

EDITORIAL

Evaluer c'est, au sens littéral, apprécier la valeur d'une chose. Si de cette définition mercantile a surgit le coup de gueule bien inspiré de ce nouveau numéro de Perspectives, la diversité des approches adoptées par nos différents contributeurs démontre à l'envi qu'en matière de travail social, l'évaluation demeure un outil essentiel. Qu'il s'agisse de décrire et de comprendre au mieux une situation familiale, d'appréhender une structure d'accueil et son fonctionnement, ou de permettre aux bénéficiaires de s'exprimer sur les mesures dont ils ont été l'objet, l'évaluation est omniprésente. Mais encore faut-il qu'elle soit utile et que l'on puisse assurer que celles et ceux qui la conduisent aient les ressources nécessaires pour en garantir la justesse et la pertinence, et que ceux à qui elle s'adresse la comprennent comme une étape vers le but à atteindre, plutôt qu'un jugement de valeur.

Le thème est donc vaste, complexe et multiple, et comme le souligne B. Bouquet: «l'évaluation a ainsi plusieurs finalités: éthique, renvoyant d'une part à la finalité informative et de transparence, d'autre part à la finalité «démocratique», avec un haut niveau de participation des acteurs; gestionnaire, se rapportant à l'amélioration des ressources humaines et financières pour la mise en œuvre des différentes actions; décisionnelle, correspondant à la poursuite, à l'arrêt ou à la refonte de la politique institutionnelle; et enfin, une finalité d'apprentissage et de mobilisation de tous les acteurs».¹

Et si la lecture de ce numéro suscite l'envie d'évaluer Perspectives, n'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions. Bonne lecture.

Hervé Boéchat
secrétaire romand INTEGRAS

¹ Bouquet, B. (2009). Du sens de l'évaluation dans le travail social. Informations sociales, 152,(2), 32-39. <https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-2-page-32.htm>

BILLET D'HUMEUR

L'éducation, c'est une question d'évaluation !



ÉVALUONS, IL EN RESTERA BIEN QUELQUE CHOSE,,,

L'évaluation semble le graal de nos sociétés modernes axées sur la satisfaction du consommateur et l'efficacité du service fourni. Nous devons en permanence donner notre avis d'usager, jusque dans les toilettes publiques où d'indispensables petites boîtes nous permettent d'évaluer, à l'aide de trois « smiley », notre « expérience », sans pour autant nous garantir l'hygiène des touches.

A peine avons-nous fini nos vacances, que nous devons évaluer l'ensemble des prestations que nous avons achetées via les sites comparateurs de prix, et il ne nous vient plus à l'idée de choisir un restaurant sans avoir préalablement vérifié sa réputation sur telle ou telle « app » de notre smartphone.

Si l'évaluation est systématique dans les services, pourquoi donc les institutions d'éducation y échapperaient-elles ? Pourquoi nos clients (on finira par les considérer comme tels), qu'ils soient services placeurs où enfants placés et leur famille, n'auraient-ils pas droit au tripadvisor des prestations d'éducation ?

Noter, évaluer, juger, comparer certes, mais cela n'a de sens pour le consommateur que dans une « économie libre » où le choix est possible.

Ceci n'est que rarement le cas de notre offre peinant à répondre à la demande, et dont les prestataires sont les pouvoirs publics ou des fondations historiques reconnues, de longue date, d'utilité publique.

Toutefois, nous voyons apparaître dans les centres urbains des prestations « privées » d'accompagnement éducatif que les juges et services sociaux semblent trouver intéressantes.

Serait-ce le début d'une uberisation de nos services ?

Dépêchons-nous donc de nous fondre dans l'évaluation continue des prestations (la petite boîte à trois « smileys » des toilettes publiques serait un bon début) et en route pour l'amélioration permanente (sans omettre un bon service marketing) !

Cédric Bernard
Directeur FOJ

SOMMAIRE DU N° 6 / NOVEMBRE 2017

Billet d'humeur	page 1	A propos de «Follow up»	page 4	Prisma à la fondation F-L Borel	page 6
Pratiques évaluatives; la recherche de la qualité	page 2	Ce collaborateur qu'on évalue	page 5	ACTUALITÉ –AGENDA	page 6
Pour une évaluation continue ...du sens de chaque placement	page 3				

PRATIQUES ÉVALUATIVES ; LA RECHERCHE DE LA QUALITÉ

Il n'est pas si éloigné le temps où le corpus in corpore des travailleurs sociaux considérait que toute tentative d'évaluation de quoi que ce fût procédait du sacrilège. Le travail social, disaient-ils, ne se mesure pas et le traitement de la nature humaine n'a pas à être soumis à des appréciations, d'ailleurs impossibles, qui porteraient forcément atteinte aux engagements des praticiens, si ce n'est aux personnes. Le travail social ainsi n'émergeait à aucune catégorie professionnelle clairement identifiée, la qualité de sa production pouvait échapper à tout examen et obligation de résultat. Le travail social était ; cela pouvait suffire à la légitimer.

On concédera cependant que la question de l'évaluation dans le champ particulier du travail social a été ardue à définir. Qu'est-ce donc qu'il fallait soumettre à l'examen de validité ? A partir de quel abornement et surtout pour quelles fins ? Car nul n'aurait alors douté que l'aide aux plus démunis, l'assistance aux pauvres, le soutien aux inadaptés, celui à l'enfant carencé découlaient d'un ordre social naturel, lequel fait obligation morale de porter secours à son prochain. Ces métiers sont au surplus fondés sur des représentations et des valeurs, brandissant haut les couleurs du don de soi et, reconnus comme tels pouvaient échapper à tout contrôle. Au reste, on n'omettrait pas de rappeler qu'ils venaient aussi en appui de la justice, laquelle les avait prioritairement assignés à une mission de mise à l'écart.

Évaluer, en d'autres mots c'est « donner de la valeur à quelqu'un ou quelque chose », nous était-il rappelé en 1980 déjà par le professeur Sanchez à l'occasion d'un colloque parisien. Et il faut sans doute considérer que cet aspect avait largement échappé aux praticiens qui n'y avaient vu dans un premier temps que menace, contrôle, vérification, remise en question, critiques, voire tentative de disqualification. L'essentiel était centré sur la défense de métiers nouveaux, mal assurés, mal déterminés et objet de toutes les définitions d'où qu'elles viennent. Le travail social avançait à pas tâtonnants, sans savoir vraiment, sans certitude sinon peut-être, celle qu'il était utile à une société productrice de ses errances et condamnée à y apporter des réponses. Serait-il par ailleurs venu à l'esprit d'aucuns de soumettre l'Abbé Pierre à une quelconque évaluation de ses activités ? La démarche aurait été saugrenue ; on ne voyait pas qu'on puisse demander à des missionnaires de l'action sociale la démonstration d'un savoir-faire qui leur était tout acquis et dont on savait, par conviction, les effets.



L'éducateur d'aujourd'hui cependant, n'est pas logé à la même enseigne. Car même s'il n'émerge pas encore à une logique de production, dont il se défend par ailleurs, il n'en demeure pas moins qu'il répond quantitativement de son activité en s'obligeant à des chiffres. Il lui faut produire des journées de prise en charge et ne pas en atteindre la quotité pourrait mettre en péril l'existence de l'établissement qui l'emploie. Il s'agit également d'organiser l'activité en sorte qu'elle soit disponible à un maximum d'individus et enfin, il doit veiller autant que possible à ce qu'une majorité des usagers placés sous sa garde réintègre le droit chemin duquel elle n'aurait jamais dû sortir.

Appréciation diffuse de la quantité certes, mais surtout évaluation très approximative de la qualité. Car, on le comprend, un établissement dont la totalité des lits est occupé nous informe seulement de son employabilité et le marqueur renvoie aux besoins du prescripteur, lequel cas échéant placera là où sont les places sans davantage d'exigences. En revanche, la qualité est d'une autre nature; elle engage totalement le leadership sur le terrain de la bienveillance, du respect des individus et sur celui du juste effet de la prestation. Ce qui inscrit le corpus des professionnels, pour le dire d'un mot, dans le domaine de l'efficacité et appelle les directions à s'imposer un instrument d'évaluation interne, (voir encadré p.5) prêtant attention aux pistes d'améliorations continues.

«Autrement dit, précise Pierre Savignat, il s'agit principalement de favoriser une mise en tension des établissements et des services, des dirigeants, des professionnels pour améliorer et adapter l'accueil et l'accompagnement des usagers en fonction des missions imparties, des besoins constatés et des attentes exprimées ».

L'évaluation par conséquent, n'a de véritable sens qu'à partir du moment où elle s'inscrit complètement dans la recherche et la promotion de la qualité de la prestation. Elle est à la source du progrès dont bénéficieront les enfants placés. La quantité à cet égard, n'est qu'accessoire.

Ph. Jayet
Sociopédagogue

POUR UNE ÉVALUATION CONTINUE ... DU SENS DE CHAQUE PLACEMENT

Ces dernières années, une attention accrue a été portée à la bonne indication des placements, avec en arrière fond la question sensible des placements abusifs. Si cette réflexion est légitime, il est tout autant nécessaire de se pencher sur la pertinence de nos interventions, tout au long du placement. En effet, un placement est abusif lorsque d'autres mesures plus légères permettraient de l'éviter. Mais un placement justifié peut aussi devenir abusif s'il dure plus que ce qui est nécessaire. Un foyer n'est pas une famille et un placement ne doit représenter, sauf rares exceptions, qu'une mesure transitoire, même si cette étape peut durer plus ou moins longtemps. Or, est-on sûr que tout est toujours mis en oeuvre pour en préparer la fin dans les meilleurs délais ?

Le sens du placement dépasse l'accompagnement de l'enfant pendant son séjour. Au-delà de la protection lors de l'accueil, le placement ne garde de sens que s'il permet d'agir sur les conditions qui l'ont rendu nécessaire. L'évaluation de la situation de l'enfant placé doit être un processus réfléchi et continu, qui implique autant que possible l'enfant lui-même, sa famille ainsi que le réseau en place. L'évaluation doit être suffisamment sensible pour permettre d'apprécier l'évolution de la situation de crise qui a précédé le placement. Les indicateurs d'un retour de l'enfant dans sa famille sont donc à chercher dans les dimensions personnelles, familiales et contextuelles de la situation. Or force est de constater que les observations qui occupent nos colloques se limitent trop souvent au comportement de l'enfant lui-même dans le cadre de l'institution qui l'accueille. Ce biais de l'évaluation donne trop d'importance au contexte institutionnel, au détriment du milieu de vie naturel. Un enfant qui se conforme au règlement du foyer aurait-il plus - ou moins ? - de chances de rentrer dans sa famille ?

Il n'est pas rare que l'enfant placé ne comprenne pas le sens de son placement, parfois parce que lui-même et sa famille n'ont pas été suffisamment intégrés dans la définition de la mesure. L'enfant qui ressent son placement comme injuste risque fort de présenter des attitudes et comportements d'opposition qui pourraient ensuite être retenus comme des arguments renforçant la nécessité de son placement, voire un durcissement de son encadrement, puisqu'il est un enfant « difficile ». Le concept de légitimité destructrice invite justement à montrer de la compréhension pour le manque de collaboration d'un enfant qui vit le placement non seulement

comme la preuve d'un nouvel échec, mais aussi comme la confirmation d'un jugement négatif sur sa famille.

Dans les institutions socio-éducatives, l'évaluation est trop souvent laissée à l'appréciation subjective et à l'intuition, ce qui peut donner place, au sein des équipes éducatives, à une hiérarchie malsaine établie selon l'ancienneté, l'expérience ou la personnalité des éducateurs. La méfiance est de mise face aux tentatives d'implanter une évaluation mieux structurée et proactive, perçue parfois comme une menace à la sacro-sainte « relation éducative ». Force est de constater que les formations de base des éducateurs délaissent complètement la question du diagnostic, qui devrait pourtant fonder toute intervention. Prendre le temps d'une évaluation, c'est d'abord montrer de l'intérêt et du respect pour l'enfant placé et pour les membres de sa famille. C'est aussi leur redonner un pouvoir dans la définition du problème et des objectifs. L'évaluation est une étape cruciale de l'intervention. Ne seriez-vous pas plus enclin à collaborer lorsque le chirurgien qui vous opère a pris le temps d'identifier votre problème en y intégrant vos propres observations ?

D'aucuns craignent, et à raison, une prise de pouvoir externe sur la définition de la problématique et des objectifs d'intervention, notamment lorsque le diagnostic est abandonné au seul regard psychiatrique. Il appartient donc à l'institution de définir sa propre manière d'appréhender la diversité et la complexité de chaque situation. Pour ce faire, l'évaluation devrait prendre en compte plusieurs sources d'information auprès de l'enfant placé ainsi que des membres de sa famille (éléments d'anamnèse, observation directe, autoré-

férence, instruments de mesure) ; de plus, elle devrait permettre le regard croisé de plusieurs observateurs et être appliquée à intervalles réguliers. Une évaluation bien menée et construite avec une famille a valeur d'intervention dans la mesure où elle permet une prise de recul, un échange de points de vue et un changement de représentation sur la crise familiale, dans laquelle l'enfant placé est trop souvent désigné comme seul élément perturbateur. Une meilleure formation des éducateurs dans le domaine du diagnostic psychosocial permettrait de diminuer certains biais inhérents à l'approche empirique.

« Bien traiter », ce n'est pas seulement donner sécurité et confort à l'enfant placé, c'est aussi tout mettre en oeuvre pour préparer sa sortie. A l'heure où les restrictions budgétaires font volontiers pression sur les dotations des groupes éducatifs, il est crucial de défendre la mise en place d'un soutien actif à la parentalité dès le premier jour du placement. Il en va de la responsabilité des foyers d'éviter qu'une séparation nécessaire ne devienne une rupture durable.

Pascal Schweizer
directeur de la Fondation Transit



À PROPOS DE « FOLLOW UP »

C'est à la fin de l'été 2011 que l'équipe éducative s'est décidée à mettre en oeuvre un projet de « Follow up » ou de catamnèse, avec une double visée :

a) connaître l'évolution des jeunes placés un temps au foyer de Thônex, ainsi que celle de leurs rapports familiaux, avec un recul temporel lié au fait que l'interview allait se dérouler un an au moins après la fin du séjour éducatif

b) obtenir un feedback des adolescents et de leurs parents relatif aux prestations que nous avons pu leur offrir durant le placement, avec l'idée sous-jacente que celles-ci demeureraient perfectibles.

Ce protocole comporte huit questions soumises aux parents d'une part, et à leur enfant d'autre part, dans le contexte d'une rencontre qui leur a été annoncée lors d'une synthèse marquant la fin de notre temps de coopération. Tandis que le psychologue retrouve une mère dans la majorité des cas, l'éducateur de référence se charge de refaire le contact avec le jeune suivi par le passé. Les huit questions posées sont les suivantes :

1. Comment décririez-vous votre situation présente ?
2. Si vous comparez votre qualité de vie actuelle à celle qui précédait le séjour de votre fils au foyer de Thônex, vous diriez qu'elle est... ?
3. Que pensez-vous que le travail éducatif mené avec votre fils a modifié sur le plan comportemental, relationnel, familial, scolaire, etc. ?
4. Qu'est-ce qui a été marquant, pertinent, important pour vous durant le séjour de votre fils au foyer ?
5. À l'inverse, qu'est-ce qui vous a semblé inutile, insignifiant, inefficace ?
6. Qu'avez-vous appris que vous n'utilisez pas encore ?
7. Qu'aurait été la vie sans un placement au foyer de votre fils selon vous ?
8. Auriez-vous une ou des suggestions de modification à faire quant à l'accompagnement que nous proposons ?

À ce jour, dix interviews de parents et cinq d'adolescents ont pu avoir lieu, ce qui ne correspond pas à la totalité des situations traitées depuis le lancement du projet. Il y a en effet des personnes dont nous perdons la trace, d'autres qui ne répondent pas aux messages que nous leur laissons, sans oublier celles qui déclinent explicitement notre proposition. Rappeler d'anciens bénéficiaires de notre structure est ainsi se confronter au fait qu'ils puissent avoir clos un chapitre de leur histoire, sans désirer y retourner à notre instigation.

Ensuite, les nombreuses tâches prioritaires du quotidien peuvent avoir pour effet que les professionnels concernés remettent à plus tard cette reprise de contact, ceci expliquant également la raison pour laquelle plusieurs interviews ont été réalisées deux ans après le terme d'une prise en charge.

Un premier examen intermédiaire des quinze questionnaires effectués (parents et jeunes mélangés) fait ressortir les points suivants.

S'agissant des critiques négatives et suggestions de modification, en premier lieu, notons que :

- les heures de rentrée ou de coucher sont estimées trop restrictives par certains jeunes. Il y a un souhait d'assouplissement, et pour les jeunes majeurs en particulier

- notre suivi scolaire est évalué insuffisant, avec une incitation à le renforcer et l'inscrire dans une continuité

- le style éducatif pratiqué est parfois perçu comme « léger » (cf. le tutoiement de l'adulte, la construction d'une relation à dominante symétrique). Un fonctionnement plus « militaire » conviendrait mieux
- nous offririons trop de confort, en ne mobilisant pas assez les jeunes sur le plan de la participation aux tâches communautaires, par exemple

- des parents voient ou imaginent leur enfant dissimuler, mentir, sans que nous ne le découvriions

- la fin du placement à l'âge de 18 ans est de nature à poser un réel problème aux familles, a fortiori lorsqu'il existe un fossé entre la loi, ses implications, et la réalité socio-économique vécue par celles-ci. Comprendons ici qu'il peut y avoir un besoin d'accompagnement éducatif important qui demeure au-delà de l'accès à la majorité d'un enfant

- en cas de crise familiale se produisant après la fin d'un placement, certains acteurs familiaux attendraient de nous que nous puissions intervenir dans une fonction de médiation. Ceci au nom d'une alliance réellement constituée et d'une histoire commune.

Les critiques positives et encouragements à persévérer, en second lieu, se réfèrent :

- à l'apprentissage du respect d'un cadre de vie, ce qui englobe l'intégration de normes de comportement chez les jeunes placés

- au travail entrepris pour retrouver ou essayer de créer une unité familiale

- au soutien apporté à la transformation du rapport entre parents et enfants

- au vécu offert d'une expérience communautaire, d'une poursuite de socialisation reconnue utile

- à l'évitement d'une dérive qui aurait pu être plus importante en l'absence d'un placement, au moyen de prises de conscience salutaires. Les interviewés parlent alors d'une étape nécessaire pour que l'adolescent réalise qu'il est allé trop loin

- à l'aide représentée par les entretiens individuels et collectifs, conçus comme des temps d'écoute, d'appui, de conseil, où une parole peut trouver à se libérer

- au fait que nous tenions parole, et oeuvrions pour établir un climat de confiance avec nos partenaires familiaux

- à un effet de type « boule de billard ». En effet, à la question « qu'avez-vous appris que vous n'utilisez pas encore ? », nous avons obtenu deux fois des réponses étonnantes d'un parent désireux de partager avec nous en quoi les expériences tentées (et souvent mises en échec) avec le fils aîné placé ont été des sources d'inspiration pour l'éducation d'une soeur cadette, des résultats probants couronnant cette fois une approche modifiée.

Cette intéressante recherche en cours s'est déjà traduite par un premier changement dans le domaine de l'accompagnement scolaire des pensionnaires, puisqu'un atelier d'aide aux devoirs bihebdomadaire a vu le jour au printemps 2015. Un groupe de réflexion sur notre mode de prise en charge a par ailleurs démarré, dont le but est d'examiner des formes différentes de soutien à apporter aux systèmes familiaux en amont, pendant, et en aval d'un placement.

Nous ne concluons pas sans souligner la qualité des rencontres avec les familles qui ont accepté notre invitation, comme la richesse de leurs observations. Qu'elles soient ici chaleureusement remerciées pour leur contribution précieuse. Ces deux points nous encouragent sans doute à poursuivre l'exploration entamée afin de rendre notre offre toujours plus pertinente, ajustée. La récolte d'informations globale et son analyse trouveront au bout du compte leur place dans la rédaction d'un article. Encore un peu de patience !

*Vincent Roosens
Psychologue et thérapeute de famille
Corinne Duclos
Directrice*

CE COLLABORATEUR QU'ON ÉVALUE

Le concept mis en œuvre à la FOJ fait passer l'entretien périodique du collaborateur d'une logique d'évaluation des compétences par la hiérarchie à l'auto-analyse du cadre de travail par le collaborateur.

Quel est le sens de l'entretien d'évaluation du collaborateur? Cela dépend certainement de la politique managériale de l'entreprise. La Fondation Officielle de la Jeunesse a choisi de mener une politique de gestion des ressources professionnelles basée sur deux piliers: le soutien et l'exigence. Le soutien repose sur ce que la FOJ garantit à ses collaborateurs : sécurité, confiance, équité de traitement, formation, liberté de parole, droit à l'erreur (considéré comme une opportunité d'apprentissage). L'exigence est relative à ce qui est attendu du collaborateur: éthique et déontologie, respect de la mission, responsabilité individuelle, capacité de remise en question, évaluation de l'action auprès des bénéficiaires, capacité d'adaptation, disponibilité et force de proposition.

Pour atteindre ce niveau d'exigences, le collaborateur doit développer son potentiel et être certain que ses besoins fondamentaux sont assurés, en particulier:

— L'égalité entre collaborateurs, quelle qu'en soit la fonction, permet, à travers la considération, le respect, la bienveillance et la confiance, de reconnaître l'intelligence et la capacité de chacun à trouver des solutions au service de la mission.

— Le développement personnel permet de réaliser le potentiel à partir des envies de chacun, et ainsi d'offrir davantage en termes d'utilité et de plaisir au travail.

— La mise en place d'un contrôle limité fait écho à la sincérité de l'engagement de la personne et à la confiance qu'on lui porte quant à sa volonté de toujours faire au mieux; c'est la reconnaissance de sa responsabilité.

La FOJ a donc revisité son outil « Entretien d'appréciation du collaborateur ».

Dans la version ultérieure, il s'agissait d'offrir au collaborateur et à son / ses cadre(s) la possibilité d'exprimer ce qu'il(s) pensai(en)t du travail objet de l'évaluation.

Les points forts, ceux à développer étaient notés, ainsi que les moyens envisagés et les délais. Mais cette approche respectait peu les besoins ci-dessus.

Elle posait un regard d'expert (le cadre) sur le travail du collaborateur, elle fixait des propositions d'objectifs et de moyens externes au collaborateur, et instaurait un système de contrôle imposant délais et buts à atteindre. Pour réaliser ses objectifs de gestion, et ainsi faire correspondre intentions et outils, la FOJ a modifié sa pratique.

D'abord, le feed-back n'est pas forcément présent, car il est utile s'il a lieu au quotidien, au fur et à mesure des réussites et des difficultés rencontrées.

Ensuite, l'outil d'entretien doit évoluer afin de mettre l'encadrement à la disposition du projet personnel du collaborateur, en lien avec ses aspirations et les exigences de l'employeur.

Les besoins de chacun n'étant pas les mêmes, plusieurs formes d'entretien sont proposées.

Elles ont en commun de s'intéresser en priorité au collaborateur et à son parcours professionnel. Les modèles varient en complexité et le praticien choisit celui qui correspond le mieux à ses besoins.

Du plus détaillé, centré sur les satisfactions et les réussites, leurs ambitions en termes de qualité, les étapes suivantes du parcours de satisfaction au travail, les éléments utiles devant être mis à disposition aux fins de sa réalisation..

Au plus simple ne comportant que quelques questions constituant le support d'une discussion libre sur la pertinence du contexte professionnel, pour répondre au mieux à la mission institutionnelle.

Il s'agit donc de mettre au service d'une posture managériale basée sur la confiance dans les compétences et l'engagement du collaborateur des outils utiles à de son développement.

Favoriser l'épanouissement du potentiel est aussi au service de l'institution et des bénéficiaires de son action.

Sandro Reginelli
Directeur FOJ

« Toute évaluation interne portant sur un service ou un établissement instaure un processus global et cohérent de conduite du changement, dans l'optique de l'amélioration continue de la qualité des prestations.

Elle apprécie le positionnement de la structure au regard des procédures, références et recommandations de bonnes pratiques professionnelles. L'évaluation interne adopte également une vision globale de la structure et de son contexte. Elle interroge le Projet d'Etablissement:

-le PE répond-il aux besoins et attentes de la personne accueillie ?

-le PE s'inscrit-il dans son contexte. Est-il complémentaire aux autres établissements. Permet-il de porter un jugement sur l'insertion de la structure dans son territoire ?

-le PE produit-il la meilleure efficacité ? Est-il possible de faire autrement avec les ressources disponibles en garantissant la qualité de la prestation ?

L'évaluation interne est au point de rencontre de la législation et de la commande publique d'une part, des valeurs et orientations exprimées par le PE d'autre part. Elle émet un jugement sur la cohérence entre ces différents éléments et sur leur adéquation. Elle tend enfin à la mesure des impacts produits »

CNESMS

Guide de l'évaluation interne



PRISMA À LA FONDATION F.-L. BOREL



Nous avons déjà abordé Prisma dans Perspectives.

Pour mémoire, Prisma est un prolongement pratique des standards européens «Quality4childrens», qui ont notamment pour objectif d'assurer une qualité de la prise en charge des enfants en situation de placement extrafamilial.

Ce questionnaire d'ordre éthique s'inscrit dans un contexte d'accompagnement institutionnel des enfants en pleine évolution.

Nous constatons notamment le développement considérable, en Suisse latine, de l'individualisation du placement.

À La Fondation F.-L. Borel il nous a semblé que si Prisma peut servir de base à une corréflexion souvent très riche avec un enfant, il devait aussi, au travers d'un usage plus systématique, permettre de «mesurer» la qualité éthique de notre action.

Ainsi dès début 2017 et pour 4 ans, la Fondation Borel a mis en place une passation systématisée de Prisma auprès des enfants. Celle-ci est réalisée par des professionnels de l'institution ou extérieurs.

Les résultats aux questions génériques sont transmis à la direction qui les exprime sous forme graphique. L'ensemble des réponses est transmis au référent pour servir de support à l'échange avec les enfants.

PREMIER CONSTATS

Les professionnels comme les enfants soulignent et/ou expriment, parfois analogiquement pour les enfants, l'intérêt élevé que ce moment présente sur le plan relationnel.

Le temps nécessaire à réaliser ces séquences est faible en regard de l'apport qui en résulte. Tous les enfants ont participé sans difficultés.

Les réponses des enfants montrent que leur lecture de la réalité est parfois très différente de celle que les adultes pensent être celle de l'enfant.

Ces différences constituent alors des richesses et peuvent être abordées avec l'enfant.

Cela permet une évolution parfois mutuelle des regards respectifs sur le vécu et le ressenti de l'enfant.

Mais nous sommes au début d'une démarche...

Jean-Marie Villat, Directeur
Fondation Borel, 2056 Dombresson/NE



FONDATION PIERRE MERCIER

Une fois encore la Fondation Pierre Mercier à Pully nous a témoigné sa générosité en nous accordant un don substantiel qui nous permettra de poursuivre et de promouvoir les activités de la CLES durant ces prochaines années. Nous voulons ici lui dire toute notre reconnaissance et lui exprimer notre plus vive gratitude.

Et souligner aussi le rôle essentiel que peuvent jouer les Fondations privées dès lors qu'elles favorisent les initiatives et l'innovation en faveur des populations à risques sociaux notamment

AGENDA

• Lundi 20 et mardi 21 novembre 2017

GIOVANI; PROTAGONISTI O COMPARSE ?

Centro Spazio Aperto
6500 Bellinzona
www.supsi.ch/deass

• Mardi 21 novembre 2017 à 18h.
à Lausanne

Espace Dickens
6, rue Charles Dickens
Rencontre avec Pierre Roche,
auteur du livre
«*La puissance d'agir au travail*»
cpittet@pars.education

• Vendredi 24 novembre 2017

L'ASTURAL présente
VINCENT DE GAULEJAC
HETS Genève
Auditoire E007
Rue Pré-Jérôme 16
www.astural.ch

• Vendredi 1 décembre 2017

L'IECF propose Colloque CEFA
ETRE ENFANT AUJOURD'HUI
Salle centrale Madeleine
Rue de la Madeleine 10
Genève
secretariat@iecf.ch

• 7 décembre 2017 à 18h.30

Fondation Borel
à Dombresson
ADOLESCENCE A RISQUE
Conférence de Roland Cohen
fondationborel.secretariat.@ne.ch

INTEGRAS

• 23 janvier 2018 à Berne

Zeughausgasse 9
**PLATEFORME
DU PLACEMENT
EXTRAFAMILIAL**
Hotel Bern
www.integras.ch