenir et accompagner au mieux les adolescents.

La relation avec les pairs est primordiale durant cette période où les adolescents établissent leurs premières relations amoureuses. Des enjeux émotionnels se jouent dans la relation à l'autre et certains MNA peuvent vivre un conflit de loyauté en lien avec leur culture d'origine et ce qu'ils découvrent. Il est donc important de pouvoir répondre à leurs questions. Pour les MNA, parler de relations affectives est parfois plus simple que qu'aborder la sexualité.

Il est à noter que les foyers MNA peuvent accueillir et accompagner certains MNA qui ont fui leur pays pour des raisons d'orientation ou d'identité sexuelle.

⁸¹ Gestion des crises et procédures pour mieux gérer les problèmes (chapitre 14)

La prévention au niveau de la sexualité, ou plutôt la promotion de la santé sexuelle est un axe majeur dans le suivi de jeunes adolescents. Au sein des foyers MNA, l'aspect culturel et/ou religieux doit être pris en compte et être intégré dans la réflexion générale liée à ce sujet.

Dans le cadre de son travail dans les foyers, l'USMi propose des programmes d'approche sur la sexualité. Cela s'effectue dans le respect et la compréhension du vécu du MNA. L'USMi anime aussi des ateliers de promotion de la santé sur le thème de la santé sexuelle.

Utilisation des médias et prévention

L'utilisation des médias concerne les supports électroniques tels que les téléphones portables, les ordinateurs et la télévision. De plus en plus de jeunes passent beaucoup de temps devant les écrans. Ce phénomène s'appelle l'hyper connectivité. Ce terme intègre la notion d'écran, ainsi que son contenu comme les jeux vidéo, les réseaux sociaux et toutes les activités pratiquées à partir d'un support électronique. Dans le travail éducatif de prévention des dépendances, le bon usage des écrans tient une place importante.

Les foyers mettent à disposition des jeunes des ordinateurs que ce soit pour effectuer des recherches et des travaux scolaires mais également pour des activités de loisirs. Des horaires sont mis en place pour l'accès à la salle informatique. Ce règlement définit également le temps imparti pour chacun, permettant ainsi un contrôle sur la durée des utilisations.

A l'arrivée du MNA, les éducateurs lui expliquent les points importants à respecter lors de l'utilisation des ordinateurs de la salle informatique et si le jeune veut pouvoir en bénéficier, il doit signer le « Contrat d'utilisation des supports électroniques ».⁸²

Ce document règle les usages, les lois, les droits et les modalités inhérentes à l'utilisation des supports électroniques ainsi que les responsabilités des équipes éducatives. Il est signé par le curateur, les éducateurs référents et le responsable de foyer.

Internet et les réseaux sociaux étant de plus en plus présents dans la réalité quotidienne des adolescents, il est important de renforcer la prévention liée à l'utilisation de médias numériques.

Hormis l'éventuel risque d'addictions aux écrans, l'utilisation de certains sites ou réseaux sociaux peut parfois être nuisible pour le jeune. Il est donc essentiel de les sensibiliser à l'utilisation et la diffusion d'images ainsi que sur leurs éventuelles répercussions et sur la fiabilité de certaines informations. Le jeune peut se retrouver harcelé tout comme il peut se retrouver dans la position de l'harceleur. Il est de la responsabilité des professionnels de les sensibiliser et de les informer aux aspects légaux des délits poursuivis d'office ou poursuivis sur plainte.⁸³

Le téléphone portable est le support électronique devenu indispensable pour les jeunes. Il a changé leurs habitudes, leurs manières de fonctionner et de communiquer. Pour le MNA, c'est souvent son seul moyen de communication avec sa famille et ses proches. Bien utilisé, il permet au jeune de rester en lien avec ces derniers et représente ainsi une réelle opportunité.

12.1.8 Loisirs

Dans une perspective d'intégration des jeunes MNA, tant au niveau culturel, artistique que sportif, il reste primordial de définir quels sont les enjeux et les défis à relever pour l'équipe éducative, ainsi que le cadre dans lequel ces activités s'inscrivent.

Les loisirs sont un moyen pour les jeunes d'extérioriser leurs pensées, de se créer un espace d'expression tant physique que verbal où ils peuvent déposer certains éléments liés à leur

⁸² Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Contrat d'utilisation supports électroniques

⁸³ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Contrat d'utilisation supports électroniques

quotidien. C'est également le lieu idéal de création et de renforcement des liens entre le pays d'accueil et leurs perceptions, de se confronter à la société d'une autre manière que par leur statut de requérant.

Objectifs généraux

Il convient de distinguer deux types de prestations offertes aux jeunes : les loisirs proposés dans le cadre du foyer et les loisirs externes (club de sport, appartenance à un groupe, église, bénévoles, famille de parrainage).

Les choix de loisirs ou de divertissements se font, dès que possible, en co-construction avec les jeunes. Ce sont également ces derniers qui vont choisir vers quel sport ou quelle activité ils veulent s'orienter hors du foyer.

Il n'est jamais imposé à un jeune de participer à une activité mais par contre le travail éducatif va s'atteler à le sensibiliser aux multiples avantages et bénéfices que ces loisirs peuvent avoir sur son bien-être.

Loisirs internes

Dans certains foyers, des animations sont proposées chaque week-end aux jeunes, ainsi que durant les vacances scolaires. La mise en place d'activités de loisirs permet aux jeunes d'avoir une occupation pour la journée ou la demi-journée et de pouvoir sortir de leur quotidien au foyer. C'est aussi l'occasion de découvrir d'autres horizons tant sur le plan culturel que dans le domaine sportif. Dans les foyers, les activités proposées varient en fonction des saisons et selon la sensibilité et les intérêts des éducateurs. Des flyers sont affichés pendant la semaine pour informer les jeunes des activités à venir.

Durant les vacances scolaires, les activités sont davantage orientées vers l'extérieur et la priorité est donnée à l'organisation et la participation collective des jeunes. Elle se retrouve dans l'originalité et dans la variété des thèmes retenus.

Ces activités se déroulent sur la journée avec au minimum deux éducateurs présents. Un pique-nique agrémenté le repas du midi. Par temps de pluie, des jeux de société sont aussi proposés au foyer pour les jeunes qui le souhaitent.

Activités spécifiques aux jeunes filles MNA

Bien qu'elles soient minoritaires, des activités spécifiques aux jeunes femmes MNA ont été pensées. A l'interne, des ateliers ayant trait à leur féminité et à leur condition de femme sont proposés. A l'extérieur, des cours de yoga ou piscine sont suggérés et sont encadrés par des bénévoles.

Camps d'été

Un camp d'été est pensé et mis en place dans chaque foyer afin de proposer des activités ludiques aux jeunes pendant leurs vacances scolaires. L'organisation d'un camp s'effectue en collaboration avec les jeunes. Il leur est demandé de participer à l'élaboration du projet, de se positionner sur le choix du lieu ainsi que sur leurs souhaits d'activités. Ils sont également sollicités pour la gestion des tâches quotidiennes. Ces périodes de camp sont propices pour que les jeunes soient acteurs à travers les tâches qui leur incombent dans la vie quotidienne comme la préparation des repas avec l'aide des éducateurs, la confection des menus, faire les courses en respectant le budget.

Les jeunes ne sont donc plus considérés comme des consommateurs mais comme des acteurs de leurs loisirs tout en leur donnant plus de responsabilités dans les objectifs éducatifs visés. Ces expériences contribuent à leur processus d'autonomie.

Les fêtes d'anniversaires

Les fêtes anniversaires sont organisées au sein des foyers sous différentes formes. C'est toute une équipe, éducateurs et jeunes, qui organise et prépare ces événements. Un goûter ou un repas spécial est proposé. Un cadeau, sous forme de bon ou autre, est offert au jeune.

Le passage aux 18 ans est un moment symbolique pour le MNA. Cet accès à la majorité signifie, pour certains, un départ imminent du foyer et pour la majorité d'entre eux un passage vers de nouvelles responsabilités et l'accession à plus d'autonomie. Ce moment crucial ritualise également le passage de l'adolescence à la vie adulte et à son changement de statut.

Les clubs de sport

Dans un souci d'intégration sociale, il demeure important que les jeunes puissent s'activer hors du foyer et rejoindre des espaces où ils sont en contact avec des jeunes issus d'autres horizons. Cela leur permet de perfectionner leur posture sociale et l'apprentissage du français.

Les sports collectifs représentent de bonnes opportunités pour prendre de la distance avec la vie du foyer et pour pouvoir s'exprimer, tant physiquement que psychologiquement dans une discipline choisie par le jeune.

L'engagement des bénévoles dans les animations

Les bénévoles sont aussi engagés et participent à certains projets d'activités avec les jeunes. Ils prennent parfois part aux animations principalement durant les vacances scolaires ou lors de la préparation de fêtes annuelles comme les fêtes de fin d'année. Certains groupes de bénévoles proposent des activités sur l'extérieur. Ces activités se déroulent sur les week-ends mais aussi sur les soirées en semaine comme partager un repas, faire une sortie au cinéma, les inviter à passer du temps chez eux.

Les familles de parrainage

En plus de leur rôle de soutien et d'accompagnement,⁸⁴ certaines familles proposent des activités avec les jeunes sur les week-ends mais aussi durant les soirs de semaine tout comme les bénévoles.

Les budgets

Les budgets pour les projets d'animation et de camp font l'objet d'une procédure. Les objectifs sont explicités ainsi que les moyens à prévoir et les directives concernant les budgets alloués.

12.2 Soutenir l'intégration sociale et progressive et développer l'autonomie

Afin de mieux s'adapter dans son pays d'accueil, les éducateurs référents accompagnent le jeune dans un processus de socialisation. Dans ce travail d'accompagnement, ils aident le jeune à comprendre et à intégrer les divers éléments composant son nouvel environnement (valeurs, normes, codes symboliques et règles de conduite). Ce processus a pour but d'amener le jeune à se situer et évaluer ses possibilités, ses capacités et ses difficultés d'insertion pour qu'il en prenne progressivement conscience.

Dans un premier temps, et dès que possible après son arrivée au foyer, le jeune est inscrit dans un processus de scolarisation ou de formation. Il est orienté vers différentes écoles ou cours de français en fonction de son niveau. Il est ainsi rapidement intégré dans un cursus scolaire proche de son nouveau lieu de vie.⁸⁵

⁸⁴ Travail en lien avec la famille, le parent proche, la famille de parrainage, les bénévoles (point 12.4)

⁸⁵ Soutenir son développement intellectuel, la dimension éducative et scolaire (point 12.1.3)

Par le biais de l'intégration dans des clubs sportifs ou dans des activités de loisirs, le jeune est amené à côtoyer d'autres personnes que celles de son réseau école ou du foyer. Les sorties culturelles avec l'équipe éducative, l'école ou la famille d'action parrainage, permettent aussi au jeune d'observer, de comprendre et de se familiariser progressivement avec un certain nombre de codes propres à son pays d'accueil. Le jeune est également sensibilisé au bien-vivre ensemble, dans la nature de ses relations avec les autres et dans l'adéquation de ses comportements.⁸⁶

Développement de l'autonomie

Au travers du suivi du jeune au quotidien, l'une des missions de l'éducateur et de l'ensemble des professionnels impliqués est d'encourager et d'associer le jeune au mieux dans ses actions visant à l'autonomie. Il s'agit d'amener le jeune à être acteur de son processus d'autonomisation en l'aidant à développer diverses aptitudes à avoir, comment vivre de manière autonome, comment évaluer ses capacités et ses difficultés, comment se fixer des objectifs et comment définir les moyens et les soutiens nécessaires à ses apprentissages.

Le jeune est aussi sensibilisé au fait que le processus vers son autonomie ne veut pas forcément dire qu'il doit tout assumer sans aucun soutien, mais qu'il peut aussi s'appuyer sur l'ensemble des professionnels du foyer ainsi que sur les autres personnes ressources du réseau.

Dans ce travail complexe, chaque collaborateur a pour but d'encourager le jeune à fournir ou à poursuivre les efforts nécessaires pour se responsabiliser et ceci malgré les écueils inhérents à tout travail éducatif.

Durant son placement au foyer ou en appartement éducatif, le jeune apprend à prendre soin de son lieu de vie, à réaliser certaines tâches administratives, à cuisiner, à se rendre seul à ses rendez-vous, à formuler des demandes, à connaître ses droits et devoirs. L'éducateur l'aide à fixer des priorités et à faire des choix pour se prendre en charge et poursuivre son projet en vue de sa majorité ou de sa sortie du foyer.

12.3 Soutenir le MNA dans sa scolarité et dans sa formation professionnelle

12.3.1 Construire un projet scolaire ou professionnel

La construction d'un projet scolaire ou professionnel se fait par le biais d'entretiens individuels et fait partie de son projet individualisé.⁸⁷ En effet, l'éducateur référent accompagne le jeune dans une démarche pédagogique afin qu'il se questionne et s'implique dans une recherche de formations.

La construction d'un projet de formation scolaire ou professionnelle implique que l'éducateur, en collaboration avec les enseignants, les conseillers en orientation et les curateurs permettent aux jeunes de développer des compétences liées à leurs capacités à élaborer un projet.

Selon Jean-Pierre Boutinet,⁸⁸ « *Le projet relève des conduites intentionnelles chargées d'orienter une action humaine individuelle ou collective et à ce titre il conjugue continuellement en son sein*

⁸⁶ Valeurs et règles de vie en foyer (point 8.10)

⁸⁷ Projet individuel (chapitre 11)

⁸⁸ Ouvrages (point 20.2) : Jean Pierre Boutinet, L'ABC de la VAE, Edition ERES, Toulouse 2001

des questions opérationnelles à travers son orientation et des questions de sens associées aux motifs qu'il se donne. Pendant très longtemps, historiquement, il est apparu plus vécu que conceptualisé, il est devenu aujourd'hui dans nos initiatives un repère explicite indispensable. »

Le projet scolaire

A l'arrivée d'un MNA dans son foyer d'accueil, la première étape consiste à l'inscrire dans une école en fonction de son âge. Si le MNA a moins de 15 ans, le curateur inscrit le jeune dans une classe d'accueil d'une école obligatoire conformément à l'article 6 de la Loi scolaire du 12 juin 1984. Le délai d'attente peut être de quelques semaines. Durant ce laps de temps, le MNA se rend à des cours semi-intensifs (3 demi-journées) de français langue étrangère à l'EVAM pour apprendre les bases du français. Il est nécessaire de passer des tests pour évaluer ses compétences et l'enclasser en fonction de son niveau.

Si le MNA est déjà âgé de plus de 15 ans, l'éducateur du foyer sollicite les éducateurs en milieu de formation au centre de formation de l'EVAM afin d'inscrire le MNA à des cours intensifs (cours de français quotidiens et de mathématiques deux après-midis par semaine). Les sessions des cours intensifs durent six mois. Il se peut que le MNA ne puisse pas débiter immédiatement les cours intensifs et devra de ce fait suivre les cours semi-intensifs jusqu'au commencement d'une nouvelle session.

A l'approche de la fin de la scolarité obligatoire ou après environ deux sessions de cours intensifs au centre de formation de l'EVAM, une orientation est proposée par les professeurs. Suivant le niveau et l'intérêt du MNA, il est dirigé dans différentes structures post-obligatoires (mesures de transitions T1), Semestre de Motivation (SEMO), Ecole de la Transition (EdT), Centre d'Orientation et de Formation Professionnelles (COFOP). Certains jeunes sortant de l'école obligatoire et possédant un très bon niveau de français parviennent à trouver une place de préapprentissage.

La majorité des jeunes suivent ce parcours scolaire mais il y a également des exceptions. Certains MNA ne parviennent pas à suivre ce rythme scolaire. C'est le rôle des travailleurs sociaux (éducateurs des foyers, conseillers en orientation EVAM, curateur) de réfléchir à des alternatives de formation adaptées pour la personne. Certains jeunes ont des difficultés d'apprentissages importantes et devront suivre des programmes spéciaux afin qu'ils ne se retrouvent pas à l'écart sans projet d'avenir.

Le projet professionnel

Après l'obtention de leur attestation de préformation et le passage de tests, les jeunes rejoindront l'Ecole de la Transition (EdT) dans l'un des sites rattachés au secteur géographique du foyer. Cette passerelle vers le monde professionnel est prévue pour durer une année, mais il arrive fréquemment que des jeunes ne réussissent pas à décrocher une place de préapprentissage après une année d'EdT. Dans de rares cas et seulement s'ils ont montré une grande détermination pendant l'année, il est possible de prolonger l'inscription à l'EdT.

Si ce n'est pas possible, le jeune est renvoyé vers les conseillers en orientation de l'EVAM pour déterminer, selon le projet du jeune, si une autre mesure de transition est possible afin de lui permettre une insertion professionnelle. Cette période est particulièrement délicate d'autant plus qu'elle survient régulièrement en même temps que le passage à la majorité. Un grand risque de rupture est donc présent.

A l'école de la transition, le projet professionnel se construit avec les enseignants et suivant un programme où une large part est consacrée aux stages pour permettre aux jeunes d'approcher un maximum de métiers. Des journées sont également consacrées à la découverte des métiers.

Accompagnement éducatif

Le rôle de l'éducateur consistera à soutenir le projet et à prendre du temps pour expliquer aux jeunes les différentes étapes à effectuer pour rechercher un stage. L'objectif est de les accompagner pour qu'ils parviennent à une certaine autonomie dans leurs recherches. La barrière de la langue est souvent une difficulté et l'éducateur se doit d'utiliser d'astuces et de conseils pour que le jeune acquière de la confiance en lui. Il l'accompagnera notamment dans le cadre de la rédaction des postulations à un stage.

12.3.2 Suivre sa scolarité ou son projet professionnel (stages)

Après quelques mois d'acclimatation en Suisse, les MNA trouvent petit à petit leur place dans le système de formation du canton de Vaud. Dans un premier temps, ils intègrent les classes d'accueil et d'intégration pour l'apprentissage du français. Pour la majorité d'entre eux, l'objectif est de trouver une place d'apprentissage pour accéder à une formation professionnelle initiale avec attestation fédérale (AFP) ou un certificat fédéral de capacité (CFC).

Les éducateurs référents sont garants de l'organisation des projets scolaires et des projets de formations en collaboration avec le jeune, le curateur et l'école. Dans le cadre de son projet individualisé⁸⁹, des objectifs spécifiques sont posés et des bilans réguliers sont effectués sur les évolutions et sur les difficultés rencontrées pour y remédier.

Suivi scolaire

Lorsqu'un jeune suit un cursus scolaire, il est important d'être attentif à son quotidien pour l'accompagner au mieux afin de lui donner un maximum de chances de réussite.

Gestion des devoirs

L'une des préoccupations des éducateurs est le suivi des devoirs. Il est important de soutenir le jeune et de l'habituer à être régulier dans ses réalisations. L'aide aux devoirs par les bénévoles est précieuse.⁹⁰ Les auxiliaires éducatifs maîtrisant bien la langue française peuvent aussi les assister. Certains jeunes créent de réels liens avec ces personnes par le biais de l'aide aux devoirs. Pour les éducateurs, l'aide aux devoirs est aussi un temps privilégié pour suivre les progrès des jeunes. Il permet la création du lien de confiance.

Gestion des absences

Pour les MNA qui n'ont jamais été scolarisés, il leur est difficile de tenir le rythme scolaire sur le long terme. Le rôle de l'équipe éducative est d'encadrer les levers, en passant plusieurs fois dans les chambres pour les encourager et les motiver.

La présence des MNA à l'école est parfois très irrégulière. Les jeunes, avec leurs multiples vulnérabilités, sont contraints à un grand nombre de rendez-vous médicaux ce qui augmente leur taux d'absentéisme. Lorsqu'ils sont malades, les éducateurs les responsabilisent en leur demandant de téléphoner personnellement au secrétariat des écoles. Les éducateurs référents sont régulièrement en contact avec les enseignants pour faire le point sur les absences des jeunes et réfléchir à des solutions pour mieux les encadrer et comprendre les raisons de cet absentéisme.

⁸⁹ Projet individuel (chapitre 11)

⁹⁰ Travail en lien avec les familles, le parent proche, la famille de parrainage, les bénévoles (point 12.4)

Gestion des relations avec les autres élèves et les enseignants

Les éducateurs ont également un rôle d'accompagnant sur demande des jeunes lorsqu'un conflit les oppose à un élève ou à un enseignant. Il est important de répondre à leurs demandes et de les soutenir car ces situations peuvent péjorer leur présence aux cours et le suivi de leur scolarité.

Suivi professionnel

Recherche de stage ou formation professionnelle

Les démarches pour la recherche d'une formation professionnelle et la construction d'un projet sont en majorité effectuées dans le cadre de l'EdT. Ce n'est certes pas suffisant si un maximum de chances doit être donné à un jeune pour trouver une place de stage. Les éducateurs référents vont donc encadrer le jeune dans les diverses démarches tels que la rédaction de dossiers de postulation, les téléphones aux employeurs, la recherche de nouveaux lieux de stages et les conseils en lien avec ces actions. L'éducateur reste présent dans toutes ces étapes, y compris en assistant le jeune lors de sa présentation chez un éventuel employeur. A l'issue d'un stage, il arrive que l'employeur rédige un bilan final qu'il transmet aux écoles et au curateur.

Stages

Avant d'obtenir une place de formation en entreprise, les jeunes doivent entreprendre différents stages de courtes ou de longues durées. Certains MNA mesurent mal les enjeux de la réalité du monde du travail. Les éducateurs sont particulièrement attentifs à prendre en compte ces difficultés pour les aider à accéder à un emploi et à s'insérer professionnellement. Ce soutien éducatif vise à éviter que ces premières expériences professionnelles fassent l'objet de ruptures et de mises en échec du jeune.

Gestion des horaires

L'entrée dans le monde professionnel implique des horaires différents du monde scolaire. Il est important que l'équipe éducative soutienne le jeune dans ces changements à même de procurer une certaine fatigue. Elle le rendra attentif à l'importance d'une bonne hygiène de vie nécessitant en priorité, des heures de sommeil régulières.

Relation avec les employeurs

Les éducateurs référents ont le souci de soigner les relations avec les employeurs surtout quand l'enjeu est une possibilité de place d'apprentissage. Ils doivent sensibiliser les jeunes et les motiver à défendre leurs intérêts par l'expression de leur motivation et de leur implication. Les éducateurs effectuent régulièrement des téléphones et des points de situation avec le lieu du stage. Il est important d'anticiper ces contacts afin de ne pas devoir intervenir qu'en cas de difficultés.

Certains employeurs sont rassurés par ce suivi. Ils reconnaissent n'être pas toujours très à l'aise avec le statut des jeunes MNA par manque d'informations. Il est important que le curateur soit alors impliqué pour répondre aux questions en présence. Le groupe Emploi de l'EVAM constitue également une ressource.

L'apprentissage

L'entrée en apprentissage doit être très accompagnée et encadrée. Le MNA, comme tous les jeunes, a le sentiment qu'il a atteint son objectif et que tout est acquis. Faire une AFP ou un CFC représente certaines difficultés.

Les problèmes affectant les MNA se caractérisent notamment par un cumul de difficultés professionnelles, scolaires, de santé ou sociales, résultant de leur parcours souvent chaotique et parsemé de ruptures. Afin de mettre en place des actions éducatives en faveur de ces jeunes particulièrement exposés à un risque de marginalisation, l'équipe est attentive à apporter un soutien particulier sur le plan psychologique. La voie de l'apprentissage est une voie exigeante qui demande au jeune de gérer les exigences de son lieu de formation, de son entreprise, les aspects

de sa vie personnelle et les insécurités liées à sa situation et à son statut légal. Dans ce contexte, les jeunes peuvent connaître certains découragements.

Les apprentissages peuvent se faire de deux manières : en école professionnelle ou en entreprise. Le processus de suivi en école rejoint les points de l'apprentissage, des stages et du cursus scolaire.

L'éducateur devra accompagner le jeune dans un grand nombre de démarches financières tels que les frais de transport, repas, matériel professionnel.

Pour les jeunes qui réalisent un revenu, l'éducateur s'assure de la bonne transmission et de la bonne compréhension du principe de subsidiarité.

Mise en échec du processus

Il arrive que certains MNA aient beaucoup de peine à se concentrer sur leur formation et se laissent submerger par leurs diverses incertitudes, surtout lorsque le choix du métier n'était pas tout à fait conforme à leurs aspirations. Il est important dans ces moments d'analyser avec les jeunes les facteurs souvent complexes et multiples qui génèrent ce manque de motivation tout en maintenant un dialogue ouvert et en les incitant à construire des stratégies aidantes pour éviter leur mise en échec.

Parfois face aux exigences accrues des apprentissages, un jeune peut mettre fin à sa formation. Dans cette situation, l'équipe éducative insiste pour qu'il maintienne le même rythme de vie au quotidien par des exigences posées en ce qui concerne le lever, les cours de français, les réflexions et recherches actives d'une formation ou d'un emploi.

En cas de rupture, ils sont adressés aux conseillers en orientation de l'EVAM qui peuvent proposer des formations internes.

Dans toutes ces situations, l'engagement du curateur revêt une importance capitale. Ce dernier doit parfois interpellé le SPJ (situations AI, Inizio, Verdeil) afin de soutenir le projet d'un point de vue éducatif et financier.

12.4 Travail en lien avec la famille, le parent proche, la famille de parrainage, les bénévoles

L'EVAM s'est doté d'un réseau d'accompagnants pour encadrer et soutenir les MNA. Il est vital que le MNA n'ait pas que le foyer comme seul lieu de référence mais qu'il bénéficie d'autres expériences de vie partagées par des rencontres, des apports mutuels et par la création de liens différents. Différentes personnes gravitent autour des MNA et peuvent jouer un rôle important dans l'accompagnement et le soutien des multiples difficultés qu'ils rencontrent dans leur quotidien.

Famille et parents proches restés dans leur pays d'origine

Chaque jeune garde un lien singulier avec ses proches restés au pays. Certains n'ont plus de contact, par choix ou parce qu'ils n'ont pas de possibilités de joindre leur famille, d'autres ont des nouvelles de manière sporadique ou au contraire de manière régulière. Peu importe la fréquence des contacts, la famille d'origine exerce une influence significative sur le développement et le bien-être des jeunes.

Les éducateurs et le curateur ne peuvent pas effectuer un travail à distance avec la famille. Pour eux, les informations sur la famille du jeune sont lacunaires. Ils ne connaissent pas toujours la situation de la famille dans le pays d'origine et la nature des liens que le jeune garde ou entretient avec elle.

Les jeunes qui n'ont plus de nouvelles de leur famille, sont constamment inquiets, d'autant qu'ils vivent dans un cadre sécurisant ignorant tout de la situation de leurs proches.

L'essentiel est de pouvoir créer un lien de confiance avec le jeune afin de percevoir quels types d'influence exercent sa famille sur ses décisions et son bien-être. Petit à petit et en fonction des relations de confiance établies en Suisse, les jeunes se confient. Les professionnels peuvent alors

les aider à sortir progressivement des conflits de loyauté pour les amener à se positionner entre leurs désirs et leurs devoirs envers leur famille d'origine.

Famille et parents proches en Suisse

Les jeunes MNA du foyer sont, par définition, arrivés sans représentants légaux en Suisse. Néanmoins, certains ont des personnes résidant en Suisse avec lesquelles ils sont liés par différentes relations filiales ou culturellement reconnues comme famille proche. Ces personnes peuvent être considérées comme de réelles ressources affectives et sociales. Ces opportunités relationnelles sont investiguées et développées par les équipes éducatives et le curateur.

Ces différentes personnes peuvent avoir fait le trajet migratoire avec eux. Les jeunes peuvent également les retrouver après des parcours migratoires différents et les rencontrer pour la première fois en arrivant en Suisse. Les MNA résidant au foyer peuvent rendre visite à leur famille. Ils ont aussi la possibilité d'aller vivre avec leurs proches parents. Dans ces deux cas de figures, l'accord du curateur est requis.

Avoir de la famille proche en Suisse permet aux jeunes de conserver ses références culturelles (religion, langue, histoire familiale, etc.). Cela peut aussi devenir complexe lorsque le jeune s'accoutume à la vie en Suisse. Les adolescents en pleine construction identitaire font parfois le choix, au fil du temps, de renoncer à certaines coutumes de leur pays d'origine au profit de nouvelles normes inhérentes à la Suisse. Cela peut créer des conflits de loyauté entre le jeune et sa famille et devenir une source d'inquiétudes pour lui.

A nouveau, l'importance est de pouvoir thématiser cela avec les jeunes pour les soutenir dans leur construction identitaire et les soulager du stress que cela peut générer.

S'il est possible d'avoir un lien avec la famille présente en Suisse, il est intéressant pour les éducateurs référents d'établir des échanges réguliers avec eux. La problématique de la langue reste cependant souvent une barrière.

Les bénévoles

Dans le but d'une meilleure intégration du MNA, les bénévoles sont une ressource importante dans son accompagnement.

Les bénévoles viennent au foyer les soirs de semaine, de façon régulière, sur des temps définis, pour fournir une aide aux devoirs en complémentarité aux éducateurs.⁹¹ Ils sont présents dans l'accompagnement des loisirs principalement durant les week-ends.⁹²

Ils offrent un réel soutien dans l'encadrement et dans les propositions qu'ils amènent aux éducateurs dans différents domaines lors des moments d'échanges.

Les bénévoles s'engagent en signant une charte de bénévolat.⁹³

Familles « Parrainages »

« Action-Parrainage » est un projet qui vise à favoriser l'intégration des personnes migrantes, notamment par la construction de liens sociaux, la participation à des activités de tous types avec des parrains/marraines ou des familles de parrainage.

Sur requête du jeune, une demande peut être faite auprès d'Action Parrainage pour qu'une famille de parrainage puisse lui être attribuée. Une famille de parrainage permet aux jeunes de créer des liens avec des personnes venant de Suisse et en dehors du foyer. C'est une grande ressource tout

⁹¹ Prestations offertes aux MNA (chapitre 12)

⁹² Loisirs (point 12.1.8)

⁹³ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Charte pour les bénévoles

au long du parcours du jeune en Suisse, également après sa majorité lorsque les autres soutiens, suivi éducatif et apports du tuteur prennent fin.

Modalité pour une demande à « Action-Parrainage »

Le jeune rédige avec l'aide d'un éducateur un courrier, dans lequel il se présente, expliquant les raisons de sa demande. Il précise si son souhait est de partager des activités diverses, d'être accompagné dans la phase de transition à sa majorité, ou si sa préférence va vers un parrain ou une marraine seul-e ou plutôt une famille. Cette demande est envoyée à Action-Parrainage avec copie au curateur du jeune.

Pour la suite de la procédure, les responsables d'Action-Parrainage répondent au courrier du jeune en proposant un-e parrain/marraine ou famille qui lui correspondrait au mieux. Une rencontre est agendée entre les deux parties, en présence d'un éducateur référent et le coordinateur du projet. Lors de cette réunion, le jeune et les parrains/marraines ou famille se présentent, font connaissance et s'échangent leurs numéros de téléphone. Ils définissent ensemble leur première rencontre hors du foyer.

La collaboration avec les parrains/marraines s'établit différemment selon les situations. Certains prennent directement contact avec les jeunes afin d'organiser les différents rendez-vous. D'autres préfèrent, dans un premier temps, collaborer avec les jeunes et les éducateurs référents. Il arrive que certaines demandes nécessitent l'accord du curateur (notamment, pour passer une nuit chez le parrain/marraine). Ces informations sont ensuite communiquées à l'ensemble de l'équipe éducative. Les éducateurs s'engagent à prendre régulièrement des nouvelles et se tiennent à disposition pour répondre aux questions des parrains/marraines ou famille de parrainage.

Dans certaines situations, ils sont considérés comme des personnes ressources et peuvent être invités à différents rendez-vous, voire participer aux réseaux concernant le jeune. Les curateurs et l'équipe éducative se doivent d'être clairs avec les parrains/marraines ou famille quant aux limites possibles de leurs interventions (notamment concernant les démarches propres aux procédures d'asile).

Au bout de plusieurs mois de parrainage, un bilan est demandé par Action-Parrainage. Le parrain/marraine, famille et jeune remplissent un document en répondant à quelques questions sur la relation de parrainage. Suite à cela, les responsables d'Action-Parrainage décident s'il y a besoin de rencontrer l'une ou l'autre des parties. Au-delà de ce bilan, une évaluation de la situation peut s'établir à tout moment avec les éducateurs référents et le curateur.

Il est important au moment d'attribuer une famille de parrainage au jeune, qu'il puisse nommer ses attentes et envies pour vérifier qu'elles correspondent à celles de la famille de parrainage. Il s'agit d'éviter l'engouement de certaines familles qui d'emblée proposent des rencontres très fréquentes, alors que le jeune au contraire peut vouloir des rencontres plus espacées, ou inversement. Si l'équipe éducative n'est pas attentive à la mise en place de ces premiers contacts, le risque de voir apparaître des tensions, de l'anxiété ou encore de la déception chez le jeune, reste important. Il s'agit également d'être attentif au suivi de la relation. L'équipe éducative entretient des contacts réguliers avec les familles de parrainage pour faire le point, clarifier au besoin d'éventuels malentendus et ainsi favoriser la construction d'un lien positif et soutenant entre le jeune et la famille de parrainage.

12.5 Planification éducative

Pour répondre à l'ensemble des prestations décrites dans ce concept socio-éducatif, c'est tout un ensemble de professionnels qui interviennent conjointement pour offrir un encadrement, une présence, un soutien, une aide aux MNA dans le cadre du foyer.⁹⁴

Les horaires sont conçus pour permettre une présence et un encadrement 365 jours par année, 24 heures sur 24.⁹⁵ La journée du MNA s'articule autour d'un grand nombre d'activités tant à l'intérieur du foyer qu'à l'extérieur.

13 DURÉE DE PLACEMENT – FIN DE PLACEMENT

13.1 Durée de placement

La durée de placement en foyer pour un MNA reste variable. Dans la majorité des situations, le jeune est accueilli en foyer jusqu'à sa majorité et bénéficie ensuite de la prestation « Jeunes Majeurs ».⁹⁶

13.2 Fin de placement

En Suisse, la majorité est fixée à 18 ans par le Code Civil (CC). Dès lors, les jeunes ayant atteint la majorité sont légalement considérés comme des adultes. Les MNA accueillis dans les foyers restent, en principe, dans ces derniers, jusqu'à leur majorité, indépendamment de leur statut légal.

Cette transition peut être complexe et demande des ajustements en fonction des situations. Elle est effectuée par les éducateurs référents et les nouveaux professionnels qui prendront la référence du jeune. Il peut s'agir des assistants sociaux de l'EVAM ou du Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR) ou encore des professionnels d'autres institutions. Les fins de placement peuvent en principe être anticipées, mais il arrive qu'elles soient soudaines et non-préparées.

13.2.1 Préparation du MNA à une fin de prise en charge

La fin de placement pour un jeune est une étape dans le processus d'accompagnement qui implique l'équipe éducative en collaboration avec les différents partenaires de l'EVAM, l'OCTP et professionnels du réseau. Cette étape se construit au mieux selon les diverses situations tout en veillant à mettre le jeune participatif et acteur de son nouveau projet.

Dans les situations qui peuvent être anticipées, un rituel de départ est organisé avec le jeune pour l'aider dans cette nouvelle étape de vie. Les référents sont attentifs à la transmission de toutes les informations utiles à tous les professionnels impliqués dans la prise en charge. Ils sont garants du suivi de son dossier aux différents partenaires qui vont l'accompagner par la suite.

⁹⁴ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Planification éducative : Exemple de planification quotidienne

⁹⁵ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Planification éducative : Exemple de planification mensuelle

⁹⁶ Jeunes Majeurs (chapitre 16)

13.2.2 Procédures de sorties

Les procédures de sorties peuvent être de plusieurs types selon les diverses situations rencontrées dans les foyers.

A la majorité, le placement au foyer MNA prend fin. Dès lors, il y existe plusieurs options qui varient selon la situation du jeune. Pour toutes les options inscrites ci-dessous, les éducateurs travaillent la transition de la minorité à la majorité en collaboration avec les futurs assistants sociaux référents des jeunes. Pour le projet « Jeunes Majeurs »⁹⁷, les éducateurs restent encore référents durant la période de six mois, puis effectuent la transition auprès des assistants sociaux attribués selon la situation du jeune.

Transfert en appartement EVAM. Si les critères correspondent au cadre de l'EVAM, à savoir si le jeune est au bénéfice d'un permis F et d'une formation certifiante (type apprentissage, PAI, etc.), s'il sort d'un appartement de transition, et si l'équipe éducative, en partenariat avec les différents professionnels impliqués, estime que son autonomie est suffisante, une demande de transfert peut être faite pour un appartement individuel de l'EVAM, selon les contraintes du marché du logement. Dans ces appartements, le jeune MNA fera l'apprentissage de la vie en colocation.

Transfert en foyer collectif adultes EVAM. Dans le cas où les critères ne sont pas tous remplis, la demande de transfert peut être faite pour un foyer adultes de l'EVAM. Dans le cas d'une réponse négative à la demande d'asile, le jeune adulte est, à priori, transféré en foyer d'aide d'urgence.

Transfert en appartement à bail privé. Dès sa majorité, le jeune peut choisir de chercher un appartement ou une chambre en colocation avec bail privé.

Transfert au service du CSIR. Si le jeune a obtenu le statut de réfugié, c'est-à-dire un permis F ou un permis B, il est, dès sa majorité, pris en charge par le Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR). A partir de ce moment, il ne bénéficie plus des prestations de l'EVAM et doit, en collaboration avec son nouvel assistant social, chercher un appartement à bail privé.

Placement dans une autre institution

Dans certaines situations, parfois avant la majorité, il est possible que les jeunes aient besoin d'un accompagnement spécifique axé sur certaines problématiques (institutions spécialisées ou foyers SPJ). Le jeune est alors accompagné dans cette transition par ses éducateurs référents et les professionnels de son nouveau lieu de vie.

Regroupement familial

Lorsque les familles des MNA rejoignent la Suisse, principalement leurs parents, la curatelle est levée. Ainsi, ils sont normalement transférés dans le même lieu de vie que ces derniers. La transition se fait également entre le curateur, les éducateurs référents du jeune et les assistants sociaux de l'EVAM qui suivent la famille.

Sortie anticipée en appartement individuel/foyer adultes

Pour de multiples raisons, par exemple l'obtention d'un apprentissage loin du foyer, la potentialité d'un danger si le jeune reste dans le foyer ou encore la récurrence de grandes incivilités, le jeune peut

⁹⁷ Jeunes Majeurs (chapitre 16)

être transféré en secteur adultes, définitivement ou temporairement, avant sa majorité. La décision se fait en accord avec le représentant légal de l'OCTP et les responsables de l'EVAM.

Transfert en famille d'accueil / parrainage

Parfois un MNA est accueilli dans une famille d'accueil ou sa famille de parrainage demande à pouvoir l'héberger. Ce transfert se fait en accord avec le représentant légal de l'OCTP. Pour les très jeunes mineurs, les familles d'accueil doivent être en possession d'une autorisation délivrée par le service des placements familiaux du SPJ.

Sorties non-préparées lors du départ du jeune non-annoncé

Il peut arriver qu'un jeune décide de lui-même de quitter le foyer / la Suisse. Dans ce cas, il est rare qu'il en fasse part à l'équipe éducative. Dès lors, son départ n'est pas préparé et le jeune est porté disparu.

Projet « Héberger un migrant »

Piloté par l'EVAM, ce projet est accessible aux adultes migrants dès 18 ans, bénéficiaires d'un permis F et leur donne la possibilité d'habiter, moyennant le paiement d'un loyer, au sein de familles suisses qui ont la volonté de participer à leur intégration. Les familles d'accueil sont accompagnées par des assistants sociaux spécifiques à ce projet tout au long du séjour. Cette solution d'hébergement est proposée aux MNA dont les critères correspondent au projet (statut, stabilité psychique, degré d'autonomie, de gestion de budget et d'acquisition des codes sociaux et sociétaux). Lorsqu'un jeune manifeste son intérêt pour ce projet, les éducateurs prennent contact avec les référents du projet HuM qui recherchent des familles dont les profils correspondent (secteur d'habitation, points communs, loisirs...). Si le projet se concrétise, les éducateurs référents organisent la première rencontre avec la famille, la visite du domicile et le déménagement du jeune. Le curateur est étroitement associé à ce processus et la famille d'accueil doit répondre aux critères spécifiques du SPJ.

Appartements éducatifs

L'EVAM dispose de trois appartements éducatifs rattachés aux foyers MNA. Ce sont des appartements en colocation qui accueillent chacun trois jeunes âgés de 17 ans et demi environ. Des éducateurs référents des divers foyers interviennent régulièrement au sein des appartements lors de repas préparés avec les jeunes ou pour les accompagner dans le suivi des questions administratives. Le suivi éducatif est plus allégé qu'en foyer et permet une transition plus douce vers la majorité. A leur majorité, les jeunes entreprennent une seconde transition vers l'une des options citées ci-dessus.

14 GESTION DES CRISES ET PROCEDURES POUR MIEUX GERER LES PROBLÈMES

14.1 Définition de la situation de crise

Selon l'ICP : « *Par situation de crise est entendu tout évènement survenant de manière brutale et soudaine impliquant une destruction ou une menace de destruction physique ou psychique d'un certain nombre d'individus. Il s'agira alors de tout mettre en œuvre pour restaurer l'intégrité*

physique et psychique des personnes touchées et pour tendre vers une reprise de l'activité habituelle.»⁹⁸

Est considéré comme situation de crise ou incident critique tout évènement survenant de manière inattendue que l'on peut identifier ainsi :

- Agression physique entre jeunes ou entre jeunes et collaborateurs
- Décompensation, automutilation ou tentative de suicide
- Mobbing / harcèlement, abus d'autorité
- Agressions sexuelles
- Vandalisme, vols
- Enlèvement, disparition, fugues ou absences non justifiées répétées
- Evènement traumatisant (témoin d'un acte grave / accident)
- Evènement médiatique impliquant directement ou indirectement l'EVAM
- Incendie, inondation ou autre genre de catastrophe.

14.2 Personnes impliquées dans une situation de crise

Ces situations de crise peuvent impliquer le ou les MNA, les jeunes majeurs aussi bien que l'ensemble des collaborateurs de l'EVAM intervenant dans les foyers.

Une situation de crise peut être déclenchée à la suite d'un évènement inattendu. Elle peut également survenir à la suite d'une dénonciation qui peut être signalée par :

- Un jeune qui s'adresse à un collaborateur, à son représentant légal ou à la hiérarchie
- Un collaborateur qui identifie une situation. Il en fera part à sa hiérarchie et à l'équipe éducative selon la nature de cette dernière.

14.3 La cellule de crise

Une réflexion est en cours au sein de l'EVAM pour une mise en place d'une cellule de crise et de soutien.

14.4 Procédure d'intervention en cas de crise

Pour permettre la gestion efficace d'une situation de crise ou d'un incident majeur, un collaborateur titulaire et formé sur les procédures incendie et sur les mesures à prendre en cas d'urgence doit impérativement rester sur le site. Le collaborateur présent doit garder en permanence un téléphone portable identifiable sur lui afin de pouvoir contacter les ressources supplémentaires (police, pompiers, ambulance, hiérarchie...). Ce téléphone portable est aussi relié à la centrale des pompiers et à l'alarme incendie en cas de feu. Tous les collaborateurs titulaires ont suivi une formation sur la gestion des incivilités et ont bénéficié de séances de rappels afin d'adapter leur positionnement et celui de l'équipe en cas de crise. Une formation sur la procédure incendie est aussi exigée.

Lors d'une situation de crise, tous les collaborateurs présents sur site sont mobilisés et concernés dans la gestion de la crise. L'ensemble des risques doivent être en permanence évalués pour assurer leur propre sécurité et celle des jeunes.

⁹⁸ Ouvrages (point 20.2) : ICP Intervention de Crise et prévention www.i-c-p.ch

Anticiper et être préparé, selon une procédure explicite et connue de tous, sont essentiels pour mieux réagir en cas de survenance de la crise. Les risques doivent ainsi être analysés, évalués et hiérarchisés selon les enchaînements suivants :

Première étape

Arrêt de l'ensemble des collaborateurs de toutes autres activités qui ne sont pas en rapport avec la crise pour :

- Assurer une présence immédiate et adaptée sur le lieu de l'évènement auprès du ou des jeunes concernés
- Evaluer les besoins immédiats (retirer les objets dangereux, isoler le ou les jeunes en crise, sécuriser les lieux, évacuer le bâtiment)

Le responsable de foyer, et en son absence un collaborateur présent, coordonne les actions de la gestion de la crise, contacte la hiérarchie et au besoin la police et les pompiers ainsi que le médecin de garde ou l'ambulance.

Deuxième étape

Définition des actions prioritaires et répartitions des rôles entre les collaborateurs présents pour :

- Alerter les services d'urgences selon la situation et les protocoles en vigueur
- Gérer et sécuriser le groupe témoin
- Accueillir, guider et transmettre les informations nécessaires aux renforts interpellés
- Transmettre les informations à la hiérarchie qui se chargera de les faire suivre aux partenaires concernés par la situation (OCTP, partenaires santé, soutien juridique...) au moyen du rapport d'incivilité⁹⁹, d'appels téléphoniques et de courriels explicatifs
- Faire appel au service de piquet si besoin
- Inscrire l'évènement dans le journal de bord (Jaguards)

14.5 Gestion de l'après crise

Cette étape consiste à organiser les soutiens nécessaires aux personnes impliquées dans la crise en créant des espaces de parole de manière individuelle et collective. Il est nécessaire que chacun se sente reconnu dans ce que peut provoquer en lui cet évènement et puisse être entendu en particulier. Les espaces de parole collectifs permettent que des solidarités s'organisent et que les personnes prennent conscience qu'elles ne sont pas seules à subir ces circonstances douloureuses.

Dans les foyers, les actions menées dans la gestion de l'après crise s'organisent sur deux axes :

Pour les MNA

- Mise en place dès que possible d'un « débriefing » avec le groupe de jeunes témoins, animé par l'équipe éducative et/ou le psychologue référent du foyer si besoin. Selon la gravité de certains évènements, le responsable de foyer annonce et assiste au « débriefing » (décès, tentative de suicide, agressions physiques).

⁹⁹ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Guide des incivilités

- Mise en place ou activation d'un suivi médical, éducatif rapproché du/des jeunes concernés par la crise, évalué et adapté à la situation (réponse éducative/institutionnelle, sanction, hospitalisation, etc.).
- Réflexion et retour sur la situation de crise en collaboration avec les partenaires concernés dans le but de prévenir des récurrences pour le ou les jeunes.

Pour les collaborateurs

- Evaluer l'impact de la crise par un « débriefing » dès que possible en équipe ou/et individuellement. Cette étape se fait dans un premier temps avec le responsable de foyer. Elle vise une clarification de la situation au travers de l'historique des événements, de leurs implications, de l'analyse de la répartition des rôles et de l'évaluation de leurs pertinences et des améliorations à apporter dans le futur. L'événement en question est repris systématiquement lors de la supervision d'équipe ou clinique. Si besoin, le service des ressources humaines peut proposer, à la demande du collaborateur, la mise en place d'une supervision individuelle ou d'une action collective faisant appel à un intervenant extérieur.

14.6 Prévention des crises avec les jeunes

La prévention des crises est un objectif important dans l'accompagnement éducatif des MNA et dans la gestion du quotidien en foyer.

L'équipe reprend avec le jeune chaque événement, même mineur, et reste attentive aux changements d'humeur ou comportements inhabituels afin de prévenir au maximum une dégradation qui mènerait à une crise.

En parallèle, l'équipe fait un travail de réseau avec les différents partenaires (santé, scolaire et représentants légaux) afin de solliciter les compétences de chaque intervenant qui participe à l'accompagnement du jeune pour le sécuriser au maximum et prévenir les situations de crise.

14.7 Gestion des comportements difficiles

La vie quotidienne en foyer implique aussi, pour l'ensemble des professionnels, de gérer dans ses rapports éducatifs avec les jeunes, des comportements parfois inadéquats. La recherche de limites fait partie du processus normal d'apprentissage et du développement du jeune. Ces dérives inévitables sont empreintes de pulsions et d'émotions qu'il s'agit pour le jeune de décoder, d'apprendre à nommer et à conscientiser. Le but est de permettre au jeune de mieux comprendre pourquoi son comportement est inapproprié et de mesurer l'impact que ce dernier peut avoir sur lui et sur les autres.¹⁰⁰

Dans la gestion des comportements difficiles, les équipes éducatives orientent leur travail autour de trois axes :

- La création de liens authentiques dans un cadre de **sécurité**
- La confrontation à la **réalité**
- La **non-acceptation** des comportements irresponsables¹⁰¹ et l'apprentissage de l'autonomie

¹⁰⁰ Répondre aux besoins fondamentaux du MNA (point 12.1)

¹⁰¹ Les règlements, les valeurs et les règles de vie en foyer (point 8.10)

14.7.1 Définition et conceptualisation des comportements difficiles

Selon le dictionnaire Larousse, la transgression se définit par « (...) *ne pas obéir à un ordre, à une loi, ne pas les respecter, enfreindre, violer une loi (...)* ». ¹⁰²

Référence est également faite aux travaux de Roland Janvier qui, dans ses divers ouvrages et articles, a étudié les notions de « transgressions et de sanctions en éducation ». ¹⁰³

Cet auteur cite : « *L'éducateur spécialisé, quand il s'adresse à des enfants, et plus particulièrement à des enfants en difficultés sociales, est régulièrement confronté à la transgression. Nous faisons quotidiennement le constat que c'est autour de ces notions de transgression que se joue une part essentielle de notre action éducative* ».

Roland Janvier évoque également : « *Je vois deux façons d'aborder les phénomènes de transgression. Vue sous l'angle sécuritaire, la transgression est un danger, dans cette perspective, le travail de l'éducateur vient parfois se confondre avec celui du policier. En résistance à ces tendances rigides qui envahissent parfois nos institutions éducatives, je voudrais plaider ici pour une pédagogie du risque qui intègre l'interdit et sa transgression, la transgression et sa sanction, dans un projet plus ambitieux visant à travailler le rapport à la loi, le rapport aux autres.* » ¹⁰⁴

Dans ce sens, le travail éducatif renvoie à la notion sécuritaire. Il prend également sens s'il se trouve ancré dans un cadre institutionnel clair et défini. Cet accompagnement éducatif veille à accueillir, dans la compréhension et l'analyse, le sens et la fonction de la transgression du comportement inadéquat du jeune.

14.7.2 Types de transgressions

Ces comportements inadéquats peuvent prendre diverses formes. Les équipes éducatives et l'ensemble des professionnels intervenant dans les foyers se réfèrent au « Guide d'application des sanctions suite à incivilité (GASSI) ». ¹⁰⁵

Dans ce guide, pour le secteur MNA, différentes transgressions ont été nommées et classées comme suit :

- TYPE I Sanction éducative et rappel à l'ordre par un éducateur
- TYPE II Rapport d'incivilité et avertissement avant sanction puis sanction
- TYPE III Rapport d'incivilité – sanction et/ou dénonciation/plainte pénale

¹⁰² Ouvrages (point 20.2) : Le Grand Larousse illustré, édition 2019

¹⁰³ Ouvrages (point 20.2) : Roland Janvier – Travail social – Ouvrages, articles et écrits divers Interdit, Transgression, Sanction, plaidoyer pour une pédagogie du risque ;
<https://www.rolandjanvier.org/pedagogie-education/64-interdit-transgression-sanction-playdoyer-pour-une-pedagogie-du-risque-in-journal-du-droit-des-jeunes-n%c2%b0183-mars-1999-23-03-1999/>

¹⁰⁴ Ouvrages (point 20.2) : Roland Janvier – Travail social – Ouvrages, articles et écrits divers Interdit, Transgression, Sanction, plaidoyer pour une pédagogie du risque ;
<https://www.rolandjanvier.org/pedagogie-education/64-interdit-transgression-sanction-playdoyer-pour-une-pedagogie-du-risque-in-journal-du-droit-des-jeunes-n%c2%b0183-mars-1999-23-03-1999/>

¹⁰⁵ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Guide d'application des sanctions suite à incivilité

L'ensemble de ces incivilités concernent les comportements inadéquats qui surviennent dans les locaux de l'établissement, dans leurs alentours immédiats ou dans le cadre d'une activité organisée par l'EVAM.

14.7.3 Réponses institutionnelles et éducatives aux transgressions

Le guide d'application des sanctions suite à incivilité (GASSI) répond à l'article 83 LAsi, les articles 69 et 70 LARA et l'article 148 du Guide d'assistance.¹⁰⁶ Ces trois documents servent de base de référence pour guider les décisions prises suite à une incivilité.

En premier lieu, les sanctions sont discutées en colloque, avec le responsable de foyer et l'équipe éducative. L'EVAM, par ses responsables de secteur et/ou par les responsables des foyers MNA, analyse les incivilités et décide du type de sanction souhaité selon la typologie définie dans le Guide d'application des sanctions suite à incivilité.

Ce document officiel établit une typologie des incivilités avec des réponses à donner qui sont standardisées et institutionnalisées. En accord avec l'Office des curatelles et tutelles professionnelles (OCTP), les mineurs non accompagnés incivils se voient également appliquer ces sanctions.

14.7.4 Fonctionnement des foyers lors de transgressions

Il est essentiel de comprendre que le fondement de l'autorité des professionnels sur le jeune s'inscrit dans le lien qu'ils ont créé ensemble. C'est la qualité de ce lien qui permet au professionnel d'exercer cette autorité et au jeune de l'accepter. La procédure en cas de transgression est construite en plusieurs étapes :

- L'équipe éducative dispose d'une marge de manœuvre afin d'évaluer au mieux la sanction à poser.
- L'équipe a la possibilité de faire du cas par cas, de façon à permettre au jeune de comprendre le sens de sa sanction et d'être en cohérence avec son processus d'intégration.
- Pour les incivilités de type I, le collaborateur qui constate une incivilité doit au plus tard dans les 24 heures signaler l'évènement par un rapport d'incivilité au responsable du foyer avec copie à « Incivilités ». Il évalue les éventuelles suites éducatives à donner. Le secrétariat de direction collecte et classe tous les rapports d'incivilités concernant les MNA.
- Pour les incivilités de type II ou III, le collaborateur rédige un rapport d'incivilité précisant les faits et l'accompagne de tous les documents qui étayent son contenu (photographies datées, liste des dégâts, etc.).
- Le responsable de foyer analyse le rapport d'incivilité et consulte l'équipe pour donner une réponse éducative au jeune.
- Le responsable de foyer se porte garant de la cohérence des mesures à prendre.
- Le responsable de foyer informe le responsable de l'entité MNA qui, au besoin, informe la direction de l'établissement.
- La prise de décision finale, concernant les suites à donner à la transgression, revient au responsable de foyers MNA et au responsable de l'entité.

¹⁰⁶ Bibliographie (point 20.1) : Guide d'assistance du 1^{er} septembre 2017

- Le secrétariat de direction peut être sollicité pour rédiger des courriers (avertissements ou modifications des modalités d'hébergement).
- Le courrier est signé par le responsable de foyer et est remis en main propre au jeune à l'occasion d'un entretien dit de recadrage.
- L'OCTP est informé des sanctions prononcées par l'Etablissement et des dénonciations et/ou plaintes pénales déposées à l'encontre des jeunes ainsi que des jugements qui en résultent. Concernant les dénonciations et/ou plaintes pénales, le représentant légal du jeune est directement impliqué à travers des entretiens de recadrage et pour l'accompagner au besoin au Tribunal des mineurs ou à la police.
- L'OCTP est informé des sanctions éducatives et des rappels à l'ordre mais il n'a pas besoin de valider les sanctions, d'être présent ni d'intervenir car celles-ci sont définies, décidées, validées et traitées directement par les référents éducatifs et le responsable du foyer.

14.7.5 Sanctions éducatives et réparations

La sanction éducative porte sur l'inadéquation d'un comportement. Elle se base sur les principes de l'objectivisation, de privation et de réparation. La sanction éducative est tournée vers l'avenir et s'exerce dans cette perspective. Son but est de rompre avec la notion de subir pour la transformer en effort à fournir.

La sanction éducative doit permettre au jeune de maintenir le lien avec l'équipe éducative. Cette sanction doit ainsi être explicitée pour que le jeune puisse lui donner du sens.

Les équipes éducatives considèrent les limites imposées et leurs transgressions d'un point de vue global et évolutif. Ces limites visent à clarifier pour le jeune sa responsabilité, les conséquences de ses actes et contribuent progressivement à créer chez lui la capacité d'imputation par laquelle sa liberté et son autonomie se construisent.

Dans le travail éducatif avec les jeunes, les sanctions éducatives sont individuelles et centrées sur l'acte. Elles prennent en compte le principe de proportionnalité, de gravité des faits et de récidives. Elles considèrent également les particularités de la situation personnelle du jeune, et s'inscrivent dans une durée déterminée et dans une temporalité définie. Les sanctions diffèrent suivant le type d'incivilité. En règle générale, pour les incivilités de types I et II, il est procédé, dans un premier temps, à un rappel du règlement ou de la loi par un recadrage qui peut être fait en présence du responsable du foyer.

En cas de récidive, l'équipe éducative, avec le soutien du référent et du responsable de foyer, met en place une réparation en lien avec l'incivilité. Selon l'incivilité, en plus de la réparation, il peut y avoir une sanction. La réparation favorise le travail sur les valeurs et permet aux jeunes d'intérioriser certaines règles. La sanction se veut réparatrice et s'inscrit dans une fonction la plus valorisante possible, dans le cadre d'un besoin collectif.

Si le jeune n'est pas preneur de la réparation, une sanction financière sera immédiatement posée dans certains foyers. Des obligations d'effectuer des travaux d'intérêts généraux sont également demandées en guise de réparations ainsi que des suppressions d'avantages. Dans les cas d'une ou plusieurs récidives, la sanction se verra prolongée tout en gardant le principe de proportionnalité.

14.7.6 Graves incivilités et critères d'exclusions

Dans les situations d'incivilités de type III, notamment en cas de récurrence de comportements inadéquats, une procédure de consultation entre le responsable de foyer, les membres de la direction de l'EVAM, l'OCTP et les divers professionnels du réseau est engagée pour toute prise de décision.¹⁰⁷

Toute sanction fait l'objet d'une décision administrative qui ouvre une voie de droit. Le jeune bénéficie de 10 jours pour faire opposition dès la réception de la sanction, auprès de la direction de l'EVAM.

Dans les cas les plus graves, et afin de ne pas faire perdurer une situation contraire à l'état de droit, une décision peut être d'application immédiate et dès lors, l'effet suspensif d'une éventuelle opposition est levé d'office. Ces actes peuvent faire l'objet d'une dénonciation par l'EVAM ou d'un dépôt de plainte par le ou les victimes. A ce titre, ils ne sont pas discutables et font référence à la loi et au « Guide d'application des sanctions suite à incivilité ».¹⁰⁸

Cette procédure extraordinaire concerne les comportements qui font références aux règles immuables et fondamentales¹⁰⁹ :

- La consommation d'alcool et de drogue
- Les attouchements et relations sexuelles non consenties
- La mise en danger de soi et des autres par des comportements violents portant atteinte à l'intégrité d'une personne (jeune ou professionnel) ainsi qu'aux locaux et au matériel
- La détention d'armes et d'objets dangereux

Ces dysfonctionnements excessifs peuvent être le signe d'une situation de graves troubles psychologiques et de comportements qui, malgré les multiples projets éducatifs engagés et réfléchis au préalable, nécessitent une « exclusion » qui porte un sens éducatif. Ces dysfonctionnements peuvent impliquer un « séjour de rupture » ou une réorientation de placement pour répondre au mieux aux besoins du jeune. Ces décisions se doivent d'être consultées et validées par l'OCTP et la direction de l'EVAM.

Dans la mesure du possible, les éducateurs référents accompagnent le jeune sur son lieu d'exclusion. Pour les séjours dits de « rupture », une visite et un réseau de sortie sont organisés pour fixer les conditions et les modalités pour un retour du jeune au foyer.

¹⁰⁷ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Guide d'application des sanctions suite à incivilité

¹⁰⁸ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Guide d'application des sanctions suite à incivilité

¹⁰⁹ Les règles immuables et fondamentales (point 8.10.2)

15 FONCTIONNEMENT DES FOYERS ET DES APPARTEMENTS

Généralités

La direction de l'EVAM définit sa politique des ressources humaines et veille à l'adapter aux besoins des missions qui lui sont confiées et qui découlent du cadre légal dans lequel elles s'inscrivent.¹¹⁰

Cette politique des ressources humaines repose sur :

- Le Code des Obligations et la Loi sur le travail
- Des valeurs et des principes définis dans les missions institutionnelles
- La Convention collective de travail et le Règlement du personnel de l'établissement
- Des rôles et des responsabilités définis dans les descriptifs de fonction (emploi-type et cahiers des charges)
- Les directives internes et autres documents réglementaires, parmi lesquels :
 - Décompte des horaires de travail et remboursement des frais de déplacement
 - Utilisation des véhicules appartenant à l'établissement
 - Utilisation des systèmes d'information
 - Secret de fonction et contacts avec les médias
 - Signaler des cas de radicalisation
 - Principes généraux de la politique de formation continue à l'EVAM
 - Gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement

15.1 Fonction RH

L'EVAM dispose d'une entité RH regroupant les prestations principales suivantes, qu'elle fournit aussi bien aux collaborateurs qu'à la hiérarchie :

- Recrutement
- Gestion du cycle de vie des collaborateurs (ensemble des aspects administratifs liés aux rapports de travail)
- Gestion des salaires et assurances sociales
- Gestion de formation continue interne et externe et mise en place de mesures d'accompagnement
- Gestion de conflits et médiation
- Accompagnement à la gestion de situations individuelles : mesures formelles, incapacités de travail de longue durée
- Accompagnement du changement
- Coordination des apprentis
- Conseils et appui dans son domaine d'expertise
- Gestion et participation à des projets à composante RH.

¹¹⁰ Partenariat de droit public (chapitre 3)

L'entité RH est garante du respect du cadre légal et de l'équité interne en matière de gestion des ressources humaines. Elle participe, avec les responsables hiérarchiques, aux recrutements, fixe les salaires (sur la base de la grille salariale en vigueur), établit les contrats de travail et avenants.

Elle gère l'ensemble des aspects administratifs relatifs aux rapports contractuels (affiliation à la caisse de pension, demande d'allocations familiales, permis de travail, impôts à la source, etc.) mais aussi à la fin de ceux-ci (lettre de résiliation, confirmation de démission, convention de départ, certificats de travail, etc.). Dans ce cadre, elle gère les éventuelles mesures d'accompagnement en cas d'échéance de contrat (aide au remplacement et/ou indemnité de départ).

Elle prépare et verse mensuellement les salaires et gère l'ensemble des charges sociales en collaboration avec les partenaires externes compétents.

Elle fournit conseils et appui dans son domaine d'expertise, aussi bien aux collaborateurs qu'à la hiérarchie. Ainsi, elle est notamment appelée à intervenir en cas de difficultés, tels que des absences de longue durée pour raisons de santé, des infractions à des règles (pouvant donner lieu à des mesures formelles telles qu'avertissement et licenciement), des conflits au travail, des situations de crises (notamment dans le suivi de celles-ci, voir chapitre 14).

Elle accompagne également le management concernant les aspects humains dans la mise en œuvre de divers changements organisationnels.

Sur demande, et après analyse des besoins, elle propose, conceptualise et organise des formations avec des formateurs internes, dont l'un lui est directement attaché, et des prestataires externes.

15.2 Concept santé et sécurité au travail

Une structure institutionnelle permettant de garantir la sécurité au travail et la protection de la santé des collaborateurs est en cours de conceptualisation au sein de l'Etablissement. Outre l'existence d'un concept pour la prévention incendie, certaines mesures relatives à certains autres pans sont d'ores et déjà en œuvre (gestion individuelle des situations d'incapacité de travail, accompagnement en cas d'incivilités notamment, supervisions d'équipe, informations et tests de dépistage de certaines maladies infectieuses).

15.3 Prévention et gestion de la violence envers les collaborateurs

Comme mentionné en introduction de ce chapitre, l'ensemble des collaborateurs de l'EVAM sont soumis à la Convention collective de travail de l'Etablissement, à son Règlement du personnel et à diverses directives annexes.

Pour garantir la protection des collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle et prendre les mesures nécessaires pour prévenir et combattre toutes formes de difficultés relationnelles importantes, en particulier le harcèlement, l'EVAM a édicté une directive interne « Gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement » et mis en place une collaboration avec un prestataire externe neutre disposant de l'expertise dans ce domaine.¹¹¹

¹¹¹ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement

Par ailleurs, pour aider les collaborateurs à faire face à la violence pouvant provenir des bénéficiaires, une formation est proposée à l'interne en deux phases « Prévenir et gérer les incivilités - Base »¹¹² (2 jours) et « Prévenir et gérer les incivilités – Piqûre de rappel » (1 jour).¹¹³ Ces formations ont comme objectifs d'apporter des connaissances de base sur la communication, d'apporter des techniques de désamorçage dans des contextes de fortes charges émotionnelles et d'aider à prendre conscience des particularités de sa propre communication verbale et non verbale nécessaire au développement d'une relation positive.

Une autre formation d'1,5 jour permettant de détecter et de faire face aux risques suicidaires chez les bénéficiaires est également proposée aux collaborateurs. Enfin, il existe également une directive interne relative au signalement des cas de radicalisation.

15.4 La formation continue et la supervision

Comme mentionné plus haut, la formation continue est gérée de manière centralisée et est formalisée dans plusieurs documents, notamment « Principes généraux de la politique de formation continue à l'EVAM ».¹¹⁴

Les prestations en matière de formation continue se fondent sur une logique de demande, calquée sur les besoins réels et à venir de l'Etablissement et de ses collaborateurs. Les mesures formatives ont pour objectifs de mettre à niveau les compétences des collaborateurs et de développer leur potentiel. Elles servent également à l'Etablissement à faire évoluer les compétences disponibles auprès de ses collaborateurs pour les adapter aux évolutions dictées par le contexte dans lequel il évolue (gestion prévisionnelle).

L'équipe RH en charge de la formation continue est responsable de gérer l'ensemble des aspects qui ont trait à ce domaine : informations, analyse des besoins, identification de mesures existantes sur le marché, conceptualisation de formation sur mesures, mais aussi les aspects administratifs (inscriptions, validation des offres, établissement de conventions de formation), logistiques et budgétaires.

Les responsabilités des parties prenantes

Le collaborateur est, en première ligne, responsable du développement de ses compétences. Il est encouragé à adresser des demandes de formations continues à sa hiérarchie à tout moment, dans la mesure du possible en cohérence avec son cahier des charges.

Le supérieur hiérarchique direct, à savoir le responsable de foyer MNA, est responsable d'être à l'écoute des besoins en formations de ses subordonnés (dans le cadre notamment des entretiens

¹¹² Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Formation à l'interne : Prévenir et gérer les incivilités - Base

¹¹³ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Formation à l'interne : Prévenir et gérer les incivilités – Piqûre de rappel

¹¹⁴ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Principes généraux de la politique de la formation continue à l'EVAM

d'appréciations) et de proposer à ces derniers des formations leur permettant de mieux réaliser les prestations demandées..

Les demandes sont ensuite transmises à l'entité Ressources humaines qui identifie et propose une mesure adéquate et/ou effectue l'inscription.

Les formations internes obligatoires

Le collaborateur est responsable d'adresser à son supérieur hiérarchique toute demande de formation interne qu'il estime nécessaire au bon accomplissement des tâches définies dans son cahier des charges.

Le responsable d'entité est responsable d'inscrire ses collaborateurs aux formations internes obligatoires selon le calendrier défini par l'entité RH. Il est garant de mettre en place les aspects organisationnels nécessaires pour permettre au collaborateur de suivre la formation dans des conditions optimales.

Les formations externes obligatoires

Ces formations sont organisées selon les mêmes modalités que les formations internes. Les collaborateurs sont conviés à ces formations dans le but de mieux connaître la population accueillie et de mieux répondre à ses besoins et contribuent chacune à leur manière à améliorer les prestations. Elles offrent les outils nécessaires pour faire face à l'évolution du contexte de la migration et l'intégration ainsi qu'une connaissance des nouvelles procédures. Elles permettent de nourrir l'intérêt pour les différentes facettes du métier, tout en développant les compétences.

La supervision

Deux types de supervisions sont organisées au sein des foyers, les supervisions d'équipe et les supervisions cliniques.

Dans un cadre sécurisé par l'élément tiers qu'est le superviseur et en s'appuyant sur des situations concrètes et quotidiennes, ces espaces offrent la possibilité de réfléchir et de conscientiser le fonctionnement professionnel. Ils aident à développer une meilleure compréhension et une prise de distance afin de mieux gérer les exigences de l'activité et les situations complexes.

Les supervisions améliorent également les compétences professionnelles et personnelles dans le contexte des relations avec les jeunes et des relations entre professionnels. Le but est de favoriser le bien-être au travail, la cohésion d'équipe et l'amélioration des prestations fournies par les collaborateurs.

Dans le cadre des foyers, les équipes éducatives bénéficient toutes les six semaines environ d'une supervision d'équipe et toutes les huit semaines d'une supervision clinique d'une durée de deux heures. Ces supervisions sont animées par des intervenants externes proposés par l'entité RH, en collaboration avec la hiérarchie des foyers MNA.

Objectifs spécifiques de la supervision d'équipe :

- Favoriser un travail d'introspection et débriefing sur les différentes situations vécues au sein des foyers
- Aborder les ressentis et les émotions des membres de l'équipe dans un cadre sécurisé
- Dépasser une situation de crise en cherchant de nouvelles pistes d'actions pour sortir des impasses dans les situations complexes vécues en équipe
- Permettre aux équipes de se ressourcer et de développer de nouvelles compétences professionnelles et personnelles

- Développer de la cohésion dans le travail d'équipe et favoriser une dynamique de groupe positive et évolutive.

Objectifs spécifiques de la supervision clinique :

- Permettre à l'équipe de prendre du recul et d'avoir une meilleure compréhension des situations problématiques vécues avec les jeunes en bénéficiant d'un regard extérieur et compétent
- Réfléchir en équipe à des pistes d'intervention concernant les situations problématiques vécues avec les jeunes et les construire.

Certaines équipes éducatives bénéficient également d'une intervision avec l'équipe de DEPART (spécialisé dans les addictions auprès des adolescents). Cette intervision a lieu toutes les 8 à 10 semaines.

15.5 Les colloques et les différents temps de travail en équipe

Les temps de colloque sont l'occasion de travailler la cohérence, la cohésion de l'équipe et la capacité à résoudre les tensions internes et les difficultés. Ces espaces permettent de développer une conscience collective de l'équipe face à sa mission et dans l'accomplissement de son intervention éducative. Par ce biais, ils apportent différentes visions et ainsi une richesse d'idées pour une action éducative davantage objective et réflexive.

Les décisions sont prises en fonction de l'analyse et de la réflexion commune des problèmes exposés dans le souci d'aboutir à une solution pondérée par les divers points de vue. Ces colloques garantissent ainsi une certaine sécurité des jeunes contre toute décision arbitraire et participent à la cohésion d'équipe.

Dans chaque foyer, il existe deux types de colloques :

- Le « Colloque organisationnel » qui a lieu les mardis de 13h30 à 16h30
- Le « Colloque jeunes » qui se déroule toutes les deux semaines les mardis matins de 10h00 à 12h00.

Le « Colloque organisationnel » traite des divers aspects d'organisation du foyer et de l'équipe éducative. C'est un espace où se valident certaines procédures et où sont communiquées les décisions institutionnelles.

Le « Colloque Jeunes » est réservé à tout ce qui concerne la vie des bénéficiaires. Ces moments permettent d'échanger sur l'accompagnement au quotidien des jeunes. Chacun peut faire part de ses expériences, de ses questionnements et de sa créativité dans un but de guider les MNA dans leur intégration en Suisse et de favoriser leur autonomie. Cet espace réflexif a pour avantage d'objectiver et d'étayer les actions et les observations de l'équipe afin de construire une relation éducative dans la bonne distance.

Ces évaluations partagées donnent une plus-value à l'accompagnement éducatif et aident à construire d'autres pistes de travail. Elles permettent de remobiliser les compétences des jeunes,

d'apporter une certaine cohérence dans les suivis des jeunes dans un consensus accepté et partagé en lien avec les objectifs de leur projet personnalisé.¹¹⁵ Cet espace donne parfois à chacun la possibilité d'exprimer son impuissance face à des situations complexes et de bénéficier du soutien et l'écoute du groupe.

15.6 Les temps de transmissions formelles et informelles au quotidien

Le quotidien en foyer est ponctué de temps de retransmissions, de partages d'informations, d'organisations, de questionnements, de décisions sur le court terme qui impliquent l'ensemble des professionnels présents.

Ces temps de transmissions formels et informels sont indispensables à la planification de l'accompagnement d'un jeune en particulier et du collectif. Ils sont essentiels lors de changements d'équipe. Ils permettent la cohérence et la continuité de l'action éducative. Il est important que ces temps s'organisent hors de la présence des jeunes pour coordonner un quotidien intense. Cette rigueur de collaboration représente un impact important sur le climat relationnel qui entoure les jeunes. Lorsque le cadre organisationnel est bien défini, la prévisibilité qu'il procure fait que les professionnels présents sont plus disponibles pour répondre aux demandes des jeunes.

Le tuilage

Ce nom masculin vient de tuler qui signifie « *Disposer en faisant se chevaucher les éléments... commencer chacune des opérations avant la fin de la précédente* ». ¹¹⁶

Le tuilage est un temps de transmission orale entre l'équipe éducative du matin pour celle de l'après-midi. Il se déroule entre 13 heures 30 et 14 heures. Le responsable de foyer participe selon sa disponibilité. Il s'agit également d'un temps d'échanges autour des événements de la matinée et de l'organisation pour la suite de la journée.

L'intendant, l'encadrant cuisine et l'administratif en antenne sont invités sur ces temps pour transmettre les informations liées à leurs activités respectives auprès des jeunes. Ils sont également informés de certaines situations particulières pouvant avoir un impact sur la journée. Leur temps de présence est limité au début de tuilage.

Cet espace de transmission est également un lieu d'échanges au cours duquel certaines thématiques ou sujets qui questionnent sont approfondis. Les décisions prises sont retranscrites dans le cahier de transmission.

Le tuilage avec la surveillance

Le tuilage avec la surveillance est un temps de transmission orale (formelle ou informelle) entre le surveillant présent et l'équipe éducative du matin ou celle du soir qui a toute son utilité dans le suivi de la vie du foyer.

¹¹⁵ Projet individualisé (chapitre 11)

¹¹⁶ Ouvrages (point 20.2) : Dictionnaire : Robert 2019

Il n'y a pas de surveillance durant la journée sauf week-end et cas exceptionnel. Le tuilage de 17 heures se fait entre l'équipe du soir et le surveillant qui va assurer la soirée et une partie de la nuit. Il s'agit d'un temps de transmission d'informations et échanges sur les événements de la journée et sur la situation de certains jeunes qui nécessite une attention particulière.

A 01h00, un tuilage s'effectue entre les 2 surveillants de nuit. Le tuilage de 6 heures 30 se fait entre le surveillant qui a assuré la deuxième partie de la nuit et l'équipe du matin. Ce temps d'échanges permet d'être informé sur les événements de la nuit, les rentrées tardives ou les avis de fuites en cours (absences des jeunes).

15.7 Les écrits et rapports

L'écriture se pratique au quotidien par la retranscription des informations et des observations indispensables à la cohérence et la continuité des actions éducatives. Elle contribue à l'organisation du quotidien avec le support des agendas, des fiches techniques, du cahier de transmission, du journal de bord informatisé « Jaguards » et des outils contenus dans les procédures et directives institutionnelles.

L'écriture rend les pensées visibles et concrètes et permet d'interagir, d'élaborer ou de questionner. Il est important que ces écrits soient organisés et facilement accessibles. Ils doivent répondre aux exigences de la confidentialité et aux règles éthiques. Le droit d'accès et les modalités d'accès sont régis par la directive interne « Documenter le journal du bénéficiaire ».¹¹⁷

Le cahier de transmission

Il sert à retranscrire les événements importants de la journée afin de laisser une trace écrite. Tous les éducateurs et le responsable du foyer peuvent et doivent s'y référer.

Les courriels

Les messages transmis par voie électronique représentent la source d'informations la plus utilisée. Les courriels concernent aussi bien les informations liées aux jeunes du foyer que celles destinées à l'ensemble de l'Etablissement.

Les agendas

Ces différents outils indispensables servent à organiser et à planifier les diverses activités et rendez-vous des jeunes ainsi que les principales tâches des équipes éducatives.

Le journal de bord informatisé « Jaguards »

Le journal informatisé « Jaguards » est l'outil de communication principalement utilisé par la surveillance. L'équipe éducative et l'intendance l'utilisent quotidiennement. Il est donc essentiel de retranscrire des informations par le biais de ce programme afin de s'assurer que la surveillance et l'intendance aient reçu les informations.

Ce journal permet aux éducateurs de communiquer tous les éléments nécessaires et utiles au travail du surveillant, comme par exemple, les repas à distribuer aux MNA après le départ de l'équipe du foyer, les absences autorisées des jeunes durant la nuit, le week-end ou les vacances. Il

¹¹⁷ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Documenter le journal du bénéficiaire

permet aussi à l'équipe de transmettre aux surveillants les informations nécessitant une attention particulière lors de situations spécifiques.

Le surveillant inscrit pendant la nuit les entrées et les sorties des jeunes, ce qui permet à l'équipe d'avoir un suivi.

Le journal social

Pour le suivi de chaque jeune, les équipes éducatives utilisent le journal social.¹¹⁸ Les événements importants de la vie du jeune y sont retranscrits ainsi que toutes les informations de son suivi. Ce dossier suivra le jeune lors de son passage à sa majorité.

Une directive interne en la matière rappelle l'importance de garantir le respect de la confidentialité *"En tant qu'autorité, l'EVAM a un rôle d'encadrement qui s'inscrit dans le respect des droits fondamentaux des bénéficiaires. A ce titre, la tenue d'un journal nécessite avant tout de considérer le respect des droits de la personne."*

Le projet individualisé du jeune est mis en place et tenu à jour par les éducateurs référents. Ce document est enregistré dans le dossier informatique du jeune. On y trouve les grandes lignes de son suivi, les objectifs mis en place avec sa participation et les évaluations.¹¹⁹

Les équipes disposent de différents outils qu'elles utilisent pour signaler des événements particuliers. Elles se doivent de tenir un grand nombre de rapports en lien avec les transgressions et incivilités ainsi que la tenue journalière de tableaux pour le bon fonctionnement du foyer et la prise en charge des MNA.

15.8 Les rencontres avec les autres professionnels

Tous les trois mois a lieu le colloque de l'entité MNA. Il se déroule les mardis après-midis à la salle des spectacles de Renens. Ce colloque rassemble l'ensemble des éducateurs et les responsables des trois foyers MNA. Il est animé par le responsable de l'entité MNA. Des professionnels internes ou externes à l'EVAM y sont conviés. Les thèmes abordés sont en lien avec la prise en charge des MNA au sein de l'EVAM.

Dans une structure telle que l'EVAM où tant de professionnels gravitent autour du MNA¹²⁰, il est important de construire des collaborations positives. Une fois par mois, un colloque avec l'ensemble des professionnels est organisé. Tout le personnel qui œuvre au sein du foyer MNA ainsi que les responsables directs sont invités à y participer.

Ces rencontres ponctuelles permettent des échanges selon un ordre du jour qui a été préalablement établi par le responsable du foyer, sur la base des demandes de tous les professionnels.

¹¹⁸ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Documenter le journal du bénéficiaire

¹¹⁹ Principaux objectifs du projet individualisé (point 11.2)

¹²⁰ Collaboration des différents services internes et partenaires extérieurs (chapitre 6)

Un procès-verbal de la réunion est pris par les éducateurs et visé par le responsable de foyer qui le transmet à l'ensemble des collaborateurs.

Tous les mardis, lors du colloque, un temps est prévu pour transmettre les informations de la semaine à l'intendance, l'administratif en antenne et à l'encadrant cuisine.

15.9 Les entretiens de collaboration

Un entretien d'appréciation est conduit pour tout collaborateur au terme du temps d'essai, puis chaque année. L'entretien est mené par le supérieur hiérarchique direct. Le compte-rendu écrit de l'entretien reflète l'opinion du collaborateur sur son activité professionnelle, et celle du supérieur sur les prestations durant la période écoulée, sur les compétences et qualités personnelles et professionnelles du collaborateur. Il contient également des objectifs pour la période à venir et les éventuels besoins de formation.¹²¹

15.10 La procédure de recrutement et d'engagement d'un collaborateur

L'objectif de la procédure est d'engager la personne la plus en adéquation avec les besoins de l'Etablissement. La procédure de recrutement est menée par l'entité RH et la hiérarchie concernée. Les professionnels engagés dans les foyers sont sous la responsabilité du directeur, du responsable d'entité et des responsables de foyer.

Dans ce cadre, l'entité RH apporte prestations, soutien et conseil pour permettre à l'Etablissement de disposer d'une organisation et de collaborateurs compétents afin de répondre aux exigences des différentes activités et prestations en lien avec ses missions.

Engagements des éducateurs

Elaboration de l'offre d'emploi	Responsable des foyers et entité RH
Détermination du profil recherché	Responsable entité MNA et entité RH
Communication de l'offre à l'interne/à l'externe	Entité RH
Etudes des candidatures	Entité RH
Transmission des dossiers au responsable de foyer	Responsable entité MNA
Sélection des candidats	Responsable entité MNA, responsable du foyer et entité RH
Conduire la procédure de sélection	Responsable du foyer et entité RH
Journée dans le foyer	Responsable du foyer et équipe éducative
Accueil du nouveau collaborateur	Responsable entité MNA, responsable du foyer et professionnels des foyers
Evaluation des trois mois	Responsable du foyer
Suivi administratif et gestion des dossiers	Entité RH

Engagement des professionnels des autres métiers

Ils sont engagés selon une procédure similaire. Les engagements des autres professionnels se font avec l'entité RH et les chefs d'équipe et/ou responsables d'entité. Le responsable de l'entité MNA et les responsables des foyers n'interviennent pas dans l'engagement de ces autres professionnels.

¹²¹ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Entretien d'appréciation de l'Etat de Vaud

Engagement des responsables d'Unités

Ils sont engagés par le directeur et la responsable de l'entité RH.

15.11 La procédure lors du départ d'un collaborateur

Les conditions de départ d'un collaborateur se réfèrent à la Convention collective de travail.¹²²

Lors d'une démission, le collaborateur informe sa hiérarchie et les équipes éducatives de son départ. Ces dernières réfléchissent pour informer tous les jeunes de manière cohérente et constructive sachant que ces événements ont toujours un impact sur ces derniers et sur les professionnels.

Différents moments collectifs et festifs peuvent aussi être organisés au sein des foyers. Pour les jeunes migrants souvent fragilisés par des séparations douloureuses, pouvoir dire au revoir dans la sérénité constitue une expérience positive.

16 CONCEPT SOCIO-ÉDUCATIF POUR LES « JEUNES MAJEURS »

Contexte du projet

La mise en place du projet « Jeunes Majeurs » a vu le jour en mars 2018 dans les foyers MNA.

Ce projet a émergé à la suite de la mise en évidence de nombreuses difficultés observées par l'ensemble des professionnels impliqués dans l'accompagnement des MNA. Ces derniers ont identifié combien le passage de la minorité à la majorité est une période transitoire très fragile pour cette population. En l'absence de leur famille, de leurs repères et bien souvent face à un avenir incertain, le passage vers l'âge adulte pour les MNA apparaît ainsi particulièrement complexe. En effet, le jeune doit assumer seul ses nouvelles responsabilités d'adulte et doit aussi se constituer un réseau social, professionnel et affectif. Dans un contexte où son autonomie, liée à son indépendance financière par l'accès à un travail stable, est bien souvent loin d'être acquise, ce parcours s'avère difficile.

Les difficultés d'un passage à l'âge adulte, manquant de progressivité, peuvent également se traduire par des ruptures sociales, scolaires et professionnelles. Les jeunes sont susceptibles de vivre des sentiments de solitude et d'isolement qui engendrent des pressions, des angoisses, des sentiments d'abandon. Dans les cas les plus préoccupants, cette étape peut renforcer leurs instabilités psychologiques. Cette absence soudaine de soutien éducatif génère aussi une absence d'étayage les rendant plus vulnérables, en difficulté pour surmonter les traumatismes vécus et pour poursuivre la construction de leur projet de vie.

L'objectif de ce projet est de proposer aux jeunes majeurs une phase de transition avec un encadrement éducatif adapté pour consolider leur niveau d'autonomie et leur insertion socio-professionnelle. Cette mesure vise à éviter les situations d'exclusions sociales et à renforcer leur estime de soi, tout en développant de nouvelles compétences en matière d'autonomie.

¹²² Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Convention collective de travail

L'adhésion à ce projet est volontaire. Une « Convention cadre jeunes majeurs en foyers MNA »¹²³ d'une durée de 6 mois, renouvelable en fonction de la situation, est signée par le jeune et ses éducateurs référents.

Aménagement des espaces

Les secteurs jeunes majeurs occupent si possible, dans chaque foyer, des espaces distincts et séparés par genre des espaces dédiés aux mineurs. Ils disposent d'une cuisine indépendante qui peut être partagée avec les mineurs du foyer occasionnellement. Les salles à manger et les salles de bain sont communes avec les mineurs. Ces lieux ainsi que les espaces jeux et coins lecture sont accessibles selon des horaires définis suivant l'organisation et les directives propres à chaque foyer.

Un petit frigo par chambre est mis à disposition pour les jeunes majeurs. De plus, un panier d'accueil qui comprend des ustensiles de cuisine leur est fourni dès leur passage à la majorité.

Gestion du budget et des aspects administratifs

Les jeunes majeurs suivis par l'EVAM perçoivent au début de chaque mois, l'entier de leur assistance financière qui est identique à celle allouée aux adultes. Cette assistance financière est explicitée dans le « Guide d'assistance de l'EVAM »¹²⁴ qui rassemble des normes et des règles qui dictent l'action de l'Etablissement et déterminent les prestations qu'il délivre. Les normes sont adoptées par le Conseil d'Etat.

Contraints par un budget limité mais sollicités de toutes parts, un grand nombre de jeunes rencontrent des difficultés à gérer les aspects administratifs et budgétaires et vivent des fins de mois difficiles.

Le passage en secteur « Jeunes Majeurs » permet aux jeunes de s'adapter à cette nouvelle situation. Ils reçoivent pour la première fois le montant complet d'une assistance financière mensuelle. L'équipe éducative doit ainsi évaluer leur capacité à gérer ces aspects financiers en leur apportant le soutien et les outils nécessaires adaptés à chaque situation.

Les jeunes majeurs suivis par le CSIR¹²⁵ intègrent également les espaces « Jeunes Majeurs » dans les foyers et sont accompagnés par l'équipe éducative. Cependant, ils bénéficient d'un accompagnement administratif par les assistants sociaux du CSIR. La prise en charge financière de ces jeunes majeurs revient à ce service. Pendant leur séjour au sein des foyers EVAM, ils perçoivent un forfait pour leur argent de poche versé par cet organisme.

Accompagnement socio-éducatif

Les éducateurs référents du jeune restent référents durant la durée de son suivi dans le secteur « Jeunes Majeurs ». L'encadrement éducatif est régulier mais il est toutefois dépendant du nombre d'éducateurs présents sur le terrain. Lors de la mise en place du projet, aucune dotation éducative supplémentaire n'a été accordée. Actuellement, la baisse du nombre des jeunes accueillis dans les foyers permet une meilleure présence et un encadrement éducatif plus adapté.

¹²³ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Convention cadre Jeune majeur

¹²⁴ Bibliographie (point 20.1) : Guide d'assistance

¹²⁵ Centre social d'intégration des réfugiés

Le suivi éducatif des jeunes majeurs a permis la détection de certaines problématiques qui étaient parfois jusqu'alors peu ou pas repérées telles que la gestion de budget, l'autonomie dans la préparation des repas ainsi que dans la prise des rendez-vous avec le réseau externe.

Dans cette transition plus sensible, il est également observé chez certains jeunes, un décrochage scolaire ainsi que des difficultés à maintenir leurs projets professionnels tels que les stages et les apprentissages.

Afin de permettre aux jeunes majeurs de se familiariser avec les réalités administratives au sein de l'Etablissement, mais également auprès d'autres services, il est progressivement mis en place des rendez-vous fixés à la demande du jeune afin de lui permettre de comprendre les fonctionnements de ces derniers. Ces rencontres lui apprennent à anticiper, à organiser et à répondre aux différentes exigences inhérentes à son nouveau statut.

Un éducateur encadre et participe à la confection d'un repas qu'il partage avec les jeunes majeurs environ une fois par semaine.

Sortie du projet

Il existe plusieurs critères de sortie du projet. Le premier est l'âge (atteinte des 18 ans et 6 mois). Un deuxième critère est une décision négative à la demande d'asile (transfert en foyer d'aide d'urgence). Le troisième critère relève du cadre (non-respect du contrat, etc.). Le jeune peut également quitter de lui-même le projet avant son terme.

Actuellement, il n'y a pas d'accès automatique à un appartement individuel à la fin des six mois prévus en secteur « Jeunes Majeurs ». Les jeunes qui sortent du projet, vont soit dans un appartement trouvé par leurs propres moyens, soit sont placés dans un foyer pour adultes. Un logement individuel peut être possible si le jeune suit une formation certifiante ou est au bénéfice d'un emploi.

Projet Pilote « Transition ex-MNA » Objectifs du groupe de travail

Tous les professionnels en lien avec les mineurs non accompagnés et ceux qui deviennent adultes s'accordent à mettre en évidence les ruptures (trop) brutales que le système actuel leur impose : rupture de prise en charge, de suivi, de statuts, d'assistance financière, d'hébergement, etc.

Ces ruptures ont comme effets potentiels :

- une fragilisation du jeune adulte, et donc
- une vulnérabilité accrue, mais aussi
- une perte des acquis, et donc pour finir
- une mise à mal de son intégration.

L'objectif du groupe de travail sur la « Transition ex-MNA » - composé de collaborateurs des entités MNA, Social et Intégration et développement - est de proposer un dispositif de prise en charge qui réponde de manière efficiente aux problématiques des jeunes adultes ; et surtout de l'appliquer durant une phase pilote à la population MNA et ex-MNA actuelle, représentant une quarantaine de jeunes. Il y a donc une partie réflexive, mais qui doit être testée, mise en œuvre afin d'en évaluer, à terme, les effets et l'efficience.

Les grands principes du dispositif de transition du projet pilote tel qu'il a été imaginé par les membres du GT sont les suivants :

- La mise en œuvre d'un encadrement de proximité, avec implication dégressive de l'éducatif, parallèlement à une implication progressive du social
- Le jeune est placé au centre du dispositif

- Le dispositif répondant aux besoins du jeune a été validé par les intervenants
- Le jeune reste dans le dispositif tant que le besoin existe
- Le référent est l'éducateur tant que le jeune est dans une structure MNA; c'est l'assistant social de transition (AST) pour les autres structures
- L'AST intervient dès que l'éducateur aborde la question de la majorité avec le MNA
- L'éducateur reste actif tant que le besoin éducatif est présent

Le groupe de travail se voit régulièrement d'une part, pour continuer la réflexion sur le dispositif en y intégrant les autres acteurs (Cellule d'orientation, conseiller en emploi, éducateur en milieu de formation, enseignant, curateur, infirmier, administratif, etc.) et d'autre part, pour échanger sur la prise en charge des jeunes dans le nouveau dispositif par l'AST.

Un premier rapport-bilan sera disponible en juillet 2019. Ses conclusions permettront de statuer sur la pérennisation ou non de ce dispositif et sur son évolution.

17 PRISE EN CHARGE SOCIO-EDUCATIVE DANS LES APPARTEMENTS MNA

L'EVAM a élaboré un concept socio-éducatif pour la prise en charge collective en appartement.¹²⁶ Selon ce concept socio-éducatif, l'appartement est un lieu de développement personnel, un espace où s'exercent l'apprentissage de l'autonomie, le sens des responsabilités et la socialisation. Le public cible est composé de jeunes gens âgés de 16 à 18 ans qui ont vécu au moins une année en foyer.

Actuellement, l'EVAM dispose de trois appartements :

- L'appartement de transition de la rue des Acacias 8 (Crissier) héberge trois filles MNA. Cet appartement est rattaché au foyer MNA du Chablais
- L'appartement de transition de la rue de Grandchamp 7 (Lausanne) accueille trois garçons MNA. Cet appartement est rattaché au foyer MNA d'Entre-Bois
- L'appartement de transition de l'avenue de la Gare 9 (Tour-de-Peilz) accueille trois jeunes. Cet appartement est rattaché au foyer MNA de Chamby.

La prise en charge est assurée par les éducateurs des foyers et s'est construite autour de deux axes :

- Prise en charge socio-éducatif collective
- Prise en charge individualisée

¹²⁶ Procédures institutionnelles (chapitre 21) : Prise en charge dans les appartements MNA

18 EVALUATION DE LA DEMARCHE ET CONCLUSIONS

L'accueil des mineurs non accompagnés qui migrent dans notre pays en quête d'un avenir meilleur se trouve au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs professionnels qui ont participé avec beaucoup d'engagement à l'élaboration de ce concept socio-éducatif pour les foyers MNA.

Organisation du projet et approche méthodologique

Comité de pilotage (COFIL)

Le Comité de pilotage est composé du directeur de l'EVAM et d'un membre de la direction, du chef de l'UPPEC (SPJ) et des deux cheffes de projet. Cette instance a été un acteur clé dans la conduite du projet. Elle s'est assurée de la définition du projet et de son bon déroulement dans le respect des échéances posées. Par son pouvoir de décision, les différentes étapes ont ainsi été validées et le contenu du concept socio-éducatif questionné et mis en œuvre dans les choix retenus.

Cheffes de projet

Les deux cheffes de projet ont géré la conduite de l'élaboration du concept socio-éducatif en collaboration avec le responsable d'entité MNA, les responsables de foyers et les équipes éducatives. En accord avec les objectifs fixés par le comité de pilotage, elles ont mené les réflexions avec les différents partenaires tout en organisant et en assumant les différentes étapes du projet, son bon déroulement et sa réalisation dans les délais impartis.

Il a fallu créer un lien de confiance avec les différents partenaires ; expliciter les enjeux du projet, fixer des objectifs concrets, valoriser les compétences et les prises d'initiatives et poser les exigences nécessaires pour mener à terme la réalisation du concept socio-éducatif pour les foyers MNA.

Les cheffes de projet ont récolté, analysé et retranscrit les différents travaux fournis par les professionnels s'assurant de leur cohérence et de leur adéquation avant de les soumettre pour validation à l'équipe de projet et au comité de pilotage.

Equipe de projet

L'équipe de projet est composée du responsable de l'entité MNA, des responsables de foyers et des deux cheffes de projet. L'ensemble de l'équipe de projet a participé à chaque étape de la construction et de l'élaboration du projet dans un souci de cohésion et de faisabilité avec les équipes de terrain. L'équipe de projet a suivi les différentes étapes de la réalisation du concept socio-éducatif. Les responsables de foyer ont assuré l'organisation et la gestion des différents travaux demandés aux équipes de terrain et ont assuré la liaison avec l'équipe de projet.

L'équipe de projet a effectué un important travail de communication et de renseignements pertinents et essentiels sur les pratiques et le fonctionnement de l'Etablissement. Ces éléments ont été capitaux pour la compréhension, l'élaboration et la réalisation du concept socio-éducatif. Elle a été consultée à chaque étape et tous les documents fournis au COFIL lui ont été soumis et les modifications demandées interrogées avant leur validation.

Equipes éducatives

Les équipes éducatives sont composées du responsable de foyer, des éducateurs, des auxiliaires éducatifs et des stagiaires. Réunies hebdomadairement, elles sont les outils de travail permettant une concertation entre tous les professionnels concernés par la situation d'un jeune ou d'un groupe de jeunes et de tout ce qui concerne les aspects opérationnels et organisationnels de la vie des foyers. C'est dans le cadre des colloques hebdomadaires que les cheffes de projet ont mené les différents travaux qui ont permis la réalisation du concept socio-éducatif. Directement impliquées

dans la réalité quotidienne des MNA, ces équipes éducatives ont fait un état des lieux de leur pratique et conceptualiser les différents axes des prestations offertes aux MNA. Partenaires essentiels dans l'élaboration du concept socio-éducatif, ces équipes ont travaillé en binômes sur les différents axes à développer en suivant la méthodologie de travail proposée par les cheffes de projet. L'ensemble des axes travaillés ont été soumis à l'ensemble des équipes de chaque foyer pour consultations, modifications et validations.

Ces temps de travail ont permis des réflexions et des questionnements fructueux pour le suivi des MNA. Ils ont permis de confronter, de questionner et de faire évoluer les pratiques dans le contexte du fonctionnement et de l'organisation spécifique à l'EVAM.

Autres professionnels

Les autres professionnels sont composés du personnel de surveillance, de la cuisine, de l'intendance, du personnel administratif en antenne et de l'entité Intégration et développement. Dans le cadre de la réalisation du concept socio-éducatif, ces professionnels ont assisté à la présentation du projet. Ils ont été consultés pour l'élaboration des aspects des collaborations à l'interne¹²⁷ et consultés pour la lecture du document final.

Ces professionnels ont évoqué les difficultés de collaborations ; difficultés mises en évidence dans le point « Collaboration avec les différents services internes et partenaires extérieurs ».

Conclusions

La réalité relative au domaine de l'asile et aux politiques migratoires comporte des restrictions à l'égard des MNA notamment en termes de perspectives d'avenir où la construction d'un projet de vie peut se complexifier. Dans ce contexte, cette démarche a permis, dans une notion participative de tous les acteurs, de saisir les enjeux et les défis des accompagnements éducatifs liés à la recherche de solutions fiables pour les MNA. Cette démarche rend également explicite le contenu de la mission des foyers MNA dans le cadre spécifique de l'organisation et du fonctionnement propres à l'EVAM.

Ce concept socio-éducatif pour les foyers MNA tente en premier lieu de mettre en place des mesures spécifiques de soutien et de protection pour ces jeunes afin qu'ils puissent se développer et construire des perspectives de vie dans notre pays sous l'angle du respect de la Convention internationale pour les droits de l'enfant et des bases légales.

Un important travail de réflexions et des conceptualisations sur les divers aspects des prestations éducatives offertes aux MNA a été mené en collaboration étroite avec les professionnels des foyers afin de comprendre ce que revêt l'accompagnement complexe de ces jeunes qui vivent souvent dans une perpétuelle incertitude face à leur avenir et qui ne peuvent pas toujours se projeter sur le long terme.

¹²⁷ Collaboration des différents services internes et partenaires extérieurs (chapitre 6)

Les différents axes développés dans le concept socio-éducatif répondent à trois principaux objectifs qui ont un impact :

Pour les MNA

- De se centrer sur la construction de leur projet de vie dans une notion dynamique, participative, responsable et évaluable en collaboration avec les différents partenaires

Pour les professionnels

- D'identifier et affiner de bonnes pratiques en les conceptualisant et en les consolidant
- De bénéficier d'un outil de professionnalisation qui leur sert de guide et d'appui dans une activité complexe
- De rendre opérationnelles des connaissances théoriques nommées et partagées
- De poser une exigence de qualité dans les prestations offertes aux MNA et de donner du sens à leurs actions
- De disposer d'un outil de travail pour questionner et faire évoluer les pratiques
- De questionner les collaborations entre professionnels pour amener plus de cohérence dans le suivi des MNA

Pour l'EVAM

- De mettre en perspective les défis et les enjeux stratégiques qui sous-tendent les processus d'accueil, d'autonomisation et d'intégration des MNA accueillis dans les foyers
- D'avoir une visibilité et une crédibilité dans sa mission et ses responsabilités auprès des MNA accueillis dans les foyers
- De répondre aux exigences demandées par le canton de Vaud

Limites méthodologiques du projet

Dans l'opérationnel des trois foyers, ce sont plus de 87 professionnels qui interviennent auprès des MNA. Toutes ces personnes assurent des fonctions spécifiques mais sont toutes impliquées dans le relationnel au quotidien avec les jeunes.

Dans la validation du projet, il a été défini que les cheffes de projet réalisent chaque étape du projet avec la participation active de l'équipe de projet et des équipes éducatives. Ce travail a nécessité de s'adapter aux réalités du terrain et a demandé une grande flexibilité dans la gestion des échéances et dans la reformulation des écrits élaborés par chacune des équipes. Cette méthode « adaptative » s'est constamment ajustée aux différentes variables du projet en respectant le rythme d'appropriation de ce dernier dans chaque foyer. Chaque équipe a un fonctionnement différent et des compétences autres. Élaborer un seul concept pour les trois foyers a impliqué de trouver des convergences et de construire des consensus qui ont demandé de nombreuses consultations afin que les prestations développées fassent sens pour tous et soient réalisables dans leurs mises en pratique sur le terrain.

Ne faisant pas partie des temps de travail en équipe, les autres professionnels n'ont pas été consultés à chaque étape de la réalisation du projet et n'ont pas participé à l'ensemble des réflexions ni à l'élaboration et à la conceptualisation des écrits qui ont permis la réalisation du concept socio-éducatif. Ces écrits se sont construits sur la base des compétences métiers et des référentiels théoriques propres aux fonctions spécifiques des éducateurs et des responsables de foyer. Cette dimension de la participation des autres professionnels, sous-estimée et peu exploitée constitue la principale limite de ce projet. Elle met également en évidence la complexité de réunir l'ensemble des acteurs professionnels intervenant dans les foyers autour de projets pour étayer et structurer plus de pratiques et de visions communes dans les prestations offertes aux MNA.

19 PERSPECTIVES D'AVENIR ET AXES DE DEVELOPPEMENTS

Un concept socio-éducatif se doit d'être en constante évolution et en perpétuel développement pour assurer les prestations offertes aux MNA dans une exigence de cohérence et de qualité, en tenant compte du contexte. Construire des perspectives d'avenir pour les jeunes est un enjeu majeur pour l'ensemble des partenaires impliqués : direction de l'EVAM, SPJ et représentants politiques.

19.1 Axes de développement identifiés dans le cadre de l'élaboration du concept socio-éducatif

Le travail des équipes éducatives autour de l'élaboration du présent concept socio-éducatif a permis d'identifier toute une série d'axes de développement. Ceux-ci sont de nature diverses : certains peuvent assez aisément être mis en œuvre par les équipes éducatives elles-mêmes, d'autres nécessitent coordination avec d'autres acteurs, prise en compte d'autres facteurs (ressources, priorisation, cohérence), ou encore des décisions sur un plan politique.

L'ensemble des axes de développement ainsi identifiés – et dont le comité de pilotage a pris acte en tant que propositions d'évolution – est listé ici.

Concernant le chapitre 5 (organisation d'un foyer MNA et responsabilités des différents acteurs institutionnels) :

- Les améliorations et développements afférents au poste de responsable de foyer et qui vont dans le sens de l'optimisation des prestations et du bien-être collectif, tant pour les jeunes que pour les collaborateurs des foyers MNA, sont précisés, particulièrement au chapitre 6 du concept socio-éducatif.
- Réfléchir à l'impact que les difficultés de collaboration ont sur les MNA, sur comment ces derniers vivent ces difficultés et sur comment elles pourraient être mieux articulées.
- Redéfinir le statut et le rôle des auxiliaires éducatifs, et déterminer leurs tâches au sein du foyer ; ces derniers devraient uniquement venir en appui dans certaines activités éducatives sous la responsabilité des équipes éducatives.
- Faire évoluer la fonction de surveillant vers une fonction de veilleur éducatif en sortant d'une logique sécuritaire et pour aller vers un accompagnement qui réponde aux besoins des MNA.
- Faire évoluer le rôle du personnel administratif en foyer. En particulier :
 - Gérer les demandes des prestations supplémentaires (DPS).
 - Tenir à jour certains fichiers (population, liste téléphone etc.).
 - Venir en appui aux responsables de foyer dans la réalisation de travaux administratifs de secrétariat.

Concernant le chapitre 6 (Collaboration au sein d'un foyer MNA des différents services internes et partenaires extérieurs) :

- Avoir une seule et unique ligne décisionnelle pour l'ensemble des professionnels intervenant dans les foyers, assumée par le responsable du foyer. Il est important que ce dernier soit habilité et légitimé dans la gestion de l'ensemble des professionnels intervenant dans le foyer. Cela favoriserait les processus de communication et de collaboration et offrirait de meilleures satisfactions professionnelles aux collaborateurs.
- Se questionner sur l'intervention quotidienne d'autant de professionnels auprès des MNA.
- Repenser le rôle, les tâches, les domaines d'interventions et les temps de présences des autres collaborateurs dans les accompagnements quotidiens auprès des MNA pour garantir plus de cohérence dans leurs suivis éducatifs.

- Redéfinir les tâches des surveillants, des intendants, du personnel de cuisine et du personnel administratif en antenne dans les foyers vers une logique en lien avec leurs compétences « métier » sous la responsabilité et les directives du responsable de foyer.
- Repenser les fonctionnements et les rôles des professionnels, leurs responsabilités et les limites de leurs interventions éducatives. Il s'agit d'éviter les impacts négatifs que peuvent avoir les tensions entre professionnels sur les jeunes.
- Attribuer les tâches éducatives aux éducateurs sous la responsabilité des responsables de foyers.
- Définir les formations et les compétences spécifiques que nécessite le travail éducatif complexe auprès des MNA.
- Adapter en conséquence les cahiers des charges de chaque métier.
- L'OCTP assure l'accompagnement des nouvelles arrivées sur leur lieu de vie quel que soit l'âge du MNA. Dès l'annonce par le SPOP d'une nouvelle arrivée, le foyer d'accueil se coordonne avec l'OCTP pour convenir qui se charge d'accompagner le jeune vers son lieu de vie. Lorsque cette tâche ne peut être assumée par le curateur, un éducateur est désigné pour s'en charger. La personne qui accompagne le jeune vers son nouveau lieu de vie s'assure d'opérer le lien avec l'équipe éducative d'accueil.
- Les curateurs rencontrent plus régulièrement les MNA sur leur lieu de vie.
- Développer le secret médical partagé, plus spécifiquement dans les informations utiles pour les équipes au moment de l'admission (problèmes de santé majeurs, handicap, troubles psychiques etc.).
- Développer de meilleures connaissances des actions et des domaines de compétences des partenaires extérieurs au sein des équipes éducatives par plus d'informations.
- Mettre à jour le protocole de collaboration avec l'USMi.
- Développer et entretenir des contacts réguliers avec les établissements scolaires, l'entité Intégration et développement de l'EVAM et les lieux de formation (apprentissage).

Concernant le chapitre 8 (Contexte général des foyers et des appartements MNA) :

- Ne pas penser les espaces dans une seule logique d'hébergement mais dans une logique de lieu de vie collective plus en adéquation avec les besoins des MNA.
- Développer et aménager les espaces collectifs pour plus de convivialité dans tous les foyers pour qu'ils soient investis et qu'ils favorisent les activités de groupe afin de mieux travailler le « vivre ensemble ».
- Maintenir une capacité de deux MNA par chambre et créer un aménagement propice au respect de l'intimité de chacun en délimitant les espaces.
- Séparer les espaces MNA des espaces « Jeunes Majeurs » ainsi que des espaces filles/garçons dans chaque foyer.
- Penser un espace « entretien » qui permette la confidentialité.
- Réfléchir à la présence de caméras dans les couloirs en lien avec le respect de l'intimité des MNA (sortie de la salle de bains) ; les maintenir uniquement à l'extérieur.
- Développer des cuisines éducatives distinctes de celles des Jeunes Majeurs qui permettraient d'organiser des activités lors des week-ends et des vacances pour favoriser certains apprentissages éducatifs.
- Assurer une présence éducative féminine sur les étages de vie (bureau des éducatrices).
- Assurer une présence auprès des jeunes filles de jour et de nuit.
- Limiter la taille des foyers MNA conformément aux autorisations délivrées par le SPJ.
- Favoriser une cuisine dans chaque foyer pour que les repas puissent être confectionnés sur place.
- Organiser des assemblées de maison mensuellement avec les jeunes.

- Réfléchir à impliquer directement les jeunes lors des assemblées de maison dans une démarche participative et citoyenne au travers d'élections de représentant des jeunes du foyer.
- Créer des moments de rencontres entre les représentants des jeunes et la direction.
- Définir deux niveaux dans la gestion des incivilités : les incivilités mineures sont gérées par le foyer, les incivilités plus graves sont gérées en impliquant la hiérarchie dans son ensemble.

Concernant le chapitre 9 (Accueil du mineur non accompagné) :

- Assurer que le MNA soit accompagné lors de son arrivée au foyer par son représentant légal ou un membre de l'équipe de l'EVAM.
- S'assurer d'obtenir des informations sur les aspects de sa santé qui peuvent avoir un impact défavorable à la sécurité du MNA.
- Revisiter le « Dossier Arrivée » destiné au MNA pour que les informations qui lui sont transmises soient plus explicites et accessibles.
- Porter la réflexion sur l'intégration d'un référent supplémentaire dans certaines situations particulières.
- Informer les surveillants des références éducatives.

Concernant le chapitre 11 (Elaboration du projet individualisé, du projet d'intégration et mise en œuvre pour le MNA) :

- S'interroger sur la pertinence de faire valider le projet individualisé par le responsable du foyer. Actuellement, il est signé par l'OCTP, l'éducateur référent et le jeune.
- Exiger des équipes éducatives qu'elles s'approprient l'outil de l'évaluation du projet individualisé, de son suivi et de son évaluation.
- S'interroger sur qui valide le projet individualisé et son évaluation (le jeune, l'OCTP, la question de la validation par l'éducateur référent est questionnée).
- Organiser des temps de travail en équipe pour la mise en place des outils d'auto-évaluation et les mettre en pratique.
- Remettre en place des colloques interdisciplinaires (2 x par année).

Concernant le chapitre 12 (Prestations offertes aux MNA) :

- Assurer une présence éducative au-delà de 21 heures 45 paraît indispensable. Le plus souhaitable serait une présence éducative féminine de nuit afin de répondre à toutes les angoisses et les insécurités de ces jeunes filles pour qu'elles puissent être soutenues, encadrées et rassurées.
- Favoriser que le suivi d'un jeune au niveau somatique soit fait par un même médecin (par ex. au DISA) afin de pouvoir créer et instaurer un lien de confiance entre le professionnel et le jeune.
- Limiter les ruptures dans les soins.
- Attribuer à chaque jeune la gestion d'un petit budget pour son entretien personnel.
- Développer un outil de travail pour une meilleure collaboration interdisciplinaire entre les différents intervenants de la santé avec la révision du protocole de collaboration avec L'USMi.
- Permettre l'accès à d'autres formes de thérapies comme par exemple l'art-thérapie ou la musicothérapie et inclure ces professionnels dans le réseau de prise en charge des MNA. Cela permettrait une prise en charge plus adaptée pour certains jeunes qui ont de la difficulté à mettre des mots sur ce qu'ils vivent.
- Assurer les veilles de nuit par les éducateurs.
- Développer pour le jeune qui se trouve en rupture scolaire ou en rupture de formations professionnelles, un suivi éducatif intensif dans les foyers. Lui donner des responsabilités dans

des tâches pratiques quotidiennes pour travailler son autonomie et son sens des responsabilités. Ces apprentissages constituent les fondamentaux nécessaires pour lui permettre de s'inscrire dans un projet scolaire ou professionnel.

- Développer l'accès et le suivi à d'autres mesures scolaires/formation adaptées en lien avec le permis F n'autorisant les mesures de transition qu'aux MNA de plus de 18 ans. Ces questions sont en cours de réflexion avec le projet UMA initié par le DFJC (Département de la formation, de la jeunesse et de la culture) et le SESAF (Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation).
- Informer les équipes éducatives sur les possibilités de formations et de stages accessibles aux MNA.
- Apporter une attention particulière plus précisément à la situation des jeunes filles MNA et de leur dédier des espaces. Elles sont minoritaires dans tous les foyers. Dans les espaces communs, les éducateurs reconnaissent qu'elles ne les investissent que rarement et que les garçons MNA ne leur font pas de place. Ces aspects sont aussi à travailler avec l'ensemble du groupe de jeunes.
- Réfléchir à la cohabitation et l'encadrement de la mixité dans les foyers.
- Développer de meilleures connaissances sur les origines et les rites culturels et religieux des différents pays dont sont issus les MNA.
- Favoriser la formation des éducateurs sur les notions de psychopathologie.
- Réfléchir sur un concept d'accompagnement socio-éducatif et d'intégration spécifique aux filles MNA.
- Elaborer un protocole d'intervention commun aux foyers MNA, qui établirait les différentes phases et comportements à adopter lors de consommations. Ce protocole devrait se construire en collaboration avec les différents partenaires tels que DEPART, USMi, OCTP.
- Consacrer plus de place à la prévention dans la réflexion et les accompagnements éducatifs. Actuellement ce sont les services de la santé qui s'occupent de la dimension prévention auprès des MNA (USMi, psychologues, médecins).
- Renforcer et mettre en place des projets de prévention avec les associations spécialisées dans ces domaines.
- Poursuivre et renforcer la formation continue des équipes éducatives dans les différents domaines de la prévention.
- Organiser des échanges réguliers avec PROFA et ASTREE.
- Réfléchir sur les activités de loisirs des jeunes filles MNA pour qu'elles puissent s'investir de façon pérenne.
- Augmenter le nombre d'éducateurs le week-end et les jours fériés par la réorganisation des plannings mensuels afin d'assumer une présence de 3 personnes sur le week-end.
- Financer des loisirs et des sports individuels (dessin, musique, gymnastique).
- Formaliser les évaluations en lien avec le projet individualisé et la pose de nouveaux objectifs pour le jeune avec l'OCTP et les différents partenaires du réseau sur la base des documents créés dans le concept socio-éducatif.
- Collaborer avec le curateur qui suit un autre membre de la famille et évaluer avec ce dernier les faisabilités ou les non-faisabilités pour que les équipes éducatives puissent entrer en contact avec la famille proche ou la famille restée au pays.
- Développer l'accompagnement des jeunes ayant des parents proches en Suisse et étant identifiés comme étant une ressource pour le jeune.

Concernant le chapitre 13 (Durée de placement – fin de placement) :

- Réfléchir et développer des prestations adéquates dans la construction du projet de transition ainsi que le suivi pour un jeune qui a atteint sa majorité ; un groupe de travail est

actuellement en cours au sein de l'EVAM pour répondre au défi que représente plus spécifiquement la majorité d'un jeune migrant non accompagné.

Concernant le chapitre 14 (Gestion des crises et procédures pour mieux gérer les problèmes) :

- Créer une cellule de crise et de soutien au sein de l'EVAM composée de membres clairement identifiés et connus de l'ensemble des collaborateurs.
- Définir une procédure explicite (qui ? quoi ? comment ?) portant sur la chaîne d'informations et définissant les rôles et responsabilités des acteurs de la cellule de crise et de soutien pour que les collaborateurs impliqués sur le terrain puissent s'y référer et l'appliquer.
- S'adjoindre les compétences de partenaires externes selon la gravité des situations pour les « débriefings » auprès des jeunes et des équipes éducatives.
- Former régulièrement les collaborateurs sur la gestion des crises, effectuer des rappels réguliers pour être mieux armés lors de situations critiques.
- Réfléchir au sein de la cellule de crise et de soutien à comment communiquer la crise aux jeunes, aux collaborateurs et aux partenaires extérieurs et par qui le communiquer.
- Construire un guide d'incivilités propre au MNA qui réponde de manière adéquate aux besoins spécifiques d'un foyer éducatif en collaboration avec l'OCTP.
- Revoir les procédures en vigueur en lien avec la révision du guide d'incivilités propre aux MNA.
- Réfléchir à la question de la transmission des données dans le journal social concernant le MNA et son implication en termes de protection de leur intimité et de leur sphère privée.
- Accompagner le MNA dans la compréhension des lois régissant le pays d'accueil par plus d'informations.
- Anticiper les conséquences d'une transgression et les sanctions qui en découlent par un travail d'explication sur le sens des règles.
- Renforcer, pour les équipes éducatives et pour les MNA, le partenariat et les collaborations avec les partenaires extérieurs pour approfondir certains thèmes en lien avec les incivilités (toxicomanie, violence etc.).
- Disposer les bureaux des éducateurs dans les espaces collectifs pour assurer une plus grande proximité avec les jeunes et assurer une plus grande protection.

Concernant le chapitre 15 (Fonctionnement des foyers et des appartements) :

- Offrir aux collaborateurs la possibilité d'une supervision individuelle.
- Offrir à tous les professionnels des différents métiers la possibilité de participer à ces supervisions.
- Mettre en place une formation obligatoire aux premiers secours pour tous les salariés avec un rappel 1 fois/an.
- Proposer la formation gestion des incivilités avec un rappel 1 fois/an à tous les collaborateurs.
- Expliciter clairement les critères d'accès prioritaires lorsque plusieurs collaborateurs en font la demande pour les formations externes.
- Expliciter plus clairement la politique de l'Etablissement entre la répartition des formations internes obligatoires et les formations à l'externe pour ne pas les limiter à ces dernières.
- Créer des espaces de réflexion (autres que les colloques) afin de penser la pratique professionnelle de manière générale en organisant une journée de réflexion.
- Adapter l'outil " Jaguards" à la pratique de terrain. Réfléchir à un outil thématisé permettant une recherche rapide des informations.
- Réfléchir à l'accessibilité des informations du journal social dans le respect de la protection des données concernant les MNA. Est-il nécessaire que tous les collaborateurs de l'EVAM soient informés ?
- Elaborer des documents de bilans et de synthèses propres à chaque MNA. Cette analyse individuelle de leur parcours (écoles, stages, expériences professionnelles) et de leur

personnalité (intérêts, motivations) permet de valoriser leurs acquis et leurs capacités et faire un état des lieux de leurs évolutions et des aspects à travailler.

- Permettre aux responsables de foyer de participer à l'engagement des autres professionnels et des éducateurs au processus d'engagement.

Concernant le chapitre 16 (Concept socio-éducatif pour les « jeunes majeurs ») :

- Repenser les infrastructures pour les jeunes majeurs en différenciant les genres et en leur dédiant des espaces qui ne soient pas partagés avec les autres secteurs (adultes/jeunes).
- Mettre en place des appartements avec un suivi éducatif et social sur une plus longue durée.
- Repenser l'implication des différents partenaires (médical, social, collaborateurs de l'EVAM) dans le suivi des jeunes et les inclure dans les réflexions sur la durée du projet par une co-signature du contrat « Jeunes Majeurs » actuellement uniquement signé par l'éducateur référent.
- Développer des concepts d'accompagnement éducatifs et des outils d'évaluation en collaboration avec les assistants sociaux de l'EVAM et du CSIR sur les questions de budget, mieux définir les rôles de chacun afin d'éviter des dichotomies et favoriser une prise en charge cohérente.
- Favoriser l'accès à ces accompagnements pour les jeunes majeurs qui ne sont pas issus des foyers MNA.

19.2 Objectifs

Compte tenu du nombre et de la nature des axes de développement présentés ci-dessus, il est indispensable de procéder à une priorisation. Ainsi, à l'instar de ce qui se fait dans tous les foyers pour mineurs dans le canton, le comité de pilotage, en se basant sur le travail accompli dans le cadre de l'élaboration du concept socio-éducatif, a fixé un certain nombre d'objectifs pour les mois à venir.

Le SPJ, selon l'Ordonnance sur les placements d'enfants (OPE)¹²⁸ et en accord avec la direction de l'EVAM, valide les axes de développements prioritaires et assure leur suivi et leur évaluation. Le SPJ s'assure notamment que le personnel a été consulté sur ces axes de développement et qu'il participe à leur évolution. Dans le cadre de l'évaluation des axes de développement, le SPJ rencontre la direction et peut demander à rencontrer le personnel s'il l'estime nécessaire.

Ces objectifs s'entendent de manière évolutive. Il s'agit d'un point de situation en été 2019. Au fur et à mesure de l'avancement des travaux, ils pourront être adaptés et de nouveaux objectifs pourront être fixés. Cette démarche aura lieu en principe une fois par année, sous la supervision du SPJ.

¹²⁸ Bibliographie (point 20.1) : Ordonnance sur le placement d'enfants (OPE) du 19 octobre 1977 (Etat 20 juin 2017)

Ainsi, à la suite du travail sur l'élaboration de ce concept socio-éducatif pour les foyers et appartements pour les MNA, les développements prioritaires, retenus à ce stade, s'orientent autour des objectifs suivants :

- Définir, dans le cadre de la réorganisation de l'EVAM, les compétences décisionnelles, les rôles, les places et les compétences métiers des professionnels dans les foyers (cahiers des charges). Délai : 29.02.2020.
- Formaliser les responsabilités et les processus lors de crises. Dans ce cadre, définir le cahier des charges, la composition et le fonctionnement d'une « cellule de crise ». Délai : 30.06.2020.
- Identifier des aménagements (attribution des espaces, équipements) destinés à sortir de la logique de « lieu d'hébergement » pour développer une logique de « lieu de vie » plus proche des besoins des MNA, y compris des cuisines éducatives séparées des cuisines pour le secteur adultes, pour favoriser certains apprentissages essentiels à l'autonomie et permettre aux jeunes de mieux se sentir participatifs et responsables dans la vie collective du foyer. Délai : 31.03.2020
Décision et calendrier de mise en œuvre : fixés par la suite.
- Développer un concept spécifique dans la prise en charge des filles MNA, y compris une réflexion sur des espaces communs qui leur sont dédiés. Délai : 30.06.2020.
- Sur la base du projet « transition ex-MNA » et des expériences de la prise en charge des jeunes majeurs en foyer, formaliser les modes d'accompagnement socio-éducatif de la transition entre la minorité et la majorité, adaptés aux besoins spécifiques de cette population et aptes à éviter les ruptures dans les parcours de ces jeunes. Délai : 30.04.2020.
- Développer les différents aspects de la prévention des conduites à risque par une plus grande implication des éducateurs qui se trouvent en première ligne et directement impliqués au quotidien dans la relation aux jeunes. Délai : 29.02.2020

La réalisation de ces objectifs sera évaluée en 2020. En fonction des éléments réalisés, de l'expérience accumulée et de l'évolution de la situation (contexte), de nouveaux objectifs (axes de développement) pourront alors être définis par l'EVAM, puis validés par le SPJ.

20 BIBLIOGRAPHIE

20.1 Normes, directives et législations

Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989, entrée en vigueur pour la Suisse le 26 mars 1997, RS 0.107

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19983207/index.html>

Comité des droits de l'enfant (2005). Observation générale no 6 sur le traitement des enfants non accompagnés et des enfants séparés en dehors de leur pays d'origine. CRC/GC/2005/6

<https://www.ohchr.org/FR/HRBodies/CRC/Pages/CRCIndex.aspx>

Loi fédérale sur l'asile (LAsi) du 26 juin 1998, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1999, état au 1^{er} juin 2019, RS 142.31

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995092/index.html>

Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) du 16 décembre 2005, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008, état au 1^{er} juin 2019, RS 142.20

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020232/index.html>

Loi sur l'aide aux requérants d'asile et à certaines catégories d'étrangers (LARA) du 7 mars 2006, état au 1^{er} janvier 2013

<https://www.evam.ch>

Ordonnance sur le placement d'enfants (OPE) du 19 octobre 1977, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1978, état au 20 juin 2017

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19770243/index.html>

Loi sur la protection des mineurs (LProMin) du 4 mai 2004, état au 1^{er} mars 2019

<https://prestations.vd.ch/pub/blv->

[publication/actes/consolide/850.41?key=1561974589269&id=781fe426-5621-4eb9-945b-6fdabc74ba6b](https://prestations.vd.ch/pub/blv-publication/actes/consolide/850.41?key=1561974589269&id=781fe426-5621-4eb9-945b-6fdabc74ba6b)

Confédération suisse : Secrétariat d'Etat aux migrations SEM

<https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home.html>

Centre social d'intégration des réfugiés

<https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/departements/departement-de-la-sante-et-de-laction-sociale-dsas/direction-generale-de-la-cohesion-sociale-dgcs/>

Politique socio-éducative cantonale en matière de protection des mineurs adoptée par la cheffe du DFJ le 28 août 2006

https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/spj/fichiers_pdf/Politique_socio_educ.pdf

Convention de subventionnement entre l'EVAM et le canton de Vaud

Guide d'assistance du 1^{er} septembre 2017 – Etat de Vaud – DECS

Règlement de maison : Foyer pour mineurs non accompagnés, octobre 2014, Chef du Département de l'économie et du sport, Philippe Leuba

Convention de collaboration entre l'Office des Curatelles et Tutelles professionnelles (OCTP) et l'Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM) relative au placement de mineurs non accompagnés en foyers MNA de L'EVAM, 12.07.2018

Protocole de collaboration entre les foyers MNA de l'EVAM, l'USMi/PMU, l'Unité Psy&Migrants / DP-CHUV et la DISA, en révision

Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
<http://www.sodk.ch/fr/qui-est-la-cdas/>

Fondation suisse du Service Social International (SSI) Manuel de prise en charge des mineur-e-s non accompagné-e-s en Suisse
<https://www.ssi-suisse.org/fr/manuel-de-prise-en-charge-des-mineur-e-s-non-accompagne-e-s-en-suisse/117>

Code de déontologie
<https://avenirsocial.ch/fr/publications/brochures-professionnelles/>

20.2 Ouvrages, articles et sites internet

Abraham Maslow, *Devenir le meilleur de soi-même : Besoins fondamentaux, motivation et personnalité*, Eyrolles 2013

Bronfenbrenner U (1979). *The Ecology of Human Development. Experiments by Nature and Design*. Cambridge

Angelina Etiemble, « *Migration études : synthèse de travaux sur l'immigration et la présence étrangère en France* », septembre-octobre 2002

Derluyn, I. et Broekaert, E. (2007). Different perspectives on emotional and behavioural problems in unaccompanied refugee children and adolescents. *Ethnicity & Health*, 12(2), 141-162. doi: 10.1080/13557850601002296

Slodnjak, V., Kos, A. et Yule, W. (2002). Depression and parasuicide in refugee and Slovenian adolescents. *Crisis*, 23, 127-132. doi: 10.1027//0227-5910.23.3.127

Blanchet, L. *La prévention et la promotion en santé mentale*, 1993

Jean-Pierre Boutinet, *L'ABC de la VAE*, Edition ERES, Toulouse 2001

ICP Intervention de Crise et Prévention www.i-c-p.ch

Erikson, EH, *Adolescence et crise, la quête de l'identité*. Editions Flammarion, Paris 1972

Le Breton, D. *Une brève histoire de l'Adolescence*. Editions J.-C. Béhar, Paris 2013

Mango, A. *Médiateurs et acteurs issus de l'immigration*. Pensée plurielle 2002/1

Gay, M. et al. HES-SO//Valais-Wallis, Rapport – Programme d'intégration cantonal, Service de la Population et des Migrations, Sion 2013

Le Grand Larousse illustré, édition 2019

Le Robert illustré, édition 2019

Roland Janvier – Travail social – Ouvrages, articles et écrits divers Interdit, Transgression, Sanction, plaidoyer pour une pédagogie du risque ;

<https://www.rolandjanvier.org/pedagogie-education/64-interdit-transgression-sanction-playdoyer-pour-une-pedagogie-du-risque-in-journal-du-droit-des-jeunes-n%c2%b0183-mars-1999-23-03-1999/>

Jouffroy, G. (2005). Analyse institutionnelle. Paris : Synergence

Meirieu, P. (2002). Repères pour un monde sans repères. Paris : Desclée de Brouwer

Ducommun-Nagy, C. (2006). Ces loyautés qui nous libèrent. Paris : JC Lattès

Amiguet, O. et Julier, C. (1996). L'intervention systémique dans le travail social. Genève : IES

21 PROCEDURES INSTITUTIONNELLES

Documents, règlements et directives internes et externes à l'EVAM

- Organigramme de l'EVAM
- Convention collective de travail entre l'EVAM et le SSP du 7 août 2014
- Règlement du personnel EVAM du 18 août 2014
- Cahiers des charges des collaborateurs
- Charte de collaboration entre les étudiants en cours de formation HES et l'EVAM ; Accord et convention sur la formation pratique HES : Contrat pédagogique
- Directives : Gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement
- Groupe impact
- https://www.info.impact@vd.ch <https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/groupe-impact/>
- Principes généraux de la politique de la formation continue à l'EVAM
- Formation : Prévenir et gérer les incivilités - Base
- Formation : Prévenir et gérer les incivilités – Piqûre de rappel
- Entretien d'appréciation de l'Etat de Vaud
- Charte pour les bénévoles
- Processus bénévoles
- Documenter le journal du bénéficiaire
- Guide d'application des sanctions suite à incivilité
- Règles de vie des foyers MNA
- Planification éducative
- Prise en charge dans les appartements MNA
- Convention cadre Jeune Majeur
- Critères à travailler avant la majorité
- Sortie d'un foyer MNA lors de la majorité

- Dossier d'arrivée
- Brochure d'informations en Suisse pour MNA
- Outil Projet individualisé – Mode d'emploi
- Grille pour évaluation du projet individualisé
- Grille auto-évaluation du MNA
- Contrat utilisation supports électroniques
- Distribution des médicaments
- Numéros d'urgence
- Planification quotidienne