

« Aller vers les jeunes qui décrochent » : regards croisés sur un dispositif de travail social de proximité. Évaluation formative de « ReBooster »

Rapport final

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Quercia Francesca (HETSL Lausanne HES-SO)

Pluies Julie (HETSL Lausanne HES-SO)

Delay Christophe (HETSL Lausanne HES-SO)

Kühr Judith (HETSL Lausanne HES-SO)

Camille Giovannini (HETSL Lausanne HES-SO)

MANDANT

Fondation Le Relais

31 MARS 2025



TABLE DES MATIERES

1	<i>Introduction</i>	10
1.1	Politique d'activation	10
1.2	Objectifs de l'évaluation de ReBooster	12
1.2.1	Objectif 1 : évaluation de la mise en œuvre	14
1.2.2	Objectif 2 : profil et usages des jeunes accompagné·es par ReBooster	14
1.2.3	Objectif 3 : évaluation de la pertinence perçue	14
1.2.4	Objectifs et plan du rapport final	15
2	<i>Conception du projet ReBooster</i>	17
2.1	Modèle d'impact de ReBooster	18
2.2	<i>Inputs</i> : les ressources et conditions cadres de ReBooster	19
2.2.1	Ressources humaines et matérielles	19
2.2.2	Conditions cadres	19
2.3	Mise en œuvre : les stratégie et modalités de fonctionnement de ReBooster	20
2.3.1	Stratégies	20
2.3.2	Modalités de fonctionnement : référence d'équipe, tripartites et critères d'accès	22
2.4	<i>Outputs</i> : les prestations de ReBooster	24
2.4.1	Un double public-cible : les jeunes en grandes difficultés et le réseau qui les entoure	24
2.4.2	Le volet <i>case management</i> socio-éducatif	25
2.5	Effets visés et impacts attendus	26
2.5.1	Effets attendus sur le réseau	26
2.5.2	Effets attendus sur les jeunes	26
2.5.3	Impacts attendus à long terme	28
2.6	Conclusion : vers une logique de travail social dit « palliatif » ?	28
2.6.1	Conception du bénéficiaire : l'usager·ère actif·ve et vulnérable	28
2.6.2	La relation d'aide interpersonnelle : maintenir le lien et dépasser la logique prescriptive	29
2.6.3	Temporalité : une conception non chronométrique du temps	29
2.6.4	Les finalités de l'intervention : adoption des objectifs des politiques douces et maintien de l'idéal d'insertion	30
3	<i>Pertinence perçue par les financeurs de ReBooster</i>	32
3.1	Stratégies	32
3.2	Modalités de fonctionnement	33
3.3	Critères	33
3.4	Craintes de la DIRIS concernant les ateliers	35
3.5	Craintes de la DGEJ concernant la transition mineur-majeur	36
4	<i>Le profil des jeunes : analyses statistiques</i>	38
4.1	Durée de l'accompagnement et motifs de sortie	39

4.1.1	Statut dans le dispositif et motifs de sortie	40
4.1.2	Durée de l'accompagnement	41
4.2	Caractéristiques socio-démographiques	42
4.3	Origine sociale et situation d'activité des parents	44
4.3.1	Origine sociale et situation des parents	45
4.3.2	Situations particulières des parents	47
4.4	État des relations avec la famille	48
4.5	Situation financière	49
4.6	Parcours de formation et expérience du monde du travail	51
4.7	Parcours migratoire	54
4.8	Parcours institutionnel et expérience de violences	55
4.8.1	Parcours institutionnel	55
4.8.2	Expérience de violences	57
4.9	Situation de logement	60
4.10	État de santé	61
4.11	Synthèse : le cumul des vulnérabilités	63
4.12	Problématiques travaillées	64
4.13	Conclusion : adéquation du profil des jeunes avec le public-cible	67
5	Travail en équipe et collaboration inter-institutionnelle	68
5.1	Fonctionnement d'équipe	68
5.2	Référence d'équipe	69
5.2.1	Quelques atouts de la référence d'équipe selon les professionnel·les	70
5.2.2	Quelques difficultés perçues par les professionnel·les et des pistes pour les surmonter	72
5.3	Case management : travail en réseau	73
5.3.1	Le <i>case management</i> , un outil contesté, mais utilisé	73
5.3.2	Piloter les réseaux pour répondre aux « besoins » des jeunes	75
5.3.3	Taille des réseaux et évaluation de leur qualité	76
5.3.4	La tripartite ou le cœur du réseau	78
5.3.5	Les avantages perçus du <i>case management</i>	81
5.3.6	Les difficultés rencontrées dans le <i>case management</i>	82
6	L'accompagnement des jeunes : de la démarche d'outreach à la remise en activité	85
6.1	La démarche d'outreach ou comment tisser des liens	85
6.2	L'anamnèse globale ou comment comprendre la singularité de chaque jeune	87
6.3	L'instauration d'un accompagnement individuel et sur mesure	90
6.3.1	Atouts et limites de cette démarche	90
6.3.2	Soutien en gestion financière et administrative	94
6.4	Un accompagnement vers l'insertion professionnelle : quels outils ?	97

6.4.1	Le conseil en insertion	97
6.4.2	Les ateliers : des espaces de socialisation collective pré-professionnelle ?	98
6.4.3	Remise en activité par la participation à d'autres mesures et à des stages en entreprise	107
6.5	Synthèse	109
7	<i>Les usages du dispositif par les jeunes</i>	110
7.1	Orientation des jeunes vers ReBooster et objectifs fixés	111
7.1.1	Orientation	111
7.1.2	Fixation des objectifs et convention écrite	112
7.2	Fonctionnement de l'équipe et travail de réseau	114
7.2.1	La « référence d'équipe » : un outil pertinent pour les jeunes ?	114
7.2.2	Travail de réseau	116
7.3	Accompagnement par l'équipe de ReBooster	117
7.3.1	<i>Outreach</i>	117
7.3.2	Accompagnement sur mesure	119
7.3.3	Posture des CM	122
7.4	Remise en activité dans le cadre des Ateliers du Relais	124
7.4.1	Appréciation générale des ateliers et de leur logique de « seuil adapté »	125
7.4.2	Appréciation de la posture des maîtres socioprofessionnels	127
7.4.3	Les relations entre pair·es au sein des ateliers	129
7.4.4	Quelques critiques	131
7.5	Remise en activité dans le cadre de stages	136
7.6	Synthèse	136
8	<i>Les transformations chez les jeunes</i>	140
8.1	Les transformations déclarées sur le plan des ressources matérielles	141
8.1.1	L'accès au logement	141
8.1.2	L'accès à diverses prestations financières	142
8.1.3	L'accès au système de soins	143
8.2	Les transformations de soi auto-rapportées	144
8.2.1	L'amélioration de l'état de santé	145
8.2.2	La clarification du projet professionnel	146
8.2.3	Le travail sur le rythme de vie	148
8.2.4	Le travail sur les savoir-être et les compétences professionnelles	149
8.2.5	L'acquisition de compétences administratives	150
8.3	Conclusion : les micro-transformations juvéniles et leur pertinence par rapport à la conception du dispositif et aux attentes des financeurs	151
9	<i>Conclusion : points forts, points de vigilance et recommandations</i>	153
9.1	Points forts	153
9.1.1	Poursuivre la démarche d' <i>outreach</i>	154
9.1.2	Poursuivre l'anamnèse globale approfondie	155
9.1.3	Renforcer le soutien en gestion administrative et budgétaire	156

9.1.4	Poursuivre l'attention portée à la lutte contre les formes de non-recours aux prestations socio-sanitaires	159
9.1.5	Maintenir l'articulation entre dimensions individuelle et collective du programme et la logique des seuils adaptés	161
9.1.6	Maintenir le travail de réseau et l'engagement de tou·tes les acteur·trices concerné·es	162
9.2	Points de vigilance	164
9.2.1	Développer la réflexion sur la pertinence de l'entrée des cas très complexes	164
9.2.2	Lever les incertitudes liées à la transition mineur·e-majeur·e dans le cadre de ReBooster	166
9.2.3	Assurer une durée « longue » de l'accompagnement	167
9.2.4	Clarifier les critères d'une « sortie réussie »	170
9.2.5	Veiller à ce que tous les ateliers soient véritablement « à seuil adapté » selon le taux et le type d'activité	173
9.2.6	Diversifier l'offre d'ateliers et élargir l'offre de stages ?	176
9.2.7	Réfléchir à la prévention de l'« usure professionnelle »	179
9.2.8	Continuer à documenter les profils et les parcours des participant·es au projet ReBooster	180
10	Bibliographie	182
11	Méthodologie	189
11.1	Focus group et séances de travail	189
11.2	Entretiens avec les concepteurs du projet, les financeurs et les professionnel·les qui orientent les jeunes vers ReBooster	191
11.3	Observations	192
11.4	Entretiens avec les jeunes accompagné·es	193
11.5	Précisions concernant l'analyse des données qualitatives	195
11.6	Précisions concernant les données statistiques	195

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Tableaux

Tableau 1 : Statut dans le dispositif ReBooster (état au 12 septembre 2024)	40
Tableau 2 : Nombre de mois à ReBooster selon le statut (état du 12 septembre 2024)	41
Tableau 3 : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes à l'entrée de ReBooster	43
Tableau 4 : Situation d'activité des parents	45
Tableau 5 : Profession du père	46
Tableau 6 : Profession de la mère	46
Tableau 7 : Catégorie sociale des parents	47
Tableau 8 : Situation particulière du père	48
Tableau 9 : Situation particulière de la mère	48
Tableau 10 : Fréquence des relations avec la famille (père et mère) selon l'évaluation de l'équipe	48
Tableau 11 : État des relations avec la famille (père et mère) selon l'évaluation de l'équipe	49
Tableau 12 : Source de revenu principale	49
Tableau 13 : Situation d'endettement (enregistrée auprès de l'Office des poursuites)	50
Tableau 14 : Niveau de formation le plus élevé atteint	51
Tableau 15 : Type de scolarité au niveau primaire	52
Tableau 16 : Type de scolarité au niveau secondaire	52
Tableau 17 : Niveau de certification en fonction de la catégorie de jeune	52
Tableau 18 : Expérience de formation professionnelle (AFP ou CFC) selon la catégorie de jeune	53
Tableau 19 : Liste des formations professionnelles interrompues par domaine et type	53
Tableau 20 : Profils de formation selon le niveau de diplôme et l'expérience d'apprentissage	54
Tableau 21 : Expérience du monde du travail selon la catégorie de jeune	54
Tableau 22 : Naissances à l'étranger	55
Tableau 23 : Âge d'arrivée en Suisse	55
Tableau 24 : Expérience de placement en foyer ou famille d'accueil	56
Tableau 25 : Durée de l'expérience de placement en foyer ou famille d'accueil	56
Tableau 26 : Expérience avec la protection de l'enfance et de la jeunesse	56
Tableau 27 : Nombre de mesures d'insertion (socioéducatives, de santé et professionnelles)	57
Tableau 28 : Statut concernant la curatelle	57
Tableau 29 : Violence physique ou verbale dans le cadre de la famille, du couple ou entre pairs	58
Tableau 30 : Violence migratoire	58
Tableau 31 : Violence sexuelle	59
Tableau 32 : Auteur de violences ayant donné lieu à une procédure judiciaire	59
Tableau 33 : Situation de logement	60
Tableau 34 : Évaluation de la qualité du logement selon l'équipe	60
Tableau 35 : État de santé physique et psychique selon l'équipe de ReBooster	61
Tableau 36 : Niveau de santé global	61
Tableau 37 : Problèmes de santé ayant fait l'objet d'un diagnostic médical	62
Tableau 38 : Diagnostics médicaux connus de l'équipe	62
Tableau 39 : Recours au soin : suivi médical en cours, médecin généraliste et gynécologue présent·es	62
Tableau 40 : Présence de problèmes de sommeil, de rythme jour-nuit et d'alimentation	63

<i>Tableau 41 : Taille des réseaux selon le nombre d'acteurs autres que ReBooster.....</i>	76
<i>Tableau 42 : Type de réseau selon la catégorie de jeune (effectifs et %).....</i>	77
<i>Tableau 43 : Autres acteurs du réseau selon le domaine.....</i>	77
<i>Tableau 44 : Composition des réseaux élargis selon la présence d'acteurs du domaine sanitaire (n=26)</i>	78
<i>Tableau 45 : État du réseau selon la catégorie de jeune (effectifs et %)</i>	78
<i>Tableau 46 : Évaluation du degré d'activité des réseaux (n=34).....</i>	83
<i>Tableau 47 : Entrées en atelier et en stage (état au 12 septembre 2024)</i>	98
<i>Tableau 48 : Nombre de remises en activité par type d'atelier (état au 12 septembre 2024)</i>	98
<i>Tableau 49 : Jeunes ayant effectué un ou plusieurs stages (état au 12 septembre 2024)</i>	107
<i>Tableau 50 : Lieux ou types de stages effectués (état au 12 septembre 2024)</i>	107
<i>Tableau 51 : Focus group et séances de travail.....</i>	190
<i>Tableau 52 : Entretiens réalisés avec les concepteurs du projet, les financeurs et les professionnel·es des CSR et ORPM.....</i>	191
<i>Tableau 53 : Observations des pratiques professionnelles</i>	192
<i>Tableau 54 : Entretiens réalisés avec les jeunes accompagné·es (volet 4)</i>	194

Graphiques

<i>Graphique 1 : Durée du suivi en nombre de mois depuis l'entrée (état du 12 septembre 2024 ou à la date de sortie ; n=36).....</i>	42
<i>Graphique 2 : Nombre de problématiques travaillées</i>	65
<i>Graphique 3 : Problématiques travaillées selon la fréquence</i>	66

Figure

<i>Figure 1 : Profil des jeunes : caractéristiques renseignées par le monitoring</i>	39
--	----

LISTE DES SIGLES ET DES ABBREVIATIONS

Sigles :

AI : Assurance invalidité

AS : Assistant·e social·e

ASPM : Assistant·e social·e de protection des mineur·es

CSR : Centre Social Régional

CM : *Case manager*

COJAD : Convention pour jeunes majeurs

DGEJ : Direction générale de l'enfance et de la jeunesse

DIRIS : Direction de l'insertion et des solidarités

FORJAD : Formation pour les jeunes adultes en difficulté (coaching individualisé)

LProMin : Loi vaudoise du 4 mai 2004 sur la protection des mineurs

LASV : Loi du 2 décembre 2003 sur l'action sociale vaudoise

MSP : Maître·sse socioprofessionnel·le

ORPM : Offices Régionaux de Protection des Mineur·es.

PAP : Plateforme d'appuis au placement de la DGEJ

TS : Travailleur/ travailleuse social·e

Abréviations :

Chap. : chapitre

coord. : coordinatrice de ReBooster

Dir. : Directeur

en. : entretien

FG : *focus group*

obs. : observation

séance : séance de travail avec l'équipe et/ou la direction du Relais

REMERCIEMENTS

Ce rapport est le fruit d'un travail de terrain et d'analyse de 15 mois.

Celui-ci a été avant tout possible grâce à l'important investissement de l'équipe de ReBooster. Nous tenons à remercier très sincèrement l'ensemble des travailleuses et travailleurs sociaux·ales pour les riches échanges, ainsi que le temps et l'énergie qu'ils ont investi pour faciliter la réalisation de cette évaluation (*monitoring, organisation du terrain*).

Un remerciement va aussi aux maîtres socioprofessionnels qui nous ont ouvert les portes de leurs ateliers et nous ont aidé·es à mieux comprendre le fonctionnement du dispositif.

Merci aussi aux autres professionnel·les (assistant·es sociaux·ales, Directions et collaborateur·trices de la DIRIS et de la DGEJ) qui ont accepté notre présence lors des observations et/ou ont échangé avec nous lors d'entretiens.

Nous tenons aussi à remercier très chaleureusement l'ensemble des jeunes qui nous ont accordé leur confiance en acceptant notre présence lors de moments d'observation et en participant aux entretiens sociologiques.

Ces résultats sont également le fruit d'une réflexion collective mûrie grâce aux riches discussions avec la Direction du Relais et la Coordinatrice de ReBooster, mais aussi avec l'ensemble des membres du groupe d'accompagnement lors des 5 séances de lancement de l'évaluation et de présentation des résultats intermédiaires (en décembre 2023, février, juin, novembre 2024 et mars 2025).

Enfin, nous tenons à remercier nos collègues, Emilie Rosenstein pour la lecture intégrale et commentée du rapport et son expertise précieuse lors de l'élaboration des recommandations, et Séverine Holdener pour sa relecture attentive du document et ses retours très pertinents.

1 INTRODUCTION

1.1 Politique d'activation

Depuis les années 1990, on assiste dans les pays occidentaux à une transformation des politiques sociales. Dans un contexte de croissance du chômage et des dépenses de l'aide sociale, ces dernières veulent désormais non plus seulement indemniser et prendre en charge les bénéficiaires mais les activer. Les politiques de chômage et de l'aide sociale ont ainsi progressivement mis en œuvre des mesures incitatives et des sanctions économiques visant à faire de l'emploi une option pour tout·es (Dubois, 2012). L'objectif de ces politiques est d'aider les individus à « demeurer actifs ou le redevenir » (Astier, 2009) et les rendre « acteurs de leur propre parcours d'aide, de formation » (Vrancken & Macquet, 2006).

La jeunesse est la catégorie par excellence sur laquelle se sont expérimentées les réformes de l'État social actif (Bonvin, Dif-Pradalier & Rosenstein, 2012). Dès 2006, le Conseil Fédéral a exprimé sa volonté de mettre en place une politique publique à l'égard des « jeunes en rupture », cette catégorie étant à risque de dépendre durablement de l'aide sociale. Leur insertion professionnelle est ainsi devenue prioritaire dans les politiques sociales en Suisse (Felder, 2011, Acklin & Reynaud, 2017). L'objectif fixé au niveau fédéral est d'augmenter le taux de réussite scolaire et d'amener 95% des jeunes à une certification de niveau secondaire supérieur, elle-même censée être garante d'une insertion stable dans le monde du travail. Cela marque le passage d'une priorité accordée à l'emploi (*Work first*) au profit de la formation (*Education first*) (Bochsler, 2022).

Cette politique s'est incarnée dans la mise en place de diverses mesures incitant les jeunes à reprendre une formation, telles que celles associées à l'aide sociale ou les Semestres de Motivation (SEMO) affiliés aux politiques de lutte contre le chômage, par exemple. Or, nombre de recherches ont montré un ensemble d'ambivalences qui traversent ces mesures.

D'une durée relativement courte (3-6 mois), ces programmes visent à faire sortir (trop) rapidement les jeunes de la zone de protection sociale par l'accès à une formation professionnelle ou un emploi sous peine de sanctions (Leppanen, 2015; Nada, 2020). Les jeunes courrent alors le risque d'être contraint·es à accepter des apprentissages disponibles mais peu valorisés (Bonvin, Dif-Pradalier & Rosenstein, 2013). De plus, fonctionnant selon une logique d'efficience selon laquelle les « taux de sorties positives » des usager·ères doivent être maximisés, ces dispositifs conduisent à des formes d'écrémage : seule une minorité de jeunes, les mieux équipé·es en compétences scolaires et professionnelles, peut intégrer les programmes, car iels sont considéré·es comme les plus à même de trouver rapidement un emploi (Bonvin et al., 2012). La majorité des jeunes – plus de ¾ d'entre ceux et celles à l'aide sociale dans le canton de Vaud selon l'étude de Bonvin datant de 2012 par exemple – ne parvient pas à entamer une formation et donc à intégrer le programme FORJAD (*Ibid.*) : il s'agit avant tout de mères célibataires rencontrant des problèmes de garde de leur(s) enfant(s), de jeunes souffrant d'addictions et de troubles psychologiques sévères ou

présentant des retards scolaires trop importants ainsi qu'une faible motivation à s'engager dans une formation (Ibid., pp. 13-14). Certes, les données disponibles datent d'il y a plus de 10 ans et ne reflètent plus forcément des proportions identiques à l'heure actuelle où les objectifs d'insertion pour les jeunes adultes à l'aide sociale semblent être devenus plus ambitieux et où le dispositif JAD affiche des taux de réussite pour l'entrée en formation de plus de 70% (État de Vaud, 2025). Ce qui est certain en revanche c'est que depuis ces résultats et au-delà du nombre important de jeunes (plus de 2000) qui ont pu quitter l'aide sociale grâce au programme FORJAD depuis 2006 (Devaux, 2018), une attention croissante a été portée sur les jeunes qui ne parviennent pas à intégrer le programme.

Cette attention tient également au fait que la détection des problèmes (de santé, familiaux) chez les jeunes se fait souvent trop tard, ce qui expliquerait leurs difficultés d'insertion. La 7^e révision de l'AI, en vigueur depuis 2022, tente d'apporter des solutions au problème¹ : elle a ainsi étendu les efforts à entreprendre pour détecter et prendre en charge les assuré·es, en particulier les plus jeunes, les enfants et les personnes atteintes dans leur santé psychique (Rosenstein, 2018). Ce phénomène contribue dès lors au processus de médicalisation de l'échec scolaire au travers de démarches de prévention et de gestion des risques et une multiplication des dispositifs d'aide pour les élèves à besoins éducatifs particuliers, ceci dès l'école primaire (Morel, 2014, p.77).

Par ailleurs, dans le canton de Vaud, le prolongement de l'action socio-éducative à la majorité légale par l'autorité de protection des mineur·es n'est possible qu'à certaines conditions (LProMin, art.17). Les mineur·es qui n'ont pas pu obtenir de certification et/ou développer un projet de formation ne peuvent ainsi plus être accompagné·es par la DGEJ lorsqu'iels atteignent la majorité légale. L'abaissement de la majorité en 1996 de 20 à 18 ans a ici anticipé le risque de discontinuité de la prise en charge pour ces jeunes, alors que « le besoin de conseils et de soutien peut se révéler encore plus fort après l'accession à la majorité qu'avant » (Regamey & collectif JAD, 2001, p. 21). Lorsque leur indépendance financière n'est pas acquise – ce qui est fréquent –, iels relèvent alors de l'aide sociale. Or ces jeunes adultes sont particulièrement susceptibles de ne pas pouvoir répondre aux exigences requises du dispositif JAD. Leurs difficultés spécifiques (enfance « à part » « vécue comme hors-norme » Kerivel, 2015) les désavantagent plus généralement face au processus toujours plus long de transition vers l'âge adulte, dans une société où l'accès à la majorité légale ne coïncide plus avec le passage des seuils d'accès au statut d'adulte traditionnellement reconnus (emploi stable, logement indépendant, mise en couple). Les jeunes placé·es font, en effet, « figure d'exception » (ibid., p.107), car iels s'écartent du processus d'allongement de la jeunesse en transition vers l'âge de la vie adulte (Galland, 2017). En effet, si l'allongement des études et l'évolution des liens parents-enfants, propice à une cohabitation plus longue, marquent une transition à l'âge adulte progressive et ouvrent un « temps d'expérimentation », la fin du placement positionne les jeunes pris·es en charge par l'autorité de protection des mineur·es

¹ Pour davantage d'informations sur cette réforme : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/iv/reformen-revisionen/weiterentwicklung-iv.html>

dans une situation bien différente de cet état défini comme durable qu'est la jeunesse et de la transition plus progressive au statut d'adulte. Ces jeunes n'ont dès lors pas le « temps du tâtonnement ou de l'expérimentation » puisque la fin de la prise en charge « entraîne un basculement prématué dans la vie d'adulte à 18 ans » (Kerivel, 2015, p.112). S'ils manquent de temps pour expérimenter comme n'importe quel·le jeune – pour qui le tâtonnement, la possibilité de prendre le temps de changer d'orientation, d'essayer une formation puis une autre, « de se tromper d'échouer » est fortement « conditionnée par le soutien familial » (ibid., p.112) – iels manquent également « de moyens pour devenir adultes » (ibid., p.113) ; ceci fait que le moment du passage à l'âge adulte a pour elles et eux toutes les raisons d'être « crucial » (ibid., p.108). Iels se trouvent dès lors avec des liens « distendus avec la famille d'origine » et souvent sans capitaux économiques ou sociaux leur permettant de « trouver un logement, un stage ou un emploi au moment de la sortie du dispositif » (ibid., p.117), alors même que pèse sur elles et eux, comme pour les jeunes à l'aide sociale, l'injonction à l'activation et à l'autonomie qui se décline chez les professionnel·les en « projet individuel » et « parcours individuel » (ibid., p.114 ; Regamey, 2001).

Si les jeunes suivi·es par la protection de l'enfance sont particulièrement vulnérables face aux défis posés par le processus toujours plus long de transition vers l'âge adulte, la recherche internationale comme suisse pointe plus généralement des risques de précarisation pour l'ensemble des jeunes liés à la transition vers l'âge adulte (Galland, 2000 ; Regamey, 2001). Dans un système de protection sociale suisse exigeant à l'égard des parents en termes de devoir d'entretien et d'aide à la formation, à l'instar de la France, les jeunes issu·es de familles défavorisées sans (ou en rupture de) formation sont particulièrement exposé·es à ce risque de précarisation (Van de Velde, 2008 ; Regamey, 2001). Dans le canton de Vaud, la récurrence des problèmes des « Jeunes adultes en difficulté » dans l'accès au logement, aux services de santé et à l'information sur les aides et soutiens à disposition, est documentée de longue date (Regamey, 2001).

1.2 Objectifs de l'évaluation de ReBooster

Confrontée à une population « très éloignée de la réinsertion professionnelle » et en « grandes difficultés sociales et économiques » (concept de ReBooster), la Fondation Le Relais a mis en place un nouveau projet : ReBooster qui a débuté en septembre 2023. L'une des spécificités de ce projet qui dispose d'une trentaine de places est de s'adresser à des jeunes « en grande difficulté ne parvenant pas à s'inscrire dans le cadre d'insertion socio-professionnelle mise en place dans le canton de Vaud [...] car les exigences sont trop élevées » (ibid., p. 3) ; selon les concepteur·trices du projet, ces jeunes rencontrent diverses problématiques (addictions, absence d'autonomie économique, problématique de logement, précarité sociale et économique). L'originalité de ce nouveau dispositif consiste à compléter l'offre de prestations existantes pour accompagner la transition à l'âge adulte de jeunes particulièrement vulnérables en s'adressant simultanément à des jeunes mineur·es et des jeunes majeur·es. Le dispositif mélange ainsi de publics habituellement séparés : des mineur·es sous la

protection de l'enfance et des jeunes majeur·es à l'aide sociale et qui ont décroché du système d'insertion sociale cantonal. Partant, il ouvre la voie à un accompagnement précoce des jeunes en grandes difficultés. Au plan des modalités de prise en charge ReBooster si distingue d'autres mesures par la combinaison de deux principes d'intervention (ibid.) :

- Un accompagnement individualisé intensif et une prise en charge « transversale » des jeunes, par le déploiement d'une équipe de travailleur·euses sociaux·ales – que nous nommerons désormais *case managers* (CM)² – « pluridisciplinaire » (éducateurs·trices; conseiller·ères d'insertion).
- Une « remise en activité » progressive de ces jeunes, par leur participation à des « ateliers de production à seuil adapté », à d'autres mesures d'insertion externes au Relais ou à des stages en entreprise.

Le dispositif s'inscrit ainsi dans une nouvelle philosophie du travail social fondé sur l'idée de proximité entre professionnel·les et récipiendaires (Breviglieri, 2005).

Cette étude, qui s'inscrit dans un mandat d'évaluation³, se veut une évaluation formative de ReBooster, visant à accompagner la mise en œuvre d'un projet⁴. Elle ne vise donc pas à mesurer l'atteinte des effets d'un projet, à l'instar d'une évaluation sommative⁵. Notre étude fournit en effet d'abord une aide au développement du nouveau dispositif. Le but est en particulier de permettre à la Fondation Le Relais d'adapter au mieux cette prestation qui mélange des publics généralement cloisonnés aux besoins de ces derniers, tout en répondant aux attentes de ses principaux financeurs (DGEJ, DIRIS) qui orientent vers ReBooster.

Les principaux objectifs de l'évaluation sont les suivants :

² Dans le concept de ReBooster et dans les discours de la Direction, l'on retrouve le terme de *case managers* pour désigner les membres de l'équipe de ReBooster afin de souligner l'importance du case management et du travail de réseau dans la méthodologie d'intervention utilisée (cf. Gobet et al., 2012). Dans ce rapport intermédiaire, nous allons donc utiliser ce terme même si, de par leur formation et l'accompagnement social qu'ils réalisent au quotidien, les membres de l'équipe sont avant tout des travailleuses et travailleurs sociaux. La coordinatrice décrit ainsi l'équipe de ReBooster : « La dominante de l'équipe c'est des travailleurs sociaux avec des compétences en case management » (en. 12/23).

³ Le mandat a débuté en décembre 2023 ; il fait suite à une offre réalisée, entre fin août et fin novembre 2023, par Francesca Quercia et Christophe Delay, en collaboration avec Judith Kühr.

⁴ Une évaluation formative se « concentre sur ce que l'on peut en apprendre », par exemple quelles prestations « peuvent être améliorées, renforcées ou omises » (Fässler & Studer, 2018, p. 17).

⁵ L'étude s'est déroulée pendant la phase pilote du projet (jusqu'en septembre 2024). Or, depuis janvier 2025, ReBooster fait partie du catalogue des mesures d'insertion sociale MIS « rétablissement du lien social » (Voir le catalogue des MIS 2025, p.180-181 : https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/social/RI/Catalogue_MIS_2025.pdf). En revanche, il se trouve toujours en phase pilote du côté de la DGEJ qui en assure le financement pour 4 ans.

1. Documenter la logique du projet ReBooster⁶ et évaluer sa mise en œuvre par les CM ;
2. Décrire le profil des jeunes adressé·es à ReBooster et étudier les usages que les jeunes font de cette mesure en lien avec leurs trajectoires et expériences antérieures ;
3. Évaluer la pertinence perçue du projet à partir de la confrontation des points de vue de toutes les parties prenantes : financeurs, professionnel·les et jeunes.

1.2.1 Objectif 1 : évaluation de la mise en œuvre

Un premier axe de l'étude consiste en une évaluation de mise en œuvre, aussi appelée évaluation du processus ou évaluation d'implémentation (Dagenais & Ridde, 2012). Pour ce faire, il s'agit de reconstruire d'abord la logique propre au projet. Tout comme la planification et le développement de projets, leur évaluation nécessite une réflexion approfondie sur le concept qui fonde ledit projet. Ce travail permet de comparer ce qui est attendu, ce qui est mis en place et, in fine, ce qui est réalisé. La mise en œuvre concrète du projet est ensuite détaillée sur cette base en décrivant la mobilisation des « outils » d'accompagnement par les professionnel·es (y compris les difficultés rencontrées) et en saisissant les collaborations internes et externes de l'équipe nouvellement formée pour porter ReBooster.

1.2.2 Objectif 2 : profil et usages des jeunes accompagné·es par ReBooster

Pour évaluer la pertinence du projet ReBooster, il est central d'étudier les différents profils et trajectoires des jeunes qui sont orienté·es vers ce dispositif afin d'appréhender dans quelle mesure les profils des participant·es à la mesure correspondent (ou non) aux publics-cibles attendus par l'institution et d'expliquer les usages qu'iels font de ReBooster. Cet objectif implique l'élaboration d'un monitoring portant sur l'ensemble jeunes accompagné·es.

Il s'agit ensuite d'étudier la manière dont les jeunes s'approprient ce projet et ses différentes prestations, ainsi que leurs (ré)actions face aux invitations des CM et des maître·s-ses socio-professionnel·les (à participer à certains ateliers plutôt que d'autres, par exemple). On regardera également le sens que les jeunes donnent à la participation à la mesure et aux activités proposées, et dans quelle mesure certain·es parmi iels parviennent (ou non) à se remobiliser sur le plan personnel en fréquentant la mesure.

1.2.3 Objectif 3 : évaluation de la pertinence perçue

Le troisième axe de ce projet de recherche consiste en une évaluation de la pertinence perçue du projet. La pertinence est une mesure de l'adéquation que revêt un objet d'évaluation (p. ex. une politique, un programme, une mesure) pour la résolution d'un problème (Knoepfel et al.,

⁶ Celle-ci peut aussi servir de base à une futur évaluation sommative de ReBooster.

2015; Widmer & Brunold, 2017). Évaluer la pertinence perçue du projet ReBooster consiste alors à évaluer l'adéquation entre le problème de départ (les problématiques des jeunes éloigné·es des institutions et qui décrochent des mesures d'insertion existantes, leur « précarité » et manque d'un « minimum de stabilité ») et la stratégie et les ressources déployées pour le résoudre (approche d'*outreach*, *case management*, remise en activité à travers des ateliers socio-professionnels), en considérant confrontant les points de vue de l'ensemble des parties prenantes impliquées. Il s'agit en particulier de confronter le point de vue des porteurs du projet et des financeurs avec celui des jeunes accompagné·es.

1.2.4 Objectifs et plan du rapport final

Le présent document complète le rapport intermédiaire établi à mi-mandat de cette recherche. Ce dernier répondait à l'objectif 1 et se concentrat principalement sur deux principaux aspects : l'analyse statistique du profil de l'ensemble des jeunes à l'entrée de ReBooster et une description fine de la manière dont le dispositif est mis en œuvre par les professionnel·les (fonctionnement interne de l'équipe, travail de réseau, modalités d'accompagnement et principales prestations proposées aux jeunes). Le rapport final répond nouvellement aux objectifs 2 et 3 et complète l'objectif 1 avec les chapitres 2 et 3.

Ce rapport final comporte 9 principaux chapitres, une annexe méthodologique qui détaille l'important corpus de données qualitatives et quantitatives sur lequel se base ce rapport et une bibliographie. Il est structuré comme suit :

- Dans le chapitre 2, « Conception du projet ReBooster », est présentée la logique du projet telle qu'imaginée par la Fondation Le Relais.
- Le chapitre 3, « La pertinence perçue par les financeurs » porte sur les attentes et les craintes des deux partenaires financiers (la DIRIS et la DGEJ).
- Dans le chapitre 4, « Le profil des jeunes », sont présentés les résultats des analyses statistiques concernant les profils des jeunes à l'entrée de ReBooster.
- Dans le chapitre 5, « Travail en équipe et collaboration interinstitutionnelle », sont décrits le mode de fonctionnement interne à l'équipe ainsi que le travail de réseau réalisé par les professionnel·les, les amenant à établir une importante collaboration interinstitutionnelle.
- Le chapitre 6, « L'accompagnement des jeunes », est consacré à une description fine des principales étapes du suivi des jeunes au sein de ReBooster. Il vise à documenter l'ensemble des outils et des pratiques de prise en charge des jeunes : approche d'*outreach* ; accompagnement global, intensif et sur mesure (« à la carte ») ; remise en activité des jeunes dans des ateliers « à seuil adapté » ou dans d'autres cadres (mesures d'insertion ou stages en entreprise).
- Le chapitre 7, « Les usages du dispositif par le jeunes », s'appuie sur les points de vue de dix jeunes recueillis dans le cadre d'entretiens semi-directifs. Il les confronte avec les points de vue des professionnel·les et les attentes des financeurs.
- Le chapitre 8, « Les transformations sur les jeunes », esquisse l'ensemble des micro-transformations produites par ReBooster sur les jeunes, à partir des récits des dix

participant·es interrogé·es. Il esquisse ainsi une première analyse de l'atteinte des effets du dispositif au bout d'une année de fonctionnement.

- Enfin, le rapport termine par le chapitre 9 « Conclusion : points forts et points de vigilance ». Il résume les points de convergence et de divergence de l'analyse comparée des points de vue de toutes les parties impliquées et formule des recommandations pour chacun de ces points.

2 CONCEPTION DU PROJET REBOOSTER

Le présent chapitre est consacré à l'explicitation de la logique qui anime le projet ReBooster et la conception de l'accompagnement des jeunes sans formation, sans diplôme et aux parcours de vie compliqués qui est projetée.

L'idée de logique du projet est désignée dans la littérature par de multiples notions et concepts : « *Program theory* », « *program logic* », « *theory of change* », « *theory of action* », ou encore « *intervention logic* » (Balhtasar, 2017). Elle consiste à considérer que tout « programme incarne une conception de la structure [...]. Cette conception constitue la logique ou le plan du programme, que nous avons appelé théorie du programme. La théorie du programme explique pourquoi le programme fait ce qu'il fait et fournit la raison pour laquelle on s'attend à ce que les choses soient faites de cette façon pour obtenir les résultats souhaités. » (Rossi et al., 1999, 156, traduction par les auteurs).

Pour décrire la logique d'un projet, il est utile de recourir à une visualisation sous forme de modèle d'impact (aussi appelé modèle logique ou modèle d'effets). Fässler et Studer fournissent une définition synthétique et éclairante du modèle d'impact :

« Un modèle d'impact est une description ou une représentation graphique des relations de cause à effet en lien avec des interventions dans des systèmes sociaux. Un modèle d'impact montre avec quels moyens et dans quelles conditions-cadres (*input*), par quel chemin (mise en œuvre) et avec quelles prestations (*output*), quels effets un projet vise à atteindre (*outcome*). En outre, le modèle d'impact renseigne sur la contribution indirecte du projet aux changements sociaux à long terme (*impact*). En règle générale, de tels impacts ne sont pas visés par un seul projet, mais par un programme regroupant plusieurs projets. L'important est que les éléments s'enchaînent en toute logique. On parle ici d'une chaîne d'impact » (2018, p. 9).

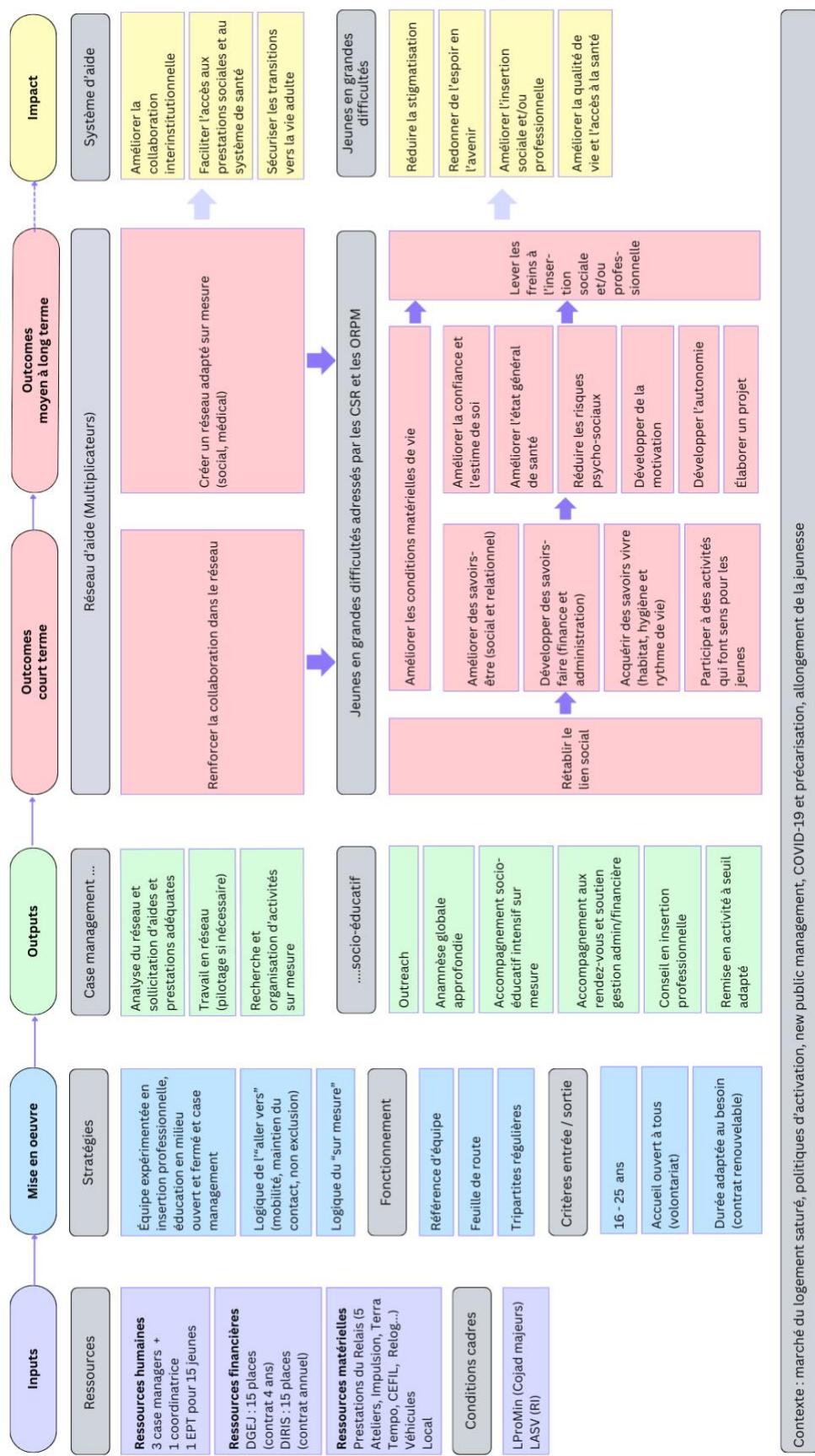
Dans la mesure où cette modélisation de ReBooster n'existe pas, elle a été reconstituée. Le modèle d'impact d'un projet est ainsi le premier résultat de l'évaluation. À noter qu'il saisit la conception du projet en amont de la mise en œuvre de ce dernier⁷ et qu'elle constitue un point de comparaison pour apprécier le degré de mise en œuvre réelle. Il convient également de souligner que cette conception du projet n'est pas à confondre avec la vision des financeurs du projet ni avec celle des usagers·ères.

Le modèle d'impact présenté ci-dessous est le résultat des analyses produites à partir d'une première série de données collectées entre janvier et juillet 2024. Trois sources sont à l'origine de ces données : la documentation existante sur le projet et utilisée par l'équipe pour documenter ses suivis, les observations et entretiens réalisés durant la première phase de l'évaluation avec les porteurs du projet, un *focus group* avec l'équipe de CM et les premières séances de travail consacrées à l'élaboration commune du *monitoring*.

La présente partie détaille l'ensemble des dimensions constitutives de la logique du projet de ReBooster. Successivement, il présente à l'aide du modèle d'impact de ReBooster, les ressources et conditions cadres (*inputs*), la mise en œuvre prévue, les prestations planifiées (*outputs*), les effets visés (*outcomes* à court à moyen et long termes), et les impacts entrevus.

⁷ Ou tout au début de celle-ci.

2.1 Modèle d'impact de ReBooster



2.2 *Inputs : les ressources et conditions cadres de ReBooster*

L'identification des *inputs* du projet permet de répondre à la question suivante : avec quels moyens et dans quel cadre le projet a-t-il été mis en place ? Les *inputs* sont constitués, d'une part, des ressources humaines, financières et matérielles, et d'autre part, des conditions cadres données par le contexte légal, en particulier par la LProMin et la LASV.

2.2.1 Ressources humaines et matérielles

Les ressources humaines comptent 2 ETP répartis sur 3 *case managers* (CM) s'ajoute une coordinatrice dont le 0.8 ETP est partagé avec un autre projet. Les membres de cette équipe sont des travailleur·euse sociaux (TS), dont les expériences professionnelles sont diversifiées : insertion professionnelle, éducation en milieu ouvert et fermé, *case management*. L'idée d'intégrer un·e psychologue avait été évoquée, mais rejetée au profit de celle de collaborer avec des prestations de soins existantes. Les ressources financières sont attribuées par la DGEJ et la DIRIS, selon des durées et des modalités contractuelles différentes : soit sur 4 ans par la DGEJ, soit de manière annuelle par la DIRIS. Une limite de 30 places, 15 DGEJ et 15 DIRIS, a été fixée, ce qui représente un taux d'encadrement de 15 jeunes par ETP. Selon la direction du Relais et les CM, ce dernier se situe dans une fourchette haute en comparaison avec des dispositifs comparables.

Enfin, s'agissant des ressources matérielles, ReBooster dispose de moyens complémentaires au travers des autres prestations du Relais qui sont mobilisables en fonction des besoins, mais dont le coût n'est pas imputé à ReBooster. Les 5 ateliers du Relais (cuisine, menuiserie, réparation de vélos, peinture, brassage de bière) sont la pièce maîtresse de cette synergie interne au Relais. En plus des inscrit·es à ReBooster, ces ateliers accueillent des apprenti·es FORJAD ainsi que d'autres publics en réinsertion professionnelle (par exemple, bénéficiaires de l'AI). Toutefois, le recours aux ateliers et autres prestations du Relais pour proposer des activités sur mesure aux participant·es (Impulsion-Accord, Terra Tempo, CEFIL, Reflet ou encore Relog) n'est pas systématique. Il est au contraire envisagé au cas par cas, selon les profils des jeunes accompagné·es. En fin 2024, cette mobilisation a concerné essentiellement les 5 ateliers du Relais, plus rarement les autres prestations.

2.2.2 Conditions cadres

Au-delà des ressources à disposition pour mettre en œuvre un projet, il importe de considérer le cadre légal dans lequel ce dernier se déploie. L'accès à ReBooster étant régi par les services « placeurs », ce dernier relève de la LProMin et la LASV. Le dispositif se déploie plus globalement dans le cadre de la politique d'activation en direction des jeunes qui ne sont ni en formation, ni en emplois comme évoqué en introduction. Du côté de la DIRIS, le projet ReBooster est en phase avec une volonté de diversification de l'offre de prestations au-delà de l'approche « *education first* » (cf. chap. 3). Du côté de la DGEJ, il est soutenu pour accompagner la sortie du dispositif de protection vers le « régime adulte », car les jeunes sans projet de formation ne peuvent pas bénéficier d'un accompagnement prolongé COJAD. Par

ailleurs, d'autres phénomènes sociétaux qui conditionnent l'impact des ressources de ReBooster sont à noter tels que le marché du logement abordable saturé qui complique l'accès au logement pour des personnes à bas revenu et/ou endettées, à l'image des jeunes accompagné·es par ReBooster ou encore le risque de chômage, particulièrement élevé au sein de la population des jeunes âgé·es entre 15-24 ans, de l'ordre de 8,2% en 2024, alors qu'il est de 4,6% pour la tranche d'âge des 25-39, de 3,6% pour les 40-54 et de 3,5% pour la tranche 59-64 ans⁸ (et ce taux est encore plus élevé parmi les jeunes non qualifié·es). La priorisation des politiques d'activation, combinée au *new public management*, complexifie aussi l'accès aux aides sociales et peut aggraver la précarisation des jeunes. Pointons encore la situation sanitaire laissée par le Covid-19, dont les conséquences, en termes de santé mentale, sont présentes mais insuffisamment adressées (Jäggi et al., 2022) tandis qu'on constate pour le cas français, un sentiment d'isolement et des pertes de revenus (liés aux suspensions des stages rémunérés, non renouvellement des CDD, diminution des offres d'emploi) les plus élevés au sein de cette catégorie par rapport au reste de la population (Lambert & Cayouette-Remblière, 2021). Enfin, d'autres processus propres à la jeunesse tels que le « retard de plus en plus marqué des principales étapes d'accès au statut d'adulte » – ou l'allongement de l'accès au statut d'adulte (Galland, 2017, p.138) – évoqués en introduction conditionnent également le territoire d'intervention de ReBooster.

2.3 Mise en œuvre : les stratégies et modalités de fonctionnement de ReBooster

La description de la mise en œuvre permet de répondre à la question suivante : par quel biais est-il prévu d'implémenter le projet ? Pour y répondre, il convient de distinguer les stratégies du projet, les modalités de fonctionnement de l'équipe, et les critères d'entrée et de sortie de ReBooster.

2.3.1 Stratégies

Les **stratégies** choisies par les concepteurs du projet sont au nombre de 3 :

1. engagement d'une équipe aux compétences variées
2. logique d'aller-vers
3. logique de prestations sur-mesure

Stratégie 1 : équipe aux compétences variées

Si l'interdisciplinarité n'est pas une des caractéristiques de cette équipe, ses membres appartenant toutes et tous au champ du travail social, il n'en demeure pas moins qu'elle dispose de compétences diversifiées. En effet, avec des expériences éducatives auprès de

⁸ Cf. les données de l'OFS sur le site : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/age-generations-retraite-sante/jeunes-marche-travail.html>

mineur·es et d'adultes en milieux ouvert et fermé, dans le domaine de la prévention des risques avec du travail de rue, ou encore en insertion socio-professionnelle, l'équipe de ReBooster possède les compétences pour aborder les multiples facettes du processus d'insertion socio-professionnelle des jeunes accompagné·es.

Stratégie 2 : Logique d'aller-vers

La deuxième stratégie correspond à une logique d'« aller-vers ». Cette démarche dont les origines sont anciennes et qui marque plus généralement le travail social de rue, constitue le point fort du dispositif et se situe en rupture avec ce que les mesures d'insertion sociale (MIS) classiques font (Baillergeau & Grymonprez, 2020). L'équipe est pensée comme mobile et devant se déplacer vers les jeunes pour les rencontrer dans le milieu qui leur convient. Cette mobilité, et la proximité qui en découle, reflètent l'effort et le souci des professionnel·les de construire activement un lien et de le maintenir en dépit des difficultés de mobilisation des jeunes.

Stratégie 3 : Logique de prestations sur mesure

La dernière logique poursuivie par ReBooster a trait aux prestations sur mesure proposées au public cible. Ce procédé, consistant à travailler en fonction des besoins et des souhaits des jeunes plutôt que d'une logique de prestation routinisée ou standardisé, tient compte de ce qui est possible pour chaque usager·ère. Il en résulte des adaptations graduelles des suivis dans leur ensemble, sans qu'un protocole fixe ait été défini au préalable. Cela implique une grande flexibilité de la part des professionnel·les ainsi que l'obligation de coconstruire les objectifs avec les jeunes. Cette approche « *tailored measure* » (Erklund, 2019) est privilégiée, car elle favorise des dynamiques positives et limite l'enlisement dans des spirales négatives d'échec et d'exclusion.

Approche stratégique alternative aux « mesures classiques » d'insertion...

Par ses choix stratégiques, ReBooster s'inscrit ainsi dans une tendance qui traverse désormais la plupart des politiques d'insertion, consistant à « favoriser l'autonomie » des destinataires des politiques sociales, en leur « laissant une certaine marge de manœuvre pour définir leur projet de vie » (Kuehni et al., 2022, p. 1). Les concepteurs du projet souscrivent en effet fortement à l'idée que les TS ne « préformatent pas les projets individuels, mais font avec les personnes accompagnées » (ibid. p. 1-2 ; cf. aussi Paul, 2003). Le choix de la coordinatrice du projet par la direction de la Fondation du Relais a été entièrement conditionné à sa capacité d'incarner ces choix stratégiques, c'est-à-dire à être « porteuse de cette philosophie d'aller-vers, de dire la personne a autant de savoir que moi » ; « aller-vers, pas seulement spatialement parlant, mais aussi avec les tripes, avec l'esprit, avec l'intellect et la conviction ». En optant pour un accompagnement conçu comme une action « d'être avec » pour « aller-vers », ReBooster est ainsi porteur d'une doctrine d'aide qui cherche à « dépasser la relation de prescription thérapeutique qui peut avoir cours dans l'intervention sociale sur le modèle médical du prescripteur sachant et du patient dont on attend une certaine docilité dans l'observation de son traitement » (Couronné, Lima, Rey, Rist & Roux, 2020, p. 80).

... valorisant la dimension relationnelle du TS

Plus généralement, le projet ReBooster met en avant la dimension relationnelle du travail social, qui accorde une attention centrale à la création d'un lien de confiance entre TS et usager·ères (Ravon et Ion, 2012). Il valorise l'importance de la qualité de la « relation de

travail » construite avec l'usager·ère, car elle est conçue comme au fondement de son adhésion mais aussi sa motivation au changement (Gerusch, 2013). En d'autres termes, la dimension relationnelle est pensée comme essentielle à l'atteinte des effets socioéducatifs escomptés par les concepteurs.

2.3.2 Modalités de fonctionnement : référence d'équipe, tripartites et critères d'accès

Le fonctionnement de ReBooster correspond à la manière dont le travail est organisé par l'équipe et communiqué aux partenaires qui orientent les jeunes vers ReBooster.

Référence d'équipe

L'une des spécificités de l'équipe de ReBooster est le recours à un accompagnement en référence d'équipe plutôt que suivant un modèle individuel. Ce fonctionnement signifie que les jeunes n'ont pas un·e référent·e fixe, mais que l'équipe – qui se caractérise par la pluralité de ses compétences – partage systématiquement les informations au sujet des jeunes, réfléchit collectivement à leur suivi et mobilise ses compétences de manière concertée. « L'implication collective des intervenants » (Ion & Ravon, 2012, p. 77) permet en effet d'être au plus proche d'un suivi sur mesure en mettant en œuvre une logique du « travail avec autrui » qui suppose « un usager actif » et vise à « recouvrer son autonomie » (Astier, 2009, p. 52-53). La Direction est sensible à cette dimension d'autonomisation des participant·es, qui peuvent faire des choix stratégiques : « *C'est le bénéficiaire qui est le meneur du jeu : je peux choisir avec qui je m'exprime, je sais qu'une telle (prénom d'une CM) est super forte en administratif, un tel (prénom d'un CM) est plus fort sur ce type d'aspects, en fait sans parler d'empowerment, c'est moi qui peux avoir un bout d'autonomisation* » (Dir., en. 01/24). Cette organisation collective est aussi pensée pour permettre une disponibilité en tout temps envers les jeunes et l'extérieur (partenaires de réseau). Comme exprimé lors du *focus group*, l'équipe de *case managers* se répartit chaque jour les suivis en fonction des disponibilités de chacun·e ; ainsi, selon son agenda, chacun·e se réserve la possibilité de ne pas recevoir un·e jeune en particulier, même lorsque ce ou cette dernier·ère aurait manifesté une préférence pour iel. Enfin, la référence d'équipe permet de donner à l'équipe elle-même une capacité réflexive et un soutien mutuel face aux difficultés rencontrées, car tou·tes les CM sont au courant des différentes situations, peuvent en discuter et prendre des décisions ensemble.

Journal de bord et feuille de route

Le journal de bord est un outil central à la référence d'équipe. Tenu collectivement, il permet à la fois d'« écrire toutes les micro-transformations pour que le collègue puisse les reprendre la fois suivante, mais ... aussi les démarches, les coups de téléphone ». Un second outil d'organisation du travail important est la feuille de route. Elle résume les objectifs coconstruits avec les jeunes tout comme les objectifs qui en découlent pour les autres professionnel·les impliqué·es dans le suivi des jeunes. Elle est principalement pensée dans un objectif de partage de « la responsabilité » et de définition du « rôle de chacun dans le réseau ».

Tripartite

Le troisième élément désigné comme indispensable par les concepteurs est l'organisation d'échanges très réguliers avec les assistant·es sociales qui orientent les jeunes vers ReBooster dans le cadre de tripartites qui incluent potentiellement aussi les parents des jeunes. Mais cet échange implique aussi les autres professionnel·les du réseau dans une logique de fonctionnement qui valorise la collaboration interprofessionnelle (Hatano-Chalvidan, 2016). La fragmentation du « réseau » et le manque d'actions des professionnel·les qui le composent sont en effet d'emblée perçus comme problématiques par les concepteurs du projet.

Critères d'entrée

Les critères d'entrée constituent un enjeu majeur dans la conception du projet. Ils définissent les caractéristiques des jeunes pouvant accéder à ReBooster, conditionnant tout autant le nombre de personnes accompagnées que la réussite ou l'échec du dispositif. Les critères sont définis de manière extrêmement ouverte. Les seules restrictions nommées sont la violence et les bornes d'âge 16-25 ans.

Un accueil ouvert sur base de volontariat

Ainsi les critères d'entrée et de sortie se veulent non exclusifs. L'accueil est défini comme ouvert à tous, mais l'entrée dans le dispositif doit être sur une base volontaire. Même si des rendez-vous sont manqués, le lien n'est pas rompu et cela ne constitue pas une cause d'exclusion. La maintenance inconditionnelle du lien dans un cadre d'interaction « très souple » (Rothé, 2010, p.92-93) est considérée comme indispensable pour « éviter le dropout » (Dir. Relais) et justifier le « peu de critères d'entrée si ce n'est « ne sois pas violent » et un bout de volontariat, légalement on ne peut pas obliger » (Dir. Relais).

Une durée longue et renouvelable

Bien que dans les contrats figure une limite temporelle de 6 mois, la durée est d'emblée pensée comme étant à adapter en fonction des jeunes. L'idée défendue n'est pas que ReBooster soit une fin en soi sur le long cours, mais celle d'« une nécessité de pouvoir déployer quelque chose sur une relation de confiance qui est construite pour pouvoir proposer quelque chose et que cette personne puisse avoir le temps de s'y essayer sans se fracasser encore une fois parce qu'il faut aller vite » (Coord. ReBooster, en., 12/23). Cette conception non chronométrique du temps (Couronné, 2020, p76) est une politique peu courante dans le paysage vaudois : « Avoir une prise en charge sans une fin déterminée, ça n'existe pas dans la machine. [...] » (Coord. ReBooster).

Contraintes pesant sur l'application des critères

Le projet ne peut toutefois s'affranchir des limites qui lui sont imposées par le cadre légal, concernant les bornes d'âge notamment, ni par le contingent de places disponibles. Ce dernier empêche notamment le principe des vases communicants entre les places DGEJ et DIRIS. Sauf cas exceptionnel où une place se libère au bon moment, les jeunes mineur·es risquent toujours l'exclusion de ReBooster lors du passage au « régime adulte » malgré la philosophie inclusive du dispositif. Cette sorte de « défaut de naissance » est regretté tant par les porteurs du projet que par les responsables de la DGEJ.

Il convient par ailleurs de noter qu'au début du projet toutes les places étaient encore à pourvoir et que l'équipe était dans la nécessité de faire feu de tout bois. Il n'y avait point besoin de sélectionner à l'entrée. Bien au contraire, l'équipe n'avait pas les moyens de refuser des orientations. Au fur et à mesure, le principe de réalité de l'équilibre entre l'offre et la demande de places a amené l'équipe à devoir refuser des orientations.

Enfin l'équipe a évoqué en entretien collectif que le principe d'ouverture se heurte parfois à celui du volontariat. Suivant une logique pragmatique, l'équipe évoque un ajustement allant vers un certain rétrécissement. Tout en se méfiant toujours de l'idée de seuil et en adhérant à la logique d'« aller-vers », les concepteurs admettent désormais qu'un certain « minimum » doit pouvoir être exigé des jeunes afin de permettre de travailler avec iels à la réalisation d'objectifs co-construits. Ce minimum est constitué d'une certaine volonté et capacité à « être en lien » avec l'équipe, qui peut se concrétiser par exemple par le fait de pouvoir honorer au moins un rendez-vous par semaine ou au moins un entretien téléphonique pour celles et ceux « qui ont plein d'autres rendez-vous » (FG). Outre l'opposition exprimée de la part des jeunes, les atteintes à la santé mentale peuvent ainsi entraver notamment l'application des critères d'entrée au sens où ces derniers constituent aussi autant de critères de participation sans lesquels un suivi sur le long terme n'est pas réalisable.

2.4 **Outputs : les prestations de ReBooster**

Les *outputs* sont les prestations prévues par un projet en direction de son ou ses publics cibles. Ils correspondent en l'occurrence aux interventions proposées aux jeunes accompagné·es et aux actions réalisées en direction du « réseau » de professionnel·les qui entourent les jeunes.

2.4.1 Un double public-cible : les jeunes en grandes difficultés et le réseau qui les entoure

ReBooster vise en effet un double public cible. En premier lieu, il y a les **jeunes en grandes difficultés** adressé·es par les CSR et les ORPM. Comme précisé en introduction, ce public partage la double caractéristique d'être à la fois éloigné de l'insertion en raison d'un faible niveau de formation et de rencontrer de grandes difficultés socio-économiques, mais aussi familiales. Caractérisé par une multiplication des vulnérabilités, le décrochage d'autres mesures fait partie intégrante des difficultés rencontrées par les jeunes visé·es par le dispositif. Les concepteurs du projet distinguent par ailleurs deux sous-catégories de jeunes : des « jeunes très très abîmés » d'un côté et la « jeunesse fragilisée psychologiquement » et qui présente notamment des difficultés liées à de la démotivation.

À côté de ce public cible de jeunes en grandes difficultés s'ajoute un autre public cible : le **réseau** et les professionnel·les impliqué·es. Il s'agit de « remobiliser les réseaux existants, créer un réseau efficace », « piloter le réseau, poser la question de son utilité ou de sa nécessité de l'améliorer ». La raison pour laquelle le réseau est identifié comme public cible est que les concepteurs du projet attribuent un rôle déterminant à ce dernier pour atteindre les résultats escomptés avec un public caractérisé par sa complexité.

Se dirigeant vers deux publics cibles distincts, les prestations sont pensées en deux entités indissociables que nous avons résumées par le néologisme du *case management* socio-éducatif.

2.4.2 Le volet *case management* socio-éducatif

Le premier volet de la prestation ReBooster est celui du *case management* (cf. modèle d'impact ci-dessus). Ce dernier recoupe toutes les prestations indirectes réalisées avec et sur le réseau qui sont au nombre de trois : 1) **l'analyse du réseau** et de la sollicitation d'autres aides et prestations adéquates si le réseau devait par exemple ne pas être complet (typiquement le manque de professionnel·les de la santé). Comme le disait la coordinatrice en entretien « notre boulot, c'est de trouver les bonnes portes ». 2) **Le travail en réseau** à proprement parler vient ensuite. Il implique des échanges réguliers, le partage des responsabilités avec les acteurs en présence. Si nécessaire cela peut inclure le pilotage du réseau, mais uniquement si celui-ci est défaillant. Le *case management* implique 3) aussi plus largement **la recherche et l'organisation d'activités sur mesure**, incluant potentiellement aussi des patrons de lieux de stages dans le réseau autour des jeunes.

Le deuxième volet de ReBooster est le volet socio-éducatif qui est composé de cinq prestations. Au cœur des prestations imaginées, il implique tout d'abord la démarche **outreach** qui est d'emblée envisagée comme une activité d'entrée en relation pouvant, selon les cas, prendre beaucoup de temps. C'est la manière dont se concrétise la logique d'aller-vers dont le but est la construction du lien et l'établissement d'une certaine confiance. Comme cela nous a été dit « des fois, on va mettre des dizaines d'entretiens avant de dire "maintenant on a réussi à construire le lien, on a parlé de plein de choses !" » (séance, 26/09/24). Le volet socio-éducatif comporte ensuite les étapes plus classiques du travail social : **l'anamnèse**, mais dans une perspective holistique, **globale et approfondie** qui va définir l'accompagnement socio-éducatif intensif sur mesure. **L'accompagnement aux rendez-vous et le soutien actif pour la gestion des questions administratives et financières** est une autre activité importante de ReBooster dont l'importance est expliquée par le fait que les assistantes sociales et assistants sociaux n'ont plus le temps d'effectuer ce travail qu'ils et elles réalisaient autrefois parce qu'ils et elles ont un nombre trop important de bénéficiaires à accompagner. Selon une logique socio-éducative, ce soutien à la gestion est envisagé dans une optique de « faire avec » plutôt que de seulement « faire pour ». Le but est de prendre à bras le corps ces tâches pour lesquelles les jeunes manquent de savoir-faire à acquérir. Typiquement veiller à payer son assurance maladie. **Le conseil en insertion professionnelle** est une quatrième activité centrale qui implique plus largement un travail avec le ou la jeune sur l'identification de ses compétences tantôt « totalement ignorées », tantôt « passablement surestimées » ainsi que l'établissement d'un portfolio.

Une dernière prestation est **la remise en activité à seuil adapté**, notamment dans le cadre des Ateliers du Relais, une fois que cette modalité d'accompagnement a été définie ensemble avec le ou la jeune. Elle n'est pas envisagée systématiquement et implique toujours une adaptation en termes de taux de travail et de seuil d'exigence pour correspondre au mieux aux possibilités et souhaits des jeunes. Cette intervention implique pour l'équipe de ReBooster des échanges réguliers avec les professionnel·les qui encadrent ces activités. C'est en cela que

les ateliers du Relais sont des outils précieux car les Maître·sses socioprofessionnel·les (MSP) ont, outre des compétences relationnelles, cet œil aiguisé pour noter et décrypter les petits changements de comportement et d'attitude qui sont autant de signes que l'intervention porte ou non ses fruits. Ces activités peuvent également prendre la forme de stages sur le premier marché du travail. À terme, l'équipe aimerait créer un réseau d'entreprises partenaires avec lesquelles elle puisse collaborer. En raison du profil vulnérable des jeunes accompagné·es, des aménagements en entreprises sont nécessaires et le partenariat permettrait de les mener.

2.5 Effets visés et impacts attendus

Les effets visés par un projet sont les changements qui sont attendus sur les publics cibles du projet. Tandis que les effets, appelés aussi *outcomes*, sont les changements directement imputables aux activités du projet, les impacts sont les effets à plus long terme auquel est conféré un lien de causalité plus indirect. À ce titre, ils ne peuvent pas être attribués directement au projet. D'autres mécanismes et d'autres programmes sont également impliqués.

Les effets visés par ReBooster se distinguent ainsi en termes de temporalité avec des changements visés à **court terme** sur les publics cibles et des changements attendus à **plus long terme** sur ces publics. Un deuxième niveau de distinction intervient par une **différenciation en fonction des deux publics cibles** : les jeunes en grandes difficultés et le réseau d'aide qui les entoure.

2.5.1 Effets attendus sur le réseau

Sur le réseau, le projet **vise des changements en termes de renforcement des collaborations à court terme** et à plus long terme et une **adaptation sur mesure** du réseau, par exemple en faisant entrer des prestataires de santé absents. Mais cela peut au contraire aussi être la réduction du nombre de professionnel·les impliqué·es quand il a des effets contreproductifs de multiplication d'injonctions contradictoires en cas de mauvais fonctionnement de la collaboration.

Le réseau n'étant qu'un **public cible indirect à titre de multiplicateur** des effets sur les jeunes qui restent le public cible direct de ReBooster, le modèle d'impact désigne cette logique par des **flèches vers le bas** en dessous des effets visés par les prestations du *case management*. L'amélioration de la collaboration interprofessionnelle en fonction du besoin individuel est censée décupler les effets directs sur les jeunes.

2.5.2 Effets attendus sur les jeunes

Le premier effet imputable à l'action du projet est l'**amélioration des conditions de vie matérielles** des jeunes. Cet effet peut être le résultat de l'action directe de ReBooster, mais aussi être obtenu de manière indirecte par la mobilisation du réseau et du système d'aide.

Cela peut par exemple être en termes de logement : des jeunes logé·es à l'hôtel où iels ne peuvent se sentir chez eux et elles et sont contraint·es de manger des sandwichs parce qu'iels ne peuvent pas se faire à manger. Mais cela concerne plus généralement la stabilisation des situations financières dans une logique à plus long terme ; éviter des sanctions de l'aide sociale fait, par exemple, partie des effets visés. Le fait que le réseau ait cette importance pour ReBooster résulte du fait que les concepteurs du projet considèrent à la fois qu'une mesure comme ReBooster seul est insuffisante face à la multiplicité des difficultés que ces jeunes cumulent, mais qu'en même temps le travail en réseau qui est pourtant la compétence phare du travail social ne fonctionne souvent pas bien.

Les effets visés par les activités socio-éducatives dans la colonne des *outputs* sont conçus dans une logique progressive. La progressivité est montrée par les flèches qui vont de la gauche vers la droite. Il y a d'abord un effet indispensable qui forme le socle du reste qui consiste à **rétablir le lien social** avec les jeunes, en particulier avec la démarche *outreach*. Ici la conception est semblable à celle des démarches psychothérapeutiques avec cette idée que sans le lien et la confiance dans le fait que ReBooster ne va en aucun cas leur nuire il est impossible d'amener les personnes à s'ouvrir et à s'attaquer à leurs problèmes. Sur la base de ce socle sont visés deux types d'effets à court terme : d'un côté **l'amélioration de savoirs être (dans le domaine relationnel)**, **de savoirs faire (dans le domaine de la gestion des finances et de l'administratif)** et **savoirs vivre** (dans le domaine de l'habitat, hygiène et du rythme de vie) et de l'autre côté la **participation à des activités qui font sens** pour les jeunes, quelles qu'elles soient. Il peut s'agir d'activités d'ordre professionnel, mais pas uniquement et encore une fois la participation est entendue comme devant être adaptée en termes de rythme. Il peut aussi s'agir d'un simple test de quelque chose qui peut être abandonné sans que cela soit donc un échec mais plutôt une confirmation d'une envie. La participation à des activités qui font sens pour le ou la jeune n'est pas conçue comme une obligation quand la difficulté est déjà d'oser sortir en dehors de sa chambre. Elle est néanmoins conçue comme un élément central à partir duquel les autres effets à plus longs termes ont des chances de se développer en raison du plaisir ressenti, de la mise en mouvement et en rythme opérée par cet « ancrage dans le réel » sans lequel la projection dans l'avenir ne va pas être possible.

Les effets à plus long terme sont d'ordre plus général et aussi plus difficiles à objectiver : un effet central recherché est **d'améliorer la confiance et l'estime de soi**. Il est considéré que c'est une difficulté centrale chez tous les jeunes accueilli·es. Les autres effets recherchés sont : **améliorer l'état général de santé** (par exemple par le fait qu'un suivi psychologique soit accepté, mais aussi que la nourriture n'est pas seulement faite de sandwichs). Il s'agit aussi de **réduire les risques psycho-sociaux**, **développer de la motivation**, **développer l'autonomie**. Enfin, **élaborer un projet**, si possible d'ordre professionnel et de formation, mais pas uniquement, fait également partie des effets visés.

Selon les concepteurs du projet, ce sont tous ces effets produits de manière conjointe qui vont permettre *in fine* de lever les freins à l'insertion sociale et, ou professionnelle. **Améliorer l'insertion** en général et si possible professionnelle en tant que telle est plutôt conçue comme un impact à plus long terme encore et pas uniquement du ressort de ReBooster seul qui conçoit d'emblée passer (plus ou moins rapidement) la main à d'autres mesures conçues pour cela.

2.5.3 Impacts attendus à long terme

Au-delà des *outcomes* directement attribuables au projet, les concepteurs de ReBooster attendent contribuer à produire des *impacts* sur le long terme à deux niveaux. Les impacts attendus sur les jeunes sont multiples. Il s'agit de réduire la stigmatisation, redonner de l'espoir en l'avenir et d'améliorer l'insertion sociale et/ou professionnelle, mais aussi la qualité de vie des jeunes en grandes difficultés et leur accès à la santé. Les *impacts* sont aussi conçus au niveau du système d'aide lui-même par l'amélioration de la collaboration interprofessionnelle, de l'accès aux prestations socio-sanitaires et de l'accompagnement des transitions vers l'âge adulte. L'idée est que ReBooster contribuera à éviter selon les termes de la Direction du Relais « les phénomènes de portes tournantes "qui coûtent très très cher" comme, je suis à la rue, je suis hospitalisé, j'ai commis des délits, je vais à l'hôpital psychiatrique, je peux même payer mes délits par de l'incarcération » (Dir. Relais, en., 12/23).

2.6 Conclusion : vers une logique de travail social dit « palliatif » ?

Le fait que la réinsertion professionnelle n'est pas l'objectif premier ou peut-être ultime de la démarche, signifie-t-il pour autant l'abandon déguisé de cet objectif ? Que dit ce positionnement du projet sur le type de travail social proposé par ReBooster ? Peut-on observer des mouvements semblables dans le développement des politiques d'insertion et du travail social ? La reconstitution de la logique de ReBooster et l'établissement de son modèle d'impact montre que le dispositif s'approche d'une logique de « travail social palliatif » aligné sur la figure de la « vulnérabilité » sans néanmoins l'épouser complètement ni abandonner la figure de la « perfectibilité » (Soulet, 2007). Selon Soulet, le travail social « palliatif » s'oppose au travail social « génératif » tant dans ses finalités que dans ses modalités. Il se caractérise notamment par l'abandon de la logique d'activation. Ce chapitre discute de la proximité et l'éloignement du concept de ReBooster d'avec le modèle du travail social génératif à travers plusieurs aspects : la conception des bénéficiaires, la nature de la relation d'aide et la temporalité de celle-ci ainsi que les finalités recherchées.

2.6.1 Conception du bénéficiaire : l'usager·ère actif·ve et vulnérable

Du point de vue de la conception du bénéficiaire, ReBooster n'épouse pas complètement la logique du travail social dit « palliatif » dans laquelle le public cible est conçu non pas comme un « individu en devenir », mais plutôt comme un « individu négatif », dont il s'agit de « rétablir la dignité » (Soulet, 2007, p. 16). Selon les concepteurs, le suivi sur mesure qui « suppose l'implication collective des intervenants » (Ion & Ravon, 2012, p. 77) permet en effet de rendre le ou la bénéficiaire acteur·trice. Cette conception rapproche ReBooster davantage de la nouvelle logique du travail « avec autrui » et non plus « sur autrui » qui « suppose un usager actif » et vise à « recouvrer » son « autonomie » (Astier, 2009, p. 52-53). Si la capacité à agir des usagers et usagères de ReBooster est donc considérée comme un élément central, la vulnérabilité de ces derniers·ières n'est toutefois pas niée. Elle constitue bien au contraire, la particularité sur la base de laquelle l'ensemble des modalités de l'intervention sont conçues.

2.6.2 La relation d'aide interpersonnelle : maintenir le lien et dépasser la logique prescriptive

Le projet ReBooster épouse en revanche une logique de relation interpersonnelle, sur le mode de la « personnalisation » (Soulet, 2017, p. 16) qui préside également aux dispositifs français ciblés autour des individus « les plus en difficultés », « éloignés de l'emploi » et qui « dessinent un espace de pratiques à distance des entreprises conventionnelles » (Couronné et al. 2020, p.74) : « les rencontres avec les accompagnés se font dans des lieux neutres et chaleureux comme les cafés pour favoriser le lien de confiance et la proximité relationnelle » (ibid., p.76).

À l'instar des structures à bas seuil en France jouant le « rôle de tampon entre les prises en charge trop exigeantes et la rue » (Rothé, 2010, p. 92), une dimension centrale de ReBooster consiste en effet à « proposer du lien » (ibid.) aux bénéficiaires considéré·es comme isolé·es ou sans attaché en allant dans leurs espaces propres :

« Il faut que les gens mangent, se logent, survivent. Quand je dis il y a des jeunes qui ne peuvent plus sortir de chez eux, nous on va les chercher aussi, la création du lien c'est du socio-éducatif on pourrait dire. Qui va chercher les gens à part les infirmiers psy ? Qui va sur leurs terrains ? c'est les milieux ouverts au fonds et les infirmiers psy. En fait, le outreach, c'est aussi une autre manière de dire milieu ouvert » (en., Coord. ReBooster).

La conception de l'accompagnement comme l'action « d'être avec » pour « aller-vers » rapproche ReBooster d'une doctrine d'aide qui cherche à « dépasser la relation de prescription thérapeutique qui peut avoir cours dans l'intervention sociale sur le modèle médical du prescripteur sachant et du patient dont on attend une certaine docilité dans l'observation de son traitement » (Couronné et al., 2020, p.80). Dès le départ, la coordinatrice du projet constate que, cette action de se rendre dans l'espace du bénéficiaire (« se rendre chez la personne ou sur le terrain qu'elle nous propose ») porte ses fruits puisqu' « on a accroché avec pas mal de ces jeunes qui désormais viennent ou sont présents aux rendez-vous quand on va les voir, que ce soit à domicile ou au bistrot ».

2.6.3 Temporalité : une conception non chronométrique du temps

Dans la logique du travail social dit « palliatif », la temporalité est essentielle : le lien, une fois créé doit pouvoir perdurer. Il s'agit d'éviter toute forme d'exclusion, dans une logique d'accompagnement « inclusif » (Couronné, 2020, p.75) et de « maintenance inconditionnelle du lien dans un cadre d'interaction très souple » (Rothé, 2010 p.92-93) : « éviter le *dropout*, on a assez peu de critères d'entrée si ce n'est "ne sois pas violent", et un bout de volontariat, légalement on ne peut pas les obliger » (en. Dir. Relais). On retrouve sur ce point la logique du « travail social palliatif » qui se distingue du modèle du travail social génératif par un « accueil sans condition » et le fait de « maintenir l'usager dans une dynamique d'aide afin de ne pas rompre les dernières attaches » (Soulet, 2007, p.16), mais aussi le nouvel « impératif de proximité des dispositifs d'accompagnement » (Astier, 2009, p.53-54).

ReBooster cherche à se distinguer sans pouvoir complètement se départir d'une logique de temporalité courte qui traverse nombre de dispositifs aujourd'hui à destination des jeunes en France (Blum & Neuberg, 2019) comme en Suisse (Nada, 2020 ; Lepannen, 2015). La mesure cherche dès lors à mettre toute logique d'urgence à distance pour créer de la confiance. Elle

épouse ainsi la logique idéal-typique du « travail social palliatif » qui met « au centre la question de la durée sans finalité » (Soulet, 2007, p. 16) ou de certains dispositifs qui cherchent à accompagner les personnes éloignées de l'emploi dans une vision « sensiblement différent[e] de l'accompagnement vers l'emploi », « l'accompagnement se [voulant] sans limite de durée » (Couronné, 2020, p. 76). « L'absence de borne temporelle des suivis – en cohérence avec une conception non chronométrique de l'accompagnement – représente une condition pour établir des liens de confiance » (ibid., p. 83). Cependant, les financeurs et les contraintes légales réintroduisent malgré tout une certaine logique temporelle. Comme le dit la coordinatrice de manière critique : « avoir une prise en charge sans une fin déterminée, un truc ouvert, ça n'existe pas dans la machine. Donc quand il y a une fiche de présentation de ReBooster, il faut qu'il y ait une rubrique durée c'est marqué une année renouvelable⁹ ». De plus, les concepteurs revendiquent d'emblée la nécessité d'intervenir dans le cadre d'une collaboration interprofessionnelle en réseau qui peut et doit prendre le relais quand cela s'avère souhaité et pertinent.

2.6.4 Les finalités de l'intervention : adoption des objectifs des politiques douces et maintien de l'idéal d'insertion

La Direction cherche tout d'abord à lutter contre la représentation fausse que des TS pourraient avoir de leurs publics, à savoir celle d'une hyper vulnérabilité qui empêcherait d'imaginer de passer de l'insertion sociale à l'insertion socioprofessionnelle : « il me semble que dire oui, même imaginer un métier, une formation dans lequel tu serais même bien, je pense qu'il ne faut pas trop dire oui, bon ils sont tellement cassés qu'on est juste dans l'insertion sociale le reste ma fois tant pis » ; il y a dans les divers propos de la Direction néanmoins une tension présente entre la logique des étapes suggérées (« dernier objectif » « objectif intermédiaire ») et la volonté de se démarquer d'une telle logique propre à la grande majorité des dispositifs (Zwick-Monney, 2016) en essayant de faire du *case manager* un·e professionnel·le qui peut proposer en simultané différentes ressources (logique de la « concomitance »).

De par la nature des effets à court terme attendus sur les jeunes, ReBooster s'apparente aux politiques douces. Ces dernières visent en effet d'abord l'acquisition de compétences « douces », comme les compétences basiques de la vie ordinaire, la motivation et la confiance en soi (Cuccunato, 2006 ; Walther, 2006). ReBooster vise ainsi à remettre les jeunes « en mouvement, de les remettre en rythme et si c'est possible de les remettre en projet, trouver un peu un chemin de sortie de cette situation de décrochage » (Coord. ReBooster, en., 12/23). Les politiques douces se caractérisent ensuite aussi par une approche holistique selon laquelle la transition vers l'emploi n'est qu'un seul aspect travaillé, à l'instar de ReBooster. Ces propos de la Direction reflètent bien cette approche préventive propre aux politiques douces, s'adressant à tout type de jeunes :

⁹ Dans les faits, le contrat de prestations passé avec la DIRIS prévoit un délai-cadre de six mois avec possibilité de renouvellement, alors que la DGEJ est plus souple au sujet de la durée du programme.

« Il s'agit d'améliorer leur qualité de vie et réduire les risques psychosociaux parce qu'on leur a tellement dit qu'ils n'étaient pas bons [...] qu'ils ont perdu toute estime d'eux-mêmes. Et sans ça, moi, j'ai l'impression que c'est vraiment compliqué de leur dire qu'est-ce que tu veux faire plus tard et la réponse c'est je suis une grosse caque en fait [...] Je serai déjà extrêmement fier de mes collègues s'ils arrivent à redonner un peu d'estime de soi pour pouvoir se projeter parce qu'on le sait, si on a absolument aucune estime de soi, on ne peut pas même se déplacer » (en. 12/23).

Si l'insertion sociale figure comme un objectif important (« avoir déjà un chez soi »), la Direction n'abandonne néanmoins pas pour autant l'idée que l'insertion professionnelle puisse être le « dernier objectif ». Elle insiste aussi sur l'idée d'un cheminement qui passe par l'atteinte d'objectifs intermédiaires et qui peut aussi, le cas échéant déboucher sur d'autres rentes comme l'assurance invalidité (« améliorer son quotidien, la qualité de vie » « notre objectif c'est que ça devienne un jeune en formation avec une bourse ou qu'il obtienne une rente AI »).

En ce qui concerne les objectifs à court terme, le projet ReBooster s'ancre ainsi fermement dans la figure du « travail social palliatif » qui « cherche à poursuivre le contact et à restaurer l'estime de soi », mais sur le plus long terme, il maintient les objectifs du travail social génératif qui vise à « aider à changer par le biais d'un projet » ainsi qu'un « dispositif soutenant les potentialités » (Soulet, 2007, p.16) plus proche des politiques dures centrées sur l'acquisition de qualifications (Cuccunato, 2006).

Dans la logique de ReBooster, l'insertion reste en effet « un idéal, un but absolu à atteindre », mais dans le plus court terme, elle est conçue comme « une place relative où les personnes pourront trouver un certain degré d'autonomie et des conditions pas trop mauvaises d'existence » (ibid., p.17). L'importance accordée par les concepteurs du projet à la stabilisation et l'amélioration des conditions matérielles de vie traduit cette affiliation et rapproche ainsi ReBooster des interventions souples et à bas seuil d'exigences, qui visent avant tout « l'amélioration de la condition de vie au quotidien (Matasci et al., 2007), le « rétablissement du bien être étant la première étape de l'insertion sociale » (Rothé, 2010, p.89). Face à des jeunes « qui ne supportent aucune prise en charge » (ibid., p. 91) l'argumentaire qui invoque « l'insertion professionnelle » comme solution à leurs maux est en effet mis à mal. Un autre mode de légitimation de l'action est nécessaire. Selon Rothé il s'agit du langage « de la santé publique », santé qui est progressivement « devenue une dimension centrale des politiques de lutte contre les exclusions » (ibid., p. 88) ; sont ainsi proposées « des solutions promouvant leur mieux-être comme étape préalable à l'intégration possible de démarches menant à l'insertion sociale et professionnelle » (ibid., p. 91).

3 PERTINENCE PERÇUE PAR LES FINANCEURS DE REBOOSTER

Dans la partie précédente, nous avons présenté la logique du projet telle qu'élaborée par la direction de la Fondation le Relais. La DIRIS et la DGEJ, en orientant une partie de leur public vers ce dispositif, se sont engagées à financer sa mise en œuvre. Leur soutien respectif est largement nourri par un constat commun aux deux institutions, à savoir que l'offre à destination des jeunes sans formation, sans diplôme et dont elles assurent le suivi et l'accompagnement est insuffisante pour la partie la plus vulnérable de ces jeunes. Cette absence de réponse adaptée a donc mené les acteurs et actrices à soutenir le projet ReBooster imaginé par la Fondation du Relais. Le projet pilote mis en œuvre suscite de fortes attentes, mais des craintes sont également émises.

Ce chapitre résume brièvement ces attentes et ces craintes des financeurs concernant les stratégies, le fonctionnement et les critères d'entrée du dispositif, tels que définis ci-dessus dans le modèle d'impact. Il conclut les craintes spécifiques à chacun des partenaires financiers : elles se rapportent aux ateliers en ce qui concerne la DIRIS et à la transition mineur-majeur en ce qui concerne la DGEJ.

3.1 Stratégies

Concernant les stratégies pensées pour la mise en œuvre de ReBooster, les directions de la DIRIS et de la DGEJ s'accordent sur le fait que les mesures existantes donnent lieu à des approches qui sont généralement toutes basées sur des relations bureaucratiques, semblables à une logique dite « de guichet » et qui ne font pas « sens » pour le public visé. Face à l'insuffisance et l'inadéquation des mesures actuelles, les deux institutions plébiscitent des actions fondées sur la convivialité et portées par des relations personnalisées et informelles, à l'image du dessein de ReBooster. ReBooster « donne plus de souplesse et de flexibilité que ce que peuvent proposer les MIS de transition » (Dir. DIRIS, en. 01/24). La DGEJ précise que la stratégie d'« aller-vers » est tout particulièrement pertinente pour « créer du lien » dans « un lieu (choisi) en fonction des besoins du jeune » (Dir. DGEJ, en. 01/24). De plus, la stratégie du sur-mesure, et notamment le fait que les jeunes travaillent des objectifs décidés avec et par iels, sont aussi perçus comme des points forts de ReBooster car, pour la DIRIS, « c'est ce qui permet d'avoir de la volonté à la fin sinon c'est de la résignation » (en. 01/24). La DGEJ et la DIRIS portent toutes deux un fort intérêt à la définition d'objectifs « à la carte » (« l'objectif n'est pas défini *a priori* ») par exemple centrés sur l'amélioration de la santé (« le mieux être »), et valorisent le déploiement de mesures « souples » et « flexibles » (DIRIS), avec la poursuite « des petits objectifs, tous petits objectifs » (DGEJ).

3.2 Modalités de fonctionnement

Au sujet des modalités de fonctionnement (référence d'équipe, feuille de route, tripartites régulières), quel que soit le partenaire financier, leur regard se concentre principalement sur les interactions entre les institutions et ReBooster – et peu sur le fonctionnement interne de l'équipe ; la référence d'équipe – à savoir l'accompagnement d'un·e jeune par l'ensemble de l'équipe des *case managers*, n'est en effet pas un aspect particulièrement discuté/attendu par la DIRIS. Cette dernière estime que les rencontres tripartites (entre l'AS qui oriente, un membre de ReBooster et le ou la jeune) pour faire un « point de situation » devraient être régulières en raison d'un public qualifié de « fragile » pour qui un suivi rapproché est jugé requis afin que les AS puissent suivre l'évolution du participant·e au programme : « Les AS ont envie d'être présents et voir ce que ça va donner » (en. 01/24). Une temporalité a été fixée par la DIRIS, à savoir faire signer par les AS des « contrats de 6 mois renouvelables » (cf. aussi section 3.3) alors que la DGEJ assume une temporalité plus longue étant donné que la COJAD dure 1 an.

Quant à la DGEJ, elle rejoint la DIRIS sur le besoin de tripartites tout en assumant une durée d'accompagnement plus longue, qui peut, pour les jeunes devenant majeur·es coïncider avec la temporalité de la COJAD (1 année). Elle considère en revanche, que la collaboration en équipe entre professionnel·les au quotidien est la plus-value à mettre en avant. Elle constate que grâce à la stratégie ayant consisté à former une équipe aux compétences variées, les ASPM ont la possibilité de mobiliser facilement des connaissances dont iels ne disposent pas. La Chargée d'évaluation de la PAP de la DGEJ explique encourager les AS des ORPM à « se rapprocher des éducateurs de ReBooster et leur demander de travailler [d'autres] volets [...] aussi » – par exemple le travail avec les parents sur les conditions de logement dans la famille – au lieu d'activer d'autres meures afin d'exploiter « cette marge de manœuvre sur une dimension extrêmement grande [dont dispose l'équipe de ReBooster] ». Les rencontres tripartites sont perçues comme l'occasion de rassembler une diversité de compétences et de ressources complémentaires.

3.3 Critères

Tel que précédemment commenté, la raison d'être de ce dispositif est en partie à mettre en lien avec l'insuffisance et l'inadéquation des mesures d'insertion existantes par rapport aux besoins spécifiques de jeunes en « grandes difficultés ». Comme la littérature, les financeurs soulignent que leurs modalités d'accueil créent des effets dits « de seuil » qui, à l'instar du programme FORJAD, excluent d'office des jeunes sans formation, sans diplôme, parmi les plus vulnérables (par les problématiques multiples auxquelles iels sont confronté·es). Dans un contexte où les jeunes sont sujets de préoccupations et de politiques publiques marquées par la prégnance de valeurs morales, telles que la responsabilisation à l'éthique du travail (Handler & Hosenfeld, 1991 ; Hansen, 2019 ; Bochsler, 2022), mais aussi l'injonction à l'accès à l'autonomie (un terme qui reste toujours flou dans sa définition : Kerivel, 2015, p. 114), il apparaît essentiel pour les financeurs que ces jeunes, quel que soit leur âge et niveau scolaire et/ou professionnel initial, puissent accéder à des mesures leur ouvrant la voie vers l'insertion – y compris pour celles et ceux qui en sont le plus éloigné·es.

Par conséquent, l'accueil de type ouvert mis en place s'accorde avec les attentes des financeurs. La DGEJ perçoit comme un atout majeur le fait que l'accompagnement soit « inconditionnel » et qu'il n'y ait « pas de refus ». L'accueil qualifié d'« inconditionnel » par la direction de la DGEJ, plaide pour une approche qui tend vers le fait que « personne ne peut être refusé », ce qu'elle considère comme « particulièrement approprié pour les jeunes sans formation » (en. 01/24) : les critères d'entrée étant moins exigeants que dans d'autres mesures, ces derniers peuvent être accueilli·es plus facilement. Et, concernant les jeunes les plus fragiles, avec des problèmes de comportements ou de santé mentale, il n'y a pas de sanctions si·els sont absent·es ou ne viennent pas de manière régulière.

Quant à la DIRIS, elle défend également l'approche en vigueur, son caractère informel et « non bureaucratique ». Elle reconnaît que le contexte actuel est favorable à l'émergence de ces projets œuvrant pour des jeunes à qui on « ne tend plus la main » et qui, faute d'intégration à des programmes aux critères stricts, « sont laissés à eux-mêmes la plupart du temps » (en.01/24). Cependant, la direction de la DIRIS s'avère septique vis-à-vis de cet accueil ouvert à toutes et tous et sans principe d'exclusion ; elle s'interroge sur la nécessité de définir d'éventuels motifs d'interruption liés à des comportements, notamment en cas de violence de la part d'un·e participant·e.

Mais ces questionnements n'empêchent pas la DIRIS de reconnaître les points forts de cette mesure et de la soutenir. Concernant le critère d'âge, la DIRIS souligne justement le besoin de mesures comme ReBooster pour penser « vers où [...] orienter ces jeunes à l'aide sociale » afin d'éviter une dépendance de longue durée au système de protection sociale. La DGEJ encourage pareillement l'existence de programmes dédiés aux mineur·es et à la transition « du monde de la protection de l'enfance » vers « le monde adulte » bien que, tel qu'expliqué ultérieurement (cf. section 3.5), ce mode de fonctionnement constitue un défi pour les assistant·es sociaux·ales des ORPM.

Enfin, la temporalité singulière offerte par le dispositif est aussi appréciée, qu'il s'agisse de la logique au long cours et du temps quotidien à disposition. Si les jeunes sont absent·es, l'équipe est en revanche toujours présente. La persévérance de l'équipe de ReBooster est appréciée par la DGEJ, le fait que les collaborateurs·trices soient disponibles, qu'iels prennent le temps est aussi valorisé. Au-delà du temps long de la mesure, qui est effectivement un atout, le temps offert aux jeunes au quotidien est perçu, par la DGEJ et la DIRIS, comme un avantage qui permet de mener le travail d'*outreach* nécessaire à créer des liens avec les jeunes. Cependant, la DIRIS émet quelques réserves sur ce temps long et semble craindre l'idée d'un accompagnement « sans fin » (« ReBooster c'est une mesure sans fin ») susceptible de créer une problématique de file d'attente (« si les choses se déroulent comme ils le voient, ces 15 jeunes vont rester un sacré moment, ça veut dire qu'ils n'arrivent pas forcément à intégrer de nouvelles personnes »). Les responsables de la DIRIS paraissent ainsi réfractaires à la logique « palliative » du maintien de l'accompagnement sans temporalité donnée (Soulet, 2017) qui, signifierait qu'il faille financer pour une longue période, voire « sans fin » les jeunes inscrit·es à ReBooster, alors même que le système de protection sociale a été pensé comme un appui temporaire, ponctuel, mais non pérenne face à un risque survenu, par l'accès à des prestations financières (« on a la prétention de dire ils seront là tant qu'il le faut, mais en même temps ce n'est pas pour toute la vie »). Et, à l'inverse de la DGEJ qui ne semble pas craindre que l'équipe ReBooster fasse « cavalier seul », la question de la sortie du programme (et du critère

de sortie), et la réorientation vers d'autres programmes déjà existants à visée intégrative, constitue une préoccupation au sein de la DIRIS, comme l'explique une responsable :

« Je me questionne sur comment est-ce qu'on saura quel est le moment où il faudra passer à autre chose. Il y a la question de où est-ce qu'on va ensuite et quand est-ce que ça s'arrête. [...] En fait, autour de ReBooster, il y a déjà tout un dispositif qui existe. Quand est-ce qu'on passe la main ? Cela fera partie des difficultés à identifier. À un moment donné, on identifiera que là, vraiment, on sera hors limite et sur quoi ça va se jouer » (en. 01/24).

Dès lors, afin d'éviter des formes de suivis « hyper-exhaustifs », mais aussi pour « faire des points réguliers de situation », la direction de la DIRIS a opté pour des contrats de 6 mois renouvelables, « garde-fou » amenant à « se reposer la question suffisamment régulièrement, de savoir si c'est toujours le bon lieu, le bon temps de fréquenter cette mesure ». *A priori*, l'enjeu de la réévaluation n'est pas de mettre une pression à une sortie du programme rapide, car celle-ci pourrait générer du stress et casser le lien avec les CM, un risque dont les responsables de la DIRIS sont conscient·es :

« Est-ce qu'on va créer des craintes et la peur d'être giclé, que le lien se brise, il faudra être attentif à ça, ça pourrait être un des effets plutôt que de poser une année de contrat, nous on n'a pas de contraintes vis-à-vis de ça » (en. 01/24).

3.4 **Craintes de la DIRIS concernant les ateliers**

Parmi les atouts du programme favorisés par la DGEJ, mais à propos desquels la DIRIS émet des doutes, figurent les ateliers. En effet, pour la direction de la DGEJ, ces ateliers représentent pour les jeunes mineur·es l'occasion d'effectuer des expérimentations : « d'essayer, d'explorer, de tenter une activité » qui constituent une entrée dans un nouveau monde inconnu, alors que le contexte professionnel et sociétal est complexe. Si pour la DGEJ les ateliers constituent « des accroches [...] pour que les jeunes puissent « crocher, découvrir », elle estime toutefois qu'ils ne devraient pas être « des outils de production », mais des moyens mis au service de la relation et non une finalité en soi. La DIRIS, pour sa part, ne souhaite pas que les ateliers soient « utilisés comme une donnée de base » faisant fi des envies des jeunes, rappelant que leur financement a été suspendu ces dernières années, car ils n'étaient « pas suffisamment fréquentés ». La DIRIS interprète cette donnée comme la marque de l'inadéquation du contenu des ateliers aux envies du public et pointe à titre d'exemple la disponibilité de formations au métier du bois et non de la banque. Elle redoute que les intérêts (financiers et institutionnels) de la Fondation du Relais preminent sur les modalités de fonctionnement de ReBooster, craignant que la sauvegarde des ateliers ne dicte l'orientation des jeunes de ReBooster vers ces activités. Pour la DIRIS, il s'agit surtout de répondre aux besoins et envies des jeunes, quitte à leur proposer un stage en entreprise ou d'autres prestations en dehors de ReBooster, qu'elles soient liées au fonctionnement du Relais ou à l'externe au sein du réseau, défendant l'idée d'un « lieu dématérialisé » qui oriente les participant·es hors du programme ce qui permet en sus d'économiser : « ils ont des locaux mais ils pourraient ne pas en avoir », « les stages sont très performants pour faire ce travail de déconstruction-reconstruction », « il y a un coût de tout internaliser, des fois il est exorbitant. Donc le Relais ne doit pas développer toute la gamme des prestations » ; « à quel moment ils

iront collaborer avec d'autres prestataires, pour que le jeune aille deux mois tester du théâtre scénique. Quelle est la flexibilité ? Ils ont la mesure Accord, mais déjà est-ce qu'ils vont déjà aller puiser là ? » (en. 01/24).

Contrairement à la DIRIS, la DGEJ souligne que le format des ateliers offerts par ReBooster est original dans le paysage de l'insertion et qu'il serait dommageable de perdre « le savoir-faire » qui y est associé. Par conséquent, la DGEJ a accepté de soutenir financièrement le maintien de ces ateliers, précisant que les jeunes peuvent ainsi se « rendre compte qu'ils sont utiles pour quelque chose et c'est très valorisant pour eux » (Dir. DGEJ, en. 01/24). De plus, elle considère qu'ils sont partie intégrante de l'approche globale briguée à même de favoriser l'entrée des jeunes dans le monde d'adulte en faisant en sorte de les sortir du « désœuvrement » et de « pouvoir avancer la situation » (ibid.).

3.5 **Craintes de la DGEJ concernant la transition mineur-majeur**

Si l'accueil de mineur·es au sein de ReBooster est incontestablement un atout pour la direction de la DGEJ, elle a toutefois rapporté certaines des craintes venues des ASPM qu'elle redoute. Initialement pensé pour des jeunes placé·es en foyer dont l'orientation vers ReBooster aurait permis de libérer des places de foyer via le processus d'autonomisation poursuivi et accompli avec ReBooster, la direction a été obligée de réajuster les conditions d'orientation vers ReBooster. En effet, la DGEJ relate des formes de résistances chez les ASPM qui ont fait le choix de ne pas orienter les mineur·es vers ReBooster, car iels craignaient que ces jeunes perdent leur accès à ces hébergements tout en les mettant dans des situations pour lesquelles iels ne seraient pas prêt·es, une crainte qui semble plus généralement toucher les professionnel·les en foyer (pour la France, voir Kerivel, 2015, p.114). Ces craintes reflètent les enjeux relatifs à l'acceptation d'une telle mesure qui met à mal la posture protectrice des ASPM. Telles que commentées par la direction de la DGEJ, ces réserves traduisent leur réticence à accepter de passer le relais aux AS des CSR. Pour autant, la direction met en avant le fait qu'« après avoir protégé, il faut autonomiser » et explique que c'est en cela que ReBooster est un dispositif utile pour la population de la DGEJ. En effet, l'entrée des mineur·es « dans le monde adulte » est un réel souci pour la DGEJ et la direction s'est interrogée sur la posture à adopter pour faciliter la transition mineur-majeur :

« Est-ce qu'on spécialise des structures de protection des mineurs pour s'occuper des jeunes adultes ou, au contraire, on va chercher des prestataires qui savent travailler avec les jeunes adultes pour s'occuper de cette population-là ? » (en.01/24)

En collaborant avec ReBooster, la DGEJ fait le choix de travailler avec un prestataire jugé compétent pour « accompagner les jeunes dans leur parcours de jeune adulte ». Avec ce fonctionnement, la DGEJ espère faire en sorte que les ASPM de la DGEJ « lâchent » les jeunes, c'est-à-dire qu'iels acceptent de confier à d'autres professionnel·les leur accompagnement. En orientant les jeunes vers ReBooster, les ASPM pourraient ainsi « aussi changer de regard » et reconnaître que « ce n'est plus le jeune, l'enfant qu'on a pu connaître » (en.01/24).

Pour encourager ce changement de posture chez les ASPM, la direction de la DGEJ admet néanmoins que la communication sur les spécificités de ReBooster n'a pas été suffisante

jusqu'ici et que les craintes des ASPM traduisent aussi une incompréhension du dispositif. Le peu de demandes de la part des ASPM ou l'exemple d'une ASPM qui fait la demande pour qu'un autre prestataires intervienne en même temps que l'équipe des CM, alors que cette dernière est jugée toute aussi compétente, montre que les ASMP « ne connaissent pas bien, qu'ils n'arrivent pas encore à s'approprier cette prestation, et comment elle fonctionne, et ce qu'ils peuvent faire et ne pas faire, etc. » (en. 01/24).

4 LE PROFIL DES JEUNES : ANALYSES STATISTIQUES

L'un des objectifs de l'évaluation est de mieux cerner le profil des jeunes adressé·es à ReBooster. Le but est de compléter la vision fine et « sensible » de chacune des situations accompagnées d'une connaissance systématique du public accueilli, permettant notamment de repérer les caractéristiques communes et celles qui sont, au contraire, distinctives.

Une telle vision d'ensemble nécessite un monitorage exhaustif qui renseigne selon la même grille d'analyse sur chacun·e des jeunes. Cette dernière a été conçue lors de 2 séances de travail avec l'équipe de ReBooster et plusieurs échanges ultérieurs avec la coordinatrice¹⁰ afin de s'assurer qu'elle recouvre toutes les dimensions pertinentes pour comprendre le profil des jeunes suivie·s.

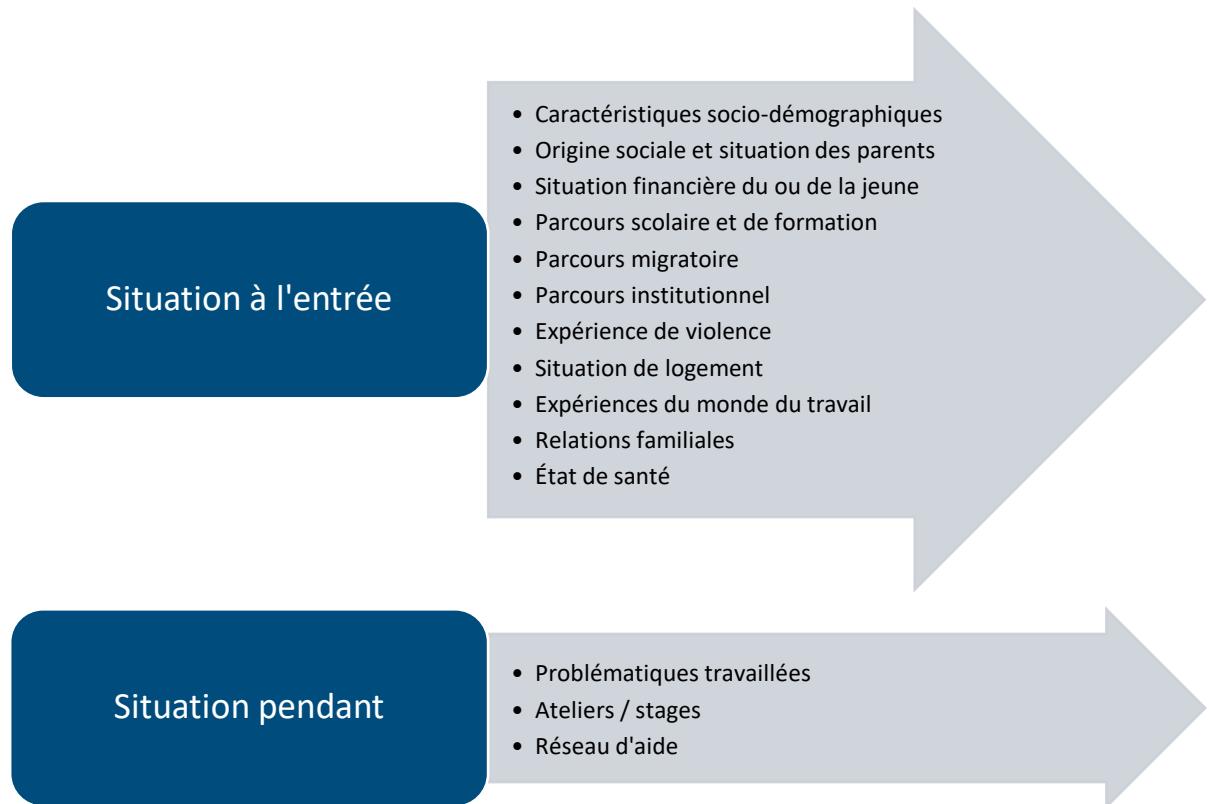
Le *monitoring* élaboré décrit le profil des jeunes à deux moments : celui de la situation à l'entrée de ReBooster et celui de la situation pendant le suivi de ReBooster (Figure 1). La situation à l'entrée est saisie à l'aide de plusieurs dimensions qui renvoient tant à la situation actuelle qu'au parcours de vie et à l'histoire familiale antérieure. Afin de brosser un portrait aussi large que possible, 10 domaines thématiques sont abordés. À côté des caractéristiques socio-démographiques (âge, sexe, nationalité, statut de séjour, type de ménage), sont renseignés : l'origine sociale et la situation professionnelle des parents, la situation financière du jeune, le parcours scolaire et de formation, le parcours migratoire, le parcours dans le système d'aide (parcours institutionnel), expérience de violence, la situation de logement, les expériences antérieures du monde du travail, l'état des relations avec la famille ainsi que l'état de santé¹¹. La situation pendant le suivi de ReBooster couvre, quant à elle, trois aspects différents : les difficultés travaillées dans le cadre de l'accompagnement, les ateliers fréquentés et stages réalisés durant le suivi et le réseau d'acteurs impliqué dans la situation (et avec lequel l'équipe collabore). Avec la situation pendant ReBooster, le *monitoring* renseigne ainsi également au-delà du profil des jeunes *stricto sensu*, en abordant le travail d'accompagnement réalisé. Ce dernier n'est toutefois abordé qu'à la marge, conformément au mandat d'évaluation.

Pour chaque thématique prévue par le *monitoring*, ce chapitre rend compte des résultats, dressant ainsi le profil des jeunes suivie·s.

¹⁰ C'est aussi cette dernière qui a saisi les informations qu'il contient.

¹¹ Le fait que l'équipe ait pu fournir ces informations pour l'ensemble des jeunes, montre l'ampleur et la globalité du travail d'anamnèse qui est réalisé par ReBooster et atteste de la qualité avec laquelle cette dernière est effectuée.

Figure 1 : Profil des jeunes : caractéristiques renseignées par le monitoring



Le présent chapitre présente les résultats pour chacune des thématiques, dressant ainsi un profil biopsychosocial complet des jeunes suivis·es par ReBooster tel que renseigné par l'équipe professionnelle de ReBooster. Relevant davantage du travail d'accompagnement, les résultats concernant le réseau d'aide et les ateliers/stages fréquentés sont présentés dans les chapitres 5 et 6. Sauf exception, les résultats ne sont pas différenciés en fonction de la provenance des jeunes (DIRIS vs DGEJ) en raison de la faiblesse des effectifs et pour des raisons de lisibilité.

4.1 Durée de l'accompagnement et motifs de sortie

La base de données contient des informations concernant 36 jeunes (16 DGEJ, 20 DIRIS), soit l'ensemble des jeunes qui sont entré·es à ReBooster depuis le 11 septembre 2023 (date de la première tripartite réalisée) et le 12 septembre 2024, date de la livraison des données saisies. Ce point présente les résultats relatifs à la durée de l'accompagnement et les motifs de sortie observés.

Précisons que ces résultats doivent être considérés avec précaution dans la mesure où ils décrivent des accompagnements qui sont toujours en cours. L'image de la durée d'accompagnement qui en résulte est perfectible car les sorties sont encore trop rares. Cette évaluation de mise en œuvre de ReBooster intervient en effet très tôt dans le processus d'implémentation du dispositif. Or il y a toujours un temps d'adaptation pour apprécier pleinement les flux d'entrée et de sortie des dispositifs sociaux. Il convient ainsi de considérer

ces résultats comme une photo à un moment donné et pas comme un bilan de potentiel de suivi de ReBooster.

4.1.1 Statut dans le dispositif et motifs de sortie

Tableau 1 : Statut dans le dispositif ReBooster (état au 12 septembre 2024)

	Fréquence	%
Jeunes avec suivi en cours	23	63,9%
Jeunes sorti·es du suivi	13	36,1%
Total	36	100,0%

Les données à disposition montrent que sur les 36 jeunes entré·es, environ les deux tiers (23) sont encore suivi·es au 12 septembre 2024, alors qu'un gros tiers (13) est sorti (Tableau 1).

Les motifs de sortie indiqués permettent de comprendre que 5 parmi ces 13 jeunes sorti·es ont pu être orienté·es vers un autre dispositif socioéducatif ou de santé. Pour les autres, cela n'est pas le cas, les jeunes ne voyant tantôt « pas le sens » de l'accompagnement proposé, le percevant avec méfiance comme « le bras armé du CSR » ou n'arrivant pas à y adhérer en « mettant en place une stratégie d'évitement » en raison « d'une énorme mésestime d'iel-même » ou de graves « problèmes de santé psy pas traités ». Le *monitoring* précise pour certaines de ces situations de jeunes sorti·es qu'un test de disponibilité est prévu par les AS ou que l'expérience est utilisée par le service « placeur » pour « faire du poids dans la balance » pour demander une mise sous curatelle.

Ce bilan en demi-teinte des raisons de sortie du dispositif s'explique toutefois en (grande) partie par la « jeunesse » du dispositif et le manque de recul dans le temps pour observer des changements dans les situations. Pour 11 autres jeunes parmi les 23 suivis en cours, une sortie est en effet prévue à plus ou moins long terme, dont 5 pour une formation, 1 pour une entrée en foyer thérapeutique et d'autres pour des raisons administratives (sortie du suivi DGEJ en raison du passage à l'âge adulte et sortie probable du RI en raison de la mise en place d'un test de disponibilité par l'AS notamment). Pour 2 d'entre iels, l'équipe pensait qu'une sortie était acquise dans la mesure où les jeunes avaient accepté une entrée en foyer thérapeutique, mais faute d'une mise en pratique rapide, ce projet s'est malheureusement effondré « comme un château de cartes » en obligeant à reprendre le travail engagé à zéro. Le *monitoring* pointe ici une grande fragilité et fluctuation des situations, qui rend l'exercice de la mesure d'un taux de « sorties positives » d'autant plus délicat qu'il ne s'agit pas de la finalité première du dispositif. Notons à ce propos qu'une entrée en formation peut, au contraire, parfois justifier la demande de prolongation de l'accompagnement, comme dans le cas d'un·e jeune ressentant le besoin d'être sécurisé·e dans cette transition.

4.1.2 Durée de l'accompagnement

Le Tableau 2 montre le nombre de mois écoulés depuis l'entrée à ReBooster selon le statut dans le dispositif (sorti *versus* suivi en cours) et le Graphique 1 représente la distribution de la durée écoulée (en mois) depuis l'entrée pour l'ensemble des 36 participant·es, sous forme de « boîte à moustaches ».

Tableau 2 : Nombre de mois à ReBooster selon le statut (état du 12 septembre 2024)

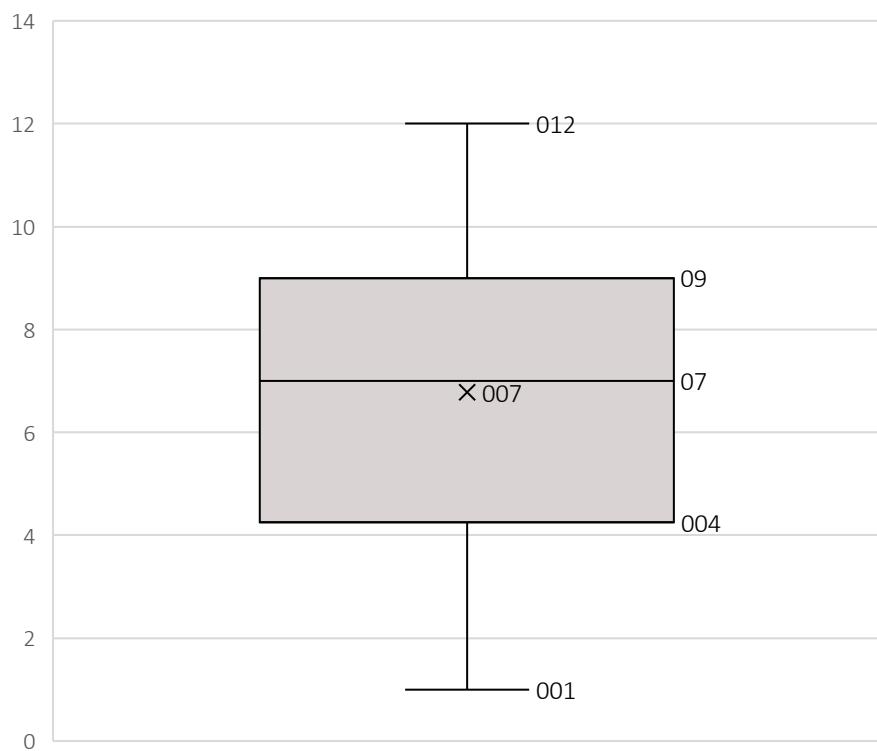
	Sortie du suivi	Suivi en cours	Total
1 mois	2	0	2
2 mois	1	0	1
3 mois	1	2	3
4 mois	2	1	3
5 mois	2	1	3
6 mois	0	3	3
7 mois	4	3	7
8 mois	0	3	3
9 mois	1	3	4
10 mois	0	2	2
11 mois	0	3	3
12 mois	0	2	2
Total	13	23	36

La durée à ReBooster varie entre 1 mois au minimum et 12 mois au maximum. Dans 3 cas, les jeunes n'ont pas « croché » à la phase d'*outreach* et sont sorti·es au bout de 1 ou 2 mois. Ces cas ne peuvent, de ce fait, pas être considérés comme les autres accompagnements. La qualité des informations fournies pour ces cas est d'ailleurs de bien moins bonne qualité, les données étant tantôt manquantes, tantôt non pertinentes.

La durée moyenne dans le dispositif est de 6,78 mois (Graphique 1). Les trois valeurs constituant le corps de la « boîte à moustaches » décrivant la durée d'accompagnement (soit 4,25, 7 et 9) correspondent aux trois premiers quartiles de la distribution. Ainsi, la valeur au-dessous de laquelle se situent 25% de toutes les valeurs observées (quartile 1) est égale à 4,25 mois. Cela signifie que 25% des participant·es sont resté·es au maximum 4 mois (et une semaine) à ReBooster. Le deuxième quartile équivaut à la médiane et indique la valeur au-dessous de laquelle se situent 50% des valeurs observées. Autrement dit, la médiane correspond à la valeur mesurée pour l'observation se situant à la moitié de la distribution. Égale à 6,68 mois dans ce cas précis, elle indique ainsi que la moitié des participant·es reste (est restée) au maximum 7 mois suivant l'arrivée. Enfin, le troisième quartile indique la valeur au-dessous de laquelle se situent 75% des valeurs observées. Il est ici égal à 9 mois, c'est-à-dire que 75% des participant·es sont (ont été) accompagné·es au maximum 9 mois durant. Les extrêmes de la distribution indiquent le nombre minimal (1) et maximal (12) de mois de suivi observés.

Il convient comme précisé en introduction que cette image de la durée de l'accompagnement est à néanmoins à considérer avec précaution. À ce stade, on peut toutefois noter que les résultats sont en décalage avec le principe d'une durée contractuelle de 6 mois (qui existe pour les jeunes orienté·es par la DIRIS) et qu'ils soulignent l'importance de la clause permettant un renouvellement.

Graphique 1 : Durée du suivi en nombre de mois depuis l'entrée (état du 12 septembre 2024 ou à la date de sortie ; n=36)



4.2 Caractéristiques socio-démographiques

Le profil des jeunes entré·es à ReBooster peut tout d'abord être décrit en fonction des caractéristiques individuelles telles que le sexe, l'âge, la nationalité, etc.

Tableau 3 : Caractéristiques sociodémographiques des jeunes à l'entrée de ReBooster

Sexe	Fréquence	%
Femme	15	41,7%
Homme	21	58,3%
Âge	Fréquence	%
15 ans	1	2,8%
16 ans	5	13,9%
17 ans	10	27,8%
18 ans	2	5,6%
19 ans	3	8,3%
20 ans	1	2,8%
21 ans	6	16,7%
22 ans	2	5,6%
23 ans	0	0%
24 ans	3	8,3%
25 ans	3	8,3%
Nationalité	Fréquence	%
Suisse	21	58,3%
Pays UE	5	13,9%
Pays hors UE	8	22,2%
Information manquante	2	5,6%
Statut de séjour	Fréquence	%
B	4	30,8%
C	5	38,5%
F	1	7,7%
N	1	7,7%
Sans ou dans l'attente d'un permis	1	7,7%
Information manquante	1	7,7%
Composition du ménage	Fréquence	%
vit avec un/des parent(s)	12	33,3%
vit seul(e)	17	47,2%
vit en couple avec enfant(s)	1	2,8%
vit dans un autre type de ménage	5	13,9%
Information manquante	1	2,8%
Nombre d'enfants	Fréquence	%
0 enfant	34	94,4%
1 enfant	2	5,6%
Total	36	100,0%

Le Tableau 3 montre une légère surreprésentation des hommes parmi les jeunes accompagné·es (21 hommes vs 15 femmes), constat également établi dans d'autres évaluations de projets d'insertion de type bas seuil (Wicht & Peradotto, 2012). La répartition des âges varie entre 15 et 25 ans. Les 17 ans sont les plus représenté·es (27,8 %), ce qui peut s'expliquer par le fait que la tranche d'âge des situation DGEJ est moins étendue que celle des situations DIRIS. Les jeunes de 15 à 18 ans constituent la moitié de la population. La tranche des 19 – 21 ans représente près de 20 % et les 22 – 26 ans près d'un tiers des cas. Si une majorité des jeunes sont suisses (58,3 %), les étranger·ères sont légèrement surreprésenté·es par rapport à la population vaudoise dans son ensemble (Statistique Vaud, 2024). Au moins 36% des jeunes ne possèdent en effet pas le passeport suisse (13,9 % avec passeport d'un pays de l'Union Européenne et 22,2 % d'un pays hors UE) contre 34% de la population vaudoise dans son ensemble. Pour 5,6 % des jeunes, l'information sur la nationalité est néanmoins manquante. Selon l'avis de l'équipe, il est possible qu'il s'agisse de jeunes de nationalité étrangère. Les permis de séjour B (y compris B réfugié) et C sont les plus fréquents, mais plusieurs jeunes ont un statut de séjour plus précaire (permis F et N : des statuts juridiques précaires (Bolzman, Felder & Fernandez, 2018) et un·e jeune est sans statut légal (« sans-papier ») en attente d'un permis de séjour. Concernant la composition des ménages des jeunes, il convient de noter que près de la moitié des jeunes (47,2 %) vivent seul·es au moment de l'entrée dans le dispositif. Un tiers vivent avec un ou les deux parents, tandis qu'un·e jeune vit en couple avec enfant. Cinq jeunes résident dans d'autres types de ménages (13,9 %). Il s'agit de situations de vie particulières : en foyer ou en famille d'accueil et, dans un cas, d'un·e jeune vivant « à la rue ». Deux jeunes sont par ailleurs iels-mêmes parents, mais un·e est privé·e de la garde de son enfant.

En résumé, la population des jeunes est un peu plus souvent masculine et jeune (16-18 ans) bien que toute la tranche d'âge prévue de 16 à 25 soit couverte et que le profil des jeunes accueilli soit ainsi très hétérogène en âge. La population tend aussi à vivre seule. Notons que cela est un cas plutôt atypique au sein de la population suisse où la décohabitation à 20 ans concerne seulement un peu plus d'un quart de la population (Monsch & Helfer, 2023). Les étranger·ères sont surreprésenté·es et un nombre non négligeable des étrangers·ères a des statuts de séjour précaires.

4.3 Origine sociale et situation d'activité des parents

L'origine sociale des jeunes dépend de la situation professionnelle de leurs parents. Les informations à disposition permettent de renseigner, d'une part, la profession de la plupart des parents et, d'autre part, leur situation d'activité. Les deux dimensions sont décrites ci-dessous.

Les professions des parents ont été codées à l'aide de la nomenclature suisse des professions (NSP). Quand la profession précise n'était pas connue de l'équipe (pour des raisons d'éloignement des parents, par exemple), il a parfois été possible de disposer d'une information relative à la position dans la hiérarchie des professions (employé·e de base aux TL, poste à responsabilité très élevée dans l'entreprise X, par exemple), permettant de classer la situation à l'aide de la NSP. Par ailleurs, une 10^{ème} catégorie a été ajoutée pour tenir compte des (nombreuses) situations des personnes sans activité professionnelle. Elle concerne les

parents rentiers de l'AI, les récipiendaires de l'aide sociale ou les mères au foyer par exemple, dont la profession antérieure est inconnue ou n'ayant jamais travaillé. Nous y avons également intégré les cas de parents inconnus ou décédés¹².

4.3.1 Origine sociale et situation des parents

Le *monitoring* renseigne tout d'abord sur la situation d'activité des parents. Celle-ci est donnée dès que l'un·e des parents est actif·ive (occupé·e)¹³.

Le Tableau 4 montre qu'un peu plus de la moitié des parents sont actif·ives. Un quart d'entre iels est inactif. Bien que pour une part non négligeable (19,5%) le statut d'activité ne soit pas connu, il semble ainsi que les situations d'inactivité soient surreprésentées dans cette population¹⁴. En France, Couronné et Sarfati (2018, p. 52-53) soulignent également la précarité des familles des jeunes dit·es « NEET » (ni en études, ni en emploi, ni en formation) orienté·es vers les dispositifs d'insertion : « beaucoup d'entre eux (parents) sont sans emploi [...]. Nombreux sont ceux qui touchent le RSA et bénéficient d'aides sociales ».

Tableau 4 : Situation d'activité des parents

	Fréquence	%
Actif(s)	20	55,6%
Inactif(s)	9	25,0%
Information manquante	7	19,5%
Total	36	100,0%

La part des pères et mères n'exerçant aucune activité professionnelle est en effet importante avec respectivement 22,3% et 41,7% (Tableau 5, Tableau 6). Bien que les cas n'aient pas été recensés de manière exhaustive, le *monitoring* indique (dans les commentaires relatifs aux situations des parents) que dans 11 cas au moins un des parents est récipiendaire de l'AI ou de l'aide sociale. La part conséquente chez les femmes de celles n'exerçant aucune activité professionnelle s'explique probablement en partie par le fait qu'un certain nombre se trouve au foyer (sans activité rémunérée) ; ce type de trajectoire chez les femmes en Suisse est par ailleurs souvent associé à une « formation élémentaire, une origine sociale et des revenus du ménage modestes » (Levy et al., 2006, p. 481). Les professions indiquant un niveau socioéconomique élevé sont minoritaires, tant chez les pères que les mères¹⁵. En raison des

¹² La 10^{ème} catégorie concerne ainsi aussi les situations particulières des parents qui sont connues de l'équipe. Ces dernières font l'objet d'une analyse dans la section 4.3.2.

¹³ L'activité prime ainsi sur l'inactivité et sur toute autre situation particulière (parent inconnu par exemple). Les personnes au chômage sont inactives.

¹⁴ En 2022 dans le canton de Vaud, le taux de personnes inactives (femmes ou hommes au foyer, personnes sans emploi, autres personnes non-actives) parmi la population résidente en âge de travailler (définie comme la population résidente âgée de 15 ans et plus, à laquelle a été soustraite ici les retraités, les apprentis, et les personnes en formation) représente 17,5% dans le canton de Vaud. (DFA, 2024, p.77).

¹⁵ Dans la mesure où de nombreuses situations sont inconnues ou imparfaitement connues, il convient de prendre ce résultat pour une tendance et de ne pas se focaliser sur les taux.

faibles effectifs, un indicateur plus synthétique de la catégorie sociale a été construit sur la base des informations relatives à la profession et la situation d'activité.

Tableau 5 : Profession du père

	Fréquence	%
1. Directeurs, cadres de direction et gérants	3	8,3%
2. Professions intellectuelles et scientifiques	0	0,0%
3. Professions intermédiaires	1	2,8%
4. Employés de type administratif	2	5,6%
5. Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	4	11,1%
6. Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	0	0,0%
7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	2	5,6%
8. Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	0	0,0%
9. Professions élémentaires	3	8,3%
10. Inactif et autre (rente AI, RI, au foyer, décédé etc.)	8	22,3%
Information manquante	13	36,1%
Total	36	100,0%

Tableau 6 : Profession de la mère

	Fréquence	%
1. Directrices, cadres de direction et gérantes	1	2,8%
2. Professions intellectuelles et scientifiques	1	2,8%
3. Professions intermédiaires	2	5,6%
4. Employées de type administratif	0	0,0%
5. Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	3	8,3%
6. Agricultrices et ouvrières qualifiées de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	0	0,0%
7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	1	2,8%
8. Conductrices d'installations et de machines, et ouvrières de l'assemblage	0	0,0%
9. Professions élémentaires	4	11,1%
10. Inactive et autre (rente AI, RI, au foyer, décédée, etc.)	15	41,7%
Information manquante	13	25,0%
Total	36	100,0%

Cet indicateur décrit le niveau socioéconomique de la famille d'origine en classant les codes NSP en deux catégories : catégorie moyenne ou supérieure (codes 1 à 4) et catégorie

populaire (codes 5 à 10)¹⁶. La profession la plus « élevée » prime sur l'autre pour attribuer la catégorie. De même, les situations d'activité prennent sur les situations sans profession.

Le tableau 7 montre que près des deux tiers des jeunes appartiennent aux milieux populaires (61%). Au regard de la part importante de parents inactifs dans cette catégorie, on doit préciser qu'une part non négligeable provient des catégories populaires les plus désavantagées qu'on peut également appeler « fraction précarisée des classes populaires » (Lahire, 2019)¹⁷. Les catégories moyennes ou supérieures sont avec 19,4% largement sous-représentées. Dans près d'un cinquième des cas, l'origine sociale ne peut pas être déterminée. Selon l'équipe, il est très probable qu'il s'agit le plus souvent de catégories populaires.

Tableau 7 : Catégorie sociale des parents

	Fréquence	%
Catégorie moyenne ou supérieure	7	19,4%
Catégorie populaire	22	61,1%
Information manquante	7	19,4%
Total	36	100%

D'autres travaux réalisés sur des jeunes dit·es « NEET vulnérables » (ni en études, ni en emploi, ni en formation) et orienté·es vers des dispositifs d'insertion arrivent à des constats similaires ; Couronné & Sarfati (2018) notent pour 2015 la prédominance pour la France d'une « jeunesse issue des classes populaires les plus démunies » (*ibid.*, p. 43). Par ailleurs, en Suisse les travaux de (Meyer, 2011) ont montré que, parmi les jeunes ayant quitté la scolarité obligatoire depuis 6 ans et ne se trouvant pas en formation et sans diplôme du secondaire supérieur en 2006, il y a une sur-représentation des élèves étant passé·es par les filières de l'école secondaire inférieure à « exigences élémentaires » et dont les parents ont un statut socioéconomique du tiers inférieur.

4.3.2 Situations particulières des parents

De plus, les données du *monitoring* montrent que les jeunes ne sont pas seulement issus·es de milieux socialement défavorisés. Leurs parents connaissent aussi très souvent des situations particulières. Si celles-ci ne peuvent pas être décrites de manière exhaustive, les données indiquent que les pères sont très souvent absents. Trois d'entre eux vivent à l'étranger, trois pères sont inconnus et deux sont décédés.

¹⁶ Certaines situations ont fait exception lors du recodage car, à la différence de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles française, la NSP n'est pas conçue pour attribuer une position sociale. Ainsi certains cas, comme le ou la commerçant·e propriétaire de son commerce par exemple (code 5), ont été reclasés dans les catégories moyennes ou supérieures. Il en aurait été de même pour les agriculteur·trices ou les propriétaires d'une exploitation, s'il y en avait eu dans l'échantillon.

¹⁷ Nous agrégeons les parents inactifs aux classes populaires en suivant Alonzo & Hugrée (2010, p. 27) lorsqu'ils affirment : « Les bénéficiaires des minima sociaux partagent avec les autres membres des classes populaires une « place socialement subordonnée donnant lieu à une faible reconnaissance ».

Tableau 8 : Situation particulière du père

	Fréquence
Père à l'étranger	3
Père décédé	2
Père inconnu	3
Total	8

Du côté des mères, on trouve également la configuration de l'absence, avec deux mères établies à l'étranger et deux mères décédées. De plus, le *monitoring* relève 6 situations de grande vulnérabilité sur le plan psychique. Ces situations particulières expliquent probablement souvent la mise en place de mesures socioéducatives voire de placement, dans les biographies des jeunes (cf. *infra* section 4.8). À nouveau, les travaux de Couronné et Sarfati (2018) concernant les jeunes dit·es « NEET vulnérables » en France indiquent, outre le non-emploi, certaines situations de « parents malades ou en situation de handicap » (*Ibid.*, p. 53).

Tableau 9 : Situation particulière de la mère

	Fréquence
Mère à l'étranger	2
Mère décédée	2
Mère trouble psychiatrique/psychique	6
Total	10

4.4 État des relations avec la famille

Ces situations particulières peuvent plus généralement être mises en regard avec l'état des relations avec la famille au moment de l'entrée dans le dispositif. Ce dernier a été évalué par l'équipe éducative selon les descriptions faites par les jeunes à cet égard. L'information comporte ainsi une part d'appréciation subjective de l'équipe.

Deux aspects sont distingués : la présence ou l'absence de relations avec la famille (père et mère) de manière générale et l'état des relations quand celles-ci sont présentes. Le Tableau 10 montre que la très grande majorité (83,3%) des jeunes a des relations avec leurs parents ou l'un des deux parents au moins. Six jeunes n'ont néanmoins plus de relations, dont un·e jeune a été banni·e de sa famille en raison d'une transition de genre. Ces dernier·ières sont ainsi privé·es de tout soutien parental, à un âge où celui-ci est précieux.

Tableau 10 : Fréquence des relations avec la famille (père et mère) selon l'évaluation de l'équipe

	Fréquence	%
Absence de relations	6	16,7%
Présence de relations	30	83,3%
Total	36	100,0%

Le Tableau 11Error! Reference source not found. montre néanmoins que la présence de relations avec la famille n'est, que dans de très rares cas, estimée de bonnes relations (11,1%). Les très bonnes relations sont (jugées) inexistantes. Dans 30% des cas, les relations sont (jugées) moyennes tandis que dans 58% des cas elles sont considérées respectivement mauvaises (22,2%) voire très mauvaises (36,1%). En d'autres termes, les jeunes qui disposent concrètement de ressources dans leur famille d'origine constituent une minorité. Une majorité en est privée et se trouve au contraire confrontée à devoir composer avec de mauvaises relations.

Tableau 11 : État des relations avec la famille (père et mère) selon l'évaluation de l'équipe

	Fréquence	%
Très bonnes	0	0,0%
Bonnes	4	11,1%
Moyennes	11	30,6%
Mauvaises	8	22,2%
Très mauvaises	13	36,1%
Total	36	100,0%

4.5 Situation financière

Le *monitoring* renseigne également sur la situation financière des jeunes. Deux informations sont à disposition : la source principale de revenu à l'entrée et la situation vis-à-vis de l'endettement à l'entrée.

Les sources de revenu dépendent du statut des jeunes dans le dispositif. Chez les jeunes adressé·es par les CSR, la source principale de revenu est ainsi le revenu d'insertion (RI). Chez les jeunes adressé·es par les ORPM, la majorité (n=9) dispose d'un budget personnel DGEJ (d'un montant variable). Cinq sont néanmoins au bénéfice de revenus fournis par les parents (y compris les rentes d'orphelin et de LPP de parents décédés). Enfin, deux vivent de l'aide d'urgence. Ces derniers·ières cumulent ainsi une situation d'extrême pauvreté et une grande précarité statutaire.

Tableau 12 : Source de revenu principale

	Fréquence	%
Budget personnel DGEJ	9	25,0%
Parent(s)	5	13,9%
RI	20	55,6%
Aide d'urgence	2	5,6%
Total	36	100,0%

La précarité économique engendre fréquemment des situations d'endettement problématiques¹⁸. Le Tableau 13 montre que les jeunes ne font ici pas exception. Un·e seul·e

¹⁸ Si l'endettement n'est pas problématique en soi, il le devient quand les revenus ne suffisent pas à faire face aux dettes. Chez les jeunes de ReBooster leur présence est ainsi synonyme de

jeune est arrivé·e à ReBooster sans avoir de dettes. 17 présentaient en revanche des dettes dont les montants s'échelonnaient entre un minimum de 2 000 CHF et un maximum de 36 000 CHF. Plusieurs travaux ont montré en Suisse des risques d'endettement sévères et d'arriérés de paiement critiques chez les jeunes sans formation qualifiante de niveau secondaire supérieur - davantage que ceux disposant d'une formation qualifiante - (Christin, 2012) et il n'est pas rare que les jeunes peu qualifié·es, souvent suivie·es par des dispositifs d'insertion ou à l'aide sociale, connaissent des formes de surendettement (Bonvin et al., 2013, p. 21; Delay, Csupor & Scalabrin, 2019).

Tableau 13 : Situation d'endettement (enregistrée auprès de l'Office des poursuites)

	Fréquence	%
Pas de dettes	1	2,8%
Présence de dettes	17	47,2%
Information manquante	2	5,6%
Non pertinent (mineur·es)	16	44,4%
Total	36	100,0%

Le tableau renseigne toutefois uniquement sur les dettes transmises à l'Office des poursuites. La situation d'endettement ou de surendettement des jeunes est donc, très certainement, sous-estimée. Les dettes contractées auprès de connaissances ou de la famille s'ajoutent à cette situation, ainsi que toutes les autres formes d'impayés. Chez les jeunes de ReBooster, la précarité de leur situation financière risque à tout moment de faire déraper leur budget. La situation des mineur·es adressé·es est à ce titre particulièrement instructive. S'ils n'ont officiellement pas de dettes, leur arrivée ne fait, sauf exception, pas de doute. Tout·es les mineur·es passé·es majeur·es ont ainsi commencé à « voir tomber les dettes » (contractées auprès des CFF, en raison d'indus auprès des impôts à la suite d'un non-remplissage de la déclaration fiscale¹⁹ ou d'autres créanciers notamment). Sauf chez deux jeunes pour lesquel·les les parents pourraient venir en aide, les budgets des jeunes suivie·es risquent de ce fait de connaître des déséquilibres à tout moment. Les jeunes suivie·es ne se caractérisent donc pas seulement par une situation de pauvreté actuelle souvent « reconnue » (Simmel, 2002), mais aussi par un risque élevé d'hypothéquer leur situation à venir (impossibilité d'accéder à un logement, retenue d'office sur les salaires à venir) sans compter les risques liés à une dégradation de la santé physique et mentale (stress, anxiété, dépression, diminution de la satisfaction de la vie) liée au fait d'être surendetté (Coste & Henchoz, 2022).

surendettement. Duhaime définit le surendettement comme une « situation où un consommateur ne peut plus faire face à ses engagements financiers » (Duhaime, 2003, p. 8).

¹⁹ Même s'ils n'ont pas de revenu, les nouveaux·elles majeur·es sont tenu·es de remplir une déclaration fiscale sous peine d'être taxé·es d'office : un non-versement a pour effet de créer des dettes.

4.6 Parcours de formation et expérience du monde du travail

Le *monitoring* comporte plusieurs variables qui permettent de saisir le niveau et le parcours scolaire des jeunes. Il permet aussi d'éclairer les expériences du monde du travail dont iels disposent au moment de l'entrée dans le dispositif, que ce soit par le biais d'une entrée en apprentissage, l'exercice de stages ou d'un emploi rémunéré.

Le Tableau 14 indique, sans surprise, que les jeunes ont un très faible niveau de formation quand iels entrent à ReBooster. Un tiers n'a aucune certification, c'est-à-dire au maximum une attestation de fin de scolarité obligatoire (de l'enseignement spécialisé ou ordinaire). 44% ont au maximum un certificat de fin d'études secondaires I et seul·e un·e jeune a obtenu un diplôme qualifiant de niveau secondaire II (maturité). Bref, quasiment tout·es les jeunes se trouvent sans formation qualifiante de niveau secondaire supérieur ; ces jeunes « sans qualification » constituent ainsi bien la cible principale du dispositif, d'autant plus que l'on sait que les risques de chômage pour ce profil de jeunes sont 4 fois supérieurs que pour celles et ceux qui possèdent un niveau de qualification secondaire supérieur (Rastoldo et al., 2009). Dans 7 cas l'information relative au niveau de certification est toutefois manquante, le plus souvent en raison d'une scolarité (en totalité ou en partie) à l'étranger²⁰ (pour laquelle l'équipe n'a pas pu attribuer le niveau d'équivalence en Suisse), voire parce que le·la jeune a fréquenté des écoles spécialisées ou privées ou n'a pas été suivi·e assez longtemps pour disposer de cette information.

Tableau 14 : Niveau de formation le plus élevé atteint

	Fréquence	%
Aucun	1	2,8%
Attestation fin de scolarité spécialisée	2	5,6%
Attestation fin de scolarité	9	25,0%
Certificat de fin d'études secondaires I	16	44,4%
Maturité	1	2,8%
Information manquante	7	19,4%
Total	36	100,0%

Le faible niveau de certification atteint s'explique en partie par des parcours scolaires (partiellement ou entièrement) hors du système ordinaire. Ainsi 6 jeunes ont fréquenté l'école spécialisée au niveau primaire ainsi qu'au niveau secondaire, une voie de « relégation » qui s'apparente aux classes atypiques françaises qui constituent un « pas vers la sortie du système d'enseignement » (Palheta, 2011, p. 369) (Tableau 15 et Tableau 16). Pour celles et ceux avec un parcours « ordinaire », le Tableau 16 indique la voie suivie. Il montre qu'une majorité (n=16) a fréquenté la voie générale (VG, une voie moins exigeante) et une minorité (n=6) la voie pré-gymnasiale (VP, une voie plus exigeante). En comparaison avec la population générale pour 2021, à la fin de la scolarité obligatoire (en 11^e année) le canton de Vaud comprend un peu plus d'élèves en VP (52,7%) que d'élèves en VG (46,7%)²¹. Si l'on

²⁰ En France, Allemagne, Pologne, Géorgie (n=2), Érythrée, Sri Lanka, Philippines.

²¹ <https://www.vd.ch/def/sg-def/rentree-scolaire-2021-2022/les-chiffres-de-la-rentree-scolaire-2021-2022/tableau-de-bord-de-lenseignement-obligatoire-2021>.

agrège les jeunes qui ont effectué une scolarité en division spécialisée à celles en VG, on obtient 61,1% des participant·es ayant eu une scolarité dans des filières aux exigences scolaires moins élevées, destin scolaire qui reste plus probable pour les élèves des classes populaires ; ce chiffre montre la très forte surreprésentation de participant·es à ReBooster ayant un parcours scolaire désavantageux, voire fortement stigmatisé.

Pour les jeunes avec un parcours scolaire hors de Suisse, l'équipe n'a pas pu déterminer l'équivalence concernant le type de scolarité primaire et secondaire pour les mêmes raisons que concernant le niveau scolaire atteint. Le *monitoring* prévoyait initialement des questions encore plus précises sur le parcours scolaire, dont notamment le nombre de redoublements au cours de la scolarité, car l'on sait que les redoublements, surtout à un âge précoce, constituent un risque d'échec scolaire (Crahay, 2019).

Tableau 15 : Type de scolarité au niveau primaire

	Fréquence	%
Enseignement ordinaire	23	63,9%
Enseignement spécialisé	6	16,7%
Information manquante	7	19,4%
Total	36	100,0%

Tableau 16 : Type de scolarité au niveau secondaire

	Fréquence	%
Enseignement spécialisé	6	16,7%
Voie générale (VG)	16	44,4%
Voie prégymnasiale (VP)	6	16,7%
Information manquante	8	22,2%
Total	36	100,0%

Le Tableau 17 montre que les jeunes adressé·es par la DGEJ ont légèrement plus souvent atteint un niveau de certification que les jeunes adressé·es par la DIRIS (56,3% contre 40%), disposant ainsi de plus de ressources pour l'insertion socioprofessionnelle.

Tableau 17 : Niveau de certification en fonction de la catégorie de jeune

	DGEJ		DIRIS		Total
	Fréquence	%	Fréquence	%	
Sans certificat de fin de scolarité obligatoire	4	25,0%	8	40,0%	12
Avec certificat de fin de scolarité obligatoire ou plus	9	56,3%	8	40,0%	17
Information manquante	3	18,8%	4	20,0%	7
Total	16	100,0%	20	100,0%	36

Le *monitoring* renseigne de plus sur la suite du parcours de formation après l'école obligatoire. Certain·es jeunes se sont en effet engagé·es dans une formation professionnelle – la voie privilégiée par les jeunes des classes populaires²² – avant l'entrée à ReBooster, sans l'avoir mené·e à terme. Il convient de préciser que dans 4 cas, la formation professionnelle a été entamée sans certificat de fin d'études secondaires I, mais à la suite d'un parcours en école spécialisée ou en école privée. La proportion de jeunes disposant d'une telle expérience de

²² En effet, en Suisse pour 2016, les personnes défavorisées sur le plan socio-économique choisissent significativement plus souvent un apprentissage professionnel et moins souvent une formation gymnasiale » in (p.152) Wolter, S. C., Albiez, A., Cattaneo, M. A., Denzler, S., Diem, A., Lüthi, S., Ogggenfuss, C., & Schnor, R. (2023).

formation post-obligatoire reste néanmoins très faible (22,2% : Tableau 18). À noter également que cette proportion est légèrement plus élevée chez les jeunes adressé·es par la DIRIS (Tableau 18). Cette différence avec les jeunes adressé·es par la DGEJ peut toutefois s'expliquer par l'âge, ces derniers·ères étant plus jeunes. À âge égal, iels auront peut-être aussi entamé une formation professionnelle, ce d'autant plus qu'iels sont plus diplômé·es que les jeunes inscrit·es au RI.

Tableau 18 : Expérience de formation professionnelle (AFP ou CFC) selon la catégorie de jeune

	DGEJ		DIRIS		Total	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
Sans expérience AFP ou CFC	13	81,3%	15	70%	28	77,8%
Avec expérience AFP ou CFC	3	18,8%	5	30%	8	22,2%
Total	16	100,0%	20	100%	36	100%

Le Tableau 19 renseigne, enfin, sur les domaines et types de formations professionnelles qui ont été interrompues. Il s'agit de deux formations de niveau AFP et de 6 CFC. Précisons que les dates de la dernière rupture de formation n'ont pas pu être établies avec certitude pour un nombre assez élevé de jeunes pour en rendre compte de manière détaillée. Les informations disponibles à ce sujet montrent toutefois que les ruptures remontent parfois à plusieurs années, compliquant ainsi une éventuelle reprise d'études.

Tableau 19 : Liste des formations professionnelles interrompues par domaine et type

Formations professionnelles
AFP cuisinier·ière
AFP logisticien·ne
CFC assistant·e socio-éducatif
CFC assistant·e en soins et santé communautaire
CFC Assistant·e médical·e
CFC cuisinier·ière
CFC électricien·ne montage
CFC mécanicien·ne de précision

Trois profils se dégagent ainsi *in fine* du point de vue du niveau et du parcours de formation : un profil de jeunes sans bagage scolaire et des parcours scolaires souvent hors du système ordinaire, un profil avec certification de très faible niveau et sans expérience d'apprentissage et, enfin, un profil faiblement certifié également, mais avec une expérience de formation professionnelle non achevée. Le Tableau 20 montre que le premier profil – le plus fragile sur le plan scolaire – concerne environ 42% des jeunes (si on ajoute les 13,9% où l'information est manquante aux 27,8% sans diplôme), le deuxième 33,4% et le troisième près de 17% (si on ajoute les 5,6% où l'information est manquante aux 11,1% avec certificat). Les deux jeunes disposant d'une expérience d'apprentissage sans avoir de diplôme font exception.

Tableau 20 : Profils de formation selon le niveau de diplôme et l'expérience d'apprentissage

	Sans expérience AFP ou CFC	Avec expérience AFP ou CFC	Total
Sans certificat de fin de scolarité obligatoire	27,8%	5,6%	33,4%
Avec certificat de fin de scolarité obligatoire ou plus	36,1%	11,1%	47,2%
Information manquante	13,9%	5,6%	19,4%
Total	77,8%	22,2%	100,0%

De plus, du point de vue des chances d'intégration professionnelle, il est intéressant d'examiner si les jeunes disposent d'une expérience du monde du travail soit par le biais de l'apprentissage, de stages ou d'un emploi rémunéré. Le Tableau 21 montre qu'un peu moins de 20% ne dispose d'aucune expérience préalable dans le monde du travail en arrivant à ReBooster, ce qui veut aussi dire qu'une majorité a eu des expériences professionnelles préalables²³, un élément souvent négligé des grandes catégories utilisées telles que celles de NEET pour qualifier les jeunes (Couronné & Sarfati, 2018). Une différence importante se dégage à ce sujet selon la catégorie de jeune. Les jeunes adressé·es par la DGEJ sont en effet plus expérimenté·es que les jeunes au RI. Seul·e un·e jeune (6,5%) d'entre iels n'a jamais côtoyé le monde du travail contre près d'un tiers des jeunes (30%) adressé·es par les CSR. En comparaison, ces dernier·ères se caractérisent non seulement par un plus faible capital scolaire, mais également par un plus grand éloignement du monde du travail.

Tableau 21 : Expérience du monde du travail selon la catégorie de jeune

	DGEJ		DIRIS		Total
	Fréquence	%	Fréquence	%	
Sans expérience du monde du travail	1	6,3%	6	30%	19,4%
Avec expérience du monde du travail	15	93,8%	14	70%	80,6%
Total	16	100,0%	20	100%	100,0%

4.7 Parcours migratoire

Comme indiqué au point 4.2, un peu plus d'un tiers des jeunes (N=15) est de nationalité étrangère. Un peu plus de la moitié (N=8) de ces dernier·ières, a un parcours migratoire, car né·es à l'étranger (Tableau 22). C'est-à-dire qu'iels sont « primo migrant·es » et non des jeunes de « deuxième génération ». Si l'âge d'arrivée en Suisse est inconnu dans un cas, nous savons que seulement deux sont arrivé·es avant 6 ans (Tableau 23). Six ont migré après, dont quatre à l'adolescence. Outre les plus grandes difficultés d'intégration, les études montrent que l'arrivée après la prime enfance augmente très significativement les chances de redoublement chez les élèves étranger·ères par rapport à celles et ceux né·es en Suisse, ce qui a des répercussions sur leurs parcours scolaires ultérieurs : les chances de se trouver en

²³ La part des stages dans cette expérience est importante. Si l'on considère uniquement l'expérience cumulée de l'emploi et de l'apprentissage (sans les stages), la proportion de jeunes sans expérience monte à 58,3% et ne montre pas de différence notable selon la provenance (DGEJ versus DIRIS).

apprentissage salarié augmente tandis que les chances de se trouver en formation tertiaire se réduisent (Bolzman, Fibbi & Vial, 2003, p. 54). Par ailleurs, l'incorporation tardive dans le système scolaire suisse (vers la fin de la scolarité obligatoire) a des répercussions sur les trajectoires discontinues au niveau secondaire supérieur chez les jeunes en situation juridique précaire, avec « plus de risques de décrochage » (Bolzman et al., 2018, p. 270).

Tableau 22 : Naissances à l'étranger

	Fréquence	%
Né·e en Suisse	25	69,4%
Né·e à l'étranger	9	25,0%
Information manquante	2	5,6%
Total	36	100,0%

Tableau 23 : Âge d'arrivée en Suisse

	Fréquence
0 à 5 ans	2
6 à 12 ans	2
13 à 18 ans	4
Information manquante	1
Total	9

4.8 Parcours institutionnel et expérience de violences

Pour mieux comprendre le profil des jeunes adressé·es à ReBooster le parcours institutionnel a été monitoré. Le récit des parcours par les CM relatait de multiples expériences de violence de la part des jeunes. Ce point présente les résultats pour ces deux dimensions.

4.8.1 Parcours institutionnel

Un des publics cibles du projet ReBooster sont les jeunes ayant « décroché » du dispositif d'insertion vaudois. Afin de mieux cerner les « décrochages », il est nécessaire d'étudier plus précisément le parcours institutionnel des jeunes et leur passage par des institutions socioéducatives. Deux types de parcours peuvent être identifiés à l'aide des données du *monitoring* à ce sujet dans les biographies des jeunes : les expériences avec la protection de l'enfance et de la jeunesse (avec ou sans placement en foyer ou famille d'accueil) et les expériences avec les mesures d'insertion sociale (éducatives, de santé, professionnelles). Un troisième aspect concerne les mises sous curatelle.

Le Tableau 24 montre tout d'abord que plus de la moitié des jeunes (55,6%) a connu un ou plusieurs expériences de placement en foyer (ou en famille d'accueil dans un cas). Dans la moitié des cas la durée a dépassé deux ans (avec un cas d'un placement durant 18 ans). Une caractéristique centrale des jeunes adressé·es à ReBooster est que plus de 80% ont une expérience préalable avec la protection de l'enfance et de la jeunesse (Tableau 26), un élément qu'il faut mettre en relation avec l'appartenance majoritaire aux fractions « précarisées des classes populaires » (Lahire, 2019, p. 99) des participant·es à ReBooster²⁴. Autrement dit, ces expériences ne concernent donc pas uniquement les jeunes adressé·es

²⁴ En France, les travaux de Kérivel (2015, p. 116) relèvent pour les jeunes sorti·es des services sociaux d'aide à l'enfance et de protection de la jeunesse la situation familiale déshéritée : « les parents sont majoritairement exclus du monde de l'emploi et/ou appartiennent aux classes sociales populaires ».

par la DGEJ. Elles sont aussi largement caractéristiques des jeunes adressé·es par les CSR (cela concerne 14 des jeunes DIRIS, soit 70% d'entre elles et eux). Dans 2 cas l'information est manquante.

Une vulnérabilité particulière émerge ainsi dans le profil des jeunes accompagné·es par ReBooster : une vulnérabilité sur le plan de l'histoire familiale, des ressources et de la qualité des liens familiaux. Ce résultat est particulièrement intéressant pour le projet dans la mesure où celui-ci ne prévoit pas de continuité de la prise en charge à ReBooster automatique lors du passage à la majorité des jeunes placé·es sous protection de la DGEJ. Si l'autorité n'entre pas en matière pour prolonger son accompagnement via la mise en place d'une COJAD, les jeunes sont en effet contraint·es de quitter ReBooster, faute de places réservées dans le contingent des places « DIRIS » (cf. chapitre 6, point 6.3.1, partie « La transition mineur·e – majeur·e »).

Tableau 24 : Expérience de placement en foyer ou famille d'accueil

	Fréquence	%
Sans expérience de placement	14	38,9%
Avec expérience de placement	20	55,6%
Information manquante	2	5,6%
Total	36	100,0%

Tableau 25 : Durée de l'expérience de placement en foyer ou famille d'accueil

	Fréquence	%
Jamais	14	38,9%
0 à 2 ans (23 mois)	10	27,8%
2 ans et plus	10	27,8%
Information manquante	2	5,6%
Total	36	100,0%

Tableau 26 : Expérience avec la protection de l'enfance et de la jeunesse

	Fréquence	%
Sans expérience de la protection	4	11,1%
Avec expérience de la protection	30	83,3%
Information manquante	2	5,6%
Total	36	100,0%

Les informations relatives à l'expérience dans des mesures d'insertion permet d'objectiver les « décrochages ». Le Tableau 27 montre le nombre de mesures que les jeunes ont suivi avant l'arrivée à ReBooster, sans toutefois pouvoir distinguer celles suivies avec et sans interruption. Il pointe que seule une minorité n'a jamais expérimenté de mesure d'insertion (13,9%). Pour 44,4% des jeunes suivis, il s'agit d'une expérience épisodique, avec 1 ou 2 mesures suivies. Dans 30,6% des cas, elle est plus fréquente, avec entre 3 et 5 mesures suivies. Dans 11,1% des cas, elle est même très fréquente, avec un minimum de 6 et un maximum de 10 mesures suivies. Parmi les mesures expérimentées, celles socioéducatives²⁵ sont les plus fréquentes (75% des jeunes en ont connu), suivies des mesures professionnelles²⁶ (42,9% des cas en

²⁵ Par exemple : Mesure d'Éducation Spécialisée en vue d'une Insertion Professionnelle (MESIP), Action Éducative en Milieu Ouvert (AEMO), Action socio-éducative en milieu ouvert (ASEMO), Structure MAJELAN de la Fondation Le Relais.

²⁶ Par exemple : Semestre de Motivation (SeMo), mesure Centre d'Orientation et de Formation Professionnelles (COFOP), mesure ANDIAMO de l'AI, Centres d'appui social et d'insertion de Caritas.

moyenne et respectivement 85% des jeunes DIRIS et 20% des jeunes DGEJ). Les mesures de santé²⁷ sont les plus rares (17,1% des cas).

Tableau 27 : Nombre de mesures d'insertion (socioéducatives, de santé et professionnelles)

	Fréquence	%
Aucune	5	13,9%
1 à 2	16	44,4%
3 à 5	11	30,6%
6 à 10	4	11,1%
Total	36	100,0%

En sus de l'expérience dans des mesures d'insertion, le *monitoring* renseigne sur le nombre de jeunes placé·es sous curatelle avant l'entrée à ReBooster (Tableau 28). Cela concerne une minorité de jeunes. Les 5 cas concernent des jeunes orienté·es par la DIRIS.

Tableau 28 : Statut concernant la curatelle

	Fréquence	%
Sans curatelle	30	83,3%
Avec curatelle	5	13,9%
Information manquante	1	2,8%
	36	100,0%

In fine, il convient de souligner qu'une proportion non négligeable des jeunes entrant à ReBooster n'est pas très éloigné·e des expériences d'« hyper-institutionnalisation » étudiées par Couronné et Sarfati (2022, pp. 55-56) en France à propos des jeunes dit·es « NEET » qui « semblent perdus dans le mille-feuille de dispositifs », « circulent » et « passent » d'institution en institution et de dispositif en dispositif²⁸ ; les auteur·es relèvent que l'accumulation de difficultés scolaires et la précarité économique entraîne de nombreuses prises en charge par des assistant·es sociaux, par des conseiller·ères d'orientation, ou encore par des professionnel·les des services de protection de l'enfance (Couronné & Sarfati, 2018, p. 47).

4.8.2 Expérience de violences

Le profil « hyper-institutionnel » se combine avec des expériences de violence. Ces dernières sont difficiles à objectiver de manière précise. Elles ont été approchées ici par plusieurs indicateurs de victimisation : avoir été victime de violence verbale (de type dénigrement) ou physique dans le cadre de la familiale (c'est-à-dire par un ou plusieurs membres de la famille restreinte ou élargie), avoir été victime de violence verbale (de type dénigrement) ou physique

²⁷ Par exemple : Prestation RESSORT, l'Équipe mobile enfants et adolescents (EMEA) et l'unité DEPART du CHUV.

²⁸ Les auteur·rices distinguent les dispositifs scolaires spécialisés, ceux de l'aide sociale à l'enfance, les dispositifs d'hébergement, les dispositifs de soin, ou encore ceux relatifs à l'insertion professionnelle.

dans le cadre de la relation de couple ou entre pairs, avoir été victime d'agression(s) sexuelle(s) dans le cadre de la famille ou d'autres cadres, avoir été victime de violence physique dans le cadre d'un parcours de migration. A ces quatre indicateurs, s'ajoute un indicateur de violence exercée par les jeunes iels-mêmes. Afin de mieux circonscrire cette violence plus difficile à appréhender par les CM, sont pris en compte uniquement des violences qui ont donné lieu à des procédures judiciaires. De manière générale, il convient de noter que cette statistique se concentre sur la nature des violences. L'ampleur de cette dernière n'est pas identifiée, ni en termes de durée ni en termes de gravité. La violence sexuelle inclut par exemple tant des agressions isolées que des abus systématiques par les parents ou d'autres membres de la famille. Il convient néanmoins de noter que certain·es jeunes ont, selon l'équipe, été soumis·es à des violences extrêmes et présentent d'importants traumas.

Tableau 29 : Violence physique ou verbale dans le cadre de la famille, du couple ou entre pairs

	Famille		Couple/pairs	
	Fréquence	%	Fréquence	%
A été victime	25	69,4%	17	47,2%
N'a pas été victime	7	19,4%	13	36,1%
Information manquante	4	11,1%	6	16,7%
Total	36	100,0%	36	100,0%

25 des 36 jeunes ont connu des violences dans le cadre familial. Avec un taux de 69%, cette forme de violence est très présente parmi les jeunes suivis·es. Il n'y a pas de différence significative entre les jeunes adressés par la DIRIS et la DGEJ sur ce plan. Dans 11% des cas, l'information n'est pas connue de l'équipe de ReBooster. Par ailleurs, près de la moitié (47%) des jeunes a connu des violences dans le cadre de leur relation de couple ou entre pairs (dans 1 cas il s'agit d'un soupçon et non d'un fait avéré). Sur ce plan il y a de fortes différences entre les jeunes adressés par la DIRIS et la DGEJ, les dernier·ières étant beaucoup plus concerné·es (69% contre 30%). Il convient de noter que cette forme de violence est plus difficile à cerner par l'équipe et que dans 17% des cas, l'information n'est pas connue d'elle.

4 sur les 36 jeunes (2 DIRIS, 2 DGEJ) ont par ailleurs connu des violences dans le cadre d'un parcours de migration. Si ces violences n'ont pas été décrites de manière plus précise, il est néanmoins important de les relever car elles montrent que le statut de séjour est pour certain·es jeunes le signe d'un parcours de vie extrêmement difficile et traumatisante.

Tableau 30 : Violence migratoire

	Fréquence	%
A été victime	4	11,1%
N'a pas été victime	32	88,9%
Total	36	100,0%

Au-delà de la violence physique et verbale, l'équipe indique ou soupçonne (sur la base de faits probants) pour près de la moitié des jeunes suivis·es (47%) l'expérience des violences sexuelles ; dans 8 cas (2 DGEJ, 6 DIRIS) il s'agit de forts soupçons et non de faits avérés.

Dans l'écrasante majorité des cas, ces agressions sont le fait de membres de la famille. L'incidence des victimes de violence sexuelle pourrait néanmoins être plus élevée parmi les jeunes suivis, car dans 16 cas (44%), l'équipe manque d'informations pour se prononcer ; dans trois cas seulement elle a exclu la violence sexuelle. Les différences entre les jeunes adressés par la DIRIS et la DGEJ sont difficiles à interpréter car en raison du nombre de données manquantes. Il semblerait que les jeunes orientés par la DIRIS soient un peu plus nombreux que les jeunes orientées par la DGEJ (50% contre 43,8%).

Tableau 31 : Violence sexuelle

	DGEJ		DIRIS		Total
	Fréquence	%	Fréquence	%	
A été victime	5	31,3%	4	20,0%	9
A peut-être été victime	2	12,5%	6	30,0%	8
N'a pas été victime	1	6,3%	2	10,0%	3
Information manquante	8	50,0%	8	40,0%	16
Total	16	100,0%	20	100,0%	36

Enfin, 11 des 36 jeunes, soit 31%, ont eux-mêmes été auteur·es de violences qui ont donné lieu à une procédure judiciaire. Ce taux atteint 39 % si on tient compte des cas qui bien que non suivis de procédures ont été jugés suffisamment graves par l'équipe pour être mentionnés. Avec une incidence de 45% contre 31%, les jeunes DIRIS sont davantage concerné·es que les jeunes DGEJ. Ces derniers chiffres pointent que bien que les jeunes soient très vulnérables, il convient de ne pas pour autant développer de vision angélique. La violence constitue pour bon nombre d'entre iels un registre d'expression plus ou moins courant qui peut probablement être mis en lien avec les valeurs de virilité qui semblent toujours en vigueur dans les milieux populaires (Lepoutre, 1997). À noter qu'il s'exprime non seulement dans les relations avec d'autres jeunes mais aussi souvent dans des relations avec la famille et en particulier les parents ou beaux-parents. Au-delà de mauvaises relations avec la famille pointées plus haut, il convient ainsi de noter que ces dernières ont pu prendre (voire prennent encore) des formes violentes.

Tableau 32 : Auteur de violences ayant donné lieu à une procédure judiciaire

	DGEJ		DIRIS		Total
	Fréquence	%	Fréquence	%	
A été auteur·e	3	18,8%	8	40,0%	11
N'a pas été auteur·e	13	81,3%	12	60,0%	25
Total	16	100,0%	20	100,0%	36

Cette statistique concernant les parcours institutionnels et la violence montrent que les jeunes suivis par ReBooster ne sont pas simplement des jeunes en rupture avec l'autorité. Les violences subies en tant que victime ou exercées en tant qu'auteur·trice, indiquent au contraire des parcours de vie très difficiles. Ces biographies heurtées sont fréquemment en lien avec des problématiques familiales, mais pour une minorité aussi avec des expériences de guerre et la nécessité de fuir le pays d'origine. Les données montrent par ailleurs que nombre de jeunes disposent d'une expérience avec le système judiciaire que ce soit en tant

qu'auteur·trice – l'équipe indique que certain·es ont connu le système carcéral – mais aussi en tant que victime.

4.9 Situation de logement

En sus de la situation financière et de ménage, la situation de logement donne un aperçu des conditions de vie des jeunes. Conformément à l'état des relations avec la famille, un grand nombre ne vit plus chez les parents. Iels sont en effet seulement 36%, alors que la décohabitation tend en général à intervenir toujours plus tard. Un peu plus d'un quart (27,8%) est locataire de son propre logement et 13,9% vivent en foyer (ou famille d'accueil). Un certain nombre de jeunes vit dans des conditions précaires ou atypiques au moment de l'entrée à ReBooster : 5 sont logé·es à l'hôtel, ce qui les prive selon l'équipe notamment de pouvoir cuisiner et de manger des repas chauds, 2 n'ont pas d'hébergement stable et vivent dans des hébergements de dépannage et 1 vit dans le garage de ses parents. Ces résultats semblent pouvoir être rapprochés de la situation des jeunes français·es sans abri, dont 40% ont connu un placement dans un foyer, en famille d'accueil ou dans une institution spécialisée (Kerivel, 2015, p. 108).

Tableau 33 : Situation de logement

	Fréquence	%
Chez parent(s)	13	36,1%
Locataire	10	27,8%
En foyer/famille d'accueil	5	13,9%
Hôtel	5	13,9%
Hébergement dépannage	2	5,6%
Autre	1	2,8%
Total	36	100,0%

Tableau 34 : Évaluation de la qualité du logement selon l'équipe

	Fréquence	%
Salubre	22	61,1%
Insalubre	4	11,1%
Information manquante	10	27,8%
Total	36	100,0%

Dans 4 cas, la situation de logement est jugée insalubre par l'équipe (Tableau 34). Dans un cas, il s'agit d'une caravane présentant une infiltration d'eau et sans chauffage dans un camping. Dans le cas de le·la jeune logé·e dans le garage chez ses parents, l'endroit présente des moisissures. Le·la jeune n'a pas de lit, dort sur un pouf par terre et vit de façon diogène. Le troisième cas est un appartement de 10 m² présentant d'importants problèmes d'humidité (peinture qui se décolle, parquet qui gonfle) et de moisissures, envahi par les cafards. Les toilettes sont communes à l'étage. Le quatrième cas est un hôtel qualifié de « miteux indigne ». Il est possible que les autres situations de logement ne soient pas toujours satisfaisantes. Dans 27,8% des cas, l'équipe n'a en effet pas pu évaluer la situation, faute d'avoir pu pénétrer dans le lieu de vie du/de la jeune.

4.10 État de santé

L'état de santé peut constituer un frein à l'insertion socioprofessionnelle, comme le suggèrent aussi les situations de certain·es jeunes français·es dont la santé constitue un frein à la mise en mouvement vers l'emploi (Couronné, Lima, et al., 2020, p. 194). C'est pourquoi le *monitoring* a tenté de l'approcher par plusieurs indicateurs : l'état de santé physique et psychique tel que perçu par l'équipe socioéducative, la présence ou non d'un diagnostic de maladie, la maladie cas échéant, la présence de problématiques de sommeil, de dérégulation du rythme nuit-jour et alimentaire (précarité alimentaire, mauvaise alimentation) ainsi que la présence ou non d'un suivi médical. Il convient ici aussi de souligner le caractère subjectif de ces appréciations qui permettent néanmoins d'éclairer une dimension particulièrement déterminante au regard du sujet.

Tableau 35 : État de santé physique et psychique selon l'équipe de ReBooster

	Santé physique		Santé psychique	
	Fréquence	%	Fréquence	%
Très bon	0	0,0%	0	0,0%
Bon	8	22,2%	3	8,3%
Médiocre	23	63,9%	13	36,1%
Mauvais	5	13,9%	17	47,2%
Information manquante	0	0,0%	3	8,3%
Total	36	100,0%	36	100,0%

Le Tableau 35 concerne la situation de santé de jeunes telle que perçue par l'équipe. La part de jeunes estimée en bonne santé est faible et aucun·e jeune n'est jugé·e en très bonne santé. Le niveau de santé physique est meilleur que le niveau de santé psychique, avec 22% des jeunes déclaré·es en bonne santé physique et 8,3% en bonne santé psychique. Si pour les deux tiers la santé physique est jugée médiocre et pour près de 15% mauvaise, près de la moitié (47,2 %) des jeunes sont jugé·es en mauvaise santé psychique et un tiers (36,1 %) dans un état de santé psychique médiocre. Cela veut dire que dans 89% des cas un problème de santé est décelé (état de santé physique ou psychique médiocre ou mauvais).

Tableau 36 : Niveau de santé global

	Fréquence	%
Médiocre ou mauvais	32	88,9%
Très bon ou bon	1	2,8%
Information manquante	3	8,3%
Total	36	100,0%

Selon l'information à disposition de l'équipe, dans 40% des cas seulement les problématiques de santé ont fait l'objet d'un diagnostic avant l'arrivée à ReBooster (Tableau 37). Pour 7 cas celui-ci est connu de l'équipe. Le Tableau 38 les liste. Il s'agit de troubles neurodéveloppementaux et de troubles psychiques qui dans tous les cas nécessitent des prises en charge de longue durée. Le spectre couvre le trouble dépressif sévère et psychotique, des troubles de la personnalité (borderline entre autres), le trouble obsessionnel

compulsif, la phobie, des traumatismes psychiques, le trouble du spectre de l'autisme et le trouble du déficit de l'attention (TDAH)²⁹. Dans 15 cas, un suivi médical était présent à l'arrivée à ReBooster. Cela veut dire qu'un grand nombre de problématiques de santé ne font pas l'objet de soins adéquats. Le non-accès ou le non-recours aux services de santé est donc très élevé dans cette population.

Tableau 37 : Problèmes de santé ayant fait l'objet d'un diagnostic médical

	Fréquence	%
Avec diagnostic	7	19,4%
Avec diagnostic, mais inconnu de l'équipe	7	19,4%
Sans diagnostic	16	44,4%
Information manquante	6	16,7%
Total	36	100,0%

Tableau 38 : Diagnostics médicaux connus de l'équipe

	Fréquence
Trouble du déficit de l'attention (TDAH), traumatismes	1
Trouble de la personnalité borderline et TDAH	1
Trouble dépressif sévère	1
Trouble dépressif psychotique	1
Troubles obsessionnels compulsifs, agoraphobie	1
Trouble de la personnalité	1
Trouble du spectre de l'autisme	1
Total	7

Tableau 39 : Recours au soin : suivi médical en cours, médecin généraliste et gynécologue présent·es

	Suivi médical en cours		Médecin généraliste		Gynécologue*	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
Non recours	19	52,8%	11	30,6%	2	13,3%
Recours	15	41,7%	19	52,8%	4	26,7%
Information manquante	2	5,6%	6	16,7%	9	60,0%
Total	36	100,0%	36	100,0%	15	100,0%

*Concerne la sous-population des filles

En effet, seulement la moitié des jeunes a un·e médecin généraliste. Parmi les filles, il n'est pas clair si elles ont un·e gynécologue. L'équipe le sait uniquement pour 4 d'entre elles et dans deux cas elle sait qu'aucun suivi gynécologique est en place.

Aux problématiques de santé avérées s'ajoute une forte présence de problématiques susceptibles d'affecter la qualité de vie et créer des atteintes à la santé mentale et physique. L'équipe juge ainsi que 80% des jeunes ont des problèmes de sommeil (qualité de sommeil,

²⁹ Couronné & Sarfati, (2018, p.47-p.48) évoquent également la situation de certains jeunes dit NEET orientés en dispositifs d'insertion et qui sont pris en charge au niveau psychiatrique ; les auteurs listent des troubles psychiques dont les jeunes disent être atteints en entretien : schizophrénie, bipolarité, agoraphobie.

absence de sommeil, etc.) et qu'une proportion identique ne dispose pas d'un rythme de vie nuit-jour régulier. S'ajoutent à cela des problématiques alimentaires pour plus de la moitié des jeunes. Celles-ci prennent des formes diverses comme des troubles alimentaires (boulimie), mais plus souvent des problèmes de précarité alimentaire. Les problèmes financiers en sont fréquemment la cause, obligeant les jeunes à se priver de nourriture en fin de mois (voir aussi Scalabrin, Delay & Csupor, 2019, p.113), l'alimentation jouant comme variable d'ajustement chez certain·es jeunes des classes populaires (Faure & Le Dantec, 2015). Pour d'autres, les conditions de logement en sont également responsables. Les personnes logées à l'hôtel ne mangent par exemple jamais de repas chaud et se nourrissent pour l'essentiel de sandwichs.

Tableau 40 : Présence de problèmes de sommeil, de rythme jour-nuit et d'alimentation

	Sommeil		Rythme jour-nuit		Alimentation	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
Problème absent	4	11,1%	4	11,1%	11	30,6%
Problème présent	29	80,6%	29	80,6%	20	55,6%
Information manquante	3	8,3%	3	8,3%	5	13,9%
Total	36	100,0%	36	100,0%	36	100,0%

4.11 Synthèse : le cumul des vulnérabilités

Dans l'ensemble, les données à disposition montrent que les jeunes accompagné·es – pris·es dans de nombreuses inégalités – présentent tous les facteurs de vulnérabilité connus dans le domaine de l'insertion : la précarité et le milieu social défavorisé, le parcours migratoire et l'endettement. Fréquemment issu·es des classes populaires les plus démunies, les jeunes sont en effet désavantagé·es sur le plan social. Pour tout·es les participant·es, la situation financière est précaire. Les majeur·es sont (à une exception près) tout·es surendetté·es et les mineur·es présentent un risque élevé à cet égard étant donné que seule une minorité peut, aux dires CM, compter sur le soutien des parents. Cinq sont par ailleurs sous curatelle. Mais la population suivie par ReBooster se caractérise par le fait qu'elle cumule par ailleurs d'autres difficultés ou handicaps³⁰. Cela concerne tout particulièrement les liens familiaux et la santé, mais aussi d'autres besoins vitaux et les expériences de violence.

Pour une grande majorité en effet, la famille d'origine ne constitue pas une ressource aux niveaux relationnel et affectif, selon l'évaluation des professionnel·les. Si certains·es sont privé·es de parents (décédés, inconnus) ou n'ont plus de relations avec iels, un grand nombre entretient des relations difficiles avec leurs parents. Pour beaucoup cela semble avoir été une constante dans la biographie. Bien que seulement 16 jeunes soient adressé·es par la DGEJ, l'écrasante majorité a été accompagnée par les services de la protection de l'enfance et de la jeunesse durant leur parcours de vie. Plus des deux tiers des jeunes a été victime de violences familiales et la violence est plus globalement une caractéristique dans la vie des jeunes

³⁰ Bihl & Pfefferkorn (2008) parlent d'inégalités (revenu, logement, santé, etc.) qui, en faisant systèmes et en se déterminant et s'engendant mutuellement, « s'aggravent réciproquement en provoquant de ce fait une accumulation de handicaps ou une accumulation d'avantages et de priviléges ». (p. 10)

suivi·es par ReBooster. Même si la part n'est pas identifiable avec certitude, une part importante a été victime d'agressions sexuelles. Les jeunes suivi·es ne répondent ainsi pas au stéréotype du jeune en rupture avec l'autorité, même plutôt à celui de jeunes hypervulnérables – et cela même si près d'un tiers a lui-même été auteur·e de violences.

Pour plus de la moitié des jeunes, les besoins vitaux sur le plan alimentaire ne semblent pas couverts d'après l'équipe. La situation de ménage et de logement des participant·es à ReBooster est par ailleurs largement atypique pour des jeunes entrant dans la vie adulte. Alors que la cohabitation est la norme à cet âge, une bonne part des participant·es vit seule. Une proportion non négligeable arrive à ReBooster en situation de mal-logement. Il ne s'agit pas seulement de conditions d'habitat dégradées mais aussi plus généralement de la nécessité trouver un autre logement.

Cause ou conséquence de cette situation de vulnérabilité sociale, économique mais aussi familiale, la santé de près de l'ensemble des participant·es est atteinte. Les problématiques de sommeil et de rythme de vie irrégulier sont, aux dires des professionnel·les, la norme dans ce groupe. La part connaissant des problématiques de santé mentale – dont on sait qu'elle est affectée par la situation de pauvreté (matérielle et/ou reconnue) et d'inactivité des personnes au chômage ou au RSA en France (voir par exemple Duvoux ou Lelièvre in Desprat, 2019)³¹ – est particulièrement élevée, avec des diagnostics parfois lourds. Une part importante des problèmes de santé n'a toutefois pas fait l'objet de diagnostic et ne donne pas lieu à un suivi médical à l'entrée de ReBooster.

De même, il semble que le milieu social désavantagé et les difficultés sur le plan familial expliquent pour une grande part le très faible niveau de certification et les biographies scolaires compliquées de ces jeunes. Les parcours scolaires désavantageux voire fortement stigmatisés sont nettement surreprésentés parmi les participant·es. Pour neuf jeunes, le parcours migratoire a pu s'imbriquer à la faiblesse du capital culturel parental (Bourdieu, 1979a) et compliquer la donne car iels sont pour beaucoup arrivé·es en cours de scolarité. Si les participant·es ne cumulent pas tout·es l'ensemble des handicaps, iels connaissent tout·es d'autres « empêchements » à l'insertion socioprofessionnelle que le manque de certification.

4.12 Problématiques travaillées

L'image des « empêchements » à l'insertion est complétée par deux indicateurs complémentaires : le type et le nombre de problématiques travaillées durant l'accompagnement. Soulignons d'emblée qu'ils ne renseignent pas de manière objective sur l'ensemble des « empêchements » présents. Ils donnent au contraire à voir ceux qui sont identifiés par l'équipe avec le ou la jeune. Une problématique est en effet « travaillée » dès lors qu'elle a pu être évoquée ouvertement avec le ou la jeune par l'équipe qui peut ainsi s'engager dans un accompagnement à cet égard. Or les jeunes ne sont en effet pas toujours

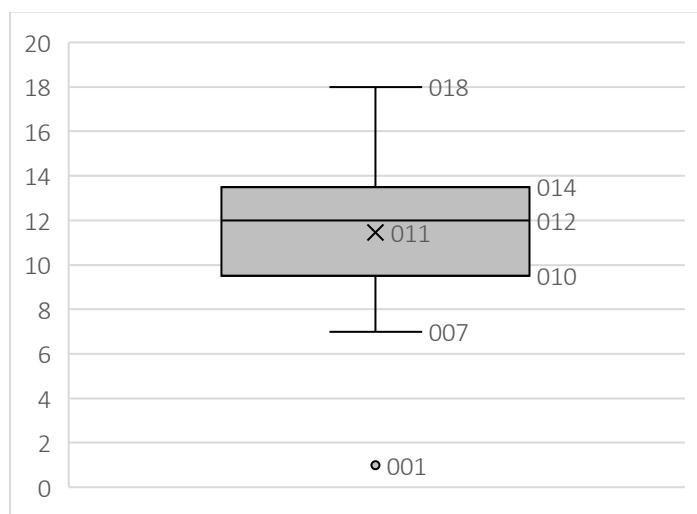
³¹ Lelièvre (2019, p.28) montre par exemple que les allocataires du RSA de 18-59 ans les plus éloignés de l'emploi présentent des symptômes de détresse psychologique plus élevés que ceux au RSA mais en activité économique. Duvoux (2019, p. 32) souligne que le fait de « tomber » dans le statut d'assisté génère un « stress extrêmement puissant » et des formes « de culpabilisation très forte » (in Desprat (eds.), 2019).

disposé·es à parler des difficultés rencontrées, en raison de leur caractère stigmatisant voire traumatisant. D'autres peuvent être ignorées. Il convient par ailleurs de noter que la durée du suivi peut en soi expliquer le nombre de problématiques travaillées : plus ce dernier est long, plus les chances sont grandes que des difficultés aient pu être abordées et identifiées. Les trois jeunes avec lesquels aucun suivi n'a pu être engagé ont été exclus des analyses ci-dessous. Ajoutons enfin que les données ne peuvent pas rendre compte de l'évolution du travail effectué sur les problématiques par les professionnel·les.

Au total 21 problématiques travaillées font l'objet d'un monitorage³² qui relèvent de cinq domaines différents : soin de soi (9), relations aux autres (6), formation et insertion professionnelle (3), savoir-faire administratif et financier (2) et logement (1). Le soin de soi regroupe les problématiques de santé psychique et de santé physique, d'addiction (consommations et addiction aux écrans), de santé sexuelle (comportements à risque et autres aspects tels que le suivi gynécologique ou l'accès aux serviettes hygiéniques), d'hygiène corporelle et alimentaire ainsi que de confiance et estime de soi. Les relations aux autres recouvrent des problématiques d'isolement social, de violence (en tant que victime ou auteur·e), de relations familiales (surtout avec les parents) et amoureuses, ainsi que les questions de reprise de rythme. Sous formation et insertion professionnelle sont regroupées les problématiques de remise à niveau scolaire et linguistique et le projet professionnel. Le savoir administratif et financier concerne les difficultés dans la gestion financière d'une part et en ce qui concerne les compétences administratives d'autre part. La problématique de logement est hétérogène, mais concerne surtout les conditions de logement (accès au logement, insalubrité, etc.).

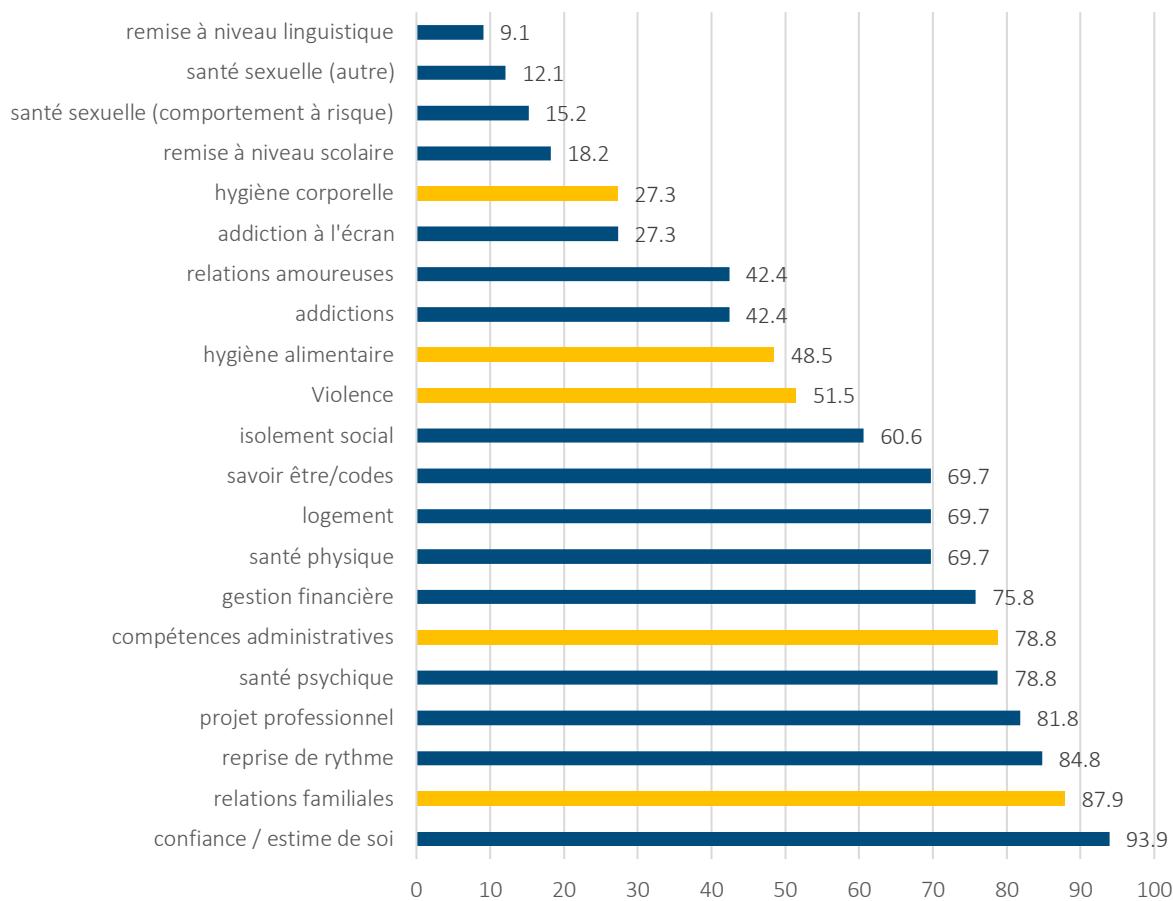
Le Graphique 2 montre que le cumul d'un grand nombre de problématiques est la règle, reflétant par-là la grande vulnérabilité des situations décrites plus haut. Le nombre moyen de problématiques travaillées est de 12 (11,45). Moins de 7 problématiques cumulées sont la minorité. Avec un quart des jeunes, 10 problématiques sont travaillées. Dans les trois quarts des cas, 14 problématiques sont abordées. Un quart en cumule jusqu'à 18.

Graphique 2 : Nombre de problématiques travaillées



³² Elles ont été identifiées lors des séances de travail sur le monitoring. Une modalité « autre problématique » permettait d'ajouter des problématiques lors de la saisie, mais aucune autre problématique n'a été identifiée par la suite.

Graphique 3 : Problématiques travaillées selon la fréquence



Le Graphique 3 montre la prévalence de chacune des problématiques travaillées par l'équipe par ordre croissant. Les barres colorées en jaune montrent les cinq problématiques pour lesquelles les résultats diffèrent significativement en fonction de la catégorie de jeune (DGEJ versus DIRIS). Pour toutes les autres, le faible écart de cas interdit d'interpréter les différences comme significatives.

Il apparaît tout d'abord que certaines problématiques sont marginales avec des taux n'excédant pas le quart (27,3%) des jeunes. Appartenant aux domaines soin de soi et formation et insertion professionnelle, il s'agit de la remise à niveau sur le plan linguistique et scolaire (9,1% respectivement 18,2%), de la santé sexuelle (12,1 respectivement 15,2%) de l'addiction à l'écran (27,3%) et de l'hygiène corporelle (27,3%) qui est toutefois plus prégnante chez les jeunes DIRIS (35% contre 15,4%). Un deuxième groupe de problématiques appartenant aux domaines soin de soi et des relations aux autres concerne entre 40% et 50% des jeunes. On y trouve les relations amoureuses et les addictions avec une prépondérance respective de 42,4%. L'hygiène alimentaire concerne en moyenne 48,5% des jeunes, mais elle est là encore plus fréquente chez les jeunes DIRIS (avec 55% contre 38,5% pour les jeunes DGEJ). C'est l'inverse pour les problématiques de violence (51,5% en moyenne) qui sont plus présentes dans le groupe des jeunes adressé·es par la DGEJ (61,5% contre 45% pour les jeunes DIRIS). Un troisième groupe de problématiques est partagé par près des deux tiers des jeunes (60 à 69%). On y trouve des problématiques importantes : l'isolement social (60,6%) ainsi que la non maîtrise des codes et du savoir être, les problématiques de la santé

physique et liées au logement (avec des taux respectifs de 69,7%). Un dernier grand groupe de problématiques est quasi systématique avec des taux allant de 75% à près de 95%. Parmi ces problématiques quasi généralisées chez les jeunes accompagné·es on trouve par ordre d'importance : la gestion financière (75,8%) et les compétences administratives (78,8% – plus présentes à 90% chez les jeunes DIRIS), la santé psychique 78,8%, le projet professionnel (81,8%), la reprise de rythme (84,8%), les relations avec la famille et les parents en particulier (87,9% en moyenne, mais 95% chez les jeunes DIRIS et 76,9% chez les jeunes DGEJ) et enfin dans 93,9% des cas le manque de confiance et d'estime de soi.

4.13 Conclusion : adéquation du profil des jeunes avec le public-cible

Pour conclure ce chapitre sur le profil des jeunes à l'entrée de ReBooster, il convient de souligner que la description des caractéristiques des participant·es établie dans ce chapitre correspond très largement au public cible attendu par l'institution. En effet, le concept ReBooster établi par les concepteur·trices du projet indiquait que la Fondation Le Relais est confrontée à une « population très éloignée de la réinsertion professionnelle » et en « grande difficultés sociales et économiques »³³. Le projet s'adresse initialement à une trentaine de jeunes « en grande difficulté ne parvenant pas à s'inscrire dans le cadre d'insertion socioprofessionnelle mise en place dans le canton de Vaud car les exigences sont trop élevées » ; selon les concepteur·trices du projet, ces jeunes rencontrent diverses problématiques (addictions, absence d'autonomie économique, problématique de logement, précarité sociale et économique³⁴). Les données du *monitoring* confirment largement la fragilité économique des jeunes (origine populaire, sans formation qualifiante achevée, en situation d'inactivité, en très grande majorité surendettée) ; mais aussi sociale (relations familiales jugées mauvaises, problématique de l'isolement pour 6 jeunes sur 10) et résidentielle (problématique de logement travaillée avec plus de 2/3 des participant·es). Cette précarité multiforme a des répercussions sur la santé des participant·es et constitue *a priori* un frein majeur à leur réinsertion professionnelle. Les participant·es ont également eu des parcours que l'on peut qualifier d'hyper-institutionnalisation, parfois de longue date (orientation en école spécialisée, placement en foyer), et une large majorité d'entre iels ont connu des mesures socio-éducatives avant ReBooster tandis que près de la moitié a fréquenté au préalable des mesures professionnelles : ceci est particulièrement vrai pour la très grande majorité (85%) des jeunes orienté·es par la DIRIS mais beaucoup moins pour les jeunes orienté·es par la DGEJ (seule une minorité d'entre iels a expérimenté de telles mesures).

³³ Voir le concept ReBooster, nouveau projet de la Fondation Le Relais.

³⁴ Ibid., p. 3.

5 TRAVAIL EN ÉQUIPE ET COLLABORATION INTER-INSTITUTIONNELLE

Dans ce chapitre, nous présentons les manières dont fonctionne l'équipe de ReBooster au quotidien. Après une brève description des locaux, du matériel et de la composition de l'équipe, nous détaillons deux méthodes de travail centrales au fonctionnement des CM : la référence d'équipe, utilisée par les CM, et le *case management*, ou travail de réseau, – avec un focus sur les outils et la tripartite –, employé avec les partenaires extérieurs à ReBooster. Ce chapitre constitue une porte d'entrée essentielle pour comprendre dans quelle mesure le travail en équipe et la collaboration inter-institutionnelle mis en œuvre sont parties intégrantes des solutions singulières proposées par ReBooster aux jeunes que l'équipe accompagne. Les données mobilisées sont issues du *focus group* (FG), de certaines observations (tripartites avec Clark, tripartite avec Tahar, colloque) ainsi que de certaines séances de travail organisées avec l'équipe.

5.1 Fonctionnement d'équipe

Les locaux des ReBooster sont situés à Morges non loin de la gare de Morges Saint-Jean. Leur accessibilité, par le train ou par le bus, est un facteur important tant pour les déplacements de l'équipe (démarche d'*outreach*, cf. chap. 6) que pour la venue des jeunes aux rendez-vous. Les CM connaissent les horaires de train et, tel qu'observé lors de nos temps de présence auprès d'iels (obs. tripartite C.), iels fixent les rendez-vous en fonction.

Les membres de l'équipe partagent un seul et même bureau au sein duquel leurs postes de travail respectifs sont installés de manière qu'iels puissent communiquer facilement car, comme le spécifie la coordinatrice, « il y a beaucoup d'échanges » (en. 12/23). Elle surenchérit ses propos et les explicite en donnant exemple suivant :

« On a ce bureau, on travaille les 4 ensemble. Donc, il y a beaucoup d'échanges : 'Ah, en fait, je suis en train de prendre les notes pour Arnaud. C'était quoi le truc, le téléphone qu'il y a eu pour lui tout à l'heure ? Redis-moi'. »

Ainsi, cette proximité physique facilite la fluidité des échanges et la réactivité des un·es par rapport aux autres. Toujours concernant les outils de travail dont les CM disposent, la coordinatrice mentionne les téléphones et les ordinateurs, soulignant le caractère non anecdotique de ces objets, car elle insiste : « *C'est important parce que, le cas échéant, si un jeune ne peut pas faire de recherche d'emploi tout seul, on prend un portable et voilà.* » (en. 12/23).

Le bureau collectif compte également deux fauteuils ainsi qu'une table ronde (pour les réunions d'équipe ou les rendez-vous avec les jeunes ou autres partenaires internes ou externes). Sur cette table, il arrive aussi d'y trouver une carafe d'eau avec des verres ainsi qu'une tablette de chocolat ou des bonbons, à disposition des visiteur·euses. À l'entrée de ce bureau, deux autres fauteuils sont également disponibles, à côté d'un présentoir où sont

exposés de nombreux flyers de différentes mesures (p. ex. Ressort³⁵). Ces différents meubles donnent aux locaux de ReBooster une atmosphère qui se veut accueillante et conviviale visant à apaiser et rassurer des jeunes qui ont, pour une grande partie d'entre iels, peu confiance dans les institutions sociales (cf. chap. 4).

Concernant la composition de l'équipe, elle a été décidée par la Direction du Relais avant l'arrivée de la coordinatrice. Elle est constituée d'une coordinatrice et de 3 CM, réparti·es en 2 ETP, dont une spécialisée en insertion professionnelle et une autre en *case management*. Si l'interdisciplinarité n'est pas une des caractéristiques de cette équipe – ses membres appartenant toutes et tous au champ du travail social –, il n'en demeure pas moins qu'elle dispose de compétences très diversifiées. Avec des expériences éducatives auprès de mineur·es et d'adultes, en milieux ouvert et fermé, dans le domaine de la prévention des risques avec du travail de rue, ou encore en insertion socio-professionnelle, l'équipe de ReBooster possède de nombreuses compétences pour aborder les multiples facettes du processus d'insertion socio-professionnelle des jeunes accompagné·es.

Tout·es les CM travaillent à temps partiel. Les mardis sont les seuls jours de présence commune à l'ensemble des membres de l'équipe. Lors de cette journée, un temps collectif, nommé « colloque d'équipe », a lieu entre 9h à 12h. Lors de ces rencontres hebdomadaires, les professionnel·les discutent des situations les plus urgentes et réfléchissent ensemble aux actions qui peuvent être mises en place pour parer aux problèmes impérieux. Il peut s'agir d'écrire un courriel à un partenaire, d'appeler et/ou de planifier une rencontre avec un·e jeune et/ou un partenaire du CSR, de l'ORPM ou tout autre acteur·trice engagé·e dans l'accompagnement de la ou du jeune. Puis, la répartition des activités s'organise entre les membres de l'équipe afin que chacun·e mette en œuvre les décisions prises collectivement, comme l'explique la coordinatrice : « *On se répartit au quotidien les entretiens et chacun les prépare sur la base de toutes les dernières infos* » (en. 12/23).

L'articulation entre réflexions collectives et actions individuelles est possible grâce à la référence d'équipe implémentée entre les CM. Tel que développé ci-dessous, la référence d'équipe induit le partage systématique d'informations entre les membres d'une même équipe.

5.2 Référence d'équipe

L'une des spécificités du fonctionnement de l'équipe consiste dans l'implication collective de l'ensemble des CM dans le suivi de chaque cas. Ce type d'accompagnement se distingue des suivis plus classiques au sein desquels chaque travailleur·euse social·e a un certain nombre de dossiers dont iel a la référence unique et dont iel assure le suivi de manière individuelle. La référence d'équipe se matérialise dans un certain nombre d'outils mis en œuvre pour en assurer le fonctionnement.

Le premier outil est l'agenda collectif. Almanach papier posé sur le meuble à l'entrée du bureau et consultable à tout moment, il permet d'une part, de répartir les tâches au sein de l'équipe

³⁵ RESSORT a pour mission d'offrir un soutien individualisé aux personnes qui souffrent de difficultés psychiques et qui souhaitent intégrer ou réintégrer le marché de l'emploi (cf. <https://www.chuv.ch/fr/fiches-psy/ressort/>, consulté le 11.10.24 à 11h)

(celles pour lesquelles une action est requise sont indiquées et celles accomplies sont rayées), et d'autre part, il permet de garder une trace des événements passés les plus importants. Dans un fonctionnement d'équipe où le temps de présence commune est restreint, l'agenda favorise la passation d'informations de manière concise et sans exiger la présence de l'autre.

Le second outil est le journal de bord. Pour chaque situation suivie un journal de bord est créé de manière informatique. Ce journal permet aux professionnel·les de consigner systématiquement, sous forme de notes écrites, les informations concernant les derniers échanges réalisés avec un·e participant·e ou un·e professionnel·le du réseau. L'accessibilité en ligne du journal de bord le rend disponible en tout temps à la lecture des collègues afin que chacun·e puisse préparer les actions discutées et agendées. Cet outil permet aussi de garder une trace de l'ensemble des « micro-transformations » opérées par les jeunes au fil de leur fréquentation de ReBooster. La coordinatrice explique à ce propos :

« C'est un journal que l'on tient collectivement, dans lequel on écrit tous ces micro-transformations pour que le collègue puisse les reprendre la fois suivante, mais on met aussi les démarches, les coups de téléphone... cela nous permet de garder une trace, de montrer qu'il y a eu un entretien mais aussi 8 messages WhatsApp, 2 coups de fil avec l'assistante sociale, etc. Cela raconte la vie des gens et nos propres impressions aussi ! » (séance, 01/24).

En plus de ces deux outils, le fonctionnement collectif consiste à rendre compte régulièrement aux collègues, de manière spontanée et à l'oral, du travail entrepris durant la journée, par exemple lors d'un temps d'outreach ou d'un rendez-vous. De retour de déplacement ou en fin de journée, chacun·e partage avec ses collègues les informations qu'iel a obtenues à propos des jeunes rencontré·es ou, au contraire, de ceux ou celles qui ne sont pas venu·es. Ces moments de mise en commun sont l'occasion de partager ce qui a été observé et traité, de prendre connaissance de ce qui a été discuté, de se tenir au courant de l'évolution d'une situation et, le cas échéant, de proposer des solutions à mettre en œuvre par la suite. La référence d'équipe se joue également lors d'échanges téléphoniques ou de messages WhatsApp afin d'informer les collègues d'événements spécifiques survenus. Ce fut par exemple le cas lorsque Stéphane, jeune accompagné par ReBooster, a brutalement disparu du café dans lequel la rencontre avec un·e CM avait lieu. Après être resté à peine 5 minutes durant lesquelles il expliquait vouloir se faire hospitaliser car il ne se sentait pas bien, le jeune a prétexté qu'il allait prendre l'air un instant dehors mais n'est pas revenu. Surpris·e du comportement de fuite de Stéphane et face à son refus de répondre au téléphone, la·le CM a appelé ses collègues resté·es au bureau pour partager cet événement, confirmant avec iels le fait que la marche à suivre la plus adéquate dans ce moment était d'attendre que le jeune réponde ou revienne vers iels.

5.2.1 Quelques atouts de la référence d'équipe selon les professionnel·les

La coordinatrice et les CM de ReBooster avancent un certain nombre d'atouts dans ce type de fonctionnement collectif.

En premier lieu, iels évoquent des atouts directement favorables à l'accompagnement des jeunes. Selon iels, la mise en commun de compétences multiples et de « regards différents sur une même situation » (FG), est rendue possible par la diversité des expériences

professionnelles antérieures des membres de l'équipe. Cette pluralité de perspectives enrichit mais permet aussi la délégation de certaines tâches au/à la collègue le/la plus compétent·e dans le domaine concerné, optimisant les chances d'une issue fructueuse.

En outre, ce fonctionnement permet à l'équipe d'être toujours disponible pour les jeunes. En effet, dans la mesure où chaque CM connaît toutes les situations, l'une ou l'autre peut, presque toujours, se rendre disponible et « présent·e » pour s'adapter avec souplesse à l'évolution rapide de la situation des jeunes (« On est hyper-adaptable, vu qu'on est en référence d'équipe ; on peut se libérer à tout moment » : FG). Toujours selon les professionnel·les, cette organisation est aussi un atout étant donné le côté intensif de l'accompagnement proposé aux jeunes, alors même que tout·es les CM travaillent à temps partiel et ne peuvent donc pas être chacun·e individuellement disponible sur l'ensemble d'une semaine (obs. *outreach*). L'interchangeabilité permet ainsi de fluidifier l'accompagnement et de toujours pouvoir proposer à ces jeunes un RDV proche dans le temps, même lorsqu'un·e collègue part en vacances durant quelques semaines ; la coordinatrice explique à ce propos : « Dans ce type de situations, on peut pas avoir un cas où le référent part trois semaines en vacances et ton prochain rendez-vous est dans 3 semaines ! » (en. 12/23).

Par ailleurs, toujours du point de vue de l'équipe, cette interchangeabilité est aussi avantageuse en matière de collaboration inter-institutionnelle, fluidifiant la communication avec les partenaires qui ont orienté les jeunes (assistant·es sociaux·ales des CSR ou des ORPM). La coordinatrice explique : « Le téléphone sonne avec un AS de l'ORPM de X sur Marco, la personne qui répond peut répondre aux questions de nos partenaires » (en. 12/23). De même, un·e CM de ReBooster déclare : « Tout le monde peut répondre au réseau, qu'on soit absent ou pas, malades ou pas, en vacances » (FG).

De plus, les données collectées montrent, qu'après explication et rappel des principes de ce fonctionnement, les AS qui l'expérimentent en sont satisfait·es. Lors d'une tripartite, par exemple, une ASPM souligne en discutant avec un·e CM de ReBooster le gain de temps réalisé grâce à la référence d'équipe et la transmission des informations qu'elle implique :

« J'ai pu constater la plus-value de la référence d'équipe, la disponibilité rapidement on est en lien, pas besoin d'attendre sur la personne référente. Le degré d'information est identique au final, mais on perd moins de temps à revenir en arrière. Pour moi c'est agréable » (obs. tripartite C.).

Enfin, il apparaît que la référence d'équipe est aussi un atout pour les CM iels-mêmes. Iels expliquent que ce mode de fonctionnement permet de « diminuer la charge mentale » et d'« éviter ou limiter l'épuisement » (FG), lorsque par exemple un déplacement en voiture sur les lieux de vie des récipiendaires d'une journée se solde par un grand nombre de rendez-vous non honorés (8 sur les 11 participant·es avec lesquels une rencontre avait été confirmée la veille par sms lors de l'observation *outreach*). À ce propos, deux CM racontent : « On peut répartir entre les membres de l'équipe la charge des annulations, la frustration. L'épuisement est ainsi mitigé, amorti » (FG). Des travaux français ont également montré l'importance d'une « réflexivité collective » au sein des métiers du travail social consistant « à parler des pratiques professionnelles à plusieurs voix » pour « prévenir l'usure professionnelle » (Ravon & Ion, 2012, p. 93).

Le travail de mise en commun des informations, des réflexions et des ressentis dans le journal de bord sert également à garder une trace écrite des actions entreprises et de rendre compte

du suivi des situations, à la fois aux collègues, aux jeunes et, si besoin, aux organismes subventionneurs. Le cumul des compétences permet encore d'accroître la réflexivité sur ses propres pratiques puisque chaque membre est constamment questionné·e par ses collègues à propos de l'accompagnement réalisé. Ces questionnement et ajustement systématiques permettent *in fine* de trouver ou renforcer une véritable cohérence dans les interventions.

5.2.2 Quelques difficultés perçues par les professionnel·les et des pistes pour les surmonter

Cependant, les membres de l'équipe abordent également certaines difficultés engendrées par ce fonctionnement.

Tout d'abord, iels soulignent la nécessité d'adapter la manière dont iels utilisent la référence d'équipe aux situations spécifiques de certain·es jeunes. Du point de vue des professionnel·les, la plupart des jeunes ne rencontrent pas de difficultés particulières avec ce mode de fonctionnement, qui leur est rappelé à plusieurs reprises lors des premiers échanges. Cependant, la référence d'équipe prend une forme spécifique auprès de certain·es jeunes avec qui la création d'un lien est considérée comme « particulièrement difficile ». C'est le cas notamment d'une jeune, dont la situation est discutée collectivement en colloque, mais avec qui seul·e un·e CM entretient effectivement le lien (FG).

En outre, la référence d'équipe nécessite un temps d'adaptation pour certain·es CM qui, peu habitué·es à un tel fonctionnement, doivent prendre le temps « d'apprendre à connaître la manière de travailler des autres » (FG). Les CM soulignent ainsi qu'iels ont dû s'habituer à « bosser à livre ouvert » et « accepter les critiques des collègues » (« Mais qu'est-ce que tu as foutu la dernière fois avec Marco ?! »). iels indiquent également devoir faire preuve de patience et « apprendre à faire confiance aux collègues si certaines situations ne bougent pas comme on le voudrait » (FG).

La référence d'équipe entraîne également une charge administrative conséquente – jugée « lourde » et consistant à prendre le temps d'écrire chaque échange dans le journal de bord, activité dite de « l'arrière ou du *back office* » par opposition aux activités « de front » (face aux récipiendaires) (Ravon & Ion, 2012, p. 73). Certain·es CM soulignent le manque de temps à disposition pour réaliser cette tâche primordiale au fonctionnement collectif et qui est plus généralement « loin d'être secondaire » dans la pratique du travail social (ibid., p.74) : « On n'a pas assez de temps pour écrire de manière systématique ». Les professionnel·les pointent également le manque de temps et d'énergie pour lire l'ensemble des situations et des échanges consignés dans le journal de bord afin de préparer les échanges/RDV à venir, même si les colloques hebdomadaires permettent de refaire le point sur certaines situations et de se mettre à jour. Un·e CM nous confie : « Parfois il y a des loupés, je me rends compte que je n'ai pas eu le temps d'aller lire les journaux ». Le manque de temps – reliés par les CM aux manques de moyens à disposition – rend également le processus de réflexivité sur les postures adoptées difficile, comme le met en avant une CM :

« En raison de la sous-dotation, je trouve qu'on n'a pas le temps pour avoir une posture plus métá sur cette question de posture. On abat les tâches ! On est dans le faire, la to do list qu'il faut faire et on est moins dans le questionnement de notre propre posture dans les entretiens individuels ou dans les situations qui sont problématiques » (FG).

De ce point de vue des pistes d'amélioration ont été élaborées. La mise en œuvre récente d'une supervision d'équipe toutes les 6 semaines est jugée très positivement par les CM, notamment pour réfléchir aux missions du nouveau projet pilote (un·e CM commente : « je me réjouis [...] ; c'est une démarche obligatoire pour éviter l'usure »). À nouveau, des recherches ont montré l'importance des dispositifs d'analyse de la pratique et des « collectifs de travailleurs sociaux réflexifs » comme « vecteurs essentiels de construction et d'entretien de leur professionnalité. Leur existence est devenue un enjeu majeur pour le travail social » (Ravon & Ion, 2012, p. 93). Dans un contexte de fonctionnement en référence d'équipe, une telle régulation apparaît indispensable tant pour éviter l'épuisement que pour gérer des éventuels conflits.

Malgré une dotation en ressources humaines estimée insuffisante, l'équipe de ReBooster a su déployer des outils (agenda collectif et journal de bord) et mettre en œuvre un mode de fonctionnement (référence d'équipe) à même de porter le type de suivi visé, c'est-à-dire un accompagnement intense et soutenant pour des jeunes au parcours de vie complexe. Poursuivons avec un autre aspect de l'organisation de l'équipe qui contribue à également à l'implémentation de ce dispositif unique qu'est ReBooster.

5.3 **Case management : travail en réseau**

5.3.1 Le case management, un outil contesté, mais utilisé

Le *case management* est le modèle d'intervention qui a été choisi par la Direction du Relais pour accompagner les jeunes orienté·es vers ReBooster. Selon le Réseau romand de *case management*, il s'agit d'« un modèle d'intervention personnalisée porté par un un·e référent·e unique visant à assurer l'efficience, la transparence et le décloisonnement de la prise en charge par une coopération interinstitutionnelle, interprofessionnelle et communautaire étroite. Réservé au suivi de situations particulièrement complexes sélectionnées sur la base de critères prédéfinis, il est mis en œuvre dans de multiples contextes avec des objectifs variés dans les domaines social, sanitaire, de l'emploi et de la formation » (Réseau romand de *case management*, 2008 in et al., 2012, p. 19).

Plus précisément, ce modèle d'intervention consiste donc dans « un accompagnement personnalisé, cohérent et continu, coordonné (par une personne unique, *en l'occurrence l'équipe de ReBooster*) appelée à renforcer l'autonomie de la personne usagère par une participation active de celle-ci ainsi que par la mobilisation de ses ressources » (Ibid., p. 21).

Pour la Direction du Relais, le *case management* facilite la mise en œuvre d'une approche coordonnée, flexible et réactive aux besoins des jeunes ; il donne la possibilité à l'équipe d'être « en mesure de proposer des choses en simultané » et « de proposer en temps réel des adaptations par la prise en charge, un placement, un accompagnement » (en 12/23). Or, qualifier l'accompagnement offert de *case management* ne fait pas l'unanimité au sein de l'équipe de ReBooster. En raison de certaines connotations négatives, dont la logique d'« efficience », associées à ce terme et aux méthodes qu'il présuppose, le *case management*

peut être perçu par une partie de l'équipe comme contraire à son objectif visant à créer du lien avec les jeunes. À ce propos, la coordinatrice explique :

« *[Pour nous] c'est une nécessité de pouvoir déployer quelque chose sur la base d'une relation de confiance qui est construite et que la personne puisse avoir le temps de s'y essayer sans se fracasser encore une fois parce qu'il faut aller vite. C'est très important. C'est là où on doit être rigoureux [...] parce que le case management est construit pour aller au résultat le plus vite possible* » (en. 12/23).

Au-delà de ces points de vigilance exprimés à propos de l'utilisation de cette méthode, l'équipe de ReBooster s'accorde tout de même sur le fait que le *case management* constitue un outil important (parmi d'autres) du travail social, comme d'ailleurs pointé par certains travaux qui en soulignent le caractère auxiliaire et complémentaire aux services offerts par les organisations (Ibid., p.29). Pour la coordinatrice, l'accompagnement proposé aux jeunes de ReBooster se déploie ainsi au travers « des compétences en *case management* » des CM.

À ce propos, Liberman montre que le *case management* exige des *case managers* (aussi appelé·es « intervenant·es pivot·es ») des compétences ou habiletés spécifiques : relationnelles, de négociation et cliniques (Liberman in Gélinas, 2010, p. 138). Les habiletés relationnelles et cliniques font plutôt référence au travail d'accompagnement des jeunes, soit, d'une part, à la démarche mobile et d'*outreach*, et, d'autre part, au travail d'anamnèse globale approfondie et à l'accompagnement sur mesure (cf. chap. 6). Les habiletés de négociation sont un atout central pour le travail de réseau qui s'est imposé comme « un modèle d'action publique » au sein du travail social (Ravon & Ion, 2012, p. 78). Les professionnel·les de ReBooster, estiment en effet que l'un des outils principaux du *case management* est la « collaboration intense et constante du réseau » – dynamique impliquant, de manière très concrète, de « rassembler [...] autour de la table » les acteurs·trices qui jouent un rôle (ou le devraient) dans l'accompagnement de la/du jeune (FG). Comme exprimé par la coordinatrice de ReBooster (en. 12/23) et tel que porté par l'équipe, l'accompagnement des jeunes requiert donc un important travail de réseau³⁶ afin de favoriser la mise en lien avec et entre les partenaires, et de coordonner leurs actions en vue de régler les problématiques rencontrées par les jeunes. Le travail de réseau vise ainsi à « dépasser le morcellement institutionnel et professionnel pour envisager le suivi dans sa continuité » (Gobet et al., 2012, p. 40).

Avant d'apporter des données détaillées sur la taille et la composition des réseaux, il semble important d'expliciter le principe pionnier du travail de réseau selon l'équipe de ReBooster, à savoir défendre les besoins des jeunes, et d'inventorier les outils qu'elle utilise pour travailler en réseau.

³⁶ Tel que mentionné en introduction, des différences de conception et de positions existent au sein de l'équipe vis-à-vis du *case management*. Si certain·es tiennent à souligner que le travail de réseau n'est pas une prérogative du *case management* (car « les TS travaillaient en réseau » avant l'introduction de cet outil ; FG), pour d'autres cette méthode d'intervention donne « quelque chose pour soulever (les acteur·trices) justement », permet d'« avoir un levier pour les rendre collaboratifs et créatifs » et pas seulement pour faire avec iels « des points de situations » avec le leader/chef d'orchestre du réseau (FG).

5.3.2 Piloter les réseaux pour répondre aux « besoins » des jeunes

Obtenir l'accord des jeunes autour des démarches à entreprendre est central car, pour ReBooster, l'accompagnement implémenté doit toujours partir des besoins des jeunes. En effet, lors du *focus group*, l'un·e des CM précise que leur rôle est de « défendre l'intérêt » des jeunes en partant de ce dont iels « ont envie, de leurs besoins » (rôle d'*advocacy* : Gobet et al., 2012), mais aussi de « faire remonter, se mettre d'accord avec les mandataires et défendre ces projets-là » (rôle de *broker* (courtier) : Ibid.). Comme le montrent divers travaux, si manié avec une totale transparence, le *case management* peut contribuer au renforcement de l'autodétermination des personnes accompagnées (Gobet et al., 2012, p. 40-41).

Face à la diversité des acteur·trices du réseau (cf. chapitre 5, partie 5.3.3) et de leur mandat respectif, un·e CM de ReBooster explique que le travail de réseau requiert « un pilote de réseau [...] un chef d'orchestre », afin de coordonner les actions car « un réseau dysfonctionnel est un réseau toxique » (séance, présentation volet 2). Pour l'équipe de ReBooster, ce travail de pilotage « se prépare » car « c'est un vrai travail » qui doit aboutir à « une feuille de route ». Élaborée à la fin des réseaux, celle-ci permet d'attribuer à chaque acteur·trice du réseau les missions qu'iels doivent accomplir pour la prochaine rencontre. La feuille de route est ainsi un outil de travail nécessaire afin d'identifier quels sont les objectifs à poursuivre et définir ainsi un partage des tâches entre les différents partenaires. La coordinatrice explique à ce propos :

« Ce sont les objectifs du jeune mais ce sont aussi des objectifs que l'on peut demander au réseau. Et puis pas que cela s'oublie. On peut y noter « cocote n'a pas fait comme il faut ». Cela va nous aider à mieux partager la responsabilité, le rôle de chacun, pour pas que les gens se disent : « ces jeunes sont à ReBooster et on s'occupe de tout ! ». Non, le but c'est : il y a un réseau et, s'il y a des prises de décision, où on se partage certaines choses à faire... La feuille de route relève des points importants. À la fin du parcours, la feuille de route relève tous les micro-objectifs, qui a fait quoi, et au lieu d'avoir 35 pages de journal à lire, c'est un résumé hyper synthétique de ce qui s'est passé sur le suivi ».

Pour l'équipe de ReBooster, cette manière de fonctionner semble nécessaire, car « c'est épouvantable quand vous en êtes au troisième réseau et que rien n'a bougé ». Ce document constitue une trace à même de « rendre la trajectoire visible » (FG).

Néanmoins, les CM de ReBooster regrettent qu'iels soient « dans une position, quelquefois, de donneurs de leçon dans laquelle on [l'équipe] ne veut pas tellement être » (séance, 06/24). Mais l'équipe souligne que la logique sous-jacente à la feuille de route, à savoir « rendre (des) compte », est proche de la référence d'équipe qu'iels pratiquent au quotidien pour rendre compte de leurs actions respectives aux autres membres de l'équipe (FG). S'iels peuvent avoir le sentiment d'imposer cette manière de faire, iels en connaissent les avantages et les contraintes.

La feuille de route fait partie des outils du *case management* implémentés par ReBooster, au même titre que la convention (document signé lors de l'entrée de la/du jeune dans le dispositif) et la tripartite précédemment explicitée. Signée en début d'accompagnement, la convention est un document qui engage ReBooster, la/le jeune orienté·e ainsi que l'AS responsable du suivi et de l'orientation de la/du jeune en question.

À cet ensemble d'outils, s'ajoutent les moyens de communication virtuels (courriels, appels téléphoniques) et physiques (rencontres improvisées à la différence des tripartites planifiées). Pour les CM de ReBooster, cette communication est nécessaire afin de créer un espace

propice à une « réflexion collaborative » (FG), à même d'accorder le projet du/de la jeune et les moyens disponibles pour l'accompagner dans la réalisation de celui-ci. De manière globale, ces outils servent les objectifs poursuivis par les CM de ReBooster, c'est-à-dire veiller à ce que « chacun puisse (y) mettre sa manière de travailler et sa vision » dans les activités pensées et accomplies collectivement par le réseau « en faveur » des jeunes (FG).

5.3.3 Taille des réseaux et évaluation de leur qualité

Le *monitoring* renseigne sur plusieurs aspects des réseaux et en particulier sur leur taille (nombre d'acteur·trices) et leur composition (ancrage institutionnel des acteur·trices). À ces informations objectives s'ajoute une mesure subjective de leur qualité, reflétant les ressentis des professionnel·les de ReBooster. Les données introduites ci-dessous se rapportent à l'ensemble des accompagnements actuels ou passés, hormis les deux de très courte durée pour lesquels le travail en réseau n'a pas pu être entamé.

Tableau 41 : Taille des réseaux selon le nombre d'acteurs autres que ReBooster

	Fréquence	%
1	7	20,6%
2	14	41,2%
3	3	8,8%
4	3	8,8%
5	5	14,7%
6	1	2,9%
Information manquante	1	2,9%
Total	34	100,0%

Premièrement, les données du *monitoring* montrent que ReBooster collabore en moyenne avec 2,6 acteur·trices et que le nombre d'acteur·trices présent·es (en plus de ReBooster) varie entre 1 et 6 acteurs. Deuxièmement, après traitement des données du *monitoring*, des données plus détaillées sont disponibles (Tableau 41). Dans un cinquième des cas, le réseau est de type réduit car il n'y a pas d'autre acteur·trice présent·e que l'AS du CSR ou de l'ORPM. Pour tous les autres cas, les réseaux sont donc habituellement de type élargi, réunissant aussi d'autres acteur·trices professionnel·les ou le(s) parent(s). Dans 50% des cas, 2 à 3 acteur·trices sont présent·es au total (respectivement 41,2% et 8,8%). Enfin, dans une part significative des cas (26,4%), le réseau réunit de 4 à 6 acteur·trices en plus de ReBooster, renvoyant à l'idée de « constellation d'intervenant·es » (Ion & Ravon, 2012, p. 77).

Les données ne permettent en revanche pas de distinguer l'évolution de la taille des réseaux durant le suivi des jeunes. Or, les propos recueillis en entretien nous informent que la taille peut effectivement varier entre le début et la fin du suivi, en grande partie en lien avec l'activité de l'équipe de ReBooster qui cherche souvent à y intégrer les acteur·trices pertinent·es, mais jusqu'alors absent·es, « autour de la personne avec ses besoins » (FG). Cet élargissement du réseau à des acteur·trices autres se fait au fur et à mesure de l'accompagnement, en fonction des résultats du travail d'anamnèse et des besoins spécifiques de chaque jeune. Par exemple, l'équipe explique que Jules était « preneur », mais seul, il « n'a pas eu la force, ni les ressources dans le passé pour mobiliser un réseau de soin ». Le travail de ReBooster a donc

consisté à intégrer des professionnel·les de santé mentale pour accompagner Julie. Néanmoins, tel que souligné par un·e des CM, le travail de réseau peut aussi signifier « élaguer le réseau », démarche jugée utile pour « rassembler autour de la table » les professionnel·les « disponibles et qui voient le jeune » (séance, 06/24).

Le Tableau 42 précise le type de réseau (réduit ou élargi) selon la catégorie de jeune (orienté·e respectivement par la DGEJ et la DIRIS). Il montre que le type diffère. Même s'ils y restent minoritaires, les réseaux de type restreint concernent exclusivement les cas des jeunes adressé·es par la DIRIS (7 sur 7), tandis que dans les cas adressé·es par la DGEJ, les réseaux sont (quasi) exclusivement de type élargi.

Tableau 42 : Type de réseau selon la catégorie de jeune (effectifs et %)

	DGEJ		DIRIS		Total
	Fréquence	%	Fréquence	%	
Réseau réduit	0	0,0%	7	35%	7
Réseau élargi	13	92,9%	13	65%	26
Information manquante	1	7,1%	0	0%	1
Total	14	100,0%	20	100%	34

Trois grandes catégories d'acteur·trices sont représentées dans les réseaux élargis : les autres professionnel·les du domaine social (et judiciaire parfois), les autres professionnel·les du domaine de la santé, et les parents ou la famille d'accueil le cas échéant. La présence de ces dernier·ères concerne uniquement les jeunes adressé·es par les ASPM des ORPM, jamais les jeunes orienté·es par la DIRIS, mais elle n'est de loin pas systématique (6 cas sur 16).

Tableau 43 : Autres acteurs du réseau selon le domaine

Domaine social	Domaine sanitaire
Curateurs·trices	Médecin traitant / pédiatre
Éducateur·trices de foyer	Spécialistes (psychiatre, psychologue, PNL, EMDR, pédopsychiatre, infirmier·ère psychiatre)
Mesures socioéducatives (ASEMO, ISMV, RESET)	Services spécialisés (psychiatrie, SUPEA, consultation obésité)
Personnel judiciaire	Mesures de santé (Ressort, DEPART, RESET)
Maître·sses socioprofessionnel·les du Relais	
Mesure d'insertion professionnelle (Andiamo, CEFIL)	
Divers (EVAM, Familles d'accueil, OAI, Relais parental, Point rencontre, Relog)	

Le Tableau 43 décrit les autres acteur·trices professionnel·les présent·es selon le domaine (social ou sanitaire) en les regroupant selon de grandes catégories (fonction, type de service, type de mesure). Dans le domaine social on compte, outre les curateur·trices (parfois

intégré·es sur l'initiative de l'équipe ReBooster), les éducateur·trices de foyers, les professionnel·les d'autres mesures d'insertion professionnelle et/ou socio-éducative. Dans quelques rares cas les MSP du Relais sont présents pour appuyer les transitions vers l'emploi ou la formation. De même, il arrive que le personnel de justice soit présent. Dans le domaine sanitaire, il s'agit de médecins traitants (ou de pédiatres) ainsi que de spécialistes ou services spécialisés, le plus souvent dans le domaine de la santé mentale. La collaboration concerne aussi des mesures de santé comme notamment Ressort.

Le Tableau 44 montre la composition des réseaux élargis en portant une attention particulière à la présence d'un·e acteur·trice du domaine sanitaire (n=26). Il montre que dans près des deux tiers des cas (16 sur 26), un acteur (parfois plusieurs) du domaine sanitaire est présent. Dans la mesure où les difficultés et troubles psychiques sont très fréquents dans la population suivie, il s'agit, comme indiqué, le plus souvent de professionnel·les ou services de santé mentale. On n'observe pas de différence significative selon la catégorie de jeune (DIRIS ou DGEJ).

Tableau 44 : Composition des réseaux élargis selon la présence d'acteurs du domaine sanitaire (n=26)

	Fréquence	%
Réseau sans domaine sanitaire	10	39%
Réseau avec domaine sanitaire	16	62%
Total	26	100%

Les données du *monitoring* renseignent aussi sur la manière dont l'équipe de ReBooster évalue le degré d'activité ou d'inactivité des réseaux. Le Tableau 45 montre que le fonctionnement des réseaux est, dans l'ensemble, plutôt jugé positivement (61,8% plutôt actifs) ; mais une différence nette apparaît en fonction de la catégorie des jeunes. Le taux de réseaux jugés inactifs est nettement plus élevé pour les jeunes orienté·es par les CSR que pour les jeunes orienté·es par la DGEJ (50% contre 21,4% plutôt inactifs). Cela pourrait être en lien avec une fragmentation institutionnelle plus marquée autour des jeunes adultes, ainsi qu'à la fin du cadre de protection qui structure les réseaux dédiés aux mineur·es.

Tableau 45 : État du réseau selon la catégorie de jeune (effectifs et %)

	DGEJ		DIRIS		Total	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
Plutôt actif	11	78,6%	10	50%	21	61,8%
Plutôt inactif	3	21,4%	10	50%	13	38,2%
Total	14	100,0%	20	100%	34	100,0%

5.3.4 La tripartite ou le cœur du réseau

Le travail en réseau commence avec le réseau dit « restreint », composé de ReBooster et de l'AS du CSR ou de l'ORPM. Une tripartite est une rencontre, organisée pour et par les signataires de la convention et a pour but de faire le point sur l'avancement de l'accompagnement et/ou d'adresser des points pour lesquels des actions spécifiques sont

requises. Elle se tient à intervalles réguliers, toutes les 6 semaines, et ce délai est adapté en fonction des besoins de la/du jeune et ou des professionnel·les qui l'accompagnent (FG). Elle peut avoir lieu dans les bureaux de l'ORPM ou du CSR, mais aussi dans les locaux de ReBooster, à l'image de la tripartite qui réunit Clark (jeune mineure), l'ASPM du CSR qui la suit et un CM de ReBooster.

Tripartite avec Clark dans le local de ReBooster

En attendant l'arrivée de Clark, l'AS souligne que l'enjeu de la séance est de « fermer rapidement le dossier étant donné que la jeune femme va commencer un apprentissage au 1er août et qu'une possible bourse lui sera octroyée ». Elle évoque également le dernier loyer impayé pour lequel elle attend la facture, questionne l'état de santé de Clark qui était en arrêt, et insiste sur la mise en place éventuelle d'une curatelle que, pour l'instant, Clark semble refuser. Ce temps de discussion est aussi l'occasion de confirmer, pour les deux professionnel·les, le procédé de la suite de l'accompagnement :

CM : Dès qu'elle aura sa bourse vous sortez de la situation est-ce correct (en tant que structure de la DGEJ) ?

ASPM : Oui c'est ça dès que la bourse est octroyée, on sort.

Puis la/le CM de ReBooster rappelle également les derniers éléments survenus dans la vie de la jeune, notamment le logement trouvé pour lequel « elle a eu un vrai coup de cœur » et qui impliquera qu'elle mette « 200CHF de sa poche hors barème ». Cependant, face à l'humeur de Clark qui à la question, « Tu vas bien ? », répond « Non, ça va pas », les priorités du jour anticipées par les deux professionnel·les sont légèrement remaniées. L'invitant à respirer et à partager les informations qui la préoccupent, iels commencent la discussion à partir de ses craintes, à savoir la caution de l'appartement qu'elle a trouvé. Ce sujet est ensuite l'occasion de parler du « budget » puis de la « curatelle », tout en insistant auprès de Clark sur le fait qu'iels peuvent l'« aider », la « soulager », « l'accompagner » et qu'elle « doit apprendre à demander de l'aide ». S'il est pointé que des démarches auraient pu être anticipées, le ton se veut soutenant, tant du côté de l'ASPM (« ça [la non-anticipation] fait pas de toi quelqu'un d'incompétent ») que du côté de la/du CM (« c'est compliqué ce début d'apprentissage pour août, tu auras un nouvel appartement, à 18 ans on n'a pas forcément les épaules pour tout ça »). La suite de la tripartite vise à amener des solutions concrètes pour accompagner Clark. L'ASPM suggère l'utilisation d'outils tel qu'Outlook pour gérer ses rendez-vous et activités ; elle explique aussi l'importance d'avoir accès à une curatrice qui peut « l'accompagner dans les dépenses » ; le/la CM propose d'appeler l'organisme de caution et soumet l'idée à la jeune de se rencontrer une fois par semaine pour avancer sur ces différents points. Clark accepte les solutions offertes et semble peu à peu retrouver son calme (arrêt des pleurs, phrases moins rapides).

Ces notes ethnographiques, réalisées lors d'un travail en réseau de type restreint, donnent à voir la manière dont les professionnel·les se répartissent les tâches à entreprendre en fonction de leur pouvoir d'action respectif ; ainsi l'AS payera la facture et aborde le sujet de la curatelle (gestion financière), et la/le CM appellera Swisscaution (répondant au besoin de Clark d'être rassurée). De plus, malgré le bref ordre du jour annoncé par les professionnel·les en amont de l'arrivée de la jeune, les besoins immédiats de cette dernière sont pris en compte, son état émotionnel est pris au sérieux, bousculant plus ou moins le plan établi pour la tripartite du jour. Cet ajustement montre ce que signifie placer les besoins du jeune au cœur du travail en réseau

et ce que cela implique en termes de réactivité et d'adaptabilité des CM ou AS. Enfin, si les professionnel·les travaillent tous deux avec la même visée, c'est-à-dire rassurer la jeune, l'encourager à demander de l'aide et lui apporter des réponses concrètes, une différence de posture peut toutefois être mise en avant : l'AS souligne l'importance, pour Clark, d'anticiper les démarches à réaliser, tandis que le CM rappelle qu'elle traverse une période chargée. Au travers de ces divers aspects, cette tripartite montre la centralité des habiletés relationnelles et de négociation dans la mise en œuvre de l'accompagnement des jeunes.

La seconde description de tripartite introduite ci-dessous rend compte d'une dynamique différente, en particulier s'agissant de la complémentarité des postures professionnelles et de la relation entre le/la CM et le/la jeune.

Tripartite avec Tahar dans le CSR de l'AS de référence

Lors d'une autre tripartite, nous observons comment la/le CM de ReBooster encourage le jeune à s'exprimer et à communiquer des informations autour de ses conditions de vie actuelle, afin qu'un point de situation puisse être fait. Par moments, pour le soutenir dans cette démarche, elle peut rapporter les propos que le jeune a partagé avec l'équipe, tout en lui mentionnant « C'est important que tu dises cela parce que c'est vrai » – faisant références aux immenses difficultés financières auxquelles le jeune fait face et pour lequel l'ASPM pourrait peut-être avoir des solutions. Porté par cet appui, le jeune suggère l'autre sujet du jour : « Il faut lui dire aussi le problème dans l'appartement » ; la/la CM lui répond : « C'est moi qui dois le dire ? Vas-y toi, c'est important... ». Le jeune tente mais le/la CM prend le relais en expliquant à l'AS que l'appartement du jeune homme est « envahi par des punaises ». S'ajouteront ensuite les questions relatives à la commande de meuble pour son appartement, la participation aux ateliers et la reprise d'un rythme avec un échange plus spécifique sur la mise en place d'un suivi psychiatrique éventuel. À la suite du départ du jeune, les professionnel·les poursuivent sur la question de la santé du jeune qui est source de préoccupation pour le/la CM de ReBooster qui estime, après avoir vu des anciennes photographies de lui dans son appartement, « qu'il faut absolument que quelqu'un l'aide », avant d'ajouter « il faut voir de quel type de thérapie il a besoin ». L'AS rebondit sur les propos tenus en confirmant que « la piste médicale est sûrement une piste fondamentale à explorer. Cela permettrait d'expliquer l'absentéisme lors des ateliers, et la maladie plus ou moins justifiée ».

Dans la première tripartite introduite ci-dessus, les professionnel·les disposaient des mêmes informations et travaillaient chacun·e en fonction de leur domaine de compétence. La seconde tripartite montre, au contraire, que ces rencontres permettent de faire le point sur la situation de vie des jeunes, laissant apparaître, par la même occasion, le lien de proximité tissé au fil des mois avec la/le CM de ReBooster. Fort·e de cette relation et des connaissances fines qu'elle permet, celui/celle-ci peut jouer un rôle d'intermédiaire dans sa fonction de représentation, témoignant de ce qu'iel a vu et se portant garant·e des propos du jeune. Les CM qui accompagnent les jeunes de ReBooster se font, auprès de leur collègues (et pas seulement les politiques), les « porte-parole amplificateurs de voix qui auraient du mal à se faire entendre » (Ravon & Ion, 2012, p. 76). Iels sont ceux/celles qui « réintroduisent dans les institutions l'attention aux populations » (ibid., p.76). Cette fonction d'intermédiaire par représentation vient alors se coupler à la fonction d'intermédiaire par le partenariat et le réseau évoqué plus haut. Ainsi, dans ce deuxième extrait, on perçoit le rôle de soutien des jeunes alors que l'AS adopte un rôle un peu plus cadrant et normatif sur la gestion de l'argent.

Ces tripartites sont donc l'occasion pour les un·es et les autres – jeunes et professionnel·les de ReBooster et du CSR ou de l'ORPM –, de partager leur vécu autour de la situation, de veiller à la circulation des informations ainsi que de s'accorder sur la répartition des tâches et des points à travailler et sur les directions à prendre dans la trajectoire d'accompagnement. En « repointant les responsabilités (des différents acteur·trices impliqué·es), ça ramène aussi une cohérence » dans l'intervention, tout en offrant la possibilité aux un·es et aux autres de « demander de l'aide si besoin » (FG).

5.3.5 Les avantages perçus du *case management*

Comme le montre l'exemple du travail de réseau organisé autour de Nour, le premier avantage présenté par l'équipe repose sur la complémentarité des professionnel·les présent·es dans le réseau, dynamique qui rend possible le travail d'anamnèse globale approfondie et le développement de solutions adaptées (cf. chap. 6.2). Dans ces cas, l'équipe peut qualifier la relation de « partenariat optimal »³⁷, appellation qui vise à traduire la capacité du réseau à « varier au fil de l'accompagnement » (séance, présentation volet 2). Tel que pour la référence d'équipe, les activités (identification ou résolution des problématiques) se font aussi en fonction des compétences des un·es et des autres. Cependant, à la différence de la référence d'équipe, cette répartition tient également compte du pouvoir décisionnel dont dispose chaque membre du réseau pour résoudre les problèmes et dépasser les impasses. Pour le dire autrement, le *case management*, et le travail de réseau qu'il implique, permet, grâce aux apports des différentes professions présentes autour d'une même table, de sortir d'une logique séquentielle de l'insertion en traitant de manière simultanée différentes problématiques. La Direction du Relais explique à ce propos :

« Avec le case management on est en mesure de proposer des choses en simultané. Tu peux très bien aller t'inscrire à l'équithérapie et commencer à travailler sur comment tu veux aménager chez toi. On peut imaginer que tu travailles, comment tu vas améliorer ta qualité de vie et ta relation avec tes parents mais aussi commencer ta formation » (en. 12/23).

Cette capacité à travailler ensemble et à communiquer facilement peut aussi permettre de régler, au jour le jour, des obstacles spécifiques. Dans le cas de Nour, par exemple, un·e CM va chercher ses médicaments ; mais cette action est décrite comme possible en raison de la collaboration dite réussie avec le réseau afin de s'assurer que la prescription est correcte (obs. colloque).

Un autre point inhérent à cette organisation et jugé « favorable » aux jeunes est l'« apprentissage » auquel il donne lieu pour ces dernier·ères. En effet, le travail de réseau est aussi l'occasion de donner aux jeunes les codes de compréhension et de navigation du réseau construit « pour » iels. Face aux différentes professionnalités et institutions avec qui iels ont à faire, iels peuvent être perdu·es. Un·e des membres de l'équipe rapporte qu'iels peuvent ainsi expliquer aux jeunes : « Techniquement, tu peux aller là, tu peux aller là. C'est l'apprentissage aussi de comment fonctionne l'institution » (FG). Que les jeunes soient ou non présent·es lors

³⁷ Ce qualificatif, et son pendant introduit ultérieurement, est formulé par l'équipe dans un souci de partager et de communiquer ses ressentis vis-à-vis du réseau. Elle précise qu'il ne s'agit pas « de jauger » ou « de juger » mais d'intégrer, dans l'évaluation des réseaux, les ressentis des professionnel·les.

des réseaux – ce n'est pas systématique mais la proposition leur est faite quand estimé nécessaire et utile pour iels -, la tenue régulière de rencontres et le compte rendu et/ou explications qui en découlent, donnent l'opportunité aux jeunes de se familiariser avec ce paysage institutionnel.

Enfin l'équipe de ReBooster reconnaît que, de manière tout à fait fortuite, le travail de réseau, souvent initié et conduit par ses membres, permet de soulager des AS et des ASPM surchargé·es par la gestion d'un nombre très important de dossiers³⁸. Lors de la tripartite avec Tahar (cf. *supra*), l'AS du CSR confie d'ailleurs que, depuis la dernière tripartite, elle n'a pas eu l'occasion de revoir le jeune et qu'elle s'est « donc reposée totalement sur la mesure ReBooster ». Dans la même optique, les professionnel·les de ReBooster expliquent que leur rôle a pu consister à « rétablir du lien entre certain·es professionnel·les et leurs usager·ères » – dont le suivi opère selon des « modalités radicalement différentes » (Bonvin et al., 2013, p. 17) – en remettant « de l'huile dans les rouages » (FG).

5.3.6 Les difficultés rencontrées dans le case management

Tel que commenté par les professionnel·les de ReBooster, les réseaux – dont la coopération entre acteurs hétérogènes est toujours « incertaine » (Ravon & Ion, 2012, p. 78) – peuvent aussi être des lieux où émergent des tensions, notamment en raison d'un partage de tâches jugé « insuffisant ». Ces réseaux, que l'équipe peut qualifier d'inactifs, peuvent devenir des espaces énergivores mobilisant de l'énergie et de ressources qui pourraient être utilisées dans l'accompagnement des jeunes. Afin de limiter certains de ces effets, il peut arriver que deux professionnel·les participent conjointement à un réseau, pour se supporter mutuellement. À quelques occasions, un réseau a pu être considéré comme « dysfonctionnel ». Le Tableau 46 indique le degré d'activité du réseau selon l'évaluation faite par l'équipe de ReBooster. Cette dernière fait la distinction entre les réseaux au sein desquels les autres acteur·trices en présence sont jugé·es « plutôt actifs » et ceux/celles « plutôt inactifs ». Dans la grande majorité des cas – près des deux tiers – le réseau est considéré comme actif. Dans un tiers des cas, en revanche, l'équipe identifie un problème, considérant alors le réseau comme « plutôt inactif » ou « dysfonctionnel ».

³⁸ Ce nombre est de l'ordre de 80-90 dossiers par AS ; cette charge de travail implique un nombre d'entretiens dont la « fréquence ne permet pas d'assurer un accompagnement social de proximité » (Bonvin et al., 2013, p.18). Cependant, dans les CSR qui disposent d'une unité JAD, la pondération des dossiers y est différente. Comme nous explique une AS (unité JAD d'un CSR), celle-ci est amenée à suivre « 43 jeunes » en même temps. Or, la quantité de jeunes suivi·es est tout de même considérée comme trop élevée : « *J'ai 3 mois pour faire une évaluation de leur situation, au bout de 3 mois il faut qu'ils soient inscrits dans une mesure et que je puisse faire une demande de bourse pour qu'iels ne soient plus dépant·es du RI. 43 jeunes c'est beaucoup car avec ces jeunes parfois il faut être hyper réactifs. Alors qu'en ce moment, j'ai par exemple une jeune que je dois voir en urgence et je ne sais pas quand pouvoir la voir la semaine prochaine ! Je vais la recevoir mais cela va être tendu... niveau planning* » (obs. tripartite T.).

Tableau 46 : Évaluation du degré d'activité des réseaux (n=34)

	Fréquence	%
Plutôt actif	21	61,8%
Plutôt inactif	13	38,2%
Total	34	100,0%

Le « dysfonctionnement » peut avant tout être lié à la difficulté à établir avec certain·es AS un lien solide, avec des échanges fréquents et réguliers. Les CM de ReBooster évoquent à ce propos le cas de certain·es AS dont iels attendent des nouvelles, mais qui « disparaissent » (p. ex. de Martin : obs. colloque).

De plus, le « dysfonctionnement » est aussi à mettre en lien avec une difficile mise en mouvement du réseau autour du jeune. Or, si cette mise en mouvement du réseau n'a pas lieu, l'équipe peut ressentir un sentiment d'impuissance avec un risque d'épuisement (« On se sent démunis » ; obs. colloque) ou même de frustration, d'autant plus si le lien avec le/la jeune est fragile ou a pris du temps à se tisser et que l'équipe de ReBooster compte sur la réactivité du réseau pour conserver ou renforcer ce lien. Cette absence de réactivité a d'ailleurs contribué à l'annulation de l'entrée en thérapeutique de 3 jeunes qui ont tout·es changé d'avis avant que le réseau ne puisse acter leur décision. Concernant l'activation du réseau, les CM remarquent qu'une différence existe entre les mineur·es et les majeur·es, à savoir que pour ces dernier·ères rien ne peut être activé sans leur accord, alors que pour les mineur·es, les CM peuvent prendre les devants, se renseigner, anticiper quelques options auprès des acteur·trices – mode d'action qui peut, par la suite, accélérer certaines démarches (FG).

Un des autres éléments clés permettant d'éviter des formes de dysfonctionnement est la coordination. Comme le fait valoir un·e membre de l'équipe, le travail de réseau requiert « du temps et de l'attention » afin de s'assurer que les acteur·trices vont dans la même direction, au risque de devoir composer avec des « discours contradictoires » (séance, présentation volet 2) au vu des missions ou compétences parfois « antagonistes des acteurs hétérogènes » composant les réseaux (Ravon & Ion, 2012, p. 78). Un·e CM nous confie, par exemple, les difficultés rencontrées par l'équipe lors de la coordination du réseau à l'œuvre autour de Nour (jeune majeure). Si, dans un premier temps, la coordination entre les différent·es acteur·trices semblait fluide, celle-ci est ensuite perturbée par l'arrivée d'un nouvel acteur (le médecin généraliste) :

« On a fait, je trouve, un magnifique travail avec une assistante sociale, une infirmière psy de [l'institution] Ressort et nous concernant une jeune femme qui a des phobies sociales, qui a de graves troubles alimentaires, de graves automutilations, probablement polytraumatisée, etc. [...] C'était long. C'était difficile pour l'amener à accepter de démarrer une thérapie et d'entrer dans un foyer spécialisé. Et en fait, apparaît soudainement, orienté par la famille, un médecin généraliste » (séance de travail, présentation volet 2).

Le médecin a, en effet, proposé une autre organisation, avec un studio dans le quartier de la jeune, non loin de sa famille qualifiée de « dysfonctionnelle » par les professionnel·les du réseau ayant travaillé ensemble. La CM nous explique : « Pour l'assistante sociale, le service psy et nous, c'est rude là parce qu'il va falloir remailler toute une histoire ! » (séance, 06/24).

Si cet événement est perçu comme un fait courant, il n'en demeure pas moins qu'il implique de prendre à nouveau du temps pour traiter une situation qui avait d'ores et déjà été réfléchie.

Une autre difficulté mentionnée par l'équipe de ReBooster concerne spécifiquement la collaboration autour de la prise en charge médicale de certain·es jeunes. L'équipe explique qu'elle peut avoir le sentiment que son point de vue n'est pas écouté par le corps médical. Dans certaines situations, les CM peuvent considérer qu'une forme de mise en danger est imminente mais regrettent des prises de décision jugées trop tardives, voire l'absence d'une réponse médicale. De fait, l'équipe signale l'existence de dissonances entre sa perception d'une urgence médicale, nourrie de ses relations quotidiennes avec les jeunes, et celle des professionnel·les de santé privé·es de cette proximité. Il résulte de ce type d'expérience, l'idée que certaines problématiques ne sont pas véritablement prises en charge par d'autres professionnalités qui seraient pourtant compétentes dans leur domaine respectif. Ceci peut provoquer un sentiment d'impuissance et de frustration, car les CM de ReBooster ont l'impression de saisir les problématiques que les jeunes rencontrent, mais que leur point de vue n'est pas entendu par des professionnel·les du soin dont l'autorité en matière de décision médicale semble faire foi.

Pour clore sur les dysfonctionnements, il convient de souligner que les professionnel·les de ReBooster interprètent ces difficultés de collaboration comme une « question politique », à mettre en lien avec le fait de coaliser « plusieurs institutions, plusieurs corps de métier, plusieurs cultures professionnelles, plusieurs postures » (FG). Cette remarque, qui mérite toutefois d'être nuancée à la lumière des faits et des exemples prouvant le contraire, témoigne de la difficulté (avérée et/ou ressentie) de travailler en réseau pour les professionnel·les engagé·es auprès des jeunes.

Malgré la complexité et les difficultés (avérées ou ressenties) que ce travail de réseau génère, ce volet du travail des CM de ReBooster demeure un véritable atout de ce dispositif. Avec pour logique « la lutte contre les cloisonnements disciplinaires » (Ravon & Ion, 2012, p. 77), il permet notamment de sortir d'une prise en charge séquentielle de l'insertion au profit d'un accompagnement véritablement global en agissant, de manière simultanée, sur l'ensemble des empêchements à l'insertion socio-professionnelle auxquels les jeunes se heurtent. En amenant les acteur·trices autour de la même table et en les invitant à prendre « chacun sa responsabilité » (FG), le dispositif ReBooster révèle l'importance de l'action collective, relativisant la responsabilité individuelle qui pèse sur chaque jeune accompagné·e.

6 L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES : DE LA DÉMARCHE D'OUTREACH À LA REMISE EN ACTIVITÉ

Dans ce chapitre nous détaillerons l'implémentation concrète des activités imaginées lors de la conception du projet. Ce chapitre est structuré en miroir des trois grands moments – plus ou moins consécutifs –, qui composent l'accompagnement réalisé par l'équipe de ReBooster. Premièrement nous montrerons comment la démarche d'*outreach* permet à l'équipe de tisser des liens avec les jeunes ; deuxièmement, nous expliciterons en quoi le travail d'anamnèse globale approfondie accompli par les CM aide à appréhender la situation singulière de chaque jeune ; et troisièmement, nous décrivons les manières d'être et d'agir des CM afin d'instaurer un suivi individuel et sur mesure. Les éléments présentés sont principalement issus des récits de pratique partagés par les CM lors du *focus group* ainsi que des observations réalisées par l'équipe de recherche dans différents contextes (colloque d'équipe, ateliers « bois » et « cuisine », démarche d'*outreach* ainsi que 2 rencontres tripartites).

6.1 La démarche d'*outreach* ou comment tisser des liens

Le premier objectif de tout travail d'accompagnement vise à créer du lien avec les jeunes orienté·es vers ReBooster, afin de permettre l'avènement d'un changement ; la coordinatrice du projet explique : « Cette étape de la constitution du lien [...] c'est vraiment un défi de premier ordre. Parce que si on n'arrive pas à avoir cette accroche-là, ça ne sert à rien » (en. 12/23).

Cet accompagnement englobe plusieurs activités dont la démarche d'*outreach* : celle-ci consiste notamment dans un accompagnement qui se veut « mobile » selon une logique de l'« aller vers » le public ciblé, afin de rompre avec une logique dite de guichet en intervenant « hors-les-murs » (Parisse & Porte, 2022). Cette façon d'agir est considérée comme propice à la création de lien puisque le déplacement physique s'accompagne d'un changement de posture marquée, entre autres, par le non-jugement et l'ouverture vis-à-vis d'autrui (Ibid.). En d'autres termes, l'accompagnement « mobile » consiste à instaurer un « cadre d'interaction souple » (Rothé, 2010) au sein duquel les jeunes se sentent suffisamment en confiance pour accepter de rencontrer les professionnel·les. Pour l'équipe, cette manière de procéder implique notamment de mener des entretiens de suivi dans des lieux choisis par les jeunes. Par exemple, David a décidé de rencontrer les CM dans un salon de thé proche du domicile familial où il vit avec ses parents, mais au sein duquel il ne « laisse pas l'équipe rentrer » (obs. *outreach*). Pour Nour, également réfractaire à la venue d'un·e membre de l'équipe chez elle, mais qui ne peut sortir de son appartement, la cage d'escalier devient un lieu de rencontre. Pour Clark, c'est plutôt l'aspect financier qui détermine le lieu de rendez-vous, à savoir Lausanne où elle vit, afin de lui éviter les dépenses de train jusqu'à Morges (obs. tripartite C.).

La démarche d'*outreach* permet aussi d'accompagner les jeunes en voiture ou de prendre des transports en commun avec iels pour se rendre à des rendez-vous, par exemple médicaux ou légaux. Comme pour toutes démarches de ce type, la présence d'un·e CM dépend de la volonté des jeunes. Ainsi, un·e CM propose à Clark de se joindre à elle lors d'un rdv médical,

car en plus du stress occasionné par cette consultation, elle doit, en parallèle, réaliser de nombreuses démarches administratives.

Observation tripartite avec Clark

CM : Tu as un RDV médical. On propose de t'accompagner en soutien : on n'est pas médecin mais on peut débriefer le 18.07....

C : J'ai pris la photo du RDV, donc c'est à 10h00.

C : (Au CM) vous pourrez être présent·es dans la salle (de consultation médicale) ?

CM : C'est toi qui vois, qui choisis.

C. : Ça me dérange pas.

CM : Ça nous permet un soutien, où tu as quelqu'un pour débriefer...

Cette démarche présente un important avantage : en accompagnant les jeunes à des rendez-vous pour lesquels ils ont des appréhensions particulières, les CM parviennent à renforcer le lien de confiance avec ceux/celles-ci, voire, parfois, à se rapprocher de certain·es jeunes avec qui ce lien est plus difficile à établir. C'est le cas de Jules qui, selon l'équipe, commence à créer un lien de confiance avec l'une des CM après que celle-ci l'a amené à un RDV médical. Par ailleurs, les trajets en voiture ou un transport en commun que cette démarche implique permettent aux CM de discuter avec les jeunes de manière plus informelle que dans un bureau. Ces interactions sont appréciées par certain·es jeunes, comme Noah. Lors de l'entretien sociologique, celui-ci nous confie :

« Quand j'étais allé avec elle (une CM), sur le trajet, elle me parlait beaucoup, elle me parlait de trucs cool. Enfin voilà (rire). C'est agréable de parler avec eux (les CM) ».

Enfin, l'équipe peut également se déplacer dans les lieux d'hébergement des jeunes pour les y rencontrer. Dans le cadre de ces visites, CM et jeunes peuvent faire le point sur la gestion de l'appartement (p. ex. rangement, propreté, suivi du courrier ; en. avec Baptiste et obs. *outreach*). En outre, ces visites sont l'occasion pour les professionnel·les de glaner des informations en échangeant avec les gestionnaires de ces lieux qui, *in fine*, font partie du tissage qui se crée autour des jeunes.

La démarche d'*outreach* prend aussi d'autres formes dans le champ du virtuel. Aux déplacements physiques multiples, s'ajoutent des messages réguliers par WhatsApp et des appels téléphoniques pour tisser et/ou garder le lien avec les jeunes entre les entretiens de suivis.

Interrogé·es au sujet de ces modes d'entrée en lien, les professionnel·les considèrent qu'il faut « s'adapter », « se réadapter et se redéplacer », « changer de stratégie pour les [les jeunes] attraper au maximum » (FG). Comme exposé dans le chapitre 4, tout·es les inscrit·es sont sans emploi ni formation, la plupart a un tissu familial existant mais jugé peu ou pas soutenant (certain·es jeunes ont été placé·es en foyer en tant que mineur·es), et certain·es expérimentent des situations de vie précaires en raison de leurs conditions administratives et/ou médicales. Quelles que soient ces situations, la pratique de l'*outreach* et l'accompagnement mobile rendent possible la création d'un lien (Ravon & Ion, 2012) et la construction d'une relation de confiance avec des jeunes qui ont plutôt une attitude méfiaante à l'égard des adultes. Ces manières d'être et d'agir favorisent ainsi l'instauration d'une

« proximité familière » entre les jeunes et l'équipe (Breviglieri, 2005, p. 224 et p. 228) – créant un environnement propice à l'accompagnement visé. Tel que commenté dans la littérature et analysé à partir des échanges avec les CM, il s'agit non seulement de travailler ailleurs (que dans les bureaux de ReBooster), mais aussi de travailler autrement, en s'appuyant sur le décentrement induit par les déplacements (Parisse & Porte, 2022). L'exemple de Nour – jeune souffrant d'une forte phobie sociale – est en ce sens révélateur. Après de nombreux RDV réalisés en bas de chez elle ou dans la cage d'escalier de son immeuble, cette jeune femme parvient enfin à se déplacer en train de Lausanne à Morges pour se rendre dans les locaux de ReBooster. Ce premier déplacement de la jeune est valorisé par les CM, qui la félicitent pour ce premier pas vers l'extérieur. La jeune fréquente ensuite de plus en plus régulièrement les locaux de ReBooster et l'équipe peut désormais envisager avec elle une remise en activité dans le cadre d'un atelier. Dans un dispositif plus « classique » cette étape de la création des conditions de participation aurait été moins soignée, aboutissant probablement à une nouvelle expérience d'échec malgré l'adéquation entre la mesure proposée et les possibilités de la jeune femme.

Néanmoins, ces pratiques génèrent des difficultés. Elles sont en effet jugées chronophages et énergivores par les professionnel·les. Les déplacements impliquent de multiples allers-retours quotidiens à l'échelle du canton de Vaud, à l'instar des trajets réalisés lors de l'observation *d'outreach*. Ces déplacements, répartis entre tous les membres de l'équipe, sont faits pour parfois justes quelques minutes d'entretien. Le *ratio* entre temps investi et temps réel de rencontre peut rendre ces pratiques « lourdes et pesantes » (obs. *outreach*), notamment lorsqu'elles se soldent par des annulations de dernière minute. Si les professionnel·les gardent toujours une posture compréhensive face à ces annulations, iels nous font néanmoins part des craintes que celles-ci suscitent, car, synonymes d'éloignement éventuel des jeunes, elles renvoient à la fragilité du lien qui se tisse. En outre, le temps dépensé en vain aurait pu être mis à profit pour un rendez-vous avec un autre jeune.

6.2 L'anamnèse globale ou comment comprendre la singularité de chaque jeune

Dès lors qu'un lien entre les CM et un·e jeune est tissé, ou en cours de tissage, l'équipe peut envisager comprendre la situation de vie de la/du jeune en question. Commence alors une autre étape clé dans la stratégie d'accompagnement de ReBooster, à savoir l'anamnèse globale approfondie. Elle correspond à la mise à plat de la situation de vie des jeunes. Elle permet d'identifier les divers blocages (éducatif, médical, juridique, etc.) qui ont pu entraver leur insertion socio-professionnelle jusqu'à présent, tout en repérant les ressources favorables au dépassement de ces difficultés. Dans le paysage actuel des mesures proposées aux jeunes en situation précaire, le travail d'anamnèse mené par ReBooster est l'un des véritables atouts de ce programme.

La force des anamnèses produites par ReBooster réside dans l'identification, rendue possible par des contacts réguliers, de problématiques qui n'ont souvent pas été détectées avant l'entrée dans le dispositif. D'après les professionnel·les de ReBooster, deux raisons principales peuvent expliquer ce phénomène.

Premièrement, les stratégies et modalités du dispositif offrent aux membres de l'équipe des ressources (temps, compétences complémentaires et regards croisés internes et externes via le travail de réseaux) et un contexte de travail (l'aller-vers les jeunes et l'accueil ouvert) inaccessibles aux assistant·es sociaux·les des CSR. À titre d'exemple, s'agissant du temps à disposition au quotidien, une assistante sociale explique, lors d'une tripartite ayant lieu un jeudi, qu'elle doit « voir une jeune en urgence » mais ne sait pas « quand la voir la semaine prochaine », ajoutant que « cela va être tendu niveau planning » (obs. tripartite T.). Il apparaît qu'en raison des circonstances et moyens à dispositions, l'accompagnement fourni dans ces institutions est moins intense et les anamnèses vraisemblablement moins approfondies.

Deuxièmement, les CM constatent l'existence d'un décalage temporel entre le moment de l'orientation vers ReBooster et la (re)connaissance, par les jeunes iels-mêmes, des épreuves qu'ils ont pu ou peuvent traverser. Le temps long proposé dans le cadre de l'accompagnement par ReBooster, mais aussi le nombre de suivis par professionnel·les³⁹, apparaissent alors être un avantage afin de leur donner la possibilité de mettre en mots ces expériences de vie sinueuses. Sur ce sujet, alors que ReBooster propose des contrats de 6 mois (renouvelables une fois), l'assistante sociale citée précédemment, indique qu'elle dispose de « trois mois pour faire une évaluation de leur [jeunes FORJAD] situation, au bout de 3 mois il faut qu'ils soient inscrits dans une mesure et que je puisse faire une demande de bourse pour qu'ils ne soient plus dépendant·es du RI » (obs. tripartite T.).

En outre, l'équipe souligne que le temps long favorise l'observation de l'évolution des situations des jeunes et de l'éventuelle émergence de problématiques nouvelles. Pour ces professionnel·les « du proche » (Ravon & Ion, 2012, pp. 81-82), leur présence au plus près des contextes de vie des jeunes ainsi que l'intensité du suivi, donnent à voir la manière dont des problématiques, jusqu'alors inconnues, peuvent se cumuler aux difficultés déjà présentes à l'entrée dans le programme. De telles modalités d'accompagnement sont ainsi considérées par les CM comme favorables à une compréhension articulée et complète des obstacles auxquels les jeunes font face.

À titre d'exemple, citons la situation de Jules, orienté en vue d'un projet d'insertion professionnelle et dont l'anamnèse (transmise par l'AS) mentionne un trouble du déficit de l'attention. Au fil de l'accompagnement, l'équipe constate la survenue d'autres problématiques. Il apparaît que son couple est jugé « dysfonctionnel » par les CM et qu'il a des difficultés à « poser des limites » envers sa compagne. Ce fonctionnement a résulté d'une mise en danger de soi, avec l'intervention de l'équipe alors qu'il venait de se blesser physiquement. Un processus similaire a été vécu avec Stéphane, également orienté avec une demande de « projet d'insertion », et dont l'anamnèse fournie par l'AS indique « qu'autre chose est à trouver ». Progressivement, des problématiques importantes de santé mentale se sont révélées, notamment des crises d'angoisse à répétition (obs. colloque). À cela s'est également ajoutée une affaire judiciaire avec une convocation au tribunal pour jugement, en raison d'actes de violences commis par Stéphane (obs. colloque).

³⁹ Ce nombre est de l'ordre de 15 participant·es pour un·e professionnel·le. Bien que ce ratio permette déjà un travail plus intensif que dans les CSR – où chaque AS suit de 80 à 90 dossiers (Bonvin *et al.* 2013, p. 18) voire une quarantaine de dossiers dans les unités JAD (obs. tripartite T.) – il se révèle néanmoins insuffisant au vu notamment de l'important travail d'*outreach* et d'anamnèse globale réalisé par l'équipe de ReBooster.

La pertinence de ces modalités d'accompagnement, au vu de ce qu'elles favorisent en termes de suivi, est cependant entravée par certains éléments pouvant, à long terme, mettre en péril ces manières inédites de fonctionner.

L'anamnèse produite par les AS est souvent considérée par les CM comme « lacunaire », car à plusieurs reprises, des problèmes de santé, d'insalubrité de logement ou de consommation de produits stupéfiants n'ont pas été détectés. L'équipe de ReBooster estime que dans ces cas – nombreux –, « il y a quand même un grand écart entre la situation de la personne et la demande qui émane d'on ne sait qui. » (FG). Selon elle, ce décalage peut créer une discordance entre les attentes formulées par les CSR et la réalisation concrète d'un projet en adéquation avec la situation réelle des jeunes. Cette dynamique pourrait porter préjudice au dispositif en concluant, à tort, qu'"il n'accomplit pas ce qui est souhaité.

Il importe également de pointer un processus d'orientation qualifié d'« indécis » par les CM, mais qui est à mettre en lien avec la nature expérimentale de cette première année de projet. L'équipe a en effet l'impression qu'en raison des critères peu restrictifs initialement énoncés, les AS ont eu tendance à orienter vers ReBooster toutes les situations qu'ils n'arrivaient plus à gérer. Les CM ont alors accompagné des jeunes pris·es dans des situations jugées « lourdes » (FG). Par exemple, iels expliquent être parfois amené·es à rapidement réorienter des jeunes vers des services de santé, alors que selon iels, les AS auraient pu se charger de cette procédure précédemment. Ainsi, du fait des multiples empêchements invisibilisés lors de l'orientation, certain·es jeunes ne peuvent, du point de vue des professionnel·les, répondre au minimum attendu par ReBooster, c'est-à-dire « être en lien » avec l'équipe en étant au minimum présent·es à un rendez-vous par semaine ou accessibles pour un entretien téléphonique, également hebdomadaire (FG).

Enfin, pour les professionnel·les, un autre élément fait obstacle à la réalisation optimale d'une anamnèse globale et approfondie, à savoir la perte d'informations entre les services, notamment s'agissant des jeunes mineur·es en transition. Les CM peuvent ainsi être amené·es à s'engager dans un travail qu'ils qualifient d'« archéologie » sur la vie de ces jeunes (FG). En plus du temps qu'il requiert, les CM indiquent que ce travail est en partie possible via la mobilisation des réseaux personnels et expériences professionnelles préalables. Ainsi, l'accès à des données biographiques, pourtant parfois considérées « centrales » dans les parcours de vie des jeunes, dépend de paramètres aléatoires, révélant le caractère hasardeux du processus, ou du moins non-systématisé. Par exemple, le placement d'un jeune en foyer alors qu'il était mineur a été révélé par l'un·e des CM qui l'avait connu dans ce contexte ; mais ce fait était visiblement ignoré de l'AS chargé·e de son suivi. Bien que la méconnaissance de ce fait puisse être la conséquence du principe du secret professionnel, l'équipe regrette cette perte d'informations, jugeant qu'elle peut péjorer l'accompagnement mené.

6.3 L'instauration d'un accompagnement individuel et sur mesure

Le troisième grand moment constitutif de l'accompagnement des jeunes correspond au déploiement d'activités individuelles élaborées en fonction de la situation de chaque jeune orienté·e vers ReBooster et des souhaits de ce dernier·ère. Tel que détaillé par la suite, les activités couvrent plusieurs domaines : le soutien en gestion financière et administrative, le conseil en insertion professionnelle et la remise en activité.

6.3.1 Atouts et limites de cette démarche

Selon le profil des jeunes, et le temps requis pour tisser des liens et/ou clarifier leur situation, certains domaines sont prioritaires et d'autres secondaires, voire insignifiants. Cet assemblage, toujours spécifique à chaque jeune, est le résultat de l'approche individuelle et sur mesure poursuivie.

L'individualisation de l'accompagnement s'applique aussi au rythme du suivi. Si la fréquence minimale des rencontres est de l'ordre d'un contact hebdomadaire, celle-ci peut toutefois être plus conséquente et équivaloir à plusieurs entrevues par semaine selon les besoins des jeunes.

Pour chacun·e de ces jeunes, des prestations sur mesure et des solutions adaptées sont donc recherchées et proposées par les CM, avec pour principe cardinal le respect des envies des jeunes. Les CM jugent ce fonctionnement nécessaire afin de lever ce qu'iels considèrent comme des empêchements – à l'insertion, à la reprise de rythme, ou à d'autres objectifs – détectés lors de l'*outreach* et de l'anamnèse globale approfondie. Par exemple, un système de garde est recherché afin que Marie, jeune maman seule avec son enfant, puisse être disponible pour participer à des activités favorables à une reprise de rythme, à l'apprentissage de compétences et/ou à la découverte d'un nouveau domaine professionnel (obs. colloque). Face aux problèmes psychologiques importants d'un jeune, l'équipe procède à des ajustements personnalisés, en lui offrant la possibilité d'adapter les horaires et de négocier ses absences. L'approche sur mesure peut aussi correspondre au fait de proposer un sport collectif à une jeune critique à l'égard de la dynamique de l'atelier « vélo » qu'elle juge « trop individuelle » (propos rapportés par les CM de ReBooster : obs. colloque), compromettant son investissement dans le dispositif. En s'appuyant sur les souhaits de formation et de découverte professionnelle formulés par les jeunes, l'équipe vise à garantir qu'iels restent motivé·es et actif·ives dans le dispositif et, si besoin, qu'iels réajustent leur projet.

Quelques atouts de cette démarche

Cette manière d'opérer donne aux CM la possibilité de mettre en œuvre le travail jugé indispensable pour mener à bien leur mission d'accompagnement socio-professionnel. Premièrement, ce fonctionnement rend possible la conception de projets personnalisés, réellement adaptés aux besoins et envies de chaque jeune. Les professionnel·les considèrent que cette démarche laisse présager d'une meilleure accroche au dispositif (en. 12/23). Deuxièmement, la conjonction d'une approche sur mesure et intensive permet de sortir d'une standardisation de l'accompagnement et d'une démarche séquentielle de l'insertion à l'œuvre

dans nombre d'autres dispositifs (Duvoux & Vezinat, 2022; Lima, 2020). Un traitement simultané des différents empêchements devient réalisable et se traduit par une approche dite globale de l'insertion, qui aspire à prendre en compte l'« ensemble des dimensions qui déterminent la trajectoire du jeune », par exemple les problèmes de santé, de logement et familiaux (Bonvin et al., 2012, p. 8). La volonté de sortir d'une démarche séquentielle de l'insertion est au fondement du concept même de ReBooster et est ainsi explicitée par la Direction :

« Dans toutes les autres structures, on est beaucoup dans le séquentiel. Tu as une étape n° 1, quand tu as passé l'étape n° 1, tu vas à l'étape n° 2. Et, si tu as loupé l'étape n° 2, tu la recommences » (en. 12/23).

Néanmoins, du fait de certaines limites expérimentées par l'équipe, les atouts de ce type d'accompagnement méritent d'être nuancés. Si quelques-uns de ces freins sont circonstancielles – inhérents au public-cible et au fonctionnement entre les services partenaires -, d'autres sont structurels et administratifs et façonnent le travail de l'équipe sans qu'elle puisse avoir prise sur ces derniers.

Des freins circonstanciels

La première limite est relative à la prédominance des problématiques psychologiques et/ou psychiatriques au sein de la population orientée vers ReBooster. Évoqués précédemment au travers d'exemples de situations, ces problèmes constituent souvent une entrave à l'accompagnement socio-éducatif. L'équipe s'interroge alors sur les façons de tisser et maintenir le lien avec ces jeunes. Dès lors, le travail d'accompagnement se concentre sur l'accès à un suivi psychiatrique ou psychologique, à défaut de travailler sur l'insertion via la reprise de rythme et la définition d'un projet personnel ou professionnel. Mais face à un système de santé saturé, rendant compliqué l'accès à des soins hospitaliers et/ou ambulatoires, les situations des jeunes accompagné·es ne sont pas toujours jugées urgentes par le corps médical. Les CM évoquent à ce propos le cas de Stéphane, jeune pris par des crises d'angoisse, ou de Nour qui se mutile. En l'absence de pensées suicidaires, une hospitalisation n'a pas été envisagée par le personnel hospitalier consulté, mais l'équipe pointe néanmoins que, dans ces cas, un travail socio-éducatif est jugé « quasi impossible » (obs. *outreach*).

La deuxième limite à la mise en œuvre de l'accompagnement visé, a trait aux conditions de logement des jeunes. Lors de démarches d'*outreach*, les professionnel·les ont pu découvrir des appartements avec des cafards, des punaises de lit, des moisissures, des espaces de vie avec les toilettes sur le palier, sans accès à une cuisine, ou encore des jeunes cantonné·es dans des garages ou vivant dans des lieux au sein desquels des « traumas » ont visiblement été vécus. Dans de tels cas, la priorité des CM devient alors l'amélioration des conditions matérielles d'existence quotidiennes des jeunes, donnant le sentiment à l'équipe de mettre au second plan le travail sur le lien et les projets relatifs à l'insertion socio-professionnelle. Dans certains cas, les urgences occupent également le haut de la liste des activités, notamment lorsque certain·es jeunes n'ont pas de solutions de logement à la sortie des foyers à leur majorité, ou que les parents de mineur·es doivent être hospitalisé·es. Mais l'état du marché du logement, saturé également, rend la tâche difficile pour l'équipe. Lorsqu'elle le peut, et si pertinent à la lumière de la situation des jeunes majeur·es, elle essaie de les placer dans des logements autonomes, afin de les amener vers une certaine autonomie. Toutefois l'offre est

restreinte car insuffisante et il est parfois difficile de trouver des logements qui correspondent aux barèmes de l'aide sociale. En outre, pour certain·es jeunes, ces logements autonomes ne sont pas une solution envisageable, notamment en raison de problèmes de santé mentale reportés ci-dessus. L'équipe tente alors de proposer une entrée en foyer, mais ces derniers sont aussi souvent saturés. Quant aux jeunes mineur·es, si un placement en foyer apparaît comme une solution, elle n'est pas toujours possible car l'offre n'est également pas à la hauteur des besoins (DGEJ, 2024).

La troisième limite identifiée par l'équipe, également en lien avec les caractéristiques du public accompagné, est l'instabilité constatée relative aux situations des jeunes. Parfois, le cumul des obstacles dans leur parcours de vie apparaît tel que les CM font face à plusieurs urgences en même temps, avec l'impression, par moments, de faire un travail qu'iels qualifient de « service d'urgence ». Alors même qu'iels cherchent à se démarquer de ce type de service, leur manière de procéder implique une forte réactivité, les conduisant régulièrement à devoir gérer des impératifs divers et des imprévus. Mais iels rappellent à plusieurs reprises que ReBooster n'a pas cette vocation.

Tel qu'énoncé précédemment, une partie des obstacles rencontrés est attribuable au caractère novateur du dispositif ainsi qu'au public accueilli. Mais il convient également de souligner que certaines difficultés perçues par les CM résultent, selon iels, du fonctionnement avec les partenaires externes à la Fondation du Relais – mettant au jour la nécessité de mener des modifications au-delà de l'organisation interne de ReBooster.

C'est en particulier le cas en ce qui concerne la personnalisation de l'accompagnement. Cette approche implique que certaines activités n'auront pas été prévues en amont du processus d'orientation vers ReBooster. Or, les implications budgétaires, si elles ne sont pas conséquentes en termes de chiffres, requièrent des vérifications et des ajustements auprès des partenaires, apparaissant telle « une perte de temps » comparativement aux priorités dictées par le terrain (FG). La question se pose, par exemple, pour engager un répétiteur afin de faire le point sur les acquis scolaires d'une jeune. La lenteur rapportée concerne principalement les CSR dont le fonctionnement est jugé « trop hiérarchique », et au sein duquel, d'après les CM, « les AS ne peuvent plus prendre de décision » (FG). Ce mode de fonctionnement est perçu comme un obstacle au regard des urgences et du souci de réactivité et d'intensité visé par ReBooster.

Par ailleurs, si certains freins constatés sont certes inhérents au profil du public cible, au mode de fonctionnement entre les services et à des éléments structurels, tels que la saturation des places dans les hôpitaux ou les foyers de vie, d'autres obstacles sont les conséquences de difficultés administratives et légales.

L'absence de statut légal reconnu

Lors de l'accompagnement des jeunes, l'équipe a été confrontée à des impasses juridico-administratives qui peuvent affecter certain·es jeunes sans statut légal reconnu ou avec des statuts précaires. De telles situations aboutissent parfois à l'exclusion de certaines mesures (Bolzman, Felder & Fernandez, 2020) ou à l'impossibilité de bénéficier de certaines aides financières (FG). Dans ce contexte, les CM de ReBooster estiment délicat de proposer aux jeunes concerné·es un véritable accompagnement socio-éducatif car les possibilités de financer des mesures ou des activités sont extrêmement réduites.

C'est par exemple le cas pour la mobilisation des ateliers du Relais en faveur de mineur·es se trouvant à l'aide d'urgence ou dans une situation administrative précaire (permis N). En effet, si la rémunération perçue pour le travail en atelier dépasse 500 CHF par mois, elle peut avoir un impact sur d'autres aides et affecter ainsi la situation financière familiale (avec une éventuelle perte de revenu). En outre, si ces jeunes ont le droit de travailler, il faut néanmoins que le Service de l'emploi reçoive un formulaire spécifique (n° 1350) de la part de l'employeur et qu'il donne ensuite son autorisation pour qu'iels travaillent⁴⁰. Si cette procédure concerne les emplois sur le marché du travail primaire, l'équipe de ReBooster s'interroge sur l'application de ces règles aux ateliers. Bien que ces derniers soient « une mesure » d'insertion, mis en œuvre dans un « environnement protégé » (obs. colloque), la mobilisation des ateliers constitue un risque pour les jeunes y travaillant qui pourraient être pénalisé·es dans le cadre de leur demande de permis de séjour. Ces difficultés juridico-administratives dépassent certes le dispositif étudié et l'équipe de ReBooster a déjà rencontré le service juridique de la DGEJ afin de résoudre ces obstacles. En juin 2023, la recherche de solutions était en cours, comme l'explique la Direction du Relais :

« On a pu rencontrer la responsable du service juridique de la DGEJ [...] On a pu faire remonter des problématiques. On a un nombre de situations qui sont évidemment dans une zone grise, où personne n'a fait faux, personne ne fait juste non plus. On essaie de trouver des solutions qui puissent ne pas péjorer par la suite ces personnes dans l'obtention d'un permis par exemple » (séance, présentation volet 2)

On voit donc ici qu'une série de problématiques conditionne l'accompagnement socio-éducatif sans être pour autant du ressort direct de ReBooster.

La transition mineur·e-majeur·e

Un dernier élément, certes structurel mais également conceptuel, car impensé lors de la conceptualisation du projet, concerne plus spécifiquement les jeunes orienté·es vers ReBooster par les ASPM de la DGEJ. La Direction en charge de la protection des mineur·es souligne que lorsqu'iels deviennent majeur·es, certain·es jeunes peuvent avoir besoin de s'inscrire au CSR (notamment pour des raisons financières) tout en souhaitant poursuivre au sein de ReBooster « parce qu'il y a un lien, il y a quelque chose qui est déjà fait » en termes d'accompagnement (en. direction DGEJ). Mais la DGEJ explique que, dans ces cas de figure, elle n'est plus en mesure de financer les places de ces jeunes désormais inscrit·es au CSR. Elle estime alors « logique » que le CSR assure la continuité du suivi au sein de ReBooster en maintenant l'orientation et en finançant l'inscription des jeunes concerné·es. Sur ce point,

⁴⁰ Dans l'État de Vaud « Les requérant·es d'asile (permis N) ne peuvent exercer d'activité lucrative [travailler] tant qu'iels ou elles sont hébergé·es dans un Centre fédéral pour requérant d'asile (CFA). Ensuite, ils et elles sont autorisé·es à travailler sous réserve de l'approbation des conditions d'engagement par les autorités cantonales compétentes [autorisation donnée par la Direction générale de l'emploi et du marché du travail, DGEM] ». Pour d'autres types de permis (permis B réfugié, permis F et permis F réfugié), en revanche, la procédure a été allégée : « Depuis le 1^{er} janvier 2019, les personnes qui ont obtenu l'asile en Suisse ou y ont été admises provisoirement, peuvent exercer une activité lucrative dépendante ou indépendante et changer d'emploi et de profession, à la condition que cette activité ait été annoncée auprès des autorités à l'aide du même formulaire. Le législateur a en effet considéré qu'il était nécessaire d'éliminer les obstacles administratifs à leur accès au marché du travail et de remplacer l'ancienne procédure d'autorisation par une simple annonce de leur activité » (cf. <https://www.vd.ch/population/population-etrangere/asile/emploi-permis-n-permis-f-/f-refugies-permis-s-et-permis-b-refugies>, consulté le 26/09/24 à 12h).

la DGEJ considère « qu'il aurait fallu faire 15 places DGEJ et 30 places DIRIS ». Mais là encore, l'équipe de ReBooster, en collaboration avec les deux institutions concernées, participe à la création de solutions administratives pour permettre d'accompagner au mieux les jeunes orienté·es vers le dispositif ; ce fut par exemple le cas d'une jeune orpheline pour qui la mise en place d'une COJAD lui a permis de garder ses rentes et allocations et ne pas vivre dans une grande précarité.

6.3.2 Soutien en gestion financière et administrative

L'une des dimensions de l'accompagnement individuel et sur mesure proposé aux jeunes concerne la gestion administrative et financière, pour qu'iels puissent, à termes, devenir autonomes dans ce type de démarches, et recourir, si nécessaire, aux prestations sociales auxquelles iels ont droit. En effet, face à la multiplicité et à la complexité des dispositifs qui leur sont potentiellement destinés, les jeunes peuvent parfois ne pas bien comprendre à quoi iels peuvent prétendre. Par conséquent, comme constaté aussi par d'autres travaux (Couronné & Sarfati, 2022, p. 55), iels « ne sont pas nécessairement incitées à faire valoir leurs droits » car la « multiplicité » et l'« illisibilité » des dispositifs peut favoriser un phénomène de « non-recours [...] plus particulièrement sur les publics juvéniles » (*Ibid.*, p. 56).

Sur le plan administratif, ce soutien consiste non seulement à expliquer aux jeunes le fonctionnement de certaines aides ou du système médical, mais aussi à les accompagner concrètement dans leurs démarches. Il s'agit par exemple de les aider à déposer des demandes de bourse ou de logement, voire à régulariser leur situation administrative (demandes de permis de séjour, renouvellement des passeports).

À ce soutien en gestion administrative, s'ajoute un appui en gestion financière car, de concert avec les AS des CSR et les ASPM des ORPM, l'équipe de ReBooster estime utile d'aider les jeunes à gérer leur budget, souvent serré, et à mieux répartir leurs dépenses. Ce travail semble particulièrement central pour les jeunes suivi·es par la DGEJ qui, s'approchant de la majorité, sortiront bientôt de foyer et devront, pour la première fois, gérer seul·es de nouvelles dépenses (e. g. loyer, courses, dépenses médicales). En effet, la transition à l'âge adulte comporte nombre de défis et épreuves pour les jeunes peu qualifi·es, en particulier pour celles et ceux des classes populaires peu soutenu·es financièrement par les parents et dont un nombre important connaissent déjà des formes de surendettement et se trouvent « seul·es » et sans filets de sécurité au moment d'affronter leur prise d'indépendance (Bachmann & Rodari, 2014; Delay et al., 2019, p. 74). La démarche d'accompagnement comporte deux volets : le premier consiste à rendre les jeunes attentif·ves à la nécessité d'apprendre à gérer leur budget ; le second correspond à une orientation vers des accompagnements plus spécifiques (e. g. des curatelles). C'est le cas par exemple de Clark, jeune femme de 17 ans qui s'apprête à louer son premier appartement et à commencer un apprentissage. Face à ces changements majeurs et à des soucis d'endettement rapportés par les CM, l'équipe de ReBooster et son ASPM lui proposent une curatelle, ainsi qu'un accompagnement consacré au « développement de son autonomie » dans le cadre d'une prestation « action socio-éducative en milieu ouvert », proposée par le Relais (l'ASEMO). L'exemple de Clark est loin d'être un cas isolé ; il est, au contraire, révélateur d'une pratique

d'accompagnement récurrente chez les CM de ReBooster. Iels essaient fréquemment de mettre en place des curatelles pour les jeunes afin de prévenir des situations d'endettement voire, pour les jeunes déjà endetté·es (cf. chap. 4), de s'« assurer » qu'il n'y ait pas de dérapages ultérieurs, y compris quand iels seront sorti·es de ReBooster. Comme indiqué dans le chapitre 4, le risque d'endettement problématique est estimé quasi systématique à la transition à l'âge adulte quand les jeunes ne disposent pas du filet de sécurité offert par les parents. Les données issues du *monitoring* montrent que dans 10 cas une curatelle est ainsi tantôt proposée par l'équipe aux jeunes tantôt visée dans un avenir proche (à la sortie de la COJAD notamment). Pour un·e jeune, elle a effectivement d'ores et déjà pu être mise en place. Il importe de préciser que cet objectif d'intervention ne concerne pas uniquement les jeunes mineur·es à la transition vers la majorité, mais l'ensemble des jeunes accompagné·es vivant seul·es et ne disposant pas de soutien financier de leurs parents. Comme expliqué par un·e CM, le fait qu'il y ait un·e curateur·trice permet à l'équipe de lui déléguer en partie cet aspect central de l'accompagnement des jeunes, que les AS des CSR n'ont plus le temps de faire à cause de leur charge de travail trop conséquente (séance, 10/24). En outre, aux dires des CM, l'introduction d'une curatelle n'est jamais imposée, mais, lorsque jugée nécessaire pour le/la jeune, les professionnel·les y reviennent « à chaque entretien » afin de le/la pousser à accepter une « curatelle en volontaire » (*ibid.*). Ainsi, malgré l'opposition exprimée par Clark au départ (ASPM : « J'ai été claire avec elle, elle était contre »), le/la CM présent·e et l'ASPM réussissent à la convaincre des avantages liés à ce type d'accompagnement : la curatrice pourra l'aider à « gérer ses dépenses » et sa présence aura aussi comme effet indirect de « rassurer » son garant sur sa capacité à gérer son budget et payer son loyer (obs. tripartite C.).

Le cas des curatelles est révélateur d'une tension à laquelle sont souvent confronté·es les CM ReBooster : entre une volonté d'autonomiser les jeunes dans leurs choix et une tendance à les pousser fermement à réaliser certaines démarches, lorsqu'iels l'estiment nécessaire.

Plus généralement, dans la plupart des situations d'accompagnement en gestion administrative et/ou financière, le travail des TS s'appuie sur un engagement proactif de la part des jeunes : qu'il s'agisse des mineur·es ou des majeur·es, l'objectif est qu'iels acquièrent des compétences en faisant par iels-mêmes. Or, lorsque les jeunes sont dans l'impossibilité d'effectuer iels-mêmes certaines démarches, l'équipe de ReBooster peut les réaliser à leur place. La situation de Clark permet de documenter ce type de travail. Comme montré plus haut pour illustrer la démarche d'*outreach*, le CM lui propose non seulement de l'accompagner à un RDV médical (démarche mobile) mais aussi de la décharger de certaines tâches urgentes liées à la location d'un appartement et au début de son apprentissage (soutien administratif). Dans un premier temps, il essaie d'amener la jeune à réaliser certaines de ces démarches de manière autonome (CM : « Tu appelles *Swisscaution*. On peut le faire ensemble ou tu le fais toi seule... ? »). Dans un deuxième temps, face au stress exprimé par Clark à plusieurs reprises (« Je suis stressée, je n'arrive pas à tout faire en même temps »), le CM lui annonce qu'il accomplira cette tâche pour elle (CM : « Envoie-moi son numéro, je vais l'appeler (*la personne de swisscaution*) ! ») ; ceci contribue vraisemblablement à diminuer son niveau de stress, car la jeune femme parle plus lentement et calmement au fil de la rencontre tripartite (obs. tripartite C.).

Cette posture est en concordance avec l'approche mise en avant par le dispositif tel qu'il est conçu. En effet, ReBooster s'inscrit *a priori* dans une approche du travail social qui vise à

« autonomiser » les jeunes et à les rendre « meneurs de jeu » (en. 12/23), en insistant sur l'idée d'un « accompagnement » des destinataires et d'un « travail relationnel » (Ravon & Ion, 2012, p. 80). La Direction du Relais explique à ce propos : « *Le case manager, ce n'est pas lui qui va tout faire ; il est en charge d'accompagner la personne dans son parcours* » (en. 12/23). Dans l'histoire du travail social, la démarche d'*outreach* – telle que pensée aujourd'hui et préconisée par ReBooster -, marque d'ailleurs le passage d'un « agir sur les publics » vers un « agir avec les publics » (Laville et Salmon in Parisse & Porte, 2022).

Mais, dans certains cas, l'équipe de ReBooster peut réaliser certaines démarches « à la place » des jeunes, notamment pour celles et ceux présentant un cumul ponctuel de démarches (comme pour Clark), ou d'importants soucis de santé (comme pour Nour). Cette dernière souffre en effet d'une forte phobie sociale et de troubles de l'alimentation (boulimie), amenant les CM à la soutenir régulièrement dans différentes démarches. Iels l'accompagnent, par exemple, faire des courses selon une logique du « faire avec » la jeune, en vue d'une progressive autonomisation (Laforgue, 2009, p. 6). Lorsque jugé nécessaire, l'équipe réalise aussi certaines tâches à la place de la jeune, comme aller lui chercher des médicaments à la pharmacie, car la jeune se dit incapable de sortir de chez elle pour s'y rendre. Cet exemple montre que si l'approche de ReBooster vise le plus possible à « faire avec » les jeunes, parfois l'équipe tend à réaliser certaines tâches « à leur place » lorsqu'iels sont dans l'incapacité de faire autrement. Les professionnel·les semblent ainsi agir selon une posture de travail de *care*, visant à « prendre soin » des jeunes en les aidant à résoudre un ensemble d'empêchements à leur insertion socio-professionnelle (problématiques de santé, logement, notamment) selon une vision « holiste », qui place la « vulnérabilité et l'interdépendance entre les TS et les usager·ères au centre de l'intervention » (Ibid., p. 7).

Cette approche permet de travailler avec les jeunes sur leur capacité à demander de l'aide lorsqu'iels se sentent incapables de réaliser une démarche tout·es seul·es. Lors d'une rencontre tripartite avec Clark (17 ans), le/la CM et l'ASPM évoquent à plusieurs reprises ce point, en instant sur le fait qu'elle est désormais entourée de plusieurs professionnel·les et qu'elle doit apprendre à solliciter leur aide (CM : « On peut t'accompagner là-dedans ; il y a des professionnels autour de toi maintenant, sers-t'en pour éviter le trop plein ! » ; ASPM : « Tu dois apprendre à demander de l'aide ! [...] Prends ce qu'il y a à prendre pour te soulager ! » ; obs. tripartite C.). Tel que défendu par les éthiques du *care* (Molinier et al., 2009), il apparaît que l'existence d'un réseau d'aide (sous diverses formes) n'équivaut pas automatiquement à son usage et que les jeunes doivent (apprendre à) être proactif·ives dans la dynamique de *care* à l'œuvre entre iels et les TS.

La posture de *care* des CM permet donc de travailler sur le non-recours aux prestations sociales, en amenant ces jeunes à travailler sur leur capacité à se repérer au sein d'un réseau institutionnel complexe mais aussi à accepter les relations d'aide, prémisses d'une possibilité de prendre soin d'iels-mêmes de manière autonome. De cette manière, ReBooster permet de travailler sur deux formes du non-recours : la « non-connaissance » (lorsque « l'offre n'est pas connue ») et la « non-demande » (lorsque « l'offre est connue mais pas demandée ») (Warin, 2016, p. 3).

6.4 Un accompagnement vers l'insertion professionnelle : quels outils ?

6.4.1 Le conseil en insertion

ReBooster se base, certes, sur une conception progressive de l'insertion et considère l'insertion professionnelle comme un objectif à atteindre à moyen ou long terme. Cependant, contrairement à d'autres mesures d'insertion sociale qui ne prévoient pas du tout d'accompagnement vers une reprise de formation ou un emploi (Quercia, 2025), le dispositif ne renonce pas complètement à cet objectif. Pour ce faire, parmi les stratégies mises en œuvre, figure l'intégration d'une CM dotée spécifiquement de compétences d'accompagnement à l'insertion professionnelle. Dans sa manière d'accompagner les jeunes vers une reprise de formation ou un emploi, celle-ci adopte une démarche qui reflète très bien la conception progressive de l'insertion telle que conçue par le dispositif.

Dans un premier temps, lors des entretiens individuels avec les jeunes, l'accent est davantage mis sur le récit de soi qui est présenté comme une possibilité pour les jeunes, mais aussi pour les professionnel·les qui les accompagnent, de « faire émerger d'autres histoires [...] de développer un autre regard sur leur récit, sur leur histoire ». Pour cette professionnel·le, l'approche narrative, qui consiste à créer un autre narratif, est une manière d'« externaliser le problème, le circonscrire » et de mettre de la distance ou « de sortir de ces étiquettes stigmatisantes », « facilement » associées aux jeunes, à l'instar de l'étiquette de « décrocheurs sévères » (FG).

Cette approche s'avère très pertinente pour une grande partie des jeunes accompagné·es car nombre d'entre iels « n'ont pas la capacité » à participer à des activités professionnalisantes tels que des stages et certain·es d'entre iels ne sont pas non plus considéré·es comme prêt·s à une remise en activité *via* les ateliers du Relais (FG). Un·e CM pointe à ce sujet :

« Un de nos constats, malheureusement, c'est qu'il y a des problématiques liées à la santé, au lieu de vie, etc., souvent qui viennent avant (la remise en activité et la préparation à la recherche d'emploi). » (FG).

Ainsi, parmi les 36 jeunes ayant été inscrit·es à ReBooster depuis son lancement, un peu plus d'un quart (10 sur 36) ne sont, pour l'heure, passé·es par aucun dispositif de « remise en activité » (Tableau 47).

Dans un deuxième temps, lorsque les CM sentent que les jeunes sont prêt·es à s'engager dans une « remise en activité », iels ont tendance à leur proposer les ateliers internes au Relais, qui leur offrent un cadre bienveillant et plus flexible que des entreprises externes. Si l'offre des ateliers ne correspond pas à leurs intérêts, les CM les orientent vers d'autres mesures internes (p. ex. Terratempo, Impulsion) ou externes au Relais, voire les aident dans la recherche de stages en entreprise. Enfin, ce n'est que lorsque les professionnel·les constatent que les jeunes sont capables de tenir un rythme de travail ordinaire, qu'iels les accompagnent dans la recherche de formations (apprentissage salarié) ou emplois.

6.4.2 Les ateliers : des espaces de socialisation collective pré-professionnelle ?

Un autre axe très important de ReBooster est la remise en activité qui peut se réaliser dans différents cadres (dispositifs externes ou internes au Relais, stages en entreprise), dont le principal sont les ateliers internes. Depuis le lancement de ReBooster, 19 jeunes (sur 36) sont passé·es par les ateliers du Relais (Tableau 47) : certain·es ont participé à l'un des ateliers proposés (7 en cuisine, 5 en menuiserie/bois, 4 en réparation de vélos, 2 en peinture) et 2 sont passé·es par 2 ateliers (1 en vélo et peinture et 1 en cuisine et brasserie ; cf. Tableau 48).

Tableau 47 : Entrées en atelier et en stage (état au 12 septembre 2024)

	Fréquence	%
Atelier Relais	13	36,1%
Stage	5	13,9%
Atelier Relais et stage	6	16,7%
Aucune remise en activité	10	27,8%
Non pertinent	2	5,6%
Total	36	100,0%

Tableau 48 : Nombre de remises en activité par type d'atelier (état au 12 septembre 2024)

	Fréquence
Cuisine	7
Menuiserie	5
Peinture	2
Vélo	4
Cuisine et brasserie	1
Vélo et peinture	1
Total	20

L'équipe de ReBooster considère ces ateliers comme très importants pour « remettre en activité » les jeunes. Tels que conçus par la Direction, ces dispositifs se veulent à « **seuil de production adapté** » :

« *L'idée aujourd'hui que j'ai réussi à faire passer à l'équipe c'est des ateliers à seuil de production adapté [...] ; si on arrive à déjà accrocher les jeunes et leur dire 'Tu tournes en rond, viens, on fait autre chose !'. On doit pouvoir leur dire 'En fait : tu as fait ça ?! Tu nous dis que tu ne tiens jamais mais je te rappelle que tu as quand même fait 2 fois une demi-heure de cela, c'est pas mal ! Si tu regardes autour de toi, qu'est-ce qui te plaît ?'.* » (en. 17.09.24)

Ces ateliers se distinguent donc d'autres formes d'activités dans des dispositifs plus classiques par leur adaptabilité et le travail « sur mesure » qui s'y effectue (Ravon & Ion, 2012, p. 77). Ils s'adaptent aux « besoins des bénéficiaires, en termes de taux d'activité ou de tâches à accomplir qui peuvent être de la production ou de l'occupation »⁴¹. Le défi est d'« accrocher » des jeunes ayant tendance à décrocher d'autres mesures et de les aider ainsi à **reprendre un rythme de vie** en adéquation avec les exigences du monde du travail ou de la formation professionnelle. Cette reprise de rythme peut être plus ou moins progressive et des arrangements sont possibles en fonction des besoins spécifiques des différent·es jeunes. Il est notamment possible, selon la logique de production à « seuil adapté », de réajuster les horaires de travail hebdomadaires, pour que les jeunes puissent progressivement expérimenter un montant horaire propre à un emploi à temps plein. Louis (MSP atelier cuisine) nous explique mettre en place des arrangements permettant aux jeunes de ReBooster

⁴¹ Cf. le concept « ReBooster » nouveau projet de la Fondation Le Relais, p. 8.

d'arriver, par exemple, à 8h30 au lieu de 7h00. Puis l'objectif est que, au fur et à mesure, de nouvelles habitudes plus en phase avec la réalité du travail, puissent se mettre en place (« quart d'heure par quart d'heure, jour par jour, semaine par semaine » ; obs. *outreach*).

Les ateliers sont aussi considérés par l'équipe comme un outil précieux pour aider les jeunes à acquérir ou renforcer des **compétences relationnelles** dans un cadre professionnel qui se veut « bienveillant » et « adapté ». Aux travers de leurs interactions quotidiennes avec les autres, ceux-celles-ci peuvent ainsi apprendre à collaborer au sein du groupe et à gérer les éventuels conflits qui pourraient y émerger. À ce propos, le MSP de l'atelier cuisine reprend l'exemple de Selma à qui il a proposé un jour de quitter l'atelier et de rentrer chez elle, car « elle n'était pas en forme », elle avait tendance à « insulter » les autres et « son attitude pesait sur le groupe ». Le MSP rapporte que la jeune a mal pris cette invitation, qu'elle a considérée comme une agression et une forme d'exclusion. Le MSP explique avoir pu « reprendre la situation » avec Selma, en pointant non seulement que ce type d'attitudes n'est pas adéquat dans un cadre professionnel mais aussi comment la jeune peut « mésinterpréter ce qui lui est parfois dit » – éléments identifiés par le MSP comme des problématiques sur lesquelles Selma doit travailler. L'enjeu pour le MSP a été ainsi de lui rappeler que, ce qui est fait en atelier, est fait pour son bien, dans une optique de prendre soin d'elle et des autres (obs. cuisine 1).

Par ailleurs, si les MSP réalisent des « pointages réguliers » avec certain·es jeunes afin de les aider à adopter une **posture réflexive** à l'égard de leurs comportements, des rencontres peuvent spécifiquement être organisées par l'équipe des CM en cas de conflit. Afin d'illustrer cet aspect, nous pouvons revenir sur la gestion d'un conflit impliquant toujours Selma et un autre jeune (Noah). Dans un premier temps, les CM ont choisi de discuter individuellement avec chacun·e de ces jeunes afin de saisir « leurs propres perceptions » des tensions en cours (en. 09/24). Lors de ces rencontres, encouragé·es par les CM, les jeunes ont pu faire une « auto-critique » de leurs comportements respectifs : Selma a pu reconnaître « une impulsivité et des réactions disproportionnées », alors que Noah a pu thématiser son « besoin d'être aimé par ceux qui l'entourent » (*ibid.*). Dans un deuxième temps, en présence aussi du MSP, les CM ont reçu les deux jeunes ensemble ; dans ce cadre les jeunes ont été en mesure d'« exprimer leur ressenti l'un en face de l'autre », ce qui a notamment permis à Selma « d'expliquer qu'elle avait cette culture racaille et qu'il fallait prendre de la distance par rapport à ce qu'elle dit » (*ibid.*). Ainsi, selon les dires des CM, leurs relations se sont sensiblement améliorées. Par ailleurs, lors de l'entretien réalisé avec Noah après cette médiation de conflit, celui-ci nous confirme qu'il a pu se sentir écouté par les professionnel·les à propos de cette situation et que ses relations avec Selma se sont pacifiées⁴².

Cet important travail réalisé par les CM à partir de situations problématiques émergées en atelier peut ainsi permettre aux jeunes d'acquérir une posture réflexive, au sens de « capacité à se questionner sur eux-mêmes » (Coutant, 2005, p. 253) et à « prendre de la distance sur son comportement, à se regarder agir, opérer une médiation de l'action par la réflexion » (Gény, 2006, p. 13). Ces rencontres sont donc des moments propices à la prise de conscience d'états émotionnels (ici agressifs) ayant des « effets négatifs » sur leurs comportements (Lahire, 2002, p.76).

⁴² En revanche, nous n'avons pas pu recueillir le point de vue de Selma à ce propos, car l'entretien avec elle a eu lieu avant ce conflit et sa résolution.

De plus, à l'instar d'autres dispositifs français de réinsertion par les stages destinés à de jeunes ayant commis un délit (Coutant, 2005), les MSP opèrent aussi un travail de **normalisation des attitudes langagières** des jeunes et, plus particulièrement, de leur manière de s'exprimer et de communiquer avec les autres. C'est ainsi que, face à une jeune ayant tendance à parler avec un ton et un accent propre à la culture de la rue, le MSP la reprend en lui disant de faire attention à la manière dont elle s'exprime car « on n'est pas au quartier ici ! ». Un travail de « socialisation » est donc réalisé, visant à transformer un ensemble de « dispositions » langagières intérieurisées par cette jeune tout au long de son enfance et les rendre davantage conformes aux attentes du monde des adultes (Lahire, 2005a, 2005b)⁴³.

En outre, les ateliers sont conçus comme une opportunité pour les jeunes d'acquérir un certain nombre de « **codes** » et « **compétences** » propres aux différents métiers. Ainsi, le MSP de l'atelier menuiserie nous explique : « Dans notre milieu, on se tutoie. Donc, je vais tutoyer les jeunes pour qu'ils s'habituent à ce type de codes. » (obs. bois 2). Dans le cadre de l'atelier cuisine, à l'inverse, les MSP exigent des jeunes qu'ils les vouvoient et insistent à plusieurs reprises sur l'importance de respecter la hiérarchie et de suivre les consignes données par les « chefs ». L'exemple ci-dessous paraît assez révélateur à ce propos :

Atelier cuisine 1

En milieu de matinée, le MSP donne les consignes pour la pause : « Il est 11h10, on se retrouve ici à 11h30 au plus tard ! ». Selma répond 3 fois « Oui chef, oui chef, oui chef ! ». Le MSP la reprend en lui expliquant qu'il n'y a pas besoin de dire « Oui chef » 3 fois. Il suffit de répondre « Oui, très bien, ok, à tout ! ». Selma : « Je dis donc 'oui chef', une seule fois si c'est mieux ». MSP : « Non, non, tu peux juste dire 'oui, ok, à tout' : n'en rajoute pas parce qu'après, ça peut sembler un peu... ironique, comme si tu te moquais de moi ».

Dans certaines circonstances, le MSP reprend donc les jeunes afin qu'ils apprennent les codes de l'environnement de la cuisine et optent pour les attitudes langagières les plus adéquates.

Enfin, les ateliers sont conçus comme un important moyen pour que certain·es jeunes puissent, à moyen terme, **accéder à une formation professionnelle** (apprentissage salarié) voire reprendre un parcours de formation qu'ils auraient abandonné par le passé. Ces dispositifs sont donc considérés comme une étape importante afin de pouvoir ensuite accompagner les jeunes vers l'insertion professionnelle ; ils permettent aux CM de tester la faisabilité pour les jeunes d'une reprise de projet de formation ou d'un travail. Si pour certain·es, cette reprise de formation ou d'emploi a lieu dans des entreprises externes à l'offre

⁴³ En remettant en question la théorie de l'habitus de Bourdieu, fondée sur le poids déterminant du passé familial dans la constitution des dispositions individuelles, Lahire s'intéresse non seulement aux socialisations postérieures, mais aussi aux positions dans le cycle de vie et aux facteurs plus contextuels, liés à la situation présente, dans lesquels les « habitudes (acquises pendant l'enfance) peuvent faire l'objet d'un désir de disparition » (Lahire, 2005a, p. 133). Ainsi, un tant qu'instance de socialisation pré-professionnelle ReBooster est censé agir sur un ensemble de « dispositions » des jeunes, c'est-à-dire un ensemble « propensions, inclinations, penchants, habitudes, tendances, manière d'être persistantes » étant les résultats des expériences sociales passées vécues par les jeunes (Lahire 2005b, p. 19 et 418).

du Relais (p. ex. Clark ou Maddy), elle peut aussi s'opérer pour certain·es dans le cadre même des ateliers du Relais (p. ex. Jules).

Les ateliers constituent donc des **espaces de socialisation secondaire**⁴⁴, postscolaire ou préprofessionnelle (Beaud & Pialoux, 2004) à l'instar des lieux de stage à la fin de l'école obligatoire (Delay, 2020) ; les jeunes peuvent y acquérir non seulement des compétences techniques spécifiques (p. ex. savoir couper correctement des légumes, les cuire, ranger et nettoyer les espaces de travail) mais aussi un ensemble de « dispositions à agir » (Lahire, 2005a, p. 19) conformes aux attentes de ce milieu professionnel. Si les MSP opèrent un important travail de normalisation des comportements des jeunes (travail « sur » autrui : Kuehni et al., 2022), celui-ci s'articule toujours à une dimension de *care*, l'enjeu étant de toujours rappeler aux jeunes que les ateliers sont des espaces où il est important de « prendre soin » de soi et des autres.

Quelques atouts des ateliers

Interrogé·es sur la plus-value de ces ateliers, les CM pointent un ensemble d'atouts dans la mobilisation des ateliers comme outil de réinsertion des jeunes.

La complémentarité des regards des MSP

Tout d'abord, les ateliers permettent à l'équipe de ReBooster de mieux connaître les jeunes, grâce aux relations que ces dernier·ères nouent aussi avec les maîtres d'atelier. À ce propos, un MSP nous confie : « Quand tu te retrouves à éplucher 40 kg de carottes avec le jeune, tu parles de ta vie ! » (obs. cuisine 1). Dans ces moments d'échange plus informels, les MSP sont parfois amenés à donner aux jeunes des conseils sur différents aspects de leur vie (p. ex. la santé), comme l'illustre l'exemple ci-dessous :

Atelier cuisine 1

En milieu d'un atelier de cuisine, une jeune ne semble pas aller très bien et confie au MSP, à une camarade et à la sociologue présente : « Je fais de la tachycardie. J'ai des bouffées de chaleur. Cela me le fait de temps en temps ». Le MSP lui demande si elle en a parlé avec son médecin. Elle répond : « Je t'ai déjà dit que je ne vais jamais chez mon médecin » (comme si le sujet avait déjà été abordé en partie par le passé). MSP : « Franchement, on n'est pas aux États-Unis ici, tu peux aller voir un médecin ! Au pire c'est ton assurance qui paie. Mais vas chez le médecin... ! ».

Ariana en rigolant : « Au pire tu le paies en nature ! ». Selma rigole. Le MSP dit : « Ça, c'est le pire des conseils ! ». Selma : « Cela fait 3 ans que je n'y suis pas allée... ».

D'une part, grâce au lien de confiance qu'ils arrivent à instaurer au quotidien avec les jeunes, les MSP semblent ainsi prolonger l'accompagnement « global » qui est fait par les CM, rappelant en l'occurrence aux jeunes la nécessité de prendre soin de soi (en recourant au système de santé). D'autre part, leur proximité quotidienne avec les jeunes et la possibilité qu'ils ont de les observer au travail offrent également aux MSP la possibilité d'avoir un regard complémentaire à celui des CM. La coordinatrice du projet nous explique à ce propos :

⁴⁴ Ces instances exercent un effet sur les individus dès l'âge adulte Darmon, M. (2010).

« C'est un regard extrêmement précieux ceux des MSP parce qu'ils voient les jeunes en action et ils les voient sur des durées dont nous ne pouvons même pas rêver. Donc on a une conjonction des regards qui est chouette... » (en. 12/2023).

Cette complémentarité est par ailleurs renforcée du fait que deux ateliers (cuisine et bois) se situent dans le même bâtiment que les bureaux de l'équipe de ReBooster. Selon les CM, la proximité physique entre ces différents espaces favorise la tenue régulière d'échanges avec les MSP, dynamique qui semble contribuer au suivi intensif des jeunes. Ainsi, le MSP de l'atelier « bois » dit informer presque au quotidien l'équipe de ReBooster concernant la présence ou l'absence des jeunes en atelier (« Nous faisons des points régulièrement, de manière informelle » ; obs. bois 2). Ces échanges réguliers s'ajoutent à des rencontres plus formelles ayant lieu plus ponctuellement – en présence du/de la jeune concerné·e, d'un·e CM et du MSP – et qui visent à « faire le point » sur la participation du/de la jeune aux ateliers.

De plus, nos observations montrent que la proximité physique entre ateliers et locaux de ReBooster permet aux jeunes inscrit·es aux ateliers de passer régulièrement saluer les CM ou à ces dernier·ères de passer voir les jeunes dans les ateliers. Les échanges sont ainsi facilités, les CM pouvant aisément proposer aux jeunes de faire le point sur des démarches en cours (p. ex. prise en charge médicale, recherche de logement). De plus, du fait de la configuration spatiale propre à cette « proposition institutionnelle » (Couronné, Loison & Sarfati, 2020)⁴⁵, un ensemble d'adultes de confiance se concentrent dans un même lieu ; tel que rapporté par les CM (obs. colloque) et par certain·es jeunes (p. ex. Selma), ReBooster devient pour ces dernier·ères un lieu « sécurisant », comme une « deuxième maison ».

Socialisation entre pair·es

En participant aux ateliers, les jeunes côtoient d'autres jeunes inscrit·es à ReBooster ou faisant partie du programme FORJAD, mais aussi d'autres publics en réinsertion (bénéficiaires de l'AI, par exemple). Si la plupart restent en retrait, d'autres vont jusqu'à créer des liens d'amitié et acquérir ainsi des compétences spécifiques grâce à cette relation entre participant·es (sur cet aspect cf. aussi chap. 7, section 7.4.3). Ainsi, la relation de proximité qu'elle instaure avec une jeune apprentie permet probablement à Selma de tenir un rythme régulier de fréquentation des ateliers. Pendant l'atelier, les deux sont proches et discutent entre elles entre une tâche et l'autre, en essayant d'insuffler une ambiance plus décontractée et légère que celle rigoureuse instaurée par le MSP. Déviants par rapport aux normes qu'elles devraient suivre en atelier, ces comportements peuvent être considérés comme des formes de résistance silencieuse (Scott, 1990) face à la posture de certain·es MSP, considérée comme trop « autoritaire » par ces jeunes. Ces formes de résistance entre pair·es permettent ainsi à ces jeunes de prendre du plaisir en travaillant et de tenir leur engagement, bien qu'elles considèrent l'ambiance au sein de l'atelier comme parfois « trop tendue ». De plus, lors d'une pause cigarette, la jeune apprentie incite explicitement Selma à venir en atelier le lendemain,

⁴⁵ L'architecture du lieu semble ainsi en favoriser certains usages chez les jeunes. Pour illustrer cet aspect Couronnée, Loison et Sarfati utilisent la notion de « proposition institutionnelle », comme expliqué dans ce passage : « Nous avons pour cela avancé la notion de « proposition institutionnelle » pour rendre compte des diverses formes d'adaptation dont un dispositif fait l'objet au cours de son déploiement. En effet, entre la construction par un ministère d'un dispositif d'action publique et la manière dont il se présente face à ses destinataires, de nombreux éléments viennent le faire évoluer. Ainsi, la situation géographique et la configuration architecturale du lieu d'accueil des destinataires changent la possibilité d'y accéder ou de s'y installer pour travailler » (2020, p.185-186).

en lui demandant : « Tu ne me laisses pas toute seule demain, eh ? » (obs. cuisine 2). Plus horizontale, cette relation entre paires contraste avec la relation hiérarchique qui s'instaure avec les MSP et semble contribuer considérablement à la reprise par Selma d'un rythme de vie régulier et à sa fréquentation assidue des ateliers.

En outre, nos observations de l'atelier cuisine, ainsi que les propos rapportés par jeunes en entretien (p. ex. Jules), montrent que les MSP ont tendance à créer des *duo* de travail, en essayant d'associer les jeunes plus expérimenté·es aux moins expérimenté·es. Ce choix est, certes, en partie lié au besoin d'une certaine efficacité dans le travail (pour assurer la livraison quotidienne de repas), mais il a sans doute aussi une visée pédagogique : il permet de favoriser un apprentissage entre pair·es. Par ailleurs, la chercheuse ayant réalisé l'observation participante de l'atelier cuisine a pu, elle-même, expérimenter cet aspect : mise en duo avec une jeune plus expérimentée qu'elle dans la manière de couper les légumes, elle a pu imiter celle-ci et lui demander des explications sur comment tenir correctement le couteau. Ces échanges avec une autre participante ont ainsi pu favoriser chez elle l'acquisition de compétences techniques spécifiques.

À l'instar autres dispositifs en France, le collectif peut donc jouer un rôle « remobilisateur », car certaines formes d'apprentissage s'effectuent mieux entre pair·es qu'avec les formateur·trices (Duvoux & Vezinat, 2022, p. 78).

Des espaces adaptés aux besoins spécifiques des jeunes

Les ateliers internes au Relais présentent aussi un ensemble d'avantages fonctionnels. Tout d'abord, par rapport à d'autres mesures externes au Relais, il n'y a pas de liste d'attente, ce qui les rend très **facilement mobilisables et activables** par l'équipe socio-éducative. En outre, tel que déjà mentionné, la spécificité de ces ateliers est leur caractère « **à seuil adapté** », ce qui signifie que les MSP essaient d'adapter le plus possible les ateliers aux besoins de chaque jeune. Ainsi, le taux d'occupation des jeunes de ReBooster se veut sur mesure et peut varier au fil du temps : en fonction de leur situation et de leur état de santé (psychique et physique), les jeunes peuvent commencer avec quelques heures par semaine, puis réajuster progressivement leur taux selon leur rythme ou la manière dont iels arrivent à participer. Lorsque les jeunes n'arrivent pas à respecter leur taux d'occupation, bien que ce dernier se veule « adapté » à leur situation, l'équipe essaie de trouver des solutions pour que les jeunes ne soient pas tout de suite exclu·es des ateliers, notamment s'iels traversent des périodes difficiles ou sont fortement mobilisé·es sur d'autres aspects de leur vie (p. ex. santé, logement). Dans certains cas, lorsque les jeunes ne parviennent plus du tout à fréquenter les ateliers pendant plusieurs jours, les professionnel·les leur demandent de justifier les absences par un certificat médical, comme requis en entreprise, poursuivant ainsi ce travail de socialisation aux normes du monde du travail. De plus, cette règle se veut une manière d'assurer, malgré tout, une « égalité de traitement » entre les jeunes de ReBooster et les autres participant·es aux ateliers (apprenti·es FORJAD, notamment) à qui un certificat médical est demandé au bout de 3 jours d'absence. Elle permet aussi, dans certains cas, de reposer un « cadre précis » et d'éviter les risques d'une « sur-adaptation » de l'équipe aux jeunes. À propos d'un jeune qui n'arrivait plus à fréquenter l'atelier « bois » de manière régulière et qui avait tendance à « sur-argumenter » autour des raisons de ses absences (Esteban), l'équipe explique :

« *On lui a dit : « On va pas te lâcher ! [...] Tu viens à l'heure, tu annonces les absences, tu fournis un certificat médical) [...] Parce qu' il y a la question qu'on s'était posée aussi en équipe de la sur-adaptation. Si on se sur-adapte que se passe-t-il ? On a dû prendre une décision : « Nous ne pouvons plus, nous, nous sur-adapter à Esteban, c'est Esteban qui doit s'adapter au cadre que l'on propose » [...] Décision coconstruite avec notre collègue MSP de l'atelier « bois », pour que l'on parle d'une seule voix » (obs. colloque).*

En plus du taux d'occupation « adapté », les activités mêmes que les MSP proposent à certain·es jeunes intéressé·es peuvent varier et s'ajuster aux besoins spécifiques de chaque jeune. L'atelier « bois » permet d'illustrer cet aspect. Lors d'un échange avec le MSP, celui-ci nous explique comment il a l'habitude de travailler avec les jeunes : il commence par leur proposer une petite formation théorique et leur demande de dessiner des modèles d'objet ; ce n'est que dans un deuxième temps, que les jeunes sont censé·es commencer à travailler le bois et qu'iels sont capables de produire les objets qu'iels ont dessinés. Or, le MSP a dû revoir cette manière de procéder lorsqu'il s'est confronté à un jeune avec un trouble du déficit de l'attention. Face à l'impossibilité pour ce jeune de suivre cette formation théorique préalable (« cela ne marchait pas ! » ; « il n'y arrivait pas ! »), le MSP lui a proposé de passer directement à la phase de production des objets en bois. Cette démarche s'est révélée fructueuse car elle a permis au jeune de continuer à fréquenter l'atelier. Comme dans d'autres dispositifs français (Duvoux & Vezinat, 2022), les apprentissages pratiques sont ainsi favorisés dans le cadre de l'atelier ; ceci permet de proposer à des jeunes en rupture de formation et ayant souvent des parcours scolaires non linéaires, des activités plus proches du monde du travail et moins tramées par la « forme scolaire » (Vincent, 1994).

Bénéfices secondaires des ateliers

Enfin, l'équipe de ReBooster souligne un ensemble d'avantages matériels que cet outil donne aux jeunes. Tout d'abord, les jeunes orienté·es par la DGEJ perçoivent une **rémunération** en échange de leur travail au sein des ateliers⁴⁶, ce qui constitue un levier dont disposent les CM pour favoriser leur engagement dans ces cadres. Bien que cette rémunération soit considérée par les CM comme « très symbolique »⁴⁷, iels s'y appuient afin de convaincre les jeunes à s'impliquer dans des activités utiles à leur « remise en activité », notamment lorsqu'iels se confrontent à des jeunes particulièrement précarisé·es (p. ex. étranger·es à l'aide d'urgence).

En outre, nos observations montrent que l'atelier cuisine présente d'autres avantages matériels pour les jeunes. Iels bénéficient non seulement du repas de midi et de petits encas pendant la matinée de travail – en mangeant ce qu'iels-mêmes ont produit dans la matinée – mais ont aussi la possibilité de **ramener des restes ou un dessert** chez iels, pour leur repas du soir. Ceci est très apprécié par certain·es, comme Ariana, qui nous confie que son frigo est maintenant « plein à craquer ! » (obs. cuisine 2), ou Noah, qui se réjouit de ramener chez lui une part du gâteau préparé le matin. Quant à Selma, elle nous confie habiter dans une zone reculée loin des supermarchés et ne pas toujours avoir assez d'argent pour faire les courses en fin de mois (en.) ; elle laisse ainsi entendre qu'elle apprécie les repas pris à ReBooster, même si le fait d'habiter dans un lieu où il n'est pas possible de réchauffer de la nourriture

⁴⁶ Ce n'est, en revanche, pas le cas pour les jeunes orienté·es par la DIRIS qui obtiennent uniquement un supplément à leur montant d'aide sociale.

⁴⁷ À ce propos, un·e TS dit : « Est-ce qu'on peut parler d'un salaire ? Cette question des salaires très symbolique remonte régulièrement et vient compliquer la chose... » (obs. colloque).

(hôtel), constitue une véritable difficulté lorsqu'elle souhaite ramener chez elle les restes du midi (obs. cuisine 2). Ces avantages matériels peuvent ainsi permettre à certain·es jeunes de se sentir soutenu·es au quotidien alors que, à cause de leurs conditions de vie très précaires (en termes de logement et de revenu), il est pour plus de la moitié d'entre iels difficile de se nourrir à leur faim et/ou d'avoir une alimentation adéquate (cf. chap. 4).

Quelques difficultés dans la mobilisation des ateliers dans le cadre de ReBooster

Au-delà de ces nombreux atouts, il convient néanmoins de souligner quelques difficultés rencontrées par l'équipe dans la mobilisation des ateliers.

En premier lieu, la proximité spatiale est, certes, favorable à la tenue d'échanges informels et quasi-quotidiens entre les CM et les MSP considérés comme très utiles par les CM, mais ces dernier·ères s'interrogent sur la nécessité qu'ils soient davantage planifiés. En effet, les MSP entrent parfois dans le bureau de l'équipe sans frapper, interrompant subitement le travail en cours (FG). Or, dans un environnement de travail au sein duquel les CM soulignent être d'ores et déjà soumis·es à la gestion d'événements inattendus et d'urgences, il semblerait que ces allers-retours alimentent cette dynamique.

En deuxième lieu, la cohésion et la dynamique de groupe qui se créent au sein des ateliers semblent aléatoires, variant en fonction des différents ateliers et des configurations quotidiennes (jeunes présent·es tel jour plutôt qu'un autre jour). À ce propos, les observations réalisées par l'équipe de recherche ont révélé une ambiance conviviale au sein de l'atelier cuisine, où les repas de midi sont systématiquement pris en groupe et des formes d'entre-aide ont pu être observées entre les jeunes⁴⁸. En revanche, dans d'autres ateliers, la cohésion de groupe semble être plus faible. Une jeune a, par exemple, décroché très rapidement de l'atelier vélo parce qu'elle ne se sentait pas bien dans la « dynamique de groupe » propre à cet atelier (obs. colloque).

Enfin, une dernière tension qui traverse les ateliers est liée à leur fonctionnement : ceux-ci sont soumis à une **certaine pression liée à la production de biens** (p. ex. repas pour les cantines scolaires, objets en bois)⁴⁹, qui est plus ou moins forte selon les périodes de l'année. Dans le cadre de l'atelier cuisine, par exemple, le rythme de travail est plus intense en période scolaire, car le Relais a des contrats avec plusieurs crèches et garderies, et devient particulièrement intense lorsque les livraisons pour les cantines scolaires se cumulent, de manière plus ponctuelle, à des commandes de la part de traiteurs.

Cette pression liée à la production est moins thématisée en tant que telle par les CM que par Louis (MSP de l'atelier cuisine) et plusieurs jeunes rencontré·es par l'équipe de recherche. Lors d'un échange informel, le MSP nous explique que, lui et son collègue, sont confrontés au quotidien à un important défi : ils doivent être capables de faire tout tous seuls s'il n'y a pas assez de jeunes présent·es afin d'assurer les livraisons. De son côté, le MSP ne dit pas mal

⁴⁸ À titre d'exemple, lors de l'une de nos venues sur le terrain, un·e TS attire notre attention sur le fait qu'une jeune femme est en train de « bidouiller un sac plastique sur la tête » de Noah pour que sa teinture ne coule pas à cause de la pluie battante.

⁴⁹ Comme expliqué par la Direction, la vente des biens produits au sein des ateliers est fondamentale au fonctionnement économique des ateliers (en. 17/09/24).

vivre cette situation : au contraire, il nous confie aimer ce métier justement parce qu'il y a de la place pour l'imprévu et que chaque journée ne ressemble pas du tout à la suivante (obs. cuisine 2). De plus, tel qu'il est conçu, le dispositif de ReBooster n'est pas censé faire reposer cette pression à la production sur les jeunes du dispositif mais uniquement sur le travail des apprenti·es FORJAD et des MSP. La Direction du Relais nous explique à ce propos :

« On a abandonné l'idée de faire de la production avec les jeunes de ReBooster. On est plutôt dans l'idée de dire : les FORJAD qui, eux, font une formation peuvent le faire. C'est plutôt eux et les MSP qui vont produire. Ils (les apprenti·es FORJAD) sont productifs assez rapidement. Ils vont vite ! Les gens qui font un AFP ou CFC, on leur demande de la présence, il y a un commissaire d'apprentissage, ce n'est pas la même chose ! » (en. 17/09/24)

Cependant, épargner les jeunes de ReBooster de cette pression n'est pas, dans les faits, toujours possible, car iels contribuent aussi à la production des repas et plusieurs semblent perméables au stress que les MSP transmettent indirectement aux jeunes. À titre d'exemple, lors de l'entretien sociologique réalisé avec lui, Noah vient de terminer une matinée particulièrement chargée en raison du cumul entre les livraisons pour les cantines scolaires et 2 commandes de traiteurs. Le jeune est visiblement fatigué, il bâille tout au long de notre échange et nous confie que l'ambiance était particulièrement « tendue » ce matin au sein de l'atelier, car l'un des MSP était particulièrement « stressé » (« c'était très fatigant car c'est quelqu'un qui transmet tout son stress aux autres ! » ; en. avec Noah).

La séparation entre ce qui est attendu des jeunes de ReBooster et des apprenti·es FORJAD est, en revanche, plus claire dans le cadre de l'atelier « bois ». Lors d'un échange avec le MSP de cet atelier, celui-ci nous explique que son rôle consiste à « s'adapter aux différentes situations ». Ainsi, dès le lancement de ReBooster, son collègue et lui-même ont entamé une réflexion sur comment adapter l'atelier aux jeunes de ReBooster. Si l'atelier répond habituellement à des commandes, la production liée à celles-ci repose surtout sur les apprenti·es FORJAD. De leur côté les jeunes de ReBooster ne participent pas à produire des objets en lien avec ces commandes, car c'est un travail qui serait trop exigeant pour iels. Les MSP leur proposent ainsi de produire des objets (p. ex. niches à oiseaux ou à insectes) qui seront ensuite vendus, mais sans un délai précis et sans répondre à des commandes pour ne pas leur mettre trop de pression.

Comme dans d'autres dispositifs d'insertion, les ateliers du Relais permettent donc à l'équipe de ReBooster de proposer aux jeunes une prise en charge à la fois collective et individuelle (Duvoux & Vezinat, 2022, p. 66). D'un côté, l'accompagnement individuel qui leur est proposé par les CM permet de travailler sur des « problèmes personnels » impactant leur insertion socio-professionnelle (*Ibid.*) ; d'un autre côté, les ateliers constituent de véritables espaces de socialisation pré-professionnelle. Si cette articulation entre collectif et individuel constitue un atout, car elle favorise la remobilisation de nombre de jeunes, elle peut, néanmoins, entraîner une tension liée à la double mission, à la fois « sociale et de production » (Da Rui et al., 2015; Zurbuchen et al., 2023), que les ateliers doivent poursuivre. En effet, les MSP sont censé·es répondre « aux besoins spécifiques » des participant·es, les aider à « renforcer leurs compétences », tout en garantissant, en même temps, le bon déroulement du « travail productif » qui, lorsque soumis à une logique de rentabilité, peut rendre « ardu de se conformer aux besoins spécifiques » des récipiendaires (*ibid.*, p. 10). Les MSP rencontré·es lors de cette recherche semblent, certes, avoir trouvé des solutions pour réaliser ce « travail d'équilibrage » (Da Rui et al., 2015, p. 10) entre différentes missions, consistant à faire reposer la production

uniquement sur les apprenti·es FORJAD ou à compenser la faible productivité de certain·es jeunes par leur propre investissement. Cependant, la pression ressentie par ces professionnel·les peut impacter l'ambiance générale qui règne au sein des ateliers, avec de possibles conséquences sur la manière dont les jeunes les plus vulnérables s'y investissent.

6.4.3 Remise en activité par la participation à d'autres mesures et à des stages en entreprise

Lorsque l'offre des ateliers ne correspond pas aux intérêts des jeunes, les CM les orientent vers d'autres mesures d'insertion ou les poussent à réaliser des **stages en entreprise**.

À ce propos, depuis le lancement de ReBooster, aucun·e jeune n'a été orienté·e par les CM vers d'autres mesures internes au Relais (p. ex. Impulsion, Terratempo) car celles-ci ne correspondaient pas à leurs souhaits ou besoins. Ceci est révélateur de l'accompagnement « sur mesure » réalisé par les CM de ReBooster consistant à toujours leur proposer des activités correspondant à leurs intérêts. À titre d'exemple, lors d'un colloque d'équipe, un·e CM rapporte aux collègues qu'iel a proposé à une jeune de s'inscrire à Impulsion mais qu'elle a rapidement abandonné cette piste car cela ne correspondait pas aux intérêts de la jeune.

En revanche, plusieurs jeunes ont réalisé des stages en entreprise (11 sur 36 ; cf. Tableau 49). Ces derniers se sont déroulés dans des domaines diversifiés : secrétariat dans un garage, coiffure, boulangerie, ASE, assistant·e dans un cabinet dentaire, aide-soignante et infirmière, etc. (cf. Tableau 50).

Tableau 49 : Jeunes ayant effectué un ou plusieurs stages (état au 12 septembre 2024)

	Fréquence	%
Stage(s) effectué(s)	11	30,5%
Pas de stage effectué	25	69,4%
Total	36	100,0%

Tableau 50 : Lieux ou types de stages effectués (état au 12 septembre 2024)

liste des lieux de stages
Aide soignant·e et infirmier·ère
ASE
ASSC
Assistant·e dentaire
Boulangerie
Coiffure
Cuisine
Opticien·ne, ASE, gestionnaire de commerce de détail
Paysagiste
Secrétaire dans un garage
Vitrier·ière

Aide de lecture : quand plusieurs stages sont indiqués, le·la jeune a effectué plusieurs stages

Pour l'équipe, la possibilité de recourir aux stages (en plus des ateliers du Relais) consiste dans la possibilité de proposer aux jeunes des activités qui correspondent davantage à leurs intérêts et besoins spécifiques.

Cependant, les CM nous ont fait part aussi d'un ensemble de difficultés rencontrées dans la mobilisation des stages (FG). L'équipe de ReBooster reconnaît l'utilité des stages en entreprise comme outil de « remise en activité » des jeunes, car ceux-ci sont l'occasion pour les jeunes de tester de nouveaux domaines professionnels (en plus de ceux proposés par les ateliers ; cf. FG). Cependant, à la différence des ateliers internes au Relais, ces outils sont difficilement mobilisables pour certains profils de jeunes, notamment ceux·illes avec des problématiques de santé importantes (problèmes de dépendance aux écrans ou au cannabis, par exemple) pour qui respecter des horaires de travail ordinaires semble difficile. Le cas de Martin rapporté par un·e CM illustre cette problématique (obs. colloque). Jeune mineur, il consomme beaucoup de cannabis au point d'exprimer à l'équipe son souhait de reprendre une activité (dans le domaine de la restauration) mais sur des horaires 9h-15h et uniquement en semaine, car le soir et les week-end il veut absolument fumer des joints avec ses copains (obs. colloque). Son domicile se situant loin des locaux de ReBooster, un engagement de Martin dans le cadre de l'atelier cuisine du Relais ne serait pas approprié et par conséquent, grâce aussi au soutien actif de sa mère, l'équipe essaie de lui trouver un stage dans sa région. Or, les horaires de travail très restreints proposés par ce jeune compliquent sensiblement la recherche d'un stage en entreprise (p. ex. EMS ou restaurant) et l'équipe exprime de fortes craintes concernant la capacité de Martin à tenir des rythmes de travail réguliers (« L'enjeu est de voir s'il peut articuler consommation de joints et son projet (de stage). Il n'a pas la capacité à articuler les 2 ! » ; obs. colloque).

Ainsi, du fait des situations de vie de certain·es jeunes, les stages en entreprise devraient pouvoir se limiter à quelques jours par semaine et les horaires devraient pouvoir être amenagé·es – car, en début d'accompagnement, il est difficile d'envisager un rythme plus soutenu pour certain·es. De plus, tel que pointé par un·e CM lors du *focus group*, les entreprises accueillant ces jeunes devraient accepter que ces dernier·ères pourraient ne pas venir tous les jours et composer avec leurs « problématiques de comportement » (FG). D'autres dispositifs d'insertion de la jeunesse en Romandie, également basés sur une approche non-séquentielle de l'insertion, se centrent d'ailleurs sur l'utilisation de stages en entreprise comme outil de « remise en activité » (Peradotto, 2012; Wicht & Peradotto, 2012) – stage au sein desquels les jeunes bénéficient de la posture compréhensive et bienveillante des professionnel·les en cas de comportements considérés comme inadéquats dans un environnement professionnel (e. g. retards, absences répétées).

Quelques pistes d'amélioration proposées par l'équipe

À terme, l'équipe aimerait construire un réseau d'entreprises partenaires sensibles à ces aspects, car, si « tout le monde (les jeunes) n'est pas prêt », elle juge « dommage, par manque de réseau, de ne pas être réactif » (FG). L'équipe pointe, néanmoins, la principale limite à ce projet : identifier ces entreprises requiert « énormément de travail », consistant par exemple à faire « la tournée du quartier » dans lequel sont installés de potentiels partenaires. Or, la CM actuellement spécialisée dans le conseil en insertion professionnelle ne dispose que d'un taux de 50%, largement insuffisant pour réaliser ce travail, et en grande partie dédié à d'autres formes d'accompagnement également utiles aux jeunes (soutien administratif, par exemple).

À l'heure actuelle, ce travail consistant à « tisser les liens » avec les entreprises se fait soit en fin de journée (s'il reste 15 ou 20 minutes à un·e CM), soit via les réseaux personnels, à l'image d'un·e jeune mineur·e ayant obtenu un stage et un contrat d'apprentissage dans un salon de coiffure connu par l'un·e des CM. Face à ce mode de fonctionnement, deux solutions sont imaginées par les CM : d'une part, le recrutement d'un·e collègue à hauteur de 10% pour compléter l'équipe sur cette dimension, et d'autre part, l'appui sur les prestations internes au Relais qui devraient néanmoins être réorganisées et centralisées pour répondre à ce besoin.

6.5 Synthèse

Pour conclure cette partie sur l'accompagnement des jeunes déployé par l'équipe, nous souhaiterions revenir sur un ensemble d'**atouts** qui semblent constituer l'originalité de ReBooster par rapport à d'autres dispositifs existants. Les analyses en cours montrent notamment que, malgré un ensemble de difficultés rencontrées par les professionnel·les (CM et MSP) lors de l'implémentation du projet, ReBooster présente un ensemble d'atouts permettant la prise en charge de jeunes caractérisé·es par un fort cumul de vulnérabilités sociales (cf. chap. 4). La démarche d'*outreach* permet en effet d'« accrocher » des jeunes ayant souvent décroché d'autres dispositifs, tandis que l'anamnèse globale semble fondamentale, afin de repérer les nombreux empêchements qu'iels peuvent rencontrer dans leur processus d'insertion. Ces deux phases sont ainsi essentielles afin de proposer aux jeunes un accompagnement global qui puisse répondre le plus possible à leurs besoins, mais aussi à leurs souhaits. Enfin, en ce qui concerne la « remise en activité », cette étape n'est pas toujours possible, car de nombreux·ses jeunes sont confronté·es à la nécessité de travailler préalablement sur d'autres problématiques (10 sur 36). Pour les autres, les ateliers du Relais peuvent représenter un outil précieux afin d'entamer le processus de « remise en activité » dans un cadre qui se veut « bienveillant » et ceci malgré quelques tensions que les rythmes de production peuvent engendrer au quotidien. Les stages en entreprise s'avèrent aussi un outil très précieux qu'il conviendrait, à terme, de renforcer car ils permettent la remise en activité dans d'autres domaines que ceux proposés par les ateliers.

7 LES USAGES DU DISPOSITIF PAR LES JEUNES

Ce chapitre est consacré aux usages qui sont faits par les jeunes du dispositif ReBooster. Il expose d'abord les points de vue des dix jeunes interrogé·es sur l'orientation vers ReBooster. Il discute ensuite des usages à partir des éléments qui fondent le concept de ReBooster : les modalités de fonctionnement de l'équipe de ReBooster (en particulier la référence d'équipe), le travail en réseau, l'accompagnement individuel offert et la remise en activité par les ateliers et les stages.

Les analyses se basent sur un échantillon de 10 jeunes, soit un peu plus de 25% des jeunes suivis au total, dont 4 sont orienté·es par la DGEJ et 6 par la DIRIS.

Précision méthodologique sur la représentativité des jeunes interviewé·es

Les 10 jeunes interrogé·es sont représentatif·ves des jeunes suivis en termes d'âge, de sexe (50% de femmes contre 41,7% en moyenne) et de nationalité (50% de Suisses contre 58% en moyenne). L'origine sociale et la situation professionnelle (activité) des parents des jeunes interrogé·es reflètent celles de la population suivie en général. La large majorité des interrogé·es (7 sur 10) provient de milieux populaires (1 situation est inconnue), souvent des plus précaires, car dans la moitié des cas seulement le ou les parents sont actifs. L'inactivité est liée au statut de réfugié dans un cas et à une rente AI/RI dans un autre. Dans deux cas, la situation est inconnue en raison d'une rupture de lien familial ou d'un placement précoce.

Certaines particularités de l'échantillon méritent néanmoins d'être relevées, car elles peuvent introduire un certain biais.

D'abord, la durée moyenne de suivi au moment des entretiens est supérieure à la moyenne générale (8,2 mois contre 6,8). Ensuite le niveau de formation des jeunes interrogé·es est plus élevé qu'en moyenne avec 7 sur 10 titulaires d'un certificat de fin d'études secondaires I, contre 5 sur 10 en moyenne et aucun·e jeune n'a été scolarisé·e dans l'enseignement spécialisée. Enfin la proportion de sorties positives envisagées pour une reprise de formation est plus élevée. L'échantillon comporte en effet 3 jeunes sur les 5 au total pour lesquel·les une telle sortie vers la formation est projetée.

L'échantillon des jeunes interrogé·es paraît donc plus proche de l'insertion que les jeunes suivis de manière générale. Cela pourrait éventuellement amener à des jugements plus positifs sur ReBooster dans cette sous-population qui comporte néanmoins nombre de jeunes dans des situations d'extrême vulnérabilité.

7.1 Orientation des jeunes vers ReBooster et objectifs fixés

7.1.1 Orientation

Dans la plupart des cas, l'orientation des jeunes vers ReBooster a relevé d'un choix, quoique parfois plus ou moins contraint par des facteurs extérieurs. Débuter le programme n'a consisté en une obligation que dans le cas de Selma, comme condition de maintien de son accès à un revenu (RI) :

« Je sais que je n'avais pas le choix. C'était ma dernière solution. Et ouais, non, je n'avais pas trop le choix en vrai. C'était vraiment : soit je viens ici, soit je n'ai plus de social. »

Pour 5 jeunes, dont quatre ont été orienté·es par la DIRIS, le choix semble avoir été libre et sous-tendu par un intérêt pour la mesure. Pour 4 autres jeunes, dont 3 proviennent de la DGEJ, le choix d'accepter la mesure a été plus ou moins contraint : par manque d'alternatives ; pour les possibilités d'accès à un revenu via une COJAD et à des aides pour trouver un logement ; par préférence de garder un soutien institutionnel lors de la transition mineur-majeur. Ce dernier cas est celui d'Aya :

« Moi, je l'ai appris par le biais de la DGEJ [...] Ils m'ont dit que je n'étais pas dans une situation assez stable pour me laisser comme ça et donc il m'a expliqué le projet ReBooster qui est de faire le pont entre bah, mineur-majeur et c'est vrai que ça pouvait m'être utile. »

Les besoins exprimés par les jeunes coïncident globalement avec les raisons pour lesquelles les AS et ASPM les orientent vers ReBooster. Ainsi, d'une part, pour 7 jeunes interviewé·es sur 10, les raisons invoquées pour intégrer le dispositif visent l'accès à des ressources leur permettant de lever les freins circonstanciels et/ou structurels à leur insertion socio-professionnelle (par exemple : trouver un logement, accéder à un revenu, à un suivi psychologique/thérapeutique ou à un soutien institutionnel lors de la transition mineur-majeur). D'autre part, 5 jeunes sur 10 expriment des besoins directement liés à leur projet d'insertion socio-professionnelle. C'est le cas de Maddy : « Elle m'a dit, juste qu'il y avait des ateliers pour travailler. Et, c'est tout ce que je recherchais, du travail ». Pour certain·es interviewé·es (N=6), comme Selma, les deux éléments sont évoqués :

« Ils avaient une dernière mesure qui me permettrait de travailler un peu pendant la semaine, de réadapter un peu ma vie, entre guillemets, que je recommence à prendre un petit rythme. Et après, ils vont m'aider à chercher des logements, m'aider à trouver un apprentissage et tout. »

Le caractère flexible et souple du dispositif, tel qu'il leur a été présenté par leur AS et/ou par l'équipe de ReBooster, a également plu à 2 interviewé·xes.

4 jeunes ont fait part de leur hésitation à se lancer dans la mesure. 2 n'ont pas directement saisi son but ou perçu son intérêt, ni celui des ateliers proposés. Dans un cas, ce sont les éventuels obstacles liés au déplacement jusqu'aux locaux de ReBooster qui sont relevés. Enfin, l'hésitation de Nour semble avoir été influencée par sa vision pessimiste du moment liée à d'importants soucis de santé :

« *J'ai hésité parce que déjà, c'est nouveau. Et comme j'étais dans une période assez noire, on va dire, n'importe quelle solution, même miracle, dans ma tête, j'avais une carapace qui disait, non, ça ne servait à rien.* »

2 jeunes ont, pour leur part, été séduit·es par les propositions d'ateliers et les possibilités d'accès à des stages qui étaient en adéquation avec leur projet professionnel, comme l'explique Maddy :

« *Elle m'a dit qu'elle peut m'aider à trouver des apprentissages, des stages, à faire mon CV. Enfin, c'était plus professionnel on va dire. Et c'est ce qui me plaisait, ce que je voulais.* »

Enfin, 3 participant·es au programme évoquent l'importance de la dimension relationnelle, et notamment le fait que de bons liens et une mise en confiance se soient développés avec les CM, lors de leur première rencontre. 2 d'entre elles et eux, dont Selma, se sont également senti·es ravi·es ou rassuré·es d'être accompagné·es par des personnes qu'iels connaissaient déjà :

« *Et je connaissais aussi [un CM]. Il travaille ici. Il était au foyer aussi avant à Morges où j'étais. Du coup, j'avais déjà un pilier, entre guillemets, en venant ici.* »

7.1.2 Fixation des objectifs et convention écrite

Pour la plupart des interviewé·es (N=9), des objectifs ont été fixés dès le départ et/ou par la suite, conjointement et en fonction de leurs besoins et souhaits. L'objectif de reprise de rythme a concerné 4 jeunes, autant que celui de lever les obstacles circonstanciels et/ou structurels à leur insertion socio-professionnelle (N=4). Dans 3 cas uniquement, l'objectif fixé au départ a directement concerné le projet d'insertion professionnelle (reprendre, trouver une formation ou une activité professionnelle). Certaines situations, comme celle d'Aya, ont vu se combiner des objectifs de ces deux natures :

« *Moi, les objectifs bah ! C'était, je voulais arrêter le gymnase et essayer de trouver une formation et, vu que je sais déjà ce que je veux faire après, c'est l'école de police. Il faut juste le CFC [...] donc c'est pour ça que j'avais aussi besoin d'eux, aussi de trouver un appartement pour la rentrée prochaine.* »

Le cas de Nour constitue une bonne illustration de l'adaptation des objectifs aux besoins individuels des jeunes. En effet, victime de phobie sociale, dans son cas, il s'est principalement agi de commencer par faire connaissance pour la mettre à l'aise, avant de pouvoir fixer tout autre type d'objectif :

« *C'est vraiment la première étape, de me sentir à l'aise avec eux, assez en confiance avec eux pour bien avancer [...] Non, il n'y a pas eu des choses fixes justement. Ça m'aurait plus stressé qu'autre chose parce que ça m'aurait rappelé trop l'école [...] Donc, petit à petit, faire connaissance, que je sois à l'aise. Parce que moi, j'ai du mal avec le contact humain, enfin avant (j'avais du mal)* ».

3 participant·es mentionnent plutôt l'établissement graduel de « missions » avec les CM, sous forme de tâches à réaliser dans le cadre des démarches à entreprendre. C'est le cas de Timothée :

« Ouais, alors vraiment chaque fin de réseaux, on se fixe des objectifs, une espèce de... une ou deux missions à faire avant le prochain réseau. Donc notamment là, c'était prendre rendez-vous avec le psy, enfin faire déjà une séance et trouver un appartement, déménager ».

Jules met, quant à lui, en avant l'intérêt qu'il perçoit quant aux réflexions conjointes sur sa situation personnelle, l'orientant favorablement dans ses décisions :

« Oui, ça a été écrit. Moi, de base, j'étais hyper réfractaire de recommencer la cuisine parce que je voulais recommencer un autre CFC [...] Et en fait, nos premiers rendez-vous, on ne parlait pas du tout de cuisine. J'étais sur d'autres projets d'étude. Et du coup, finalement, ça aussi, ça a été observé des deux côtés, enfin je dirais, de la cuisine, ReBooster et moi, c'est que genre, pire vite, c'est redevenu quelque chose qui me faisait plaisir [...] Pour donner un exemple, en décembre, je disais « jamais », et en fin janvier, j'étais hyper chaud à continuer [...] ReBooster ils sont pire sains avec ça [...] Ils me donnent leur avis et on parle beaucoup de la famille par rapport à tout ça. Et après, je dis pire sain, c'est vraiment qu'il n'y a rien pour pousser ou m'interdire. »

Il semble, enfin, que pour la plupart des jeunes (N=8), la convention ait été perçue comme une formalité plutôt que comme un document contraignant. En effet, 4 participant·es se rappellent, pour certain·es vaguement, avoir signé un document sans qu'aucune pression ne leur soit mise.

L'analyse de l'orientation vers ReBooster et de la fixation des objectifs concorde avec les attentes des deux financeurs du dispositif (la DIRIS et la DGEJ). D'une part, ce que nous apprenons des jeunes concernant leur orientation vers la mesure confirme le fait que plusieurs d'entre elles et eux étant éloigné·es du monde du travail y sont accompagné·es, à leur rythme. Il s'agit d'une dimension que les financeurs estiment essentielle. L'accueil à ReBooster doit effectivement consister en une main tendue aux jeunes qui, faute de cela, « sont laissés à eux-mêmes la plupart du temps » (responsable DIRIS, en. 01/24), ne pouvant pas être intégré·es dans d'autres programmes aux critères plus stricts (à cause d'un cumul de freins qui les empêchent d'y accéder). D'autre part, l'analyse illustre tant la manière dont les objectifs sont définis (co-construits entre jeunes et CM) que la variété de leurs formes et des moments de leur établissement. Cela semble démontrer le fait que les CM mettent au premier plan l'adéquation des objectifs avec les besoins et souhaits des participant·es. Cela correspond aux attentes des financeurs, attachés à ce que les jeunes poursuivent des objectifs sur lesquels iels ont eu une marge de décision. Ainsi, la définition de ces objectifs « à la carte », telle que valorisée par la DGEJ et la DIRIS, transparaît tant à travers l'établissement de « grands objectifs » (par exemple, trouver un apprentissage) pour certain·es jeunes, que de « petits objectifs, tous petits objectifs » (responsable DIRIS, en. 01/24) prenant la forme desdites « missions », pour d'autres.

7.2 Fonctionnement de l'équipe et travail de réseau

7.2.1 La « référence d'équipe » : un outil pertinent pour les jeunes ?

Durant les entretiens, les jeunes interviewé·es ont été invité·es à se positionner sur le fonctionnement des *case managers* de ReBooster en référence d'équipe ; comme nous l'avons vu précédemment, celle-ci se distingue des suivis plus classiques au sein desquels chaque professionnel·le a un certain nombre de dossiers dont il a la référence unique et dont iel assure le suivi de manière individuelle (cf. chap. 5, section 5.2). La référence d'équipe consiste, au contraire, dans l'implication collective de l'ensemble des CM dans le suivi de chaque cas. Il s'agissait d'en saisir les expériences concrètes après plusieurs mois d'accompagnement, pour savoir ce que les participant·es interviewé·es en pensaient.

Si certain·es ne comprenaient pas d'emblée le terme précis et à quoi il faisait référence, plusieurs ont néanmoins déclaré avoir remarqué au quotidien cette logique de fonctionnement collectif spécifique, comme Noah : « Des fois il y a en un qui me parle mais il y en a trois derrière ». D'autres ont évoqué la circulation de l'information au sein de l'équipe, signe qu'iels ont compris ce mode de fonctionnement, comme Nour qui déclare : « je sais qu'ils sont tous au courant de ma situation ».

Si les jeunes orienté·es par la DIRIS semblent un peu plus souvent découvrir cette logique, probablement car l'aide sociale fonctionne selon la logique classique de l'accompagnement individualisé (Jules « c'est la première fois »), 2 jeunes de la DGEJ y semblent davantage habitué·es. Ces dernier·ères comparent ce mode de fonctionnement à leurs expériences antérieures en foyer, où iels avaient toujours à faire à une équipe collective, tout en distinguant l'éducateur·trice de référence à qui iels devaient s'adresser sur certains sujets et le fait de s'adresser à n'importe quel·le autre membre pour les autres situations. Ainsi Clark explique :

« Moi, j'ai l'habitude. En foyer il y a plusieurs éducateurs par étage mais il y en a toujours un qui s'occupe spécifiquement d'un enfant pour les trucs formels s'il a des choses avec les parents à faire ce serait toujours vers cette personne qu'il faudra se tourner. Mais pour tous les autres trucs non formels on peut se tourner vers tous les autres éducateurs ».

Qu'iels soient habitué·es ou non à s'adresser à plusieurs professionnel·les, la moitié des participant·es interviewé·es (5 sur 10) a souligné se sentir à l'aise avec n'importe lequel des 4 CM. Jules : « je me sens à l'aise de parler aux quatre » ; Nour « j'ai apprécié toute l'équipe, je suis à l'aise avec tout le monde » ; Francis « pour l'instant, ça va bien » ; Maddy : « ils sont tous bien ». Aucun n'a déclaré ne pas être à l'aise avec un CM en particulier, au moment de l'entretien, après plusieurs mois d'accompagnement.

Cependant, 2 participant·es (sur 10) parmi les plus vulnérables (ayant des problèmes de santé et plus éloigné·es de la logique de la remise en activité) ont déclaré souhaiter ou avoir souhaité, surtout au début de l'accompagnement, avoir des relations plus spécifiques avec un·e membre en particulier. C'est le cas de Timothée, qui se trouvait particulièrement en confiance avec un·e CM (Timothée : « j'avais demandé à X, parce que j'étais plus à l'aise avec lui »), et de Nour, qui ressentait le besoin de s'entretenir avec un·e CM avec qui elle n'avait plus eu de contacts depuis un certain temps, ce qui lui manquait (« J'ai dit, 'est-ce que c'est

possible de voir X ; ça fait longtemps que je l'ai pas vue »). Pour ces deux jeunes nous pouvons ainsi supposer que leur situation de forte vulnérabilité peut avoir suscité de la gêne à s'ouvrir à plusieurs membres, voire un sentiment de honte face à des situations complexes. Ces deux participant·es ont par ailleurs souligné que l'équipe avait tenu compte de leurs désirs et s'était adaptée à leur demande ; ceci vient confirmer les propos tenus par les CM qui ont indiqué « la nécessité d'adapter la manière dont iels utilisent la référence d'équipe aux situations spécifiques de certain·es jeunes » (cf. chap. 5, section 5.2.2).

Par ailleurs, la moitié des interviewé·es (5 sur 10) ont pu expliciter 2 des principaux avantages de cette forme d'accompagnement.

Ainsi, 3 participant·es – les plus proches du monde du travail, car tous·tes en activités – estiment bénéficier des forces de chacun·e des membres dans une équipe plurielle. Aya, par exemple, trouve « enrichissant d'avoir plusieurs points de vue, il y a des hommes, des femmes chacun leur spécialité », privilégiant les relations stratégiques avec un·e tel·le pour tel type de préoccupations, et un·e tel·le autre pour d'autres soucis, selon l'expertise des différent·es professionnel·les : « Si j'ai une question sur comment faire une lettre de motivation, j'irai plus me tourner vers X ». Aussi, Maddy se sent plus encouragée par la force du collectif qu'un suivi individuel : « Tu te sens encouragée, à la place d'avoir une assistante sociale, tu en as 5 [...]. L'union fait la force ».

De plus, 2 interviewé·es relèvent l'avantage qu'iels n'ont pas à répéter à plusieurs professionnel·les certains aspects de leur vécu, qu'iels ont eu envie de partager dans un état d'esprit spécifique et dans un contexte particulier. Nour exprime clairement cet aspect :

« Je n'aime pas me répéter. Si je suis dans un mood où j'ai envie de raconter ça, je n'ai pas envie de le répéter dans un autre mood où je n'ai pas envie de parler de ça. Donc je suis rassurée dans le fait qu'ils savent ce qu'il se passe et je peux raconter d'autres choses, et que ce ne soit pas répété en boucle ».

Ces propos rejoignent les avantages aussi perçus par l'équipe éducative qui valorise, par la diversité des expériences antérieures, « les regards différents sur une même situation » qui « enrichissent la réflexion » et permettent « la délégation de tâches au plus compétent·e ». Les témoignages des jeunes corroborent aussi certains propos d'AS qui reconnaissent le gain de temps réalisé dans la transmission d'information réalisé, vu la connaissance de chaque cas par l'ensemble de l'équipe (cf. chap. 5, section 5.2.1).

Enfin, 2 participant·es (sur 10) – orienté·es par la DIRIS et particulièrement vulnérables – relèvent soit un sentiment d'étrangeté à certaines interactions plus impersonnelles liées au fonctionnement collectif, notamment dans les messages envoyés par WhatsApp (Timothée : « ça peut faire parfois bizarre dans les interactions c'est pas dérangeants mais c'est spécial, je sais pas à qui je parle »⁵⁰) ; soit ne comprennent pas la logique de fonctionnement, mais y semblent relativement indifférent·es (Francis : « Peut-être qu'ils ont une bonne raison d'avoir ce rapport, je comprends pas, donc ni chaud ni froid ») signe qu'iels ne sont pas affecté·es par ce mode d'accompagnement.

⁵⁰ Ce témoignage rejoint ceux exprimés par des participant·es à un autre dispositif d'insertion de la jeunesse dit « à bas seuil d'exigences » en Suisse Romande, interviewé·es dans le cadre d'une recherche récente (Delay, Quercia, Avramito, 2020-2024).

Dans l'ensemble, comme on le voit, les propos des jeunes semblent valider la pertinence de l'utilisation de cet outil spécifique utilisé au sein de ReBooster ; cet outil semble d'ailleurs convenir aux professionnel·les qui en relèvent de nombreux atouts (chap. 5, section 5.2.1) tout en soulignant aussi certaines difficultés (cf. chap. 5, section 5.2.2).

7.2.2 Travail de réseau

En entretien, les jeunes n'évoquent que peu leur appréciation de la fréquence des rencontres tripartites, qui semble leur convenir. 2 d'entre elles et eux, dont Aya, expriment toutefois un sentiment de redondance à travers cet exercice : « Et c'est juste que je répète les mêmes choses, du coup une fois ça va mais après ça devient... [...] un peu fatiguant quoi. »

Quant aux vécus de ces rencontres, ils sont variés. En l'occurrence, le malaise ressenti par un jeune semble circonstanciel, puisqu'il relate quelques expériences désagréables, surtout car en présence de deux actrices du réseau. 3 autres interviewé·es disent ne pas apprécier ces moments, de manière générale. Jules dit à ce propos se faire discret à ces occasions, ne se sentant pas à l'aise en présence de beaucoup de monde :

« Oui, on a déjà fait une ou deux fois. Mais moi, de nouveau, les trucs en gros comité, ça me paraît aussi... je sais pas si c'est le TDAH... J'ai une autre ouverture s'il y a plus de trois personnes... je n'aime pas les grands réseaux, je ne vais en tout cas pas parler comme je parle là. »

Nour, quant à elle, dit apprécier la posture « informelle » des CM de ReBooster dans ce cadre. En effet, la définition des objectifs découle naturellement des discussions, introduites par une prise de nouvelles sur sa vie et son ressenti. Pour le reste, elle est partagée, disant se sentir à l'aise en général, mais a aussi vécu de mauvaises expériences avec certain·es acteur·trices de son réseau. Au-delà de cela, elle se sent stressée face à tout ce monde qui se focalise sur elle et ses problèmes. Elle craint aussi que ses échecs soient mentionnés :

« J'ai eu beaucoup de stress aussi. Je suis entourée d'une table avec beaucoup de personnes qui me regardent, qui me focalisent et qu'on parle de mon sujet, etc. Et, j'ai l'impression que le moindre échec ou la moindre chose va être mentionnée. Et le fait d'être mentionné, moi, c'est vraiment dans mon cerveau, c'est des autoroutes avec plein de... »

Deux autres jeunes femmes, en revanche, n'y voient pas d'inconvénient, car elles disent savoir exprimer, ou avoir appris à exprimer, ce qu'elles veulent ou non. L'une d'entre elles, Clark, a l'habitude de ce type de rencontres, du fait de son parcours institutionnel :

« Non, en fait j'ai tellement fait dans ma vie, enfin ce genre de rendez-vous que forcément que j'ai vraiment l'habitude du coup ça va ! [...] À un temps, je n'étais pas très, très au clair par rapport à ce que je voulais réellement mais maintenant ça m'est égal et maintenant je dis très, très clairement ce que je veux et c'est plus pratique. »

Les données recueillies n'offrent que peu d'informations exprimées explicitement par les interviewé·es au sujet de la possibilité donnée aux jeunes d'intégrer un·e acteur·trice dans leur réseau. Un·e seul·e jeune mentionne avoir pu intégrer un acteur à son réseau, alors qu'une autre dit savoir que, si elle voulait en intégrer, elle le pourrait.

Cependant, l'action des CM de ReBooster dans le cadre du travail de réseau, en tant qu'intermédiaires des jeunes auprès de divers·es acteur·trices et institutions dans le cadre des démarches à entreprendre, émerge indirectement d'autres échanges. Nour l'explique ainsi :

« Du coup, au moindre souci, à la moindre demande extra, je pouvais leur faire confiance, leur écrire, etc. Et par exemple, si j'ai des soucis et que ce soit même avec l'appartement que j'ai actuellement, j'ai des punaises de lit, etc., ils faisaient beaucoup le lien. Ça veut dire, ils appelaient pour moi l'assistante sociale. Ils appelaient aussi des autres côtés. Et ils font à peu près les démarches et ils reviennent vers moi avec des nouvelles, mauvaises ou bonnes, mais en tout cas, ils font beaucoup d'efforts sur le fait de résoudre le problème entre les initiatives. »

Ou encore Jules :

« Exact. Donc, ils collaborent. Et puis, voilà, là, du coup, finalement, je me sens entouré [...] Parce que je dois communiquer en fait entre le chef, il y a ReBooster à côté, j'ai [la psychologue] à Ressort. Donc, on a l'appui plus infirmier, psycho. Et en fait, je communique tout ça. Et je leur dis tous un truc, justement, là, en fait, je faisais la blague, je disais, c'est le Real Madrid, c'est les Galactiques. Parce qu'à Ressort, elle est top. À ReBooster, ils sont top avec moi. J'ai un curateur en ce moment qui m'aide à régler les problèmes admin. Il est top avec moi. Et en fait, tout ça mobilise le réseau. Et ça s'est mis en place avec ReBooster [...] Eux, ils ont assemblé Ressort. Du coup, je n'avais pas le suivi à Ressort avant. J'avais déjà le curateur. Et ouais, du coup, on a mis tout ça en place. »

Les analyses développées ci-dessus semblent confirmer la position de la DGEJ à propos de la collaboration des CM de ReBooster avec les autres acteur·trices du réseau. En effet, que cela se fasse à travers la mise en lien directe des participant·es avec d'autres professionnel·les ou par le biais de la fonction d'intermédiaire que les CM occupent dans le cadre de la réalisation de certaines démarches à la place des jeunes, la collaboration paraît soutenue, pour ce que nos données laissent entrevoir. En revanche, les dires de 5 jeunes teintent de nuance la position des deux financeurs concernant les tripartites et rencontres de réseau. S'il paraît clair que ces réunions ont intérêt à advenir régulièrement, la manière dont plusieurs jeunes disent les vivre – tantôt comme intimidantes et stressantes, tantôt comme ennuyantes – est propice à susciter réflexion quant à la manière de procéder dans ce cadre. À ce sujet, Nour évoque ci-dessus ce qui pourrait constituer une piste intéressante, lorsqu'elle met en avant le fait qu'elle apprécie la posture plus informelle des CM lors de ces rencontres, par rapport à celle d'autres professionnel·les.

7.3 Accompagnement par l'équipe de ReBooster

7.3.1 Outreach

Pour la plupart des jeunes ayant expérimenté la démarche mobile (d'*outreach*) et s'étant exprimé·es à ce sujet (N=6), ladite démarche semble très utile et appréciée. 2 jeunes en relèvent, en effet, l'intérêt lorsqu'ils ne peuvent pas se déplacer. L'un d'eux ajoute qu'il

apprécie le sentiment de soutien que cela lui procure. Pour une autre, Maddy, l'accompagnement de ReBooster et les visites des CM sur son lieu de stage constituent « tout ce qu'elle recherchait ». Elle apprécie en effet se sentir soutenue, encouragée et le fait que les CM s'intéressent à elle. Un autre interviewé (Jules) confie également que la venue d'une CM à l'hôpital lors de leur première rencontre, à un moment éprouvant pour lui, lui a fait beaucoup de bien. Iels y ont partagé une discussion qui lui a permis d'exprimer ses ressentis et de créer un lien « spécial » avec elle, dès le départ. Pour ce qui est de Nour, victime de phobie sociale, elle apprécie que les CM viennent chez elle, « *là où il y a vraiment des difficultés* ». Elle mentionne les divers avantages qu'elle perçoit à propos de la démarche mobile :

« Ils me laissaient beaucoup le choix par rapport au lieu, etc. Comme ça, au moins, je ne suis pas stressée, il n'y a pas d'obligation, etc. [...] Et le but, c'était vraiment de sortir. C'est vraiment de se balader, juste prendre l'air même quitte à discuter de tout et de rien. C'était vraiment l'objectif numéro 1, c'est de m'habituer. Parce que j'ai une phobie sociale et, du coup, qui a fait que j'aimerais me réadapter à la société, etc. [...] J'avais fait pendant un mois, deux, trois semaines, l'autruche. Je ne donnais de nouvelles à personne. Et donc eux, ils écrivaient, ils relançait, ils essayaient d'appeler. Et après, [une CM] m'avait appelé. Elle m'a dit : 'oui, je suis en bas de chez toi quand même, viens en bas, au moins dix minutes parce qu'on s'inquiète beaucoup pour toi'. Et du coup, le fait qu'elle vienne, ça m'a un peu sortie de ce trou noir. »

Clark exprime, en revanche, sa volonté de distanciation. Les CM venaient en effet souvent la voir dans son appartement au début, mais ne trouvant pas cela pratique compte tenu de la taille de son appartement, ni ne ressentant le besoin qu'iels viennent si souvent, elle leur a demandé de ne plus se déplacer.

La démarche d'*outreach* consiste également en la possibilité d'accompagner les jeunes à des rendez-vous auprès d'autres acteur·trices et institutions. Il semble, d'une part, que cela permette de créer un lien avec les participant·es, de manière plus informelle. Nous l'entrevoyons à travers les propos de Noah : « *Quand j'étais allé avec elle [une CM], sur le trajet, elle me parlait beaucoup. Enfin, ouais, elle me parlait de trucs cool. Enfin voilà (rire). C'est agréable de parler avec eux* ».

D'autre part, l'utilité plus concrète de la démarche est mentionnée par 2 jeunes. L'une dit apprécier de se sentir accompagnée à ces occasions, tout comme le fait de pouvoir débriefer ensuite avec le CM, ainsi que d'y être emmenée en voiture lorsqu'elle ne peut pas prendre les transports. Baptiste, quant à lui, valorise la fonction d'intermédiaire des CM dans ce cadre, puisqu'il se sent souvent perdu lors de ces rendez-vous :

« Alors pour moi oui, en tout cas ça m'a aidé pour le premier rendez-vous parce que j'ai tendance à passablement pas savoir où commencer, ou j'ai tendance à pas savoir quoi dire ou comment m'exprimer. Donc ça m'a fait du bien d'avoir [un CM] qui puisse dire : 'Nous de notre point de vue, ce qu'on a vu de Baptiste, c'est qu'il se passe ci, il se passe ça. On a l'impression de le ressentir comme ça.' Et ce me fait du bien aussi, d'entendre ça de l'autre côté. C'est vrai que j'ai tendance à dire « je sais pas », donc je suis perdu quoi, oui c'est plutôt utile pour moi. Ce jour-là en tout cas, c'était un bon exemple quoi. »

Enfin, la démarche de « l'aller-vers » s'effectue également à travers des échanges téléphoniques et par messages WhatsApp. 4 jeunes y répondent favorablement, entretenant

des contacts réguliers avec les CM par ce biais. Nour notamment se sent rassurée par le fait que les CM demandent des nouvelles et la relancent lorsqu'elle s'éloigne et se replie sur elle-même.

7.3.2 Accompagnement sur mesure

Tout d'abord, les données recueillies permettent de mettre en lumière les formes de soutien variées proposées aux jeunes, traduisant la dimension « sur mesure » de l'accompagnement. Il s'agit en l'occurrence d'abord, du soutien à l'accès aux ressources permettant de lever les freins circonstanciels et structurels à l'insertion socio-professionnelle, et plus particulièrement de l'accès au système de santé et à des médicaments (N=3) ; du soutien à la reprise de rythme (N=4) ; de l'aide quant à la situation de logement (N=7) ; de l'accès à un revenu (N=2). Ensuite viennent les soutiens directement liés à l'insertion professionnelle, à savoir : soutien et suivi des postulations (N=3) ; orientation vers des stages et apprentissages (N=3). Enfin, les soutiens prennent aussi la forme : de soutien moral (N=7) ; d'amélioration du lien social (N=1) ; d'accompagnement dans le cadre des démarches administratives (N=6) ; de transmission d'astuces et de solutions pratiques à divers types de problèmes (N=5) ; d'accompagnement à des rendez-vous (N=2) ; d'accompagnement en transport à des rendez-vous (N=2) ; de soutien financier, à travers la rémunération de la participation aux stages et ateliers (N=2) ou de prêt d'argent (N=1).

Baptiste résume ainsi les formes de soutien reçues :

« Avec ReBooster on peut vraiment tout faire [...] On parle, on va sur l'ordinateur. S'il y a des CV à faire, on fait du CV. S'il y a un nouveau téléphone avec un nouvel abonnement à avoir, on fait tout ça ensemble. Ils m'ont aidé pour trouver le budget pour l'appartement, ils m'ont aidé à chercher les meubles. »

Si les CM effectuent certaines démarches « à la place » des jeunes lorsqu'ils en sont dans l'incapacité, à travers leur fonction d'intermédiaire – comme évoqué plus haut dans le cas de Nour –, la logique également visée du « faire avec » est ici illustrée à travers les propos de Maddy : « Oui, ils m'avertissaient de tout et on faisait tout ensemble. On faisait la majorité ensemble ».

L'accompagnement dans ces diverses démarches est facilité par la qualité des liens et la relation de confiance instaurées entre les CM et l'ensemble des participant·es. En effet, certain·es se sentent à l'aise avec toute l'équipe et d'autres davantage avec des CM en particulier. Dans certains cas, un lien fort s'est créé naturellement dès le départ avec les CM rencontré·es et pour d'autres, il s'est renforcé au fur et à mesure des échanges, en prenant acte de l'aide qui leur était apportée après s'être dévoilé·es. Dans l'ensemble, les jeunes trouvent les CM : à l'écoute, attentif·ves, compréhensif·ves, disponibles, agréables, chaleureux·ses et se sentent à l'aise, soutenu·es, et non jugé·es. Cela favorise l'ouverture de celles et ceux qui pourraient avoir tendance à être fermé·es au premier abord ou à se fermer lorsqu'ils ne vont pas bien, comme Aya :

« Bah, il y a des moments où, quand je suis pas bien, je me renferme beaucoup sur moi-même [...] Et des fois, j'ai... oui, bah, ils me parlaient et ils m'expliquaient des choses, j'étais renfermée et ils se rendaient compte et en me parlant, ils ont réussi un peu à me rouvrir et puis du coup je leur disais des fois ce qui allait pas. Ils sont vraiment très à l'écoute donc moi ça me fait du bien des fois de juste, aller, et savoir que c'est sans jugement et voilà ! »

Cela en rend d'autres enclin·es à être transparent·es sur leur fonctionnement, ce qui facilite le décryptage de leur situation, ou le travail d'anamnèse, et ainsi la résolution des problèmes. Timothée l'exprime en ces termes :

« Je pense que c'est super important, parce que si la personne se sent en confiance, si elle est vraiment bien avec la personne avec qui elle parle, en fait elle va dire des choses que... par exemple, moi le cannabis, si je me sentais pas à l'aise avec [un CM], je lui aurais jamais parlé de ça. Et c'est peut-être une des raisons de mes blocages, donc ça aurait caché un truc sur quoi travailler, c'est dommage [...] Mais je pense que je me suis confié... pas parce que ça fait un peu psy, etc., mais parce que j'ai senti cette confiance, ce feeling avec la personne, avec [un CM]. Du coup, je me suis direct livré à lui en fait, je cache pas. Déjà moi, je suis quelqu'un de très honnête, s'il faut dire les choses, je le dis mais là j'ai senti que peu importe ce que je pouvais dire, ils allaient pas le crier sur tous les toits ou me juger ou peu importe. C'est pour ça que, voilà, j'ai été assez transparent, surtout j'ai rien caché de mes horaires un peu bizarres où je dors très peu et je fume. Des trucs que je dirais pas forcément à tout le monde, mais là, ça m'a pas dérangé, en fait. »

2 jeunes relèvent par ailleurs apprécier la posture combinée des CM, entre « psy » pour les aspects personnels, et conseiller·ère en insertion, pour les démarches concrètes. Dans 2 cas, la nature du lien donne même envie à certain·es jeunes de rendre en retour aux CM, comme Jules : « *J'ai envie de la maxer parce qu'ils me mettent moi au max. Donc, c'est pour ça aussi que j'aimais avoir l'exemple de la monnaie. Justement, moi, je sens qu'ils me donnent.* ».

L'accompagnement sur mesure se matérialise également à travers la fréquence et les modes de communication établis entre les CM et les jeunes. Ainsi, 4 jeunes relatent leur expérience des contacts réguliers qu'ils entretiennent avec les CM, à leur propre demande ou à celle de ces dernier·ères, à travers différents canaux, et d'intensité variable, selon les cas. En l'occurrence, avec certain·es, les interactions s'effectuent plutôt en personne, pour d'autres plutôt par message, ou encore par ces deux biais. Jules pour sa part, soulignant être à l'aise avec tous les membres de l'équipe, passe régulièrement les voir dans leur bureau, pour faire un petit bilan de la journée. Il apprécie cette possibilité et évoque également avec ses mots l'intérêt qu'il en perçoit pour le travail d'anamnèse : « *Eux, en même temps, ils sont pire à jour sur ce qu'il se passe ou quoi.* »

Selma quant à elle, les croise souvent sur place, mais communique également de manière assez intense par message. Elle apprécie en effet l'utilisation de ce canal, lui donnant la flexibilité de pouvoir leur répondre lorsqu'elle le peut :

« WhatsApp. Toujours [...] Si on regarde, déjà avec 4 numéros ils m'écrivent. Déjà pour commencer (rire) [...] On parle pas mal quand même [...] par messages [...] Parce que c'est plus simple. Genre, ils ne sont pas là à m'harceler d'appels, tu es où, tu es où. C'est un petit message [...] Ouais, je réponds quand je peux. »

Comme explicité plus tôt, Nour communique beaucoup par message – quoique plus ou moins intensément par période – avec les CM qui la relancent aussi souvent. Elle se sent rassurée

de pouvoir compter sur elles et eux, car elle est très seule, mais aussi de pouvoir les contacter lorsqu'elle a des questions, des besoins ou rencontre des problèmes. Pour 2 autres interviewé·es, les contacts sont plus ponctuels et à l'initiative des CM. Dans tous les cas, la fréquence de contacts et les canaux de communication varient en fonction des besoins et des souhaits des jeunes. Il en va de même pour celles et ceux avec qui le rythme de communication n'était pas adéquatement adapté au départ. Les demandes de réajustement exprimées ont alors été entendues et appliquées par les CM.

In fine, tous·tes les jeunes s'étant exprimé·es au sujet de l'accompagnement « sur mesure » (N=8) sont séduit·es par le fonctionnement flexible, individualisé, sans pression, ni obligations de ReBooster. Iels apprécient la co-construction du projet au fil des échanges, adaptée à leurs besoins et souhaits (rythme, objectifs, fréquence d'interaction, canaux de communication utilisés). 6 en sont enchanté·es et n'ont pas demandé d'ajustements, à l'image de Baptiste :

« Le truc c'est qu'ils sont tellement, on va dire, ouverts aux possibilités ; après c'est vraiment en faveur de la personne, du jeune. Je suis sûr il y a des jeunes qui ont besoin qu'on les pousse un peu, et je suis sûr que ReBooster le fait, mais moi je peux pas parler au nom des autres jeunes [...] Mais justement je pense que cette liberté c'est super parce que ça dépend de tout le monde : si quelqu'un a vraiment envie de s'y mettre... d'aller à ce rendez-vous là, de faire quelque chose, [il peut le faire]... C'est parfait parce que moi perso, je déteste qu'on me force à faire les choses, qu'on m'impose les choses. »

3 de ces 6 jeunes relèvent le caractère constructif du fait que rien ne leur soit imposé, car cela aurait l'effet inverse chez elles et eux. 2 indiquent que ces conditions les motivent à s'impliquer. C'est aussi le cas de Timothée qui explique qu'on le pousse un peu parfois pour que les choses avancent, mais que cela est fait de manière gentille et légère, sans générer de stress :

« C'est ça [iels s'adaptent à mon rythme]. En fait ça accélère les choses mais sans que ça te stresse, sans que ça te bouge dans tous les sens, sans que ça t'appelle en disant : 'Ah ! Il faut faire ça, il faut faire ci'. C'est vraiment, ça accélère le rythme mais c'est léger. J'aime bien ça [...] Parce que en fait ReBooster ça pourrait être aussi : ils m'appellent tous les jours en mode : 'Ouais, il faut envoyer ça, faut prendre rendez-vous, faut appeler [l'AS]'. Si on me fait ça, direct je déconnecte avec le stress ! Alors que là, c'est plus gentil, même si je pense qu'un jour ou l'autre il faut accélérer la cadence. »

À la différence des autres participant·es, Clark et Aya se sont, elles, senties au départ, quelque peu pressurisées par l'intensité du suivi. En effet, les deux jeunes femmes ont intégré ReBooster principalement pour recevoir un soutien pour la recherche d'un appartement et pour « s'occuper » (Clark) à travers une activité – condition d'accès à un revenu via une COJAD – en attendant le début de son apprentissage pour Clark, et de trouver une formation pour Aya. Dans le cadre d'une COJAD, le taux d'occupation à l'activité en question est imposé par la DGEJ. Clark a considéré ce taux comme trop élevé, empiétant sur le temps qu'elle comptait dédier à la réalisation de ses démarches personnelles. Elle considérait également les ateliers de ReBooster comme moyennement utiles, car trop éloignés de son domaine d'apprentissage (pour plus de détails cf. *infra*, point 7.4.1). De son côté, Aya s'est sentie bousculée par le changement de rythme, plus soutenu, imposé à son entrée dans le dispositif. Cela sachant qu'elle ressentait déjà une certaine pression liée à sa situation de transition, ajouté au fait qu'elle n'était plus habituée à voir autant de monde. En plus de cela, elle dit, comme Clark, avoir l'habitude depuis petite de faire les choses par elle-même et à son rythme. Elle a ainsi jugé le suivi des CM quelque peu infantilisant et pressurisant au départ. Ces deux

participants ont donc par la suite fait part de leur besoin d'autonomie et demandé aux CM de réajuster certains éléments, en fonction de leurs besoins et souhaits. Cela a été compris et pris en compte. Aya explique :

« Moi, je suis quelqu'un qui déteste qu'on me mette la pression. Du coup, justement ça me fait le sort inverse. Si on me met la pression, du coup je fais rien [...] Donc au début j'avais l'impression que c'était un peu ça, donc j'étais un peu découragée [...] Et je me suis rendu compte, vraiment, qu'ils vont à mon rythme. Donc s'ils voient que j'ai besoin d'être un peu plus seule, ils me laissent. Ils sont pas là à forcer. Et je sais que je peux demander de l'aide chez eux et qu'il y a pas de problème. Ils ont vite compris mon rythme et ça c'est quelque chose que j'ai beaucoup aimé. »⁵¹

Enfin, la durée du suivi ne semble pas poser question à la majorité des jeunes (N=9). En effet, les 3 participant·es s'étant exprimé·es à ce sujet ne se sentent ni stressé·es, ni pressé·es. L'un le fait indirectement comprendre en disant qu'il ne s'est pas tellement soucié de la temporalité du projet. Une autre explique que la durée de sa participation au dispositif est très ouverte et qu'elle a déjà été prolongée pour qu'elle ait le temps de trouver une formation qui lui plaise. Pour la troisième, la date du début de son apprentissage étant connue, la transition vers l'institution qui la prendra prochainement en charge est mise en place avec l'aide de ReBooster. Au regard des analyses qui précédent, il est possible d'interpréter la sérénité des jeunes concernant la temporalité du suivi comme signifiant qu'iecls se sentent assez bien entouré·es par l'équipe de CM, dans le cadre du dispositif sur mesure s'adaptant à leurs besoins sans générer de pression. Cela leur permettrait de ne pas avoir à s'inquiéter des suites de l'accompagnement et seraient ainsi préservé·es de cet enjeu. Ces jeunes ne semblent donc pas inquiété·es par la durée de 6 mois établie par la DIRIS et son possible renouvellement. Toutefois, un troisième jeune s'exprimant à ce sujet, se positionne différemment. Francis se dit en effet préoccupé par la fin de la mesure. Il semble craindre de se retrouver seul, disant avoir besoin de continuer à être accompagné par les CM, et ceci malgré son possible déménagement dans une autre zone du canton (plus éloignée des locaux de ReBooster). Pour ce jeune particulièrement vulnérable – à cause d'importants soucis de santé, liés à une hygiène de vie jugée mauvaise et à une alimentation insuffisante – et ayant du mal à accorder sa confiance aux adultes – en raison d'expériences douloureuses vécues par le passé –, une éventuelle interruption du dispositif suscite une forte inquiétude. Il est donc d'autant plus important pour les CM de prêter une attention particulière à ces situations, en se souciant de présenter la durée limitée de 6 mois établie par la DIRIS comme une formalité et en insistant sur son renouvellement selon les besoins des jeunes accompagné·es.

7.3.3 Posture des CM

Outre les cas d'Aya et Clark, explicités plus haut, qui ont ressenti le suivi comme trop proche au départ, la plupart des jeunes n'y voient pas d'inconvénient et ne se sentent pas pressé·es.

⁵¹ Dans le cas de Clark, nous notons toutefois une ambivalence. Si elle exprime son besoin de distance, elle dit à la fois apprécier que les CM viennent aux nouvelles, car elle ne le ferait pas d'elle-même : *« En fait, j'aime être accompagnée, mais j'aime pas être trop accompagnée non plus [...] Surtout qu'ils viennent vers moi. Moi, j'ai tendance à ne pas venir enfin. Imaginons que j'ai des choses à faire et que j'arrive pas le faire, je viendrais pas demander. »*

Plusieurs d'entre elles et eux (N=4) sont même ravi·es, voire enthousiastes quant à la posture proche et souple des CM qui répond à leurs souhaits et besoins. Ils se disent « entouré » (Jules) et soutenu·es, sans mentionner se sentir étouffé·es. Les propos de Timothée permettent de l'entrevoir : « *À chaque fois que j'ai un problème ou une peur, ils s'en occupaient, ils mettaient pas ça de côté, je veux dire. Moi c'était toujours très bien suivi, très bien écouté.* ».

Baptiste, décrit encore la posture des CM comme le faisant se sentir à la fois libre et tenu, dans le sens positif. Il perçoit cette liberté dans le mode de fixation des rendez-vous, sachant qu'entre temps, il a des tâches à réaliser pour que les démarches avancent :

« *À ReBooster il y a cette flexibilité au niveau des horaires, des fois on me donne rendez-vous plutôt l'après-midi, ils savent que j'ai de la peine à me réveiller [...] Alors ça m'a beaucoup aidé d'avoir cette liberté [...] Je sais que je suis dans une insertion donc je sais que j'ai quand même une liste de choses à faire [...] Sinon, ça va pas avancer.* »

Selon les 6 jeunes s'étant exprimé·es à ce sujet, les CM sont qualifié·es de compréhensif·ves, gentil·les, détendu·es, s'adaptant et s'informant sans générer de pression, ni donner de sanctions en cas de retards ou d'absence à des rendez-vous, à des ateliers ou en cas de manquement de tâches. Selma explique :

« *Je devais travailler ce matin mais je ne suis pas venue. J'ai ma semaine à rattraper en gros. Et du coup, là, je ne suis pas venue. Elle m'a dit : 'Ce n'est pas grave. Ça arrive'. Et voilà, ils sont trop gentils, ils sont vraiment chill [...] Je ne me sens pas oppressée. Ce n'est pas ambiance : si tu n'es pas là, tu auras des sanctions.* »

Plusieurs jeunes affirment se sentir à l'aise pour décliner des propositions ou annuler des rendez-vous, voire recevoir des explications quant à l'importance de réaliser des tâches si elles ne sont pas effectuées, mais sans que cela ne génère de sentiments négatifs ou de culpabilisation. Cela est perçu comme constructif par 2 jeunes qui n'apprécieraient pas un manque de flexibilité sur ce plan. Cette posture est également appréciée et ressentie comme soulageante par 2 autres interviewé·es, qui ont tendance à culpabiliser lorsque cela arrive ou à être angoissé·es de manière générale. Nour relève qu'en plus d'être compréhensif·ves, les CM ont même plutôt tendance à l'encourager pour les prochaines fois. Francis, quant à lui explique :

« *Non, ça m'oblige pas, parce que j'ai pu annuler certains rendez-vous, etc. même s'ils savent très bien que c'est pas mon but. Même si mon but c'était de les annuler, ces rendez-vous, ça serait différent. Mais non, du tout, ils sont compréhensifs et j'ai été honnête en disant que je pensais que j'allais m'endormir [...] J'ai du mal à me forcer en fait. Je me suis tellement forcé quand j'étais enfant, pendant mon adolescence, que j'arrive plus beaucoup. Si ça peut être compris par ReBooster, ça m'aide [...] Disons que, quand je suis très peureux et angoissé, ça met quand même une grosse barrière psychologique. Dès qu'on peut enlever un poids, une pression, je vois plus clair.* »

Enfin, lorsque la posture des CM est comparée avec celle d'autres professionnel·les (les AS ou des professionnel·les cotoyé·es dans le cadre d'apprentissages ou en foyer), 3 jeunes relèvent le caractère moins stressant de la relation avec ReBooster. En l'occurrence, des comparaisons entre la posture des CM et celle des éducateur·trices rencontré·es dans le cadre de leur parcours institutionnel sont faites par 3 participant·es. On pointe dans ce sens

leur capacité à mettre vite à l'aise et à instaurer un bon équilibre dans la relation, comme le résume ci-après Baptiste :

« *Il y a une bonne ambiance là-bas. Ils sont tous gentils, ils sont stricts quand il faut être strict [...] Sérieux quand il faut être sérieux et ils rigolent quand il faut rigoler.* »

La dimension chaleureuse et accueillante de l'équipe est mentionnée par 5 interviewé·es. Cette dernière s'inscrit jusque dans l'ambiance des locaux – comme le soulignent 4 jeunes –, qualifiée de « familiale ». Un jeune souligne la nouveauté le concernant, par rapport aux autres mesures qu'il a expérimentées par le passé. Il s'agit de l'adaptation dont les CM de ReBooster font preuve à son égard, alors qu'habituellement c'est lui qui s'adapte. Enfin, 3 participant·es apprécient avoir la possibilité de parler de leurs ressentis et de se sentir à l'aise dans les échanges. Ils relèvent la dimension plus « personnelle » et « humaine » de la relation, en comparaison au caractère plus rigide (concernant certain·es AS) et « professionnel » – à comprendre ici comme « distant », dans les termes de Noah – des interactions avec les AS.

Les points forts que les financeurs perçoivent à propos de la démarche d'*outreach* et de l'accompagnement sur mesure sont validés par les analyses des usages qu'en font les jeunes. En effet, ces deux stratégies favorisent à la fois la convivialité, ainsi que la création de liens personnalisés et de confiance qui mettent les participant·es à l'aise. Elles garantissent également une souplesse et une flexibilité prisées par ces dernier·ères qui perçoivent très clairement le caractère adaptatif de la posture des CM et de leur accompagnement – dans les interactions, la définition des objectifs, leur réaction lors d'absence ou de retard à des rendez-vous ou activités. Les interviewé·es estiment aussi la posture plus informelle et chaleureuse de l'équipe de ReBooster par rapport à celle des autres professionnel·les avec lesquel·les iels interagissent. L'utilité de la temporalité du dispositif, au long cours et au quotidien, est également démontrée. En effet, le temps dont dispose les CM semble nécessaire à la réalisation du travail d'*outreach*, de même qu'à les rendre disponibles pour honorer les interactions régulières avec les jeunes, qui nourrissent à leur tour les liens, ainsi que le travail d'anamnèse globale approfondie. Quant à la temporalité au long cours du dispositif, elle est d'un indéniable intérêt, particulièrement pour l'accompagnement des jeunes confronté·es à d'importants obstacles freinant leur insertion socio-professionnelle.

7.4 Remise en activité dans le cadre des Ateliers du Relais

Parmi les jeunes interviewé·es, 7 jeunes sur 10 sont concerné·es par la participation aux ateliers du Relais (dont 3 orienté·es par la DGEJ et 4 par la DIRIS)⁵². Parmi ces 7 jeunes, 6 sont inscrit·es à l'atelier cuisine (dont 1 aussi à l'atelier de brassage de bière) et 1 à l'atelier menuiserie.

Les 3 autres jeunes de notre échantillon⁵³ ne sont pas concerné·es par les ateliers pour des raisons différentes (Nour, Timothée, Maddy). Très éloignée de l'emploi à cause de soucis de santé conséquents (agoraphobie, boulimie, automutilations), Nour est considérée pendant des mois par les CM comme « pas encore prête » à intégrer les ateliers, la priorité étant pour elle

⁵² Clark, Selma, Aya, Noah, Jules, Francis et Baptiste.

⁵³ Nour, Maddy et Timothée.

de travailler sur l'ensemble des autres obstacles à l'insertion qui l'empêchent d'envisager une « remise en activité » dans l'immédiat (soucis de santé et de logement, notamment). En entretien la jeune nous explique :

« Il y avait la cuisine : il m'a dit que c'est pour beaucoup plus tard si vraiment je me sens à l'aise pour me lever le matin, pour avoir une vie plus rythmée... [...] parce que si je me lance dans quelque chose comme ça, je dois vraiment m'engager et être présente. Je ne peux pas ne pas y aller à la dernière minute ».

Touché lui aussi par des soucis de santé⁵⁴, Timothée refuse la proposition des CM de s'inscrire en atelier :

« J'ai vu une fois les locaux, ils [les CM] m'avaient amené carrément en voiture là-bas parce que je leur avais dit que me déplacer c'était galère. Et je leur ai dit que les ateliers c'est pas tout de suite pour moi (...) Rien que d'aller à Morges, me déplacer, c'est la galère ».

Plus âgé que les autres jeunes de notre échantillon (26 ans), Timothée dit aussi être pris par l'urgence d'avancer sur son « rêve professionnel » (devenir *streamer*) et ne pas « voir l'intérêt » pour lui de participer à des ateliers qui ne correspondent pas du tout à ses aspirations professionnelles :

« J'ai pas participé aux ateliers [...] parce que je vois pas d'intérêt pour moi de faire ça [...] C'est cool de nouer des liens avec des gens mais ça m'intéresse pas trop à faire ça. Ma priorité c'est travailler sur mon problème, mon blocage que j'ai pour mon projet personnel [...] ».

Enfin, comme nous le verrons plus bas, Maddy est, elle, directement orientée vers un stage dans un domaine qui correspond davantage à ses aspirations professionnelles (coiffure), et ceci malgré son intérêt exprimé aussi pour la menuiserie et la peinture.

7.4.1 Appréciation générale des ateliers et de leur logique de « seuil adapté »

Les participant·es aux ateliers (7 sur 10 de notre échantillon) expriment une **appréciation globalement positive** des ateliers.

Pour celles et ceux qui n'ont pas de projet professionnel défini à l'entrée de ReBooster (Noah, Baptiste, Selma), la proposition des CM de participer à des ateliers est perçue comme une bonne opportunité pour sortir de leur condition d'inactivité. Même si, pour certain·es, l'activité réalisée ne correspond pas à leurs aspirations professionnelles (souvent encore assez floues)⁵⁵, ces jeunes y voient le moyen de retrouver une certaine sociabilité et de « s'occuper ». Baptiste nous explique : « *Dans les ateliers c'est vraiment une question de*

⁵⁴ Il dit avoir vécu des expériences relationnelles très douloureuses par le passé, ce qui aurait fortement impacté son estime et confiance en soi.

⁵⁵ Baptiste : « *La cuisine, cela m'intéresse pas, le bois cela m'intéresse pas, la peinture cela m'intéresse pas [...] Quand je suis là-bas, je travaille. On me dit quoi faire et je le fais directement sans broncher et avec le sourire ; je le fais d'ailleurs très précisément, c'est pour cela que je ne suis pas assez rapide, mais il n'y a pas de soucis, car ce n'est pas ce que je ferai de ma vie, je ne me vois pas du tout continuer dans ça (la cuisine) !* ».

pouvoir être là-bas, de voir des gens et puis de travailler un petit coup ! C'est vraiment une activité ! ».

Les ateliers permettent ainsi à ces jeunes de retrouver un rythme de vie plus régulier, leur quotidien ayant été fortement déréglé par leur situation d'inactivité prolongée (parfois de plusieurs années). C'est le cas de Selma, qui nous confie :

« Je bouge, j'ai des trucs à faire, j'ai des vrais horaires, je vois des gens, je touche à quelque chose que j'aime bien [...] Je ne suis pas là à rien faire, à être endormie [...] Au moins je suis chill ; je sers à quelque chose et je ne fais pas n'importe quoi ! ».

Pour un autre jeune (Jules), plus âgé et sortant d'un arrêt de travail prolongé lié à des soucis de santé (mentale et physique), l'atelier cuisine consiste aussi un important outil pour « retrouver une certaine confiance en soi » et « tester sa capacité à tenir l'effort, à se remettre au niveau physique et à reprendre le job ». Ce jeune apprécie ainsi la possibilité qui lui a été donnée de reprendre progressivement le travail, à un taux de 60 % (pendant les 2 premiers mois) puis de 80 % les 2 mois d'après, pour ensuite arriver à un temps plein. Il parvient ainsi progressivement à retrouver un rythme de travail ordinaire, ce qui lui permet de recommencer sa deuxième année d'apprentissage CFC (qu'il avait dû interrompre à cause de ses problèmes de santé).

D'autres participant·es (n=2) apprécient aussi la possibilité de travailler à des taux variables selon leurs besoins, comme Baptiste qui travaille à temps partiel et qui affirme qu'il « n'aurait pas pu travailler plus ! » en raison d'importants soucis de santé physique (mal au dos) et psychique (dépression récente).

En revanche, une jeune orientée par la DGEJ (Clark, 18 ans) dit avoir ressenti une forte pression à augmenter rapidement son taux d'occupation, alors qu'elle ne l'estimait pas approprié. Par ailleurs, cette jeune avait exprimé une certaine réticence lorsque, au départ, les CM lui avaient proposé de s'inscrire à l'atelier cuisine, car cette activité ne correspondait pas à son projet de formation déjà défini à l'entrée de ReBooster (apprentissage déjà trouvé, mais qui commence quelques mois plus tard) :

« Je n'y voyais pas trop d'intérêt [...] j'étais en atelier cuisine et mon apprentissage n'est pas du tout en rapport avec la cuisine, c'est gestionnaire de commerce en détail à Perly ! ».

Face à l'injonction à s'engager activement dans une activité dans le cadre de sa COJAD (« *je devais quand même trouver une activité !* »), la jeune finit tout de même par s'engager dans cet atelier, qu'elle trouve « en soi intéressant » ; elle s'oppose, toutefois, aux sollicitations répétées d'augmenter son taux de travail hebdomadaire :

« Ils ont essayé de voir avec moi pour me faire faire plus de jours, mais j'avais pas forcément envie dans le sens où..., pas parce que les ateliers n'étaient pas bien en soi, mais parce que je voyais pas l'intérêt étant donné qu'à côté j'avais plusieurs choses à régler et en plus cela n'allait pas être mon métier futur ; du coup je me disais, 2 jours par semaine, c'est déjà pas mal ! ».

La jeune réussit à obtenir cet aménagement, mais elle se dit tout de même un peu « embêtée », car elle n'a pas pu vraiment choisir son planning hebdomadaire, le choix des jours s'étant opéré « par rapport au nombre de personnes déjà inscrites aux différents jours » : son contrat prévoit donc qu'elle participe à l'atelier cuisine les lundis et mercredis, mais elle

« préférait 2 jours de suite qui soient collés au WE, car cela casserait moins la semaine » ; ceci lui permettrait d'« avoir plus de temps » pour avancer sur d'autres démarches.

Dans ces discours, la jeune adresse indirectement une critique plus générale aux politiques sociales dites d'« activation » qui tendent à vouloir « ré-activer » à tout prix les individus en contrepartie des aides reçues (Astier 2009, p. 52). Dans le cas spécifique, c'est le contrat COJAD, grâce auquel la jeune peut encore bénéficier d'un suivi de la DGEJ pendant un an, qui implique qu'elle s'engage dans des activités au sein de ReBooster.

Or, ayant déjà un projet professionnel défini, la jeune semble surtout percevoir une certaine urgence à effectuer des démarches dans d'autres sphères de sa vie. En effet, comme observé aussi dans le cadre d'une observation tripartite, elle est visiblement très affectée et stressée par le cumul des procédures administratives liées à la transition de mineure à majeure (recherche d'un appartement, signature d'un bail, gestion de son budget).

Cet aspect concerne aussi une autre jeune (Aya) pour qui la COJAD prévoit un taux de présence en atelier de 80%. Contrairement à Clark, cette jeune réagit favorablement à la proposition des CM de s'engager dans un atelier, car elle y voit une opportunité pour « prendre le temps » de choisir un domaine professionnel dans lequel réaliser son apprentissage : « *ça m'a rassurée et soulagée de me dire que j'ai pas besoin de me lancer dans quelque chose comme ça, rapidement, juste pour avoir quelque chose !* ». Cependant, comme exprimé aussi par les CM (cf. données du *monitoring*), le taux élevé de remise en activité risque de constituer pour cette jeune un frein à la réalisation d'autres démarches (p. ex. recherche de logement et postulations pour son apprentissage) et ce d'autant plus que la jeune travaille aussi en tant que livreuse de repas en soirée.

Pour ces jeunes, une importante tension semble ainsi émerger entre, d'une part, la nécessité de montrer leur motivation et se « remettre en activité » dans le cadre de la COJAD et, d'autre part, le besoin de disposer d'assez de temps libre pour avancer dans des démarches essentielles à leur transition vers une vie d'adulte. Il semble donc important que cette « remise en activité » puisse rester limitée en termes de nombre d'heures par semaines, le risque étant qu'ils ne disposent pas d'assez de temps et d'énergie dans la réalisation d'autres démarches essentielles.

En outre, la logique de production de l'atelier cuisine, qui implique un nombre minimum de participant·es par jour pour assurer la réalisation des repas à livrer aux cantines, amène très probablement les MSP à essayer d'équilibrer au maximum le nombre de présent·es pendant la semaine, afin de disposer d'assez de personnes tous les jours. Or, ce mode d'organisation du « travail productif » peut parfois entrer en tension avec les « besoins spécifiques » de certain·es participant·es (Da Rui et al., 2015, p. 10) pour qui une autre planification de la semaine serait préférable.

7.4.2 Appréciation de la posture des maîtres socioprofessionnels

La totalité des jeunes interviewé·es ayant participé aux ateliers (n= 7) disent apprécier la posture des MSP, décrits comme « accueillants » et « très gentils ».

Trois jeunes mettent l'accent sur leur posture souple et bienveillante, qui les différencie des professionnel·les côtoyé·es par le passé dans d'autres dispositifs d'insertion (p. ex. le SEMO). Noah nous explique à ce propos :

« Ils [les MSP] ne mettent pas vraiment la pression, ce que je trouve cool ; j'aime bien car je n'apprécierais pas du tout si on me mettait la pression, si on m'engueulait parce que je suis en retard de 5 minutes. Je n'aime pas du tout ce genre d'ambiance ».

Selma, qui vient de commencer l'atelier depuis 2 semaines, insiste aussi sur la posture « souple » des MSP, qui reflète la logique à « seuil adapté » (aussi en termes de tâches) sur laquelle se fonde ReBooster :

« Vu que c'est les débuts et que je commence à toucher à tout, ils sont beaucoup plus souples avec moi. Ils me voient parfois à rien faire, à observer, mais ils ne me disent rien parce que je regarde un peu comment ça se passe. Aussi, ils essayent de ne pas me mettre trop de charge, pas trop de travail. Ils sont choux ».

La jeune apprécie aussi la posture valorisante des MSP, qui la félicitent (« Je reçois que des compliments des chefs ! »), ainsi que l'ambiance conviviale que cette attitude permet d'instaurer : « Je m'entends bien avec les MSP. On rigole, cela parle, cela fait des petites vannes par-ci par-là ! [...] c'est drôle un peu [...] J'aime bien l'ambiance. C'est cool ! ».

Par ailleurs, la proximité physique entre les locaux de ReBooster et les ateliers est considérée par plusieurs jeunes (n = 3) comme un atout de ce dispositif, car elle favorise le maintien d'un lien avec les CM, même lorsque les jeunes travaillent au sein des ateliers la plupart de la semaine.

Jules insiste sur cet aspect :

« Tous les jours, je passe chez eux (les CM) ; j'y vais juste 5 minutes pour dire ce qu'il se passe, dire ce qui va, ce qui ne va pas [...] Je peux passer à tout moment. En fin de journée je le fais pour faire un petit bilan de la journée. Mais naturel, pas forcément obligatoire. C'est plus : 'Aujourd'hui c'était chaud ; aujourd'hui c'était plus tranquille. J'étais à l'aise, j'ai bien dormi'. Je trouve que c'est important. Je vois la différence avec mon ancien apprentissage où tu ne pouvais même pas dire à ton patron quand cela ne va pas bien ou cela va bien ».

Ces échanges quotidiens avec les CM viennent s'ajouter aux discussions que les jeunes peuvent avoir aussi avec les MSP. Noha nous explique : « C'est cool de pouvoir aller leur dire (au CM) s'il y a un problème. Des fois, je parle aux MSP qui sont en bas, mais je vais parler aussi à ReBooster ».

Ils permettent aussi CM de garder un lien avec les jeunes et de leur communiquer des informations concernant d'autres démarches en cours (p. ex. recherche de logement, prise en charge médicale), comme confirmé par nos observations ethnographiques⁵⁶ et comme exprimé par plusieurs jeunes (n= 3) dont Noah : « S'ils [les CM] ont un truc à me dire, ils me disent viens en haut [...] ».

Les CM peuvent aussi jouer un rôle de médiateur·trices lorsque des conflits et tensions émergent entre les jeunes et les MSP. Face à un jeune (Jules) qui estime avoir le droit aux vacances et qui nourrit un sentiment d'injustice face à la répétition d'heures supplémentaires

⁵⁶ Cf. supra « La complémentarité du regard des MSP ».

non reconnues, une des CM intervient directement. Après avoir conseillé au jeune d'en parler avec les MSP (« Elle m'a dit : "C'est le moment de t'imposer et d'aller le dire au MSP" »), elle sollicite un échange avec les MSP afin de clarifier le ressenti du jeune et trouver une solution. Le jeune dit avoir beaucoup apprécié le soutien de l'équipe dans cette situation de tensions :

« C'est ReBooster qui m'a drivé un peu à m'imposer là-dessus. Et je pense que dans la vie de tous les jours je peux encaisser beaucoup mais au bout d'un moment c'est bien de lâcher quoi ! »

Cette proximité physique entre les locaux de l'équipe de ReBooster et les ateliers, ainsi que la collaboration étroite entre les CM et les MSP, contribuent plus généralement à renforcer la dimension « familiale » de ReBooster (Jules), perçu par quelques un·es comme une deuxième « maison » (Selma). Jules nous explique : « *C'est tout le bâtiment... je ne sais pas comment expliquer, c'est bizarre, mais je n'ai même pas l'impression que ce soit l'entreprise, comme on entend l'entreprise [...] C'est un peu familial* ».

7.4.3 Les relations entre pair·es au sein des ateliers

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 6 (section 6.4.2), les ateliers sont conçus par ReBooster comme d'importants lieux de socialisation entre pair·es, ce que nos observations de l'atelier cuisine semblent confirmer (ambiance conviviale entre jeunes et création d'un lien d'amitié entre Selma et une apprentie FORJAD).

Cependant, les jeunes reviennent peu en entretien sur cet aspect. Parmi les interviewé·es, seule Selma insiste sur la dimension conviviale et l'ambiance agréable entre pair·es ; elle nous confirme avoir noué une amitié avec Ada.

Plusieurs jeunes (3 sur 7)⁵⁷, au contraire, nous expliquent ne pas avoir trop envie de socialiser, à l'instar de Clark : « *Au début je n'avais pas du tout envie d'être là, j'étais en mauvais mood ; j'avais pas envie de sociabiliser avec des gens ou parler avec qui que ce soit* ».

Deux jeunes mettent aussi en avant l'existence de tensions avec d'autres participant·es, comme Noah dont les observations ethnographiques confirment des interactions conflictuelles avec Selma (cf. chapitre 6, section 6.4.2). En entretien, le jeune avoue avoir « parfois de la peine avec les autres jeunes », ce qui contribue à le « fatiguer ».

De son côté, Jules décrit de fortes tensions avec un·e jeune qui ne s'implique pas assez selon lui, qui travaille beaucoup plus lentement (car moins expérimenté·e) et qui va régulièrement prendre des pauses pour fumer. Il nous fait part de son énervement : « *Avec d'autres de ReBooster, on est pas du tout dans le même objectif ou la même implication. J'ai eu des moments où moi ça me chauffe...ça m'énerve grave !* ».

Comme pour Noah et Selma (cf. supra), Jules a aussi pu discuter de cette situation avec les MSP, qui l'ont aidé à se « calmer », à « ne pas s'énerver », et à mieux maîtriser sa colère envers les autres. Le jeune confirme donc en entretien l'important travail de socialisation émotionnelle réalisé par les professionnel·les, qui essaient d'aider les jeunes à acquérir une

⁵⁷ Les 4 autres jeunes ne s'expriment pas à ce propos, probablement car iels viennent de commencer (Aya) ou ont rapidement décroché des ateliers (Francis, Baptiste).

posture réflexive, au sens de capacité à « prendre de la distance sur son comportement, à se regarder agir, opérer une médiation de l'action par la réflexion » (Gény, 2006, p. 13).

Au-delà de ce conflit spécifique avec un·e jeune, Jules dit aussi « mal vivre » la flexibilité et la souplesse des MSP à l'égard des attitudes de certain·es jeunes qui arrivent régulièrement en retard, ce qui contraste avec ses expériences professionnelles passées dans la restauration :

« Ici, si quelqu'un vient à 10h le matin, il faut l'encourager et lui dire de venir demain à 7h30 plutôt que de l'engueuler, alors que moi, je suis venu à 7h30 et cela va me foutre la rage que quelqu'un d'autre arrive à 10h et que, moi, j'en ai chié le matin. Alors qu'il ne faut pas lui en vouloir et lui dire, STP, mets-toi bien [...] ».

Cette attitude intolérante de Jules par rapport aux comportements « laxistes » de certain·es jeunes est probablement liée à son adhésion à une certaine morale du « travail », centrale dans les milieux populaires (Staerklé, Delay, Gianettoni & Roux, 2007, p. 142). Elle peut aussi être révélatrice d'une certaine intériorisation par ce jeune de la logique de l'activation et de sa volonté de se distinguer de tout comportement qui pourrait le renvoyer à une posture d'« assisté » consistant à « se laisser aller » en « profitant » des dispositifs d'aide (Lechien & Siblot, 2019, p. 12). Bénéficiaire de l'aide sociale, Jules adopte ainsi des principes de vision et division du monde – opposant les méritant·es (« qui participent ») aux non-méritant·es (les « retardataires », les « absent·es », celles et ceux qui ne « font pas d'efforts ») – afin de redorer son image face ce stigmate (*Ibid.*).

Globalement, les entretiens réalisés avec les jeunes révèlent un moins fort attachement des participant·es aux pair·es qu'aux professionnel·les de ReBooster (CM et MSP). Ceci est probablement à mettre en lien avec les expériences socialisatrices passées de ces jeunes qui ont souvent vécu de nombreux déménagements et changements d'établissements scolaires, voire plusieurs allers-retours entre foyers, familles d'accueil et familles d'origine⁵⁸. Ces nombreuses bifurcations dans leurs trajectoires résidentielles les ont probablement amené·es à moins s'attacher aux autres, comme nous le confie Francis :

« Au niveau des relations, quand j'étais sur Morges [dans la famille d'origine] ça allait ; mais la manière dont on est allés au foyer [lui et ses frères]... Après, on n'a pas pu aller à l'école, on n'a pas pu avoir des contacts avec des potes d'enfance. On est allés en foyer sans dire au revoir ; j'ai rien compris, tout simplement. Trois ans en foyer et après on repart comme ça... Je sais pas, après j'étais presque habitué à pas garder contact et partir des gens comme ça ; je partais des relations. C'était dur ».

Sur cet aspect, les témoignages des jeunes viennent donc nuancer l'idée que les ateliers sont des espaces où d'importants liens peuvent se tisser entre participant·es (cf. chap. 6, section 6.4.2). Ces cas de figure sont rarement rapportés par les interviewé·es, très probablement car ces jeunes sont particulièrement méfiant·es envers autrui par leurs vécus relationnels douloureux. Il convient, néanmoins, de noter qu'une évaluation de cet aspect mériterait d'être réalisée à la sortie des jeunes du dispositif, car on sait que l'établissement de liens avec autrui peut prendre d'autant plus de temps pour des jeunes si vulnérables d'un point de vue relationnel.

⁵⁸ Comme montré dans le chapitre 4, en plus des jeunes orienté·es par la DGEJ, une majorité des jeunes orienté·es par la DIRIS sont aussi passé·es par la protection de la jeunesse pendant leur enfance.

7.4.4 Quelques critiques

Si les 7 participant·es interviewé·es apprécient positivement les ateliers, et plus particulièrement, la posture bienveillante, voire « paternelle » (Jules) des MSP, iels expriment tout de même un ensemble de critiques.

Une première critique : « ils sont stressants ! »

Une première critique est exprimée par Noah (cf. aussi chap. 6, section 6.4.2). Ce jeune semble être particulièrement perméable au stress que les MSP ont parfois tendance à transmettre aux jeunes dans certaines situations et insiste à plusieurs reprises sur cet aspect :

« Ils [les MSP] sont stress parfois ; c'est eux qui sont stressés et qui relâchent sur tout le monde... C'est parce que des fois on est en retard ou il y a un truc qui ne joue pas dans la cuisine : on nourrit des gens donc c'est normal de le faire correctement [...] Après, ils sont stressés quand il y a quelque chose qui ne va pas. Mais sinon ils sont gentils ».

Jules met aussi en évidence les manière brusques de l'un des MSP, liées très probablement à la forte pression ressentie par celui-ci au quotidien⁵⁹ :

« Une fois, il a foiré un truc et, pendant 10 minutes, il a dit 50 gros mots. Moi, j'ai dit je pense que ce n'est pas juste parce qu'après, les apprentis, ils vont trouver normal, de tout niquer, putain, fais chier, bordel. Pour moi, ce n'est pas normal [...] On est cuisiniers. Il n'y a personne qui va mourir. Cela ne sert à rien de tout retourner, de tout insulter ! ».

Certes, le rythme très intensif est propre au métier de cuisinier et la remise en activité dans le cadre de l'atelier cuisine constitue donc pour les participant·es une bonne préparation aux exigences de cette branche professionnelle. Cependant, nous pouvons supposer que cette pression peut amplifier chez certain·es la fatigue ressentie au quotidien, comme pour Noah :

« Des fois, je suis trop fatigué et j'ai de la peine à tenir en cuisine. C'est surtout physique parce que la cuisine c'est très demandeur physiquement quand même et puis des fois c'est très fatigant. Quand je rentre de la cuisine, je me fous en mode narco, quoi ! ».

Il semble donc important que les MSP (de concert avec les CM) puissent garder un œil attentif à l'égard de la manière dont les différent·es jeunes ressentent cette pression liée à la production, afin d'éviter des excès de fatigue chez des jeunes pour qui cette expérience ne constitue qu'une première étape dans leur parcours d'insertion.

Une deuxième critique : « Ça crie dessus ! »

Une autre critique, exprimée par Selma, concerne l'attitude parfois décrite comme « autoritaire » des MSP dans le cadre de l'atelier cuisine :

Selma : C'est très hiérarchique [...] Le chef va se permettre des choses avec nous dont, nous, on n'a pas le droit. Si j'ai le malheur de le tutoyer, je peux me faire crier dessus,

⁵⁹ Les MSP de l'atelier cuisine sont soumis à une forte pression au quotidien liée à la livraison de repas. Ils doivent composer avec des équipes de jeunes très variables en termes de nombre et de productivité et assurer la production aussi lorsque de nombreux·ses jeunes sont absent·es.

vraiment⁶⁰.

Chercheuse : Mais ça, c'est peut-être qu'ils font ça parce que dans la vraie cuisine...

Selma : Je sais, c'est ce que je me suis dit aussi. Mais il y a une forme, tu peux prendre les arrondis pour m'expliquer... [...] Et, des fois, il lance des petites piques aux autres que je ne kiffe pas trop. Ou la manière de parler au livreur, par exemple. Des fois, il parle un peu mal [...] Il fait trop : 'Ouais, c'est moi le chef, donc c'est moi qui...'

Qu'ils soient volontaires ou involontaires, ces comportements des MSP contribuent à préparer les jeunes au travail dans une « vraie » cuisine et leur permettent d'acquérir un ensemble de « codes » propres à ce métier (p. ex. vouvoiement et respect de la hiérarchie). Même s'ils génèrent des réactions critiques chez certain·es jeunes, comme Selma, ils contribuent à faire des ateliers de véritables espaces de socialisation préprofessionnelle (Beaud & Pialoux, 2004) ; les jeunes peuvent y acquérir à la fois des compétences techniques spécifiques et des « dispositions à agir » (Lahire, 2005, p. 19) conformes aux attentes de ce milieu professionnel.

Une troisième critique : « On profite de moi » alors que « je ne suis pas payé »

Enfin, l'un des 7 participant·es interviewé·es (Jules) exprime une position ambivalente à l'égard de la posture des MSP de l'atelier cuisine.

Parmi les plus âgé·es (24 ans) et les plus expérimenté·es (première année d'apprentissage réalisée avant rupture pour des soucis de santé), ce jeune apprécie tout particulièrement le fait que les CM reconnaissent son expérience et lui confient plus de responsabilité qu'à d'autres jeunes. Il nous confie :

« J'arrive à avoir un peu un rôle entre MSP et apprentis ; je suis tout le temps entre les deux [...] Maintenant par exemple, ils [les MSP] me laissent comme responsable de poste, avec des apprenti·es, où c'est moi qui guide, qui surveille, alors que de base c'est plutôt les MSP qui font cela. Et je kiffe trop parce que ça me donne un peu de responsabilités de plus que d'être juste apprenti ».

Le jeune explique aussi avoir été « très touché » lorsque l'un des MSP lui a demandé s'il voulait être maître socio-professionnel plus tard, car il le verrait bien se professionnaliser dans ce métier :

« Il m'a proposé 'est-ce que tu aimerais pas faire un truc de CFC et MSP. Je vois en toi que tu aimes bien aller vers eux, tu as une bonne méthode pour leur montrer les choses' et cela me fait plaisir qu'il soit attentif à tout cela. [...] C'est une possibilité d'évolution après le CFC »

Cependant, si le jeune se dit flatté par la responsabilité que les MSP lui confèrent, il tient en même temps un discours critique à l'égard de certaines demandes des MSP. Ceci concerne notamment la demande qui lui a été faite d'arriver plus tôt que les autres jeunes (à 7h à la place de 7h30) :

« Avant je commençais à 7h30 ; il m'a dit : 'C'est mieux si tu es là tout de suite, que tu sois briefé et qu'on parte tous ensemble'. Mais la seule différence entre un MSP et moi, dans notre travail, c'est qu'eux ils commencent à 7h, nous, c'est 7h30 [...] Et tous les

⁶⁰ Ce témoignage que Selma nous livre en entretien est confirmé aussi par nos observations ethnographiques. Cf. chap. 6, section 6.4.2.

jours, je ne pars jamais avant que tout le monde parte. Souvent, je pars en même temps qu'eux [les MSP] ».

Si Jules accepte d'arriver plus tôt le matin, il cumule au fil du temps un sentiment d'injustice, lié au fait que ce temps de travail en plus n'est pas comptabilisé sous forme d'heures supplémentaires et ne donne pas droit à des jours de vacances. Le jeune a ainsi l'impression que l'« on profite » de lui dans des périodes caractérisées par un fort nombre d'absent·es :

« En ce moment, on est 3 jeunes en cuisine, avant on était 7. C'était bien quand on était 7 ! C'est la fin de l'année et ceux qui ont raté leurs exams ne viennent plus et ceux qui ont eu leurs exams ne viennent plus non plus ; il n'y a plus grand monde ! [...] je lui ai dit, je n'ai pas envie d'être le gars de la CGT qui fait vieux français et qui râle parce que je n'ai pas mes heures. Mais je n'ai pas envie de me faire..., je ne veux pas être vulgaire mais je n'ai pas envie qu'on profite ».

Ce sentiment d'injustice est amplifié par le fait que, au moment de l'entretien⁶¹, le jeune est à l'aide sociale et ne perçoit donc pas de véritable rémunération pour son travail en atelier (mais uniquement un supplément à son aide sociale) :

« On ne perçoit pas de salaire ; c'est 800 francs pour le mois. Ce n'est pas évident. Je leur ai dit que c'est un peu dur de travailler et de donner... Je me donne à fond mais il n'y a pas, pour l'instant [de salaire]... Et on m'a dit de relativiser parce que j'ai le social en attendant et, même si 800 balles ce n'est pas énorme, il y a quelque chose. C'était juste mais, moi, ça m'a fait une petite tension de me dire que je n'ai pas envie qu'on profite ! ».

Soutenu aussi par les CM de ReBooster (cf. supra) le jeune arrive ainsi à revendiquer le droit à une semaine de vacances : « *Et du coup, j'ai discuté de ça. Et il m'a donné ma semaine de vacances parce que c'est vrai que je leur ai dit, je n'ai pas envie d'être lésé là-dedans* ».

Le cas de Jules est révélateur d'une tension qui traverse de nombreux dispositifs dits d'insertion « par l'activité économique ». Malgré des conditions d'emploi dévalorisées, ces postes sont présentés par les professionnel·les comme un moyen pour les candidat·es de se « remettre en activité », mais aussi former « sur le tas » en pratiquant les métiers auxquels iels se destinent ; iels peuvent ainsi montrer leur « motivation » (Talbot, 2017, p. 143), acquérir des *soft* et *hard skills* nécessaires à leur insertion, et préciser leur projet professionnel.

Ces expériences ont, toutefois, des effets contradictoires sur les participant·e·s (Avilés, 2016 ; Dunand & duPasquier, 2017; Antonin-Tattini, 2022). La littérature met en évidence des effets positifs sur les personnes concernées (p. ex. retrouver des liens de sociabilité et une certaine reconnaissance sociale : CITERES, 2021), mais plusieurs risques sont aussi soulevés. Il s'agit d'emplois à durée déterminée qui ne leur permettent pas de cotiser ni de percevoir « un vrai salaire », mais uniquement des incitations économiques (liées à l'aide sociale). Ces sous-emplois (Bayou & Castel, 2016) s'ajoutent à d'autres formes de travail « gratuit » au sein des associations (bénévolat, services civiques, stages), autant d'activités souffrant d'un défaut de reconnaissance (Simonet, 2018, 2020) ; ils peuvent contribuer, sur le long terme, à la reproduction de rapports sociaux de classe et de race, voire à une déqualification des personnes concernées (Aubry, 2019 ; Di Cecco, 2021 ; Beurois, 2022).

⁶¹ Quelques mois plus tard, la situation de Jules va changer, car il s'apprête à commencer sa deuxième année d'apprentissage CFC au sein de l'atelier cuisine de ReBooster.

Dans le cas de ReBooster, le risque que les jeunes puissent se sentir dévalorisé·es par la non-reconnaissance salariale de leur travail au sein des ateliers concerne uniquement les jeunes en provenance de la DIRIS, qui ne perçoivent pas de salaire spécifique pour cette activité (mais uniquement un supplément dans le cadre de l'aide sociale). Cette logique de l'activation, selon laquelle les jeunes sont tenu·es de se « ré-activer » en contrepartie des aides reçues, peut contribuer à invisibiliser leur travail et peut, sur le moyen terme, susciter un sentiment d'injustice chez des jeunes qui vivent déjà dans une grande précarité financière (cf. chapitre 4). Les jeunes en provenance de la DGEJ, au contraire, sont payé·es pour le travail fourni. Malgré la faible rémunération, jugée comme « symbolique » par certain·es CM de l'équipe de ReBooster (7 CHF de l'heure), ces jeunes perçoivent tout de même un salaire en contrepartie du travail fourni. Ceci peut d'ailleurs les motiver à respecter leur engagement au sein des ateliers, car iels ne sont pas payé·es en cas d'absence. Noah nous explique à ce propos : « *J'ai un salaire. C'est cool d'avoir de l'argent. Je suis payé 7 francs de l'heure. Du coup, si je ne viens pas une journée, je perds mes 6 heures* ».

La logique d'activation propre à la DIRIS contraste ici avec une logique plus éducative propre à la DGEJ, qui considère que les jeunes méritent de percevoir de l'argent pour le travail fourni (en plus de ce qu'iels touchent par la protection de l'enfance). Ce traitement inégalitaire entre jeunes en provenance de la DIRIS et de la DGEJ pourrait causer des tensions à l'avenir, car les jeunes de ReBooster pourraient se rendre compte de cette différence, ce qui pourrait sans doute alimenter un sentiment d'injustice chez les jeunes en provenance de la DIRIS.

Une dernière critique : une offre d'ateliers « trop restreinte »

Concernant l'offre des ateliers proposés par ReBooster, certain·es jeunes (4 sur 10) les qualifient de « trop manuels » (Noah, Aya, Clark, Baptiste).

Ces jeunes ont généralement été scolarisé·es dans des filières généralistes (voie pré-gymnasiale à l'école obligatoire, voire 1 ou 2 années de gymnase) ou dans des filières professionnelles, mais dans le domaine des services (apprentissage ASE) avant de connaître des échecs et la sortie du système scolaire. Si certain·es ont un projet professionnel déjà défini dans le secteur tertiaire (p. ex. Clark dans la vente), pour d'autres leur projet professionnel est encore flou, mais iels se disent sûr·es de ne pas vouloir s'orienter vers l'un des métiers proposés dans les ateliers du Relais (menuiserie, peinture, cuisine, réparation de vélo, brassage de bière).

Ces 4 jeunes disent ne pas aimer tout ce qui est « trop manuel » et définissent l'offre d'ateliers comme « restreinte ». Aya nous confie : « *C'est quasiment que du manuel dans les ateliers. Après il y a cuisine aussi... Pour ceux qui n'aiment pas trop le manuel, c'est assez restreint...* ».

Ayant déjà testé la réparation de vélos dans un autre cadre par le passé, elle refuse la proposition de s'inscrire à cet atelier, car elle ne se voit pas se consacrer à cette activité pendant plusieurs mois. Comme les 3 autres jeunes concerné·es par cette critique, elle choisit finalement l'atelier cuisine qu'elle considère comme utile dans la perspective de quitter le foyer : « *La cuisine, cela peut être bénéfique car je vais vivre toute seule dans mon appartement, cela peut m'amener les bases de la cuisine* ».

D'autres jeunes choisissent l'atelier cuisine car c'est celui qui leur correspond le mieux au niveau des horaires (Noah : « *C'est juste des demi-journées, c'est cool !* »). Baptiste nous

explique : « *J'ai fait cuisine parce que c'est ce qui allait le mieux pour moi, pour les horaires. C'était 7h ou 8h – 12h ou 14h et à ce moment-là j'avais vraiment envie de pas trop bosser [...]* »⁶².

Pour ces jeunes qui se définissent comme « peu manuels » et qui ne s'orientent pas *a priori* vers les métiers proposés dans les ateliers, la seule possibilité de s'inscrire dans l'offre interne au Relais est représentée par l'atelier cuisine. Ces jeunes y voient, en effet, une opportunité d'améliorer leur vie quotidienne : iels peuvent retrouver une activité qui leur permet de s'« occuper » (Clark et Baptiste), de côtoyer d'autres personnes (Baptiste) et d'apprendre à cuisiner (Aya), mais avec des horaires moins exigeants que dans d'autres cadres professionnels (Baptiste et Noah).

Ces jeunes proposent aussi des pistes d'amélioration de l'offre des ateliers. Aya explique :

« *J'aimerais plus d'ateliers dans des domaines différents*, qui ne sont pas que du manuel ; par exemple dans le domaine du sport, l'administration, plus ouverts sur plein de métiers différents que juste sur un seul domaine ».

Comme Aya, Clark aurait aussi besoin d'ateliers administratifs lui permettant de mieux vivre la transition vers l'âge adulte, alors que Noah et Baptiste manifestent plutôt leur intérêt de participer à des activités dans le domaine artistique, notamment musical (p. ex. lancement d'un atelier de musique).

Certes, le poids de ces critiques est à relativiser. Tout d'abord, nous l'avons vu, notre échantillon présente plusieurs biais, parmi lesquels une surreprésentation de jeunes inscrit·es à l'atelier cuisine (6 sur les 7 concerné·es par les ateliers). Nous n'avons donc pas pu recueillir le témoignage de suffisamment de jeunes ayant choisi d'autres ateliers plus manuels qui tiendraient sûrement un discours plus positif concernant ce type de métiers. En outre, il faut considérer que ces 4 jeunes présentent un profil spécifique (qui est loin d'être représentatif de l'ensemble des inscrit·es à ReBooster) : iels sont plus qualifié·es que la moyenne des participant·es à ReBooster, ont été scolarisé·es dans des filières plus générales et exigeantes (voie pré-gymnasiale) et aspirent pour certain·es à travailler dans le secteur tertiaire.

Deux de ces jeunes finissent d'ailleurs par décrocher rapidement de l'atelier. Si en entretien iels adossent la responsabilité de ce décrochage à des soucis de santé (rythme de vie trop irrégulier et mal au dos pour Baptiste, problèmes au cœur pour Clark), nous pouvons aussi supposer que celui-ci est aussi lié à leur faible intérêt pour l'activité réalisée et à un important décalage entre la cuisine et leurs projets professionnels futurs (dans le secteur tertiaire).

Pour ce profil de jeunes, il semble donc fondamental que les CM puissent disposer d'autres outils de « remise en activité » que les 5 ateliers du Relais. C'est déjà en partie le cas, grâce aux possibilités de stage dans des domaines variés (dont bénéficie notamment Aya ; cf. *infra*) et à l'existence d'autres mesures du Relais, comme Accord (dispositif de remobilisation par des activités artistiques).

⁶² Ce jeune n'a pas de projet professionnel défini, juste le rêve d'ouvrir une activité aux Philippines. Il mentionne plus réaliste son intention de réactiver son dossier AI, à cause de gros problèmes de dos qui le poussent à consommer beaucoup de cannabis et le rendent incapable de travailler.

7.5 Remise en activité dans le cadre de stages

Parmi les jeunes interviewé·es, 2 ont été en stage pendant leur prise en charge par ReBooster (sur le total de 11 jeunes ayant réalisé des stages depuis le lancement du projet jusqu'en septembre 2024).

Aya a réalisé plusieurs stages d'une semaine dans des domaines variés (opticienne, ASE, assistante en promotion physique et santé). Ces stage-découverte lui ont permis de « tester » son intérêt et ses capacités de travail dans divers domaines, par un apprentissage « sur un mode d'essai-erreur-nouvel essai » (Sarfati, 2015, p. 15). Elle a pu ainsi écarter l'éventualité de s'orienter vers ces métiers, car elle s'est rendue compte rapidement que ces domaines ne lui plaisaient pas.

Quant à Maddy, elle a pu décrocher un stage dans un salon de coiffure par l'intermédiaire d'une CM : « *Elle [la CM] avait une copine qui était dans coiffure, pour que je fasse un stage* ».

D'une durée initiale de 1 semaine, puis de 2 semaines, cette expérience s'est ensuite transformée en stage de plus longue durée (3-4 mois). La jeune dit s'être très bien entendue avec sa patronne dès le départ :

« Avec la dame, lorsqu'elle parlait, je me reconnaissais dans ce qu'elle disait. On a un peu le même vécu et donc elle m'a aidée ; elle m'a beaucoup aidée [...] Elle me raconte sa vie, je lui raconte la mienne. Il y a des liens qui se sont créés ».

Maddy dit aussi avoir apprécié l'attitude encourageante de sa patronne : « *Elle m'a dit que je comprenais très vite. Donc je suis très contente de cela* ».

Nous pouvons supposer que cette attitude bienveillante favorise le rétablissement d'une certaine estime de soi pour des jeunes, comme Maddy, fortement marqué·es par l'expérience dévalorisante de l'échec scolaire et n'ayant pas eu de relations positives avec leurs enseignant·es pendant leur scolarité⁶³. Cette attitude permet ainsi à cette jeune de retrouver un certain espoir dans son avenir :

« Je n'avais pas trop d'avenir. Je ne me voyais dans rien, et j'ai directement accroché avec mon travail ; j'ai fait énormément d'efforts. Je me suis accrochée à cela et j'ai trouvé la force, avec tout l'encouragement que j'ai eu... ».

7.6 Synthèse

Globalement, l'analyse des entretiens réalisés avec les jeunes confirme la coexistence au sein du public-cible de la mesure de jeunes plus ou moins « éloigné·es de l'emploi » (Couronné et al., 2020) ; elle confirme donc le positionnement de ReBooster en tant que dispositif d'insertion « à bas seuil d'exigences » qui ne renonce pas, pour autant, à des missions d'insertion professionnelle.

Tout d'abord, les **besoins exprimés par les jeunes** au début de leur accompagnement à ReBooster et les raisons de leur orientation reflètent la coexistence au sein du public-cible de

⁶³ Maddy, par exemple, se dit déçue par la relation non personnalisée avec ses enseignant·es qui « ne sont là que pour enseigner », sans s'intéresser plus à la vie des élèves.

jeunes plus ou moins éloigné·es de l'emploi. Si la plupart sont conscient·es, dès le départ, de devoir lever avant tout un ensemble de freins circonstanciels/structurels à leur insertion, une bonne partie d'entre elles et eux intègrent la mesure avec l'idée de travailler prioritairement sur leur projet professionnel. Ces dernier·ères se disent intéressé·es par ReBooster, notamment pour les propositions de stages et d'ateliers, permettant une remise en activité rapide. Ensuite, le travail d'anamnèse approfondi réalisé par les CM amène à réajuster, pour certain·es, les **objectifs à poursuivre** pendant l'accompagnement. Ainsi, pour une large majorité (8 sur 10) les objectifs fixés ont visé une reprise de rythme, voire la levée d'obstacles à leur insertion socio-professionnelle (p. ex. dans les domaines de la santé ou du logement), alors que, pour une minorité, ces derniers ont visé prioritairement leur projet d'insertion professionnelle (n=2).

Les discours des jeunes rejoignent ainsi ceux des professionnel·les, car ils viennent confirmer la nécessité de réaliser un important travail, préalable à l'insertion professionnelle, visant à résoudre les nombreux obstacles que ces jeunes rencontrent dans différents domaines de leur vie (p. ex. logement, santé, accès aux droits sociaux). Ils viennent ainsi confirmer la pertinence d'une approche « globale » de l'insertion qui tient compte de l'ensemble des dimensions de la vie de ces jeunes, pour la plupart caractérisé·es par un cumul très important de facteurs de vulnérabilité, dont certains « extrêmes » (p. ex. violences, liens familiaux très conflictuels ; cf. chap. 4).

Par ailleurs, la majorité des participant·es interviewé·es disent avoir eu l'impression de pouvoir « coconstruire » avec les CM les objectifs à poursuivre, en fonction de leurs besoins et souhaits, et affirment avoir apprécié tout particulièrement la posture relationnelle des CM – plus proche que celle d'autres professionnel·les – dès la première rencontre. Ces jeunes confirment donc des caractéristiques du dispositif auxquelles les financeurs portent une attention particulière, dont la possibilité de proposer des solutions « à la carte » pour ces jeunes qui n'arrivent pas à intégrer des parcours d'insertion « classiques ».

En entretien, les jeunes ont été invité·es à exprimer leur point de vue aussi sur le fonctionnement interne de ReBooster (référence d'équipe) et sur le travail de réseau réalisé par l'équipe. À ce propos, la **référence d'équipe** est largement appréciée par les interviewé·es et semble tout à fait pertinente pour la prise en charge de cas complexes. Quant au **travail de réseau** réalisé par les CM de ReBooster, en qualité d'intermédiaires, il semble que celui-ci convienne aux jeunes et leur procure un sentiment de soutien face aux divers problèmes rencontrés. Cependant, les vécus des rencontres tripartites et de réseau varient. Quelques jeunes n'y voient pas d'inconvénient, parce qu'habitue·es à ce type de situations, quelques autres trouvent l'exercice redondant, quand plusieurs jeunes trouvent ces moments trop formels, intimidants voire stressants.

En outre, les jeunes ont été invité·es à s'exprimer autour des 2 principaux outils utilisés par les CM : l'accompagnement individualisé et la remise en activité (par les ateliers ou stages en entreprise).

Quant au suivi individuel par l'équipe des CM, celui-ci prend différentes formes. À commencer par la **démarche d'outreach** – dans ses trois dimensions de déplacement physique près du lieu de vie des jeunes, d'accompagnement à des rendez-vous et par messages WhatsApp – qui est appréciée et jugée très utile par la plupart des jeunes s'étant exprimés à ce sujet ; elle permet l'accès au dispositif pour celles et ceux ne pouvant pas se déplacer et procure

encouragement et soutien bénéfique pour d'autres. **L'accompagnement sur mesure** s'incarne à travers diverses formes de soutien (accompagnement dans les démarches administratives, dans les démarches directement liées au projet professionnel, accès à des ressources pour lever les freins circonstanciels et/ou structurels à l'insertion socio-professionnelle, soutien moral, etc.). La qualité des liens et la relation de confiance instaurées avec les jeunes facilite l'accompagnement. Dans l'ensemble, ces derniers trouvent les CM à l'écoute, attentif·ves, compréhensif·ves, disponibles, agréables, chaleureux·ses et se sentent à l'aise à leur contact, soutenu·es, et non jugé·es. Les contacts réguliers entre l'équipe et les participant·es (en personne et/ou par messages) participent tant au développement des liens que du sentiment de soutien ressenti par les interviewé·es. Tous les jeunes s'étant exprimé·es au sujet de l'accompagnement proposé par ReBooster sont séduit·es par le fait que son élaboration soit coconstruite, ainsi que par le fonctionnement flexible, individualisé et sans pression du dispositif. Globalement, les jeunes ont tendance à se sentir moins stressé·es, plus à l'aise et proches des CM, en comparaison avec des professionnel·les rencontré·es dans d'autres contextes.

La dimension plus accueillante et « informelle » de l'accompagnement de l'équipe de ReBooster rejoint donc largement les attentes formulées par les principaux financeurs du dispositif : elle se révèle particulièrement adaptée à des jeunes qui ont du mal à intégrer des dispositifs d'insertion classiques et qui ont développé une forte méfiance à l'égard d'autrui (et plus particulièrement des adultes) dans le cadre de leurs expériences passées (p. ex. échec scolaire, placement en foyer, décrochage d'autres dispositifs). Il semble par ailleurs que l'adaptation de la durée du suivi à leur situation individuelle préserve la plupart des participant·es de devoir s'inquiéter de la fin de la mesure et ceci malgré la durée de 6 mois (renouvelables) adaptée par la DIRIS.

Enfin, concernant la **remise en activité dans le cadre des ateliers** de ReBooster ou **de stages en entreprise**, il convient de noter que l'appréciation générale que les jeunes font de ces prestations est très positive.

D'une part, par leur participation aux ateliers, la plupart des jeunes disent retrouver une dynamique active, sortir d'une condition d'isolement et retrouver un rythme de vie plus régulier. Les participant·es apprécient, tout particulièrement, la logique de « seuil adapté » sur laquelle ces outils se fondent : celle-ci permet d'adapter leur taux d'occupation ainsi que les activités à réaliser à leurs besoins spécifiques. En outre, la totalité des inscrit·es en atelier souligne la posture bienveillante et proche des MSP et leur encadrement semble être tout à fait complémentaire au suivi individuel réalisé par les CM. Par ailleurs, la proximité physique entre certains ateliers (cuisine et menuiserie) et les locaux des CM de ReBooster semble être un véritable atout car elle favorise le suivi quotidien de ces jeunes et la mise en cohérence entre ce double encadrement (par les MSP et CM).

Une minorité de jeunes expriment, toutefois, quelques critiques à propos des ateliers : iels évoquent notamment la dimension parfois « trop stressante » de l'atelier cuisine, liée à la logique de production de repas, voire l'absence d'ateliers moins « manuels » qui permettraient de les préparer davantage aux métiers du secteur tertiaire⁶⁴.

⁶⁴ Ici, nous ne revenons pas en détail sur ces critiques qui sont amplement reprises dans le chapitre conclusif (cf. chap. 9, section 9.2.5).

D'autre part, la possibilité qui est donnée aux jeunes de réaliser des stages en entreprise s'avère centrale : elle permet à celles et ceux qui seraient moins intéressé·es par les métiers proposés par les ateliers (cuisine, menuiserie, brassage de bière, peinture et réparation de vélo) de réaliser des expériences professionnelles dans d'autres domaines. Si seulement 2 jeunes femmes (sur 10) de notre échantillon sont concernées par des stages, il convient de relever que leur appréciation en est très positive.

8 LES TRANSFORMATIONS CHEZ LES JEUNES

Ce chapitre appréhende les effets que produit la fréquentation du dispositif sur les 10 participant·es interviewé·es, soit un échantillon de l'ensemble des jeunes inscrit·es dans le dispositif (N=36). Mais il ne vise pas une évaluation systématique de l'atteinte des effets de ReBooster (car il ne s'agit pas d'une évaluation sommative, mais formative ; cf. chapitre 1).

Pour déterminer ces effets, on considère ici les propos rapportés par les jeunes en cherchant des indices qui témoignent d'une évolution dans leur situation matérielle ou dans leurs attitudes, comportements, manières de penser et se projeter dans l'avenir, ceci entre le moment où iels sont entré·es dans le dispositif (entre septembre 2023 et mai 2024⁶⁵), et le moment de la réalisation de l'entretien (entre fin juin et fin aout 2024)⁶⁶. Ainsi, il devient possible de repérer des évolutions dans la situation matérielle des jeunes ainsi que leur éventuelle « mise en mouvement » (Couronné, Loison & Sarfati, 2020, p.188) après plusieurs mois de fréquentation du dispositif. Il faut noter que, au moment de l'entretien, la durée d'accompagnement varie entre 3 et 10 mois pour les 10 participant·es et la majorité des interviewé·es (N=8) est accompagnée depuis 7 à 10 mois (entre septembre 2023 et février 2024) ; en effet, seul·es deux participant·es interviewé·es ont intégré le programme depuis 3 à 4 mois (en mai 2024). On précise encore qu'au moment de l'entretien, tou·tes les jeunes sont encore accompagné·es par le dispositif – l'un des critères de composition de notre échantillon, ce qui fait qu'il n'est pas possible de saisir tous les effets que la participation au programme produit, ce d'autant qu'il n'est pas impossible que l'entretien ait aussi produit des effets (voire biais) sur les propos des jeunes⁶⁷. Par ailleurs, il convient de relever qu'on repère ici des transformations dans la situation matérielle ou liées à leur personne telles qu'elles nous ont été rapportées par les jeunes interviewé·es ; si certaines sont à l'évidence objectives (par exemple, un accès à des ressources financières ou au système de soins) d'autres sont plus subjectives ; il s'agit dans la grande majorité des cas de ressentis de la part des jeunes par rapport aux transformations de soi, telles qu'elles sont appréhendées par les jeunes. Nous insisterons alors sur le fait que les jeunes se « disent transformés » (Darmon, 2019, p.118) pour bien distinguer des éléments subjectifs des transformations effectives que seule une observation ethnographique de longue durée permettrait d'objectiver – ce que les ressources pour ce mandat excluent. Finalement, sans suivi longitudinal, il n'est pas possible de qualifier la nature de ces transformations : sont-elles durables et vont-elles perdurer dans le temps durant l'accompagnement voire après la sortie du dispositif ou sont-elles plus éphémères, liées au contexte présent dans lequel les participant·es s'inscrivent au moment de l'entretien ?

⁶⁵ Les dates des entrées ont pu être récoltées pour chacun·e des 36 participant·es inscrit·es (données tirées du monitoring).

⁶⁶ Entre le 28 juin et le 29 aout 2024.

⁶⁷ Certain·es peuvent en présence d'une personne étrangère – aucun·e ne nous connaissait au préalable – ne pas se sentir suffisamment en confiance pour aborder toutes les dimensions de leur vie ; d'autres peuvent oublier certains effets ou ne pas avoir le temps, durant les entretiens d'aborder l'ensemble des éléments qui leur viendrait en tête si une plage plus conséquente de temps leur avait été allouée.

8.1 Les transformations déclarées sur le plan des ressources matérielles

Si l'on considère, tout d'abord, les transformations évoquées sur le plan des ressources matérielles et liées directement ou indirectement au suivi par l'équipe de ReBooster, on peut relever que tou·tes les jeunes interviewé·es mentionnent des évolutions sur ce plan, que celles-ci soient relatives à l'accès au logement, au système de soin, à la mise en place d'une curatelle et/ou à diverses ressources financières.

8.1.1 L'accès au logement

Les ressources matérielles les plus souvent mentionnées concernent **l'accès au logement** (rapportés par 5 participant·es sur 10)⁶⁸. Dans chacun de ces cas, l'équipe de ReBooster a permis directement (Jules, Baptiste) ou indirectement (Thimothée, Aya, Clark) à ces jeunes d'accéder à un nouveau logement.

Ainsi, Jules déclare être très content d'avoir pu accéder à un nouveau logement qui doit lui permettre de commencer un apprentissage salarié dans de bonnes conditions :

« Le truc incroyable, c'est que là, je déménage le 15. Et tout ça s'est fait avec ReBooster aussi. Le fait qu'ils m'accompagnent sur le logement, à changer tout ça, je suis hyper reconnaissant ».

De son côté Baptiste a pu, en se montrant toujours « ponctuel et présent aux rendez-vous », donner des gages à l'équipe (« J'ai donné de moi-même cette fois »). Cette dernière a décidé de le placer dans la liste prioritaire dans l'accès au parc de logement dont dispose la Fondation du Relais (Relog⁶⁹). Ce jeune se montre très reconnaissant pour cette aide qui s'est également accompagnée d'un soutien à l'acquisition de meubles (« ils m'ont aidé à chercher des meubles ») qu'il vit comme une renaissance, d'autant qu'il vivait dans une chambre d'auberge dans des conditions difficiles (lieu pas accueillant, lessives payantes) :

« Ils se sont dits 'Il s'est donné à fond, donc on va le mettre sur la liste prioritaire dont le Relais dispose'. Donc ils m'ont donné la nouvelle, on a visité l'appart, j'étais comme un bébé, c'était magnifique ! ».

Dans d'autres cas, le soutien est plus indirect, car l'équipe de ReBooster soutient activement la recherche d'un logement. C'est le cas de Clark, qui vivait sous forme de stress intense la recherche d'un appartement, alors qu'elle avait déjà trouvé un apprentissage salarié au moment d'entrer à ReBooster :

« Les appartements, j'ai fait beaucoup toute seule mais ils [les CMJ] étaient là aussi pour me dire s'il y avait des annonces ou, par rapport aux documents, pour me dire s'il y avait des trucs qui n'allaiient pas ».

⁶⁸ Si l'on compte aussi le soutien de l'équipe ReBooster pour faire une demande de logement pour une participante (Nour DIRIS) ou la mise en lien avec le parc de logement dont dispose le Relais (Noah DGEJ) on arrive à une majorité de jeunes, soit 7 qui ont déclaré se sentir soutenus dans le processus d'accès au logement.

⁶⁹ La mesure met à disposition des logements de transitions en prenant des baux au nom de la Fondation ; <https://www.relais.ch/structures/relog/>

Au final, sa recherche a été couronnée de succès et lui a permis, à ses dire, de relâcher la pression, une baisse du stress que nous avons pu constater aussi lors d'une rencontre tripartite (obs.) : alors qu'elle parlait très vite au début de la rencontre et montrait une voix inquiète, après 45 minutes, elle parlait plus lentement. Lors de l'entretien de recherche ultérieur, elle confirme que le niveau de stress est descendu depuis qu'elle a trouvé un appartement : « Je suis très contente ; autrement, j'aurais été tellement stressée, ça aurait été horrible ».

8.1.2 L'accès à diverses prestations financières

Une autre forme de ressources, liée directement ou indirectement à la proposition institutionnelle de ReBooster et rapportée fréquemment (par 5 jeunes sur 10), consiste en l'**octroi de prestations financières**⁷⁰, parfois pour un an, parfois sous forme de prêts occasionnels qui contribuent à « sécuriser », même de manière minimale, leur situation présente voire pour un temps « leur rapport à l'avenir » (Couronné *et al.*, 2020, p. 190).

Ainsi, deux jeunes orienté·es par la DGEJ (Aya et Clark) se sont vu·es octroyer une COJAD à l'entrée à ReBooster à condition de se montrer actif·ves dans la recherche d'une formation ou d'un logement – ce qui leur permet, à leur majorité, de bénéficier d'une rente pour une année (supérieure au revenu d'insertion octroyé par l'aide sociale) et de continuer à être accompagné·es par leur assistant·e social·e de la DGEJ. Aya souligne :

« La COJAD, c'est la DGEJ qui normalement signe avec ReBooster ; voilà, ils assument de me prendre en charge, pendant un an ; il faut que je sois active, que je sois à la recherche d'une formation ou d'un appartement, que je fasse quelque chose et qu'il y ait vraiment un but pour cette mesure, sinon ils arrêtent. Ils me versent, ils versent un peu à la famille d'accueil ; ils donnent aussi un peu d'argent de poche pour tout ce qui est sorties ».

Un autre jeune orienté par la DGEJ (Noah) déclare bénéficier de petits revenus (7 CHF de l'heure) en participant régulièrement à un des ateliers du Relais (cuisine), ce qui contribue à lui assurer quelques ressources économiques supplémentaires :

« J'ai un salaire, du coup c'est cool d'avoir de l'argent. Je suis payé 7 CHF de l'heure. Du coup, si je ne viens pas une journée, je perds mes 6 heures... ».

Ces ressources permettent d'éviter la logique du travail gratuit auquel sont incité·es voire assigné·es les jeunes de la DIRIS à l'aide sociale, qui réalisent à ReBooster un « travail gratuit » en échange d'allocations⁷¹. C'est le cas de Selma, qui a cru comprendre, à tort, que son activité à l'atelier cuisine serait rémunérée et s'en réjouissait :

⁷⁰ Deux autres participant·es (Aya Maddy) ont également souligné accéder à des stages grâce au réseau social des case managers de l'équipe de ReBooster mais n'ont pas évoqué un surplus de ressources liées à cette activité qui s'effectue hors de ReBooster.

⁷¹ Les travaux de Maud Simonet (2018) montrent comment le travail gratuit peut être assigné dans les politiques du *workfare* aux États-Unis où les aides sont de plus en plus conditionnelles afin de « mettre les classes populaires au travail ».

« Je pense que je vais pas être payée beaucoup, mais au moins je me dis ‘ça arrondit un peu mes mois’, on va dire. C'est toujours de l'argent de gagné et cela permet de ne pas venir pour rien ».

Une autre jeune (Maddy) a obtenu un stage de longue durée dans un salon de coiffure grâce au réseau d'une CM de ReBooster, stage considéré comme un pré-apprentissage et qui fait l'objet d'une rémunération.

Dans un cas, un·e CM accorde occasionnellement, dans une logique de coup de main, un prêt (somme de 50 CHF, ou faire des courses) pour une participante en souffrance sur le plan de la santé et dans une situation de logement précaire et insalubre (immeuble envahi par les punaises), lorsqu'elle ne parvient pas à quitter son lit et à remplir les formulaires administratifs pour toucher les prestations financières de l'aide sociale ce qui a pour effet de la priver de revenu pendant le mois et en situation de sous-alimentation. La jeune se montre très reconnaissante pour cet appui financier de première nécessité :

« Je voudrais remercier l'équipe de ReBooster, ils m'ont beaucoup aidé. Même pour les petits détails. Ils voyaient que j'avais des problèmes d'argent, ils essaient d'aider le plus possible. À un moment, pendant un mois, je n'avais pas de salaire, etc. Et je ne mangeais pas pendant des semaines. Et elle (une CM) m'a dit ‘Je te prête 50 francs et après, tu me les redonneras plus tard. Mais il faut que tu manges’. Et du coup, ils me faisaient de petites courses et me les déposaient ».

Dans 4 cas (Aya, Maddy, Jules, Selma), la participation aux ateliers du Relais ou à certains stages de courte durée, grâce au réseau des CM, ne rapporte pas directement de ressources économiques⁷², mais ces activités permettent *a priori* de se rapprocher du monde de l'emploi (Aya), et dans deux cas⁷³ de décrocher un apprentissage salarié qui doit permettre d'accéder à une certaine autonomie financière (salaire d'apprenti·e, accès à une bourse d'études).

8.1.3 L'accès au système de soins

Comme nous l'avons vu avec les données du *monitoring* (cf. chap. 4), la grande majorité des jeunes accompagné·es sont évalué·es par l'équipe éducative avec une santé globale « médiocre ou mauvaise » (89% des cas). Les entretiens confirment que les **problèmes de santé** constituent une préoccupation d'une grande majorité des 10 interviewé·es ; ainsi, 8 jeunes ont effectivement évoqué rencontrer des problèmes de santé liés à de multiples accidents ou des problèmes de cœur/respiration (Jules, Selma), des problèmes d'alcool et une difficulté à s'alimenter (ou crises boulimiques) ainsi que des phobies pour sortir de chez soi liées à des situations familiales très complexes (Francis, Nour), des problèmes de sommeil liées à des angoisses et un manque d'estime de soi par rapport à la détermination d'un projet (Timothée), des problèmes de dos « handicapant » et une dépression (Baptiste) ou encore beaucoup de stress lié à une recherche de logement (Aya, Clark). **La majorité de ces situations sont travaillées avec l'équipe éducative ou par l'intermédiaire du réseau.** En

⁷² Aucune mention n'a été faite à des rémunérations en entretien.

⁷³ À noter que dans notre échantillon, 3 participant·es accèdent à un apprentissage (pour une cet accès précède l'entrée à ReBooster).

effet, sur les 8 jeunes en question, 3 parmi elles et eux ont souligné en entretien avoir pu, **grâce à l'appui de l'équipe éducative, accéder au système de soin** (Jules, Baptiste, Timothée). Les déclarations des jeunes montrent, à nouveau, que parfois le soutien proposé par l'équipe de ReBooster est indirect, et parfois il est plus direct.

Ainsi, Timothée confie aux CM de ReBooster ses difficultés à se filmer par manque de confiance en lui, qui l'empêchent de se projeter dans son rêve de devenir *streamer*, et son envie de suivre une thérapie avec un hypnothérapeute après de nombreuses thérapies infructueuses. Ceci conduit l'équipe éducative à soutenir son besoin et à demander à son assistante sociale de faire des démarches pour trouver des fonds, afin de se faire rembourser des soins non remboursés par la couverture de base de l'assurance maladie. Ce soutien actif lui permet de commencer une thérapie à laquelle il aurait renoncé, par manque de ressources économiques, sans la collaboration entre ReBooster et l'AS. Il explique :

« Ils ont bien compris que j'avais vraiment envie de la faire, ils ont quand même poussé pour obtenir les séances (avec le thérapeute), j'ai vraiment fait le nécessaire avec ReBooster et l'AS pour pousser, faire des demandes spécifiques pour avoir des fonds pour faire cette thérapie. J'aurais pas eu le courage ou la force de continuer, de push ce truc-là pour la thérapie s'il y avait pas ReBooster ».

Quant à Jules, grâce à l'appui de l'équipe éducative qui collabore avec l'institution Ressort, il est pris en charge par un thérapeute, ce qui lui donne de la force : « ReBooster m'a donné en fait Ressort ; toutes les semaines, je suis entouré » ; diagnostiqué TDAH durant l'accompagnement à ReBooster, l'équipe le soutient activement (par des recherches de spécialistes) pour se faire suivre aussi par un autre thérapeute : « On va prendre rendez-vous avec un psychiatre pour prendre un traitement, cela fait 4 mois qu'on cherche, on en a trouvé 4-5 ». Le diagnostic lui permettra également de bénéficier d'aménagements et d'un répétiteur·trice, qui seront utiles lorsqu'il commencera son apprentissage salarié.

8.2 Les transformations de soi auto-rapportées

L'activation des politiques sociales depuis les années 1990, dans un contexte de chômage croissant, a conduit à ne plus seulement indemniser les récipiendaires des dispositifs d'aide sociale ou du chômage, mais à exiger qu'ils effectuent des démarches pour s'en sortir. Dès lors, les missions des dispositifs se modifient, de même que le travail d'accompagnement réalisé par les travailleurs·euses sociaux·ales : ces dernier·ères reconnaissent « l'individu comme un sujet actif » et tablent sur « sa volonté de s'en sortir » (Astier, 2009) ; il s'agit d'accompagner les individus et leur donner « les moyens de se maintenir en état, de demeurer actifs ou de le redevenir » (ibid., p.52). Les politiques publiques doivent désormais soutenir les individus « dans le plein déploiement » d'eux-mêmes, les aider à « entreprendre un travail sur soi », « sur ses propres comportements et sur eux-mêmes » (Vrancken, 2007, p. 40-41). La notion de « travail sur soi » attendue aujourd'hui dans les dispositifs institutionnels se décline ainsi en de nombreux thèmes, qu'il s'agisse de « travailler son employabilité pour éviter le piège du chômage », « se médicaliser ou s'éduquer à la santé pour éviter la maladie », « s'activer, s'insérer, développer son projet », voire se « sensibiliser au droit et d'être à même d'en suivre les procédures » (ibid., p. 41).

Cette section explore la thématique du « travail sur soi » en essayant d'en appréhender ses effets ressentis par les participant·es de ReBooster. En invitant les jeunes à s'exprimer en entretien sur la question des éventuelles transformations liées à leur personne depuis leur entrée à ReBooster, notre étude vise à saisir dans quelle mesure la socialisation institutionnelle et/ou l'accès aux ressources matérielles susmentionnées produit (ou non) des dispositions de l'*habitus* comme « manières de penser, de faire et d'être » (Darmon, 2006, p. 6) ou des compétences « savoirs et savoir-faire bien circonscrits, liés à une circonstance bien spécifique, un contexte bien particulier » (Lahire, 2002, p. 415). On sera ici attentif·ves à cerner les transformations de soi (Darmon, 2011) ressenties par les participant·es interviewé·es qu'on pourrait aussi nommer « micro-transformations », car elles peuvent *a priori* paraître anodines pour qui n'a pas vécu de « parcours heurté » (Couronné et al., 2020, p. 188).

8.2.1 L'amélioration de l'état de santé

Les transformations de soi le plus souvent soulignées en entretien concernent l'état de santé mental et/ou physique ; en effet, 6 participant·es sur 10 soulignent que l'accompagnement de l'équipe éducative à ReBooster et réalisée par certains MSP du Relais et/ou l'accès au système de soins/logement **produit une modification dans leur état de santé général** tel que ressenti ou **dans leurs pratiques (sportives, alimentaires) liées à la santé**.

Ainsi, Jules – qui a pu accéder au logement ainsi qu'à un suivi thérapeutique par le biais de l'équipe éducative et qui va débuter un apprentissage salarié – souligne prendre davantage soin de sa santé : « C'est ma big année. J'ai été me faire arracher une dent et j'ai repris le sport, je suis passé dans un autre mode ». Le jeune se sent également mieux dans sa peau du fait de la valorisation dont il est l'objet au sein des ateliers par l'équipe des MSP : « Je sens que je suis mieux, je me sens bien [...]. Je sais qu'à la cuisine ils sont contents de moi et je suis content, du coup ».

Francis nous explique que les CM l'aident à accepter sa situation, à savoir faire une demande de rente d'assurance invalidité alors qu'il a été victime d'abus sexuels au sein de sa famille, demande qu'il a réalisée au moment de l'entretien⁷⁴ ; il dit aussi se sentir compris par l'équipe éducative (« ça fait beaucoup »), ce qui lui permet de continuer à faire des efforts dans le travail sur soi qu'il est en train d'accomplir. Il souligne en entretien qu'avant son entrée à ReBooster il « passait ses journées sur les écrans, à fumer et boire », alors qu'il est désormais parvenu à « arrêter complètement l'alcool ». Le fait de discuter avec les CM de ses difficultés à s'alimenter et du manque de rythme l'aide à mieux se connaître (« pendant longtemps je ne comprenais même pas mes problèmes, donc j'en créais ») et à se « concentrer là-dessus uniquement » ; il déclare parvenir désormais à prendre un repas par jour, un aspect qu'il n'aurait pas travaillé s'il avait arrêté le programme :

« Je fais des efforts autant que possible, aussi pour manger, même si c'est un peu dur de changer certaines choses. Mais petit à petit, il y a que ça qui marche ! (...) J'aurais pas vu les choses du même œil si j'avais juste arrêté la mesure comme ça ».

⁷⁴ Il n'a pas évoqué cet élément en entretien mais les données du monitoring et une discussion réalisée avec un CM lors d'une observation ethnographique révèlent des « maltraitances familiales ».

Quant à Aya, elle souligne que l'équipe des CM parvient à diminuer son stress ressenti lié au fait qu'elle n'a pas encore de projet professionnel établi pour l'année prochaine, en la « rassurant beaucoup quand même » ; les solutions trouvées pour l'accès au logement ont également diminué son stress ressenti.

De même, Nour déclare que la valorisation par l'équipe de chaque petit progrès – elle parvient à sortir désormais de chez elle – et le fait de se sentir « moins seule » depuis qu'elle participe à ReBooster produisent un effet sur son état mental ressenti, elle qui déclare souffrir de troubles boulimiques, de phobie sociale (sortir de chez elle) et de dépression (dormir toute la journée chez soi). Elle dit se trouver sur une pente ascendante (« je suis dans une pente qui va vers le haut, je suis contente ») et envisage bientôt la possibilité de participer à des ateliers ou autres mesures que l'équipe pourrait lui proposer : « ça arrivera bientôt, si ça continue comme ça ». Dans son cas comme dans le cas de Jules, qui a trouvé un apprentissage et prend désormais soin de sa santé en faisant du sport, on peut dire qu'iels « se préparent à travailler en agissant sur leur santé », à l'instar d'autres jeunes NEET suivis·es en France de manière intensive dans des dispositifs d'insertion (Couronné et al., 2020, p. 187).

Par ailleurs, parmi les 6 jeunes à avoir rapporté un meilleur état de santé, deux soulignent que le fait de pouvoir sortir de chez soi, d'être accompagné·es par des CM et de quitter la solitude sans avoir la pression de devoir rapidement réaliser des objectifs exigeants, leur permet de construire un lien et de **pouvoir redonner confiance aux adultes**, d'autant que leurs expériences parentales très difficiles (maltraitances) avaient, semble-t-il, sapé cette confiance en l'adulte. Nour explique à ce propos :

« Avoir des objectifs, ça m'aurait plus stressé qu'autre chose parce que ça m'aurait rappelé trop l'école ou les écoles de transition où c'est vraiment ça, ça, ça. Et moi j'ai toujours eu du mal avec ça. Ça me braquait, en fait ».

Ainsi, Nour parvient-elle à parler – parfois même très longuement avec les CM dans des lieux informels (« ça m'a beaucoup aidé, surtout de parler avec des gens ») – alors qu'auparavant elle se sentait « mal à l'aise à la moindre conversation » : « j'avais du mal à parler à qui que ce soit », « je voulais juste rentrer chez moi ». Francis, lui aussi, fait davantage confiance aux travailleur·ses sociales alors même que sa famille a probablement fait l'objet d'une longue intervention par des travailleur·euses sociales (pour violences et abus sexuels) et qu'il a vécu des expériences douloureuses en foyer qui ont sapé sa confiance dans les adultes et dans les institutions sociales (il parle de négligences professionnelles d'une ASPM en entretien) : « C'est clair que c'est positif d'avoir des gens, quelqu'un, parce que je faisais pas confiance aux gens ».

8.2.2 La clarification du projet professionnel

Parmi les autres (micro)transformations de soi ressenties et rapportées en entretien, 4 participant·es sur 10 estiment que **leur projet professionnel s'est précisé depuis leur arrivée à ReBooster**. Tout se passe comme si ReBooster agissait comme une instance de socialisation institutionnelle qui, en permettant à des jeunes de se « remettre en activité » (cf. chap. 7) en participant à certains ateliers ou en réalisant des stages, leur permet de (re)découvrir ou renforcer des goûts qui ont pu être parfois constitués lors d'expériences

socialisatrices antérieures, dans l'espace professionnel ou au sein de l'espace familial (sur le poids de l'origine sociale familiale dans la formation des goûts, cf. Bourdieu, 1979b).

Ainsi, Jules est arrivé à ReBooster avec un traumatisme lié à une expérience d'apprenti en cuisine qui l'a amené à une rupture de formation, ce qui fait qu'il cherche à construire un projet dans une autre direction. En entretien, il souligne : « Nos premiers rendez-vous, on ne parlait pas du tout de cuisine, surtout ». Mais des observations de la part des CM, de même que des discussions au sein du programme, l'ont conduit à reconsiderer ce projet d'apprenti cuisinier qu'il avait abandonné : « En décembre je disais "jamais" et en fin janvier j'étais hyper chaud de continuer ». Vue son expérience professionnelle antérieure, le MSP de l'atelier cuisine lui donne d'abord des responsabilités, dont celle de suivre des apprenti·es FORJAD au sein de l'atelier cuisine (« c'est moi qui les guide ») ce qu'il apprécie (« pas juste être cantonné dans mon rôle d'apprenti, essayer de faire quelque chose en plus »). Il lui fait ensuite entrevoir de nouveaux horizons professionnels en lui parlant de la possibilité de devenir MSP, une fois son apprentissage salarié achevé (« ça m'a touché qu'il me le propose ») ; cette proposition résonne en lui d'autant plus qu'il apprécie de pouvoir faire des commandes dans l'atelier (« je me sens hyper-concerné ») pour des institutions sociales qui accompagnent également des jeunes en difficulté comme lui (« ça me parle j'ai été aussi 1000% comme ça ») ; cette perspective lui parle d'autant plus qu'elle résonne avec des expériences issues de sa socialisation familiale dans un quartier populaire de Paris – où il accompagnait la mère du compagnon de sa mère, qui était bénévole, distribuer de la soupe à des personnes en situation de pauvreté – et qui réveillent en lui le souhait d'établir des projets participatifs avec des jeunes suite à l'obtention de son CFC.

De son côté, Maddy raconte qu'elle a pu faire un stage, selon son souhait, dans un salon de coiffure grâce au réseau social dont bénéficie une CM : « Ils [les CM] m'ont demandé si j'avais une autre envie, j'ai dit la coiffure ; après X [prénom de la CM] m'a dit qu'elle avait une copine qui était dans la coiffure pour que je fasse un stage ». Cette expérience a été positive pour elle et lui a permis de trouver une voie professionnelle : « Je n'avais pas trop d'avenir, je me voyais dans rien, mais j'ai accroché avec mon travail ». Faisant l'objet de nombreux encouragements de la part de la patronne (« elle m'a dit que je comprenais très vite, donc je suis contente de ça »), Maddy a pu signer un contrat d'apprentissage suite à ce stage de plusieurs mois (« la dame m'a donné l'apprentissage »).

Quant à Aya, il semble que le fait d'avoir réalisé plusieurs stages dans divers secteurs professionnels grâce au soutien de ReBooster et aux discussions régulières avec les CM à propos de son projet professionnel initial (entrer dans la police après avoir réalisé un apprentissage), la confirment dans son projet initial, secteur d'activité dans lequel son père a travaillé pendant des années ; étant sportive, elle a ciblé des stages dans le domaine large de la santé (opticienne, assistante de promotion physique et santé, accueil dans un fitness) qui ne lui ont pas convenu (« je me rends compte très vite s'il y a quelque chose qui me plaît ou pas »), car ils comportaient trop d'aspects liés à la vente ou à la réception, qui ne semblent pas compatibles avec son intérêt pour le sport (elle fait du basket). Elle souligne néanmoins, sans trop développer, que son projet professionnel initial s'est renforcé depuis son arrivée à ReBooster, ceci probablement à la suite des *debriefings* avec les CM concernant ses expérimentations dans un cadre professionnel.

Aya : J'avais une petite idée avant ReBooster

Interviewer : D'accord et maintenant c'est une idée plus concrète ?

Aya : Oui.

Interviewer : Et en quoi elle est plus concrète ?

Aya : Bah parce que...je sais pas.

Interviewer : Est-ce que c'est parce que vous en avez discuté avec (prénoms de 2 CM) [...] ?

Aya : Possible, oui.

Cependant, un jeune interviewé estime que son projet professionnel ne s'est pas clarifié après avoir été intégré à l'atelier cuisine ; s'il a apprécié certains apprentissages réalisés (voir plus bas), il ne sait pas s'il souhaite devenir cuisinier à l'avenir, formulant plusieurs projets possibles. À la question « Tu ne veux pas devenir cuisiner plus tard ? », il répond :

« Peut-être, je ne sais pas. Franchement, je suis un peu ouvert à tout sauf des trucs manuels ou dans le social, le domaine est cool mais ce n'est pas mon truc ; éventuellement avec des personnes âgées, ce serait intéressant, mais... voilà ».

8.2.3 Le travail sur le rythme de vie

Parmi les autres transformations de soi, 3 participant·es interviewé·es soulignent qu'iels sont en train d'**acquérir un rythme de vie** depuis qu'iels fréquentent le dispositif. Cette acquisition tient surtout au suivi intensif mis en place par les CM de ReBooster, qui non seulement viennent à la rencontre des jeunes sur leur lieu de vie, mais leur proposent aussi des rendez-vous réguliers pour faire un point de situation. La participation aux ateliers permet également, selon les ressentis de certain·es, d'intérioriser de nouvelles dispositions temporelles, comme c'est aussi le cas dans d'autres dispositifs de remobilisation par les arts de la scène (cf. Delay, Quercia & Avramito, 2025). Grâce à des outils de scansion du temps (calendriers, plannings, horaires, contrats), les politiques étatiques appréhendent en effet le temps comme instrument de gouvernement des individus (Darmon, 2019, p. 8) où la prise en charge des personnes durablement éloignées de l'emploi passe par un contrôle du temps (ibid.).

L'effet de reprise de rythme semble surtout visible chez les participant·es qui parviennent à fréquenter les ateliers plusieurs fois par semaine, selon un rythme discuté avec les CM. Ainsi Selma participe à l'atelier cuisine depuis quelques mois de manière régulière. Les levés très tôt le matin, pour se déplacer jusqu'à la mesure et commencer le travail, contrastent avec les périodes d'inactivité pendant lesquelles elle pouvait se lever en fin d'après-midi :

« C'est cool ça me fait vraiment reprendre un vrai rythme. Je bouge, je ne suis pas fatiguée. Je me réveille à 5h, je pars de chez moi à 5h30. Ouais, c'est dur, mais ça va, je n'ai jamais raté. Ça me va très bien parce que je ne suis pas là à ne rien faire, être endormie comme ça à 5h du matin ; ouais, ça fait quand même un an et demi que je ne fais rien, vraiment rien. Vraiment, mes journées je me réveillais à 16h00, et de 16h à 5h du matin j'étais dehors avec mes potes ».

Pour d'autres, la reprise de rythme s'effectue mais les acquis restent fragiles. Ainsi, Timothée reconnaît être sur la voie de la reprise d'un rythme, en allant régulièrement aux rendez-vous fixés par les CM et en se mettant en activité pour atteindre les objectifs qu'il se fixe avec elles et eux : « Tous les jours, faire des trucs. Il faut appeler, faire des documents, il y a pas de pause entre guillemets ; ils m'aident à reprendre ce rythme que j'ai surtout pas eu, en quelque sorte, dans ma vie ». Si l'apprentissage est en train de s'effectuer (« c'est en cours »), les angoisses qui prennent le dessus à propos de sa difficulté à entreprendre son projet l'empêchent de dormir et lui font manquer certains rendez-vous. Par ailleurs, la diminution de sa consommation de cannabis, qui fait l'objet d'un travail avec les CM, l'empêche de s'endormir et rend les effets de sa participation au programme encore « aléatoires » : « Du coup, ça part en sucettes ».

Un participant (Baptiste) a reconnu ne pas avoir pu acquérir de nouveau rythme de vie malgré un tentative de participer aux ateliers, ceci à cause de problèmes de sommeil : « J'ai vraiment de la peine à travailler, même pour aller à ReBooster, faire les ateliers, j'ai des gros soucis de sommeil » ; ceci provoque une gêne, car il a le sentiment de ne pas pouvoir effectuer de contre-don⁷⁵ et de décevoir l'équipe des CM : « ça me gêne que ces personnes-là ont voulu faire un effort pour moi et que j'ai rien donné en retour ». Cependant, le fait de ne pas se sentir obligé de fréquenter le lieu ni d'être contrôlé de près (« cette liberté, c'est super »)⁷⁶, mais aussi sa volonté de ne pas décevoir les CM, lui donnent l'envie de poursuivre l'accompagnement dont il fait l'objet – un suivi caractérisé par l'absence de sanctions et le souci des professionnel·les de maintenir le lien avec les participant·es : « *Ils sont pas complètement à cheval sur nous, ça donne envie d'y aller par soi-même ; c'est vachement positif, en tout cas pour moi, j'avais besoin d'une insertion comme ça* ».

8.2.4 Le travail sur les savoir-être et les compétences professionnelles

4 participant·es ont également souligné en entretien que la remise en activité, dans des ateliers du Relais ou lors de stages hors ReBooster, leur a permis d'acquérir **des savoir-être – appelés dans certains dispositifs *soft skills* – ou des compétences professionnelles spécifiques (savoir-faire)**, qui peuvent aussi être utiles en dehors de la sphère professionnelle, dans l'univers domestique. Les ateliers et les stages constituent ainsi des espaces collectifs de socialisation préprofessionnelle pour certain·es jeunes (Beaud & Pialoux, 2003 ; Delay, 2020).

Ainsi, Jules déclare-t-il se sentir transformé au niveau du contrôle de ses émotions comme s'il était en train d'acquérir, en participant à l'atelier cuisine, des dispositions réflexives au sens de « capacité à se questionner sur soi-même » (Coutant, 2005, p. 253) et « à prendre de la distance sur son comportement » (Gény, 2006, p. 13). Il déclare en effet prendre exemple sur le MSP et chercher à appliquer les conseils qu'il lui donne ; celui-ci lui demande de « se calmer » lorsqu'un·e jeune l'insulte au lieu de soutenir le processus de production ou lorsque certain·es jeunes arrivent en retard. Jules explique : « Si quelqu'un vient à 10h du matin, il faut

⁷⁵ Sur la dynamique que tout don contient implicitement une attente de contre-don, cf. Mauss (2023).

⁷⁶ Les pratiques de contrôle sont plus courantes dans d'autres dispositifs, plus activants, dépendant de l'aide sociale (Bonvin et al., 2013a et 2013b).

l'encourager à, demain, venir à 7h30 plutôt que de l'engueuler ». Il souligne opérer en atelier un véritable travail sur soi pour éviter de retomber dans des relations conflictuelles qu'il a connues par le passé, dans son expérience d'apprenti, face à son chef : « Je fais un travail de *zinzen* pour ne pas être comme ça, ne pas retomber dans les mauvaises choses... ».

Le fait de se sentir concerné par le processus de production et soutenu par l'équipe éducative lui donne envie d'entrer dans un processus de contre-don pour ne pas « trahir » les professionnel·les de la structure et trouver des compromis. Il déclare « ne pas chercher le *clash* », lorsque d'autres participant·es ont des comportements qui remettent en question la norme de l'entraide au travail.

Quant à Maddy, elle se sent également transformée au niveau corporel, comme s'il s'était opéré une conversion de son *hexis* corporelle (cf. aussi Faure, 2008, p. 34), au contact de sa patronne, lors du stage réalisé dans un salon de coiffure et trouvé grâce au réseau des CM. Elle déclare avoir travaillé à transformer ses dispositions langagières par rapport à ses habitudes antérieures acquises à l'école au contact du groupe de pairs : « *Je parlais avec beaucoup d'insultes et tout. Quand tu côtoies des grandes personnes, tu as une façon de parler qui s'améliore, une façon de penser aussi qui s'améliore* ».

Un exercice demandé par sa référente de stage constitue également un événement marquant favorable semble-t-il à un processus de transformation corporel : « C'était une épreuve très dure », « j'ai pleuré ». Invitée à se regarder dans un miroir et à se décrire comme elle souhaiterait être, elle déclare n'avoir pas vu ce qu'elle « aimeraient voir » ; ainsi, elle déclare avoir opéré rapidement en 2 semaines une transformation assez radicale de son *hexis* corporelle :

« Il y a tout chez moi qui a changé : ma façon de m'habiller, de me maquiller, de me coiffer [...] (Avant) je mettais plus de training, jogging, tout ça, je m'en fichais. Et donc là, je m'apprête plus, on va dire [...] Avant je me maquillais trop ; maintenant, j'essaie de doser pour que ça fasse joli et pas vulgaire ».

Et, si Noah ne se sent pas transformé au niveau des savoir-être depuis qu'il participe à l'atelier cuisine (« pas tant que ça »), il souligne comme deux autres participant·es (Jules, Selma) avoir effectué des apprentissages pratiques (compétences professionnelles) durant l'atelier : « Je coupe mieux les choses, correctement avec le couteau », « si je veux faire un truc avec de l'oignon et de l'ail, je dois mettre l'oignon avant ». Il parvient ensuite à transposer ces compétences dans la sphère domestique, quand il rentre chez lui le soir : « Je dois cuisiner pour moi le soir. Du coup, ça me permet d'apprendre aussi des trucs ».

8.2.5 L'acquisition de compétences administratives

Enfin, deux participant·es (Baptiste, Clark) déclarent avoir acquis **des compétences administratives**. Ainsi, Baptiste a une envie de changement, mais peine à se montrer régulier au sein du programme à cause de problèmes de sommeil ; ayant trouvé un logement grâce à l'équipe éducative, tout en étant endetté (de l'ordre de 5'000 CHF), il déclare avoir néanmoins acquis des compétences administratives par un processus de socialisation « par entraînement ou pratique directe » (Lahire, 2002, p. 421) où il est incité à expérimenter « avec » la CM (registre du « faire avec » ; cf. section 6.3.2) : il apprend au sein de la structure à remplir des documents administratifs – probablement en lien avec l'accès au logement – au contact des

CM et en faisant avec elles et eux : « On fait tout ensemble, j'apprends directement sur le moment ».

De son côté, Clark souligne qu'elle a apprécié que les CM lui expliquent les démarches à entreprendre pour accéder au logement (papiers à produire, inscription à *Swisscaution* pour bénéficier d'une garantie de loyer sous forme de caution à rembourser peu à peu) : « ça a été bien d'avoir... qu'on m'explique, oui ».

8.3 Conclusion : les micro-transformations juvéniles et leur pertinence par rapport à la conception du dispositif et aux attentes des financeurs

Au final, les propos rapportés par les participant·es suggèrent que ReBooster contribue à **sécuriser de manières diverses la transition à l'âge adulte des jeunes inscrit·es au programme**. En effet, il offre ou contribue à offrir des supports économiques ou résidentiels permettant aux jeunes de gagner en sécurité, afin de pouvoir commencer une formation dans de bonnes conditions. Le programme permet aussi **d'améliorer l'état de santé des jeunes**, par l'accès aux soins et le bien-être potentiel qu'il génère. Enfin, il permet à certain·es d'envisager de commencer à participer à des ateliers (et/ou de pouvoir les poursuivre de manière régulière), voire d'entrevoir la possibilité de réaliser ultérieurement des stages professionnels. On retrouve bien ici la logique innovante du programme tel qu'il a été conçu, à savoir **l'amélioration de l'état général de santé d'une population qui doit permettre de « lever les freins à l'insertion sociale ou professionnelle »** (cf. chap. 2).

Les propos des jeunes valident *in fine* le projet tel qu'il a été conçu par la Direction du Relais, porteuse du projet ReBooster. Nous avons en effet vu dans le chapitre 2 que, parmi les effets indirects visés par le programme, il y avait « l'amélioration des conditions de vie matérielles en termes de logement mais aussi de stabilisation des situations financières ». D'autres effets recherchés par la logique du projet consistaient en « l'amélioration de l'état général de santé ou la réduction des risques psycho-sociaux » et, plus généralement, « l'amélioration de la qualité de vie » ; par ailleurs, les professionnel·les font un véritable travail d'anamnèse et découvrent régulièrement des problématiques qui ne sont pas celles pour lesquelles les jeunes ont été orienté·es (telles que, par exemple, des problèmes de santé : cf. section 8.6.2.).

Le soutien des CM pour accéder au système de soins et de protection sociale (thérapeutes, assurance invalidité), mais aussi le travail sur la santé (conseil, réduction du stress, etc.), permettent également de répondre aux attentes des deux financeurs. Ces derniers valorisent la « mise en place d'objectifs à la carte, pas définis *a priori* » (Dir. DIRIS, en. 01/24), « de petits objectifs, tout petits objectifs » (Dir. DGEJ, en. 01/24), centrés notamment sur l'amélioration de la santé (« il y a un mieux-être, il y a des pas qui ont été faits », « s'occuper de soi, c'est du care » : Dir. DIRIS, en. 01/24).

Le soutien des CM à la recherche de logement, qui permet à certain·es participant·es d'améliorer leur situation résidentielle, permet également de donner des éléments de réponse à la crainte, que la Direction de la DGEJ constate auprès des ASPM lors de la transition

mineur-majeur, « de voir les jeunes perdre leur accès à ces hébergements » et « accepter de passer le relais » (Dir. DGEJ, en. 01/24).

Les outils utilisés par les CM et les MSP (mise en atelier et accès aux stages) produisent aussi des effets de socialisation chez plusieurs participant·es : iels rapportent que leur projet professionnel s'est précisé depuis leur arrivée au sein du programme, qu'iels travaillent à ou sont en train d'acquérir un rythme de vie plus régulier, que la remise en activité leur permet de travailler à ou d'acquérir des savoir-être professionnels (codes vestimentaires, langagiers, maîtrise de sa colère) ou des compétences professionnelles (gestes, savoirs) ; ces pratiques sont conformes aux attentes des professionnel·les et peuvent être utiles à leur projet professionnel ou utilisées dans la sphère domestique. À ce propos, ces outils semblent utiles tant pour adapter l'accompagnement aux désirs des jeunes de réaliser des activités hors ReBooster que pour répondre aux besoins de certain·es jeunes soucieux·ses d'expérimenter des activités en atelier, qui correspondent à leurs goûts façonnés durant leur trajectoire passée. Ils répondent bien aux effets visés à court terme par la conception du projet, c'est-à-dire « l'amélioration des savoir-être (dans le domaine relationnel) et savoir-vivre » (cf. chap. 2).

Les outils utilisés par les CM tendent, semble-t-il, à répondre aux attentes initiales des financeurs qui voient dans les ateliers et activités externes des « occasions d'explorer », « une accroche pour découvrir » (Dir. DGEJ, en. 01/24), des manières d'« être dans l'être et le faire, ici et maintenant » (Dir. DIRIS, en. 01/24) ou qui souhaitent que les CM « partent des envies des jeunes » sans les « orienter de toute force dans les ateliers, si ce n'est pas la bonne porte » (Dir. DIRIS, en. 01/24).

À noter encore que plusieurs jeunes – parmi les plus fragiles sur le plan de la santé – apprécient le cadre souple du programme, qui ne fixe pas d'objectifs formels à tenir dans une temporalité courte (apparentés à la logique scolaire) et qui ne sanctionne pas les absences des jeunes à certains rendez-vous ; ceci permet de renforcer, à leurs dires, les liens de confiance avec les adultes et l'envie de tenir leurs engagements par loyauté envers les professionnel·les. À nouveau, cet outil semble adéquat, car il fait partie des outils sur mesure tels que pensés par les porteurs du projet et est valorisé par les financeurs, qui reconnaissent la spécificité du programme qui « donne plus de souplesse et de flexibilité que ce que peuvent proposer les MIS de transition » (Dir. DIRIS, en. 01/24). Il semble devoir être maintenu afin d'envisager, si nécessaire, de prolonger la mesure après le bilan des 6 premiers mois fixé par la Direction de la DIRIS.

Ces résultats suggèrent que les postures et outils sont adaptés aux attentes des financeurs, qui valorisent « la poursuite de petits objectifs », « des anamnèses sans pression », ainsi que « l'importance de ne pas sanctionner si les jeunes sont absents » (Dir. DGEJ, en. 01/24).

9 CONCLUSION : POINTS FORTS, POINTS DE VIGILANCE ET RECOMMANDATIONS

En guise de conclusion et de recommandations ce chapitre expose les points forts et les points de vigilance identifiables après la confrontation des points de vue des financeurs, des professionnel·les et des jeunes. À partir des analyses croisées de l'ensemble des données, il repère les zones de convergence et de divergence dans l'implémentation du programme entre chacune des parties prenantes et réfléchit à la pertinence de la mise en œuvre du projet ReBooster du point de vue des différentes parties prenantes : les partenaires financiers, les professionnel·les et les jeunes.

L'ensemble de ces analyses transversales met en évidence 6 points forts et 8 limites (ou points de vigilance) propres à ReBooster. Pour chacun de ces points des recommandations sont formulées. Elles s'adressent en premier lieu à la Direction et l'équipe de ReBooster, mais impliquent également, dans certains cas, d'autres parties prenantes, notamment les financeurs et les professionnel·les du réseau. En effet, la mise en œuvre de nouvelles prestations de *case management* socio-éducatif dépend étroitement de leur engagement.

9.1 Points forts

De manière générale, cette évaluation montre que ReBooster répond à un vrai besoin de prise en charge de jeunes en situation de forte vulnérabilité sociale, qui n'arrivent pas à intégrer d'autres dispositifs d'insertion plus activants et exigeants. À ce propos, les données du *monitoring* montrent que le public-cible de ReBooster réunit des jeunes qui cumulent de nombreux facteurs de vulnérabilité (p. ex. précarité, endettement, parcours migratoire, logement), avec une surreprésentation des formes de vulnérabilités parfois extrêmes (p. ex. problèmes de santé ou d'alimentation/hygiène de vie, violences, faibles liens familiaux). En raison de ces caractéristiques, ces jeunes ont des besoins spécifiques en terme d'accompagnement, auxquels l'offre des prestations de ReBooster semble répondre de manière pertinente.

En effet, ce dispositif se situe à mi-chemin entre des dispositifs dits « à bas seuil d'exigence » et fondés sur une approche du travail social dite « palliative » (Soulet, 2007) et des mesures d'insertion professionnelle fondées sur une approche dite « générative » (Ibid.). Ce programme offre ainsi de nouvelles possibilités pour éviter l'exclusion de bon nombre de jeunes qui n'arriveraient pas à s'inscrire dans un cursus d'insertion standard.

Plus spécifiquement, nous avons identifié 6 points forts concernant tant les prestations offertes (*outputs*) que le fonctionnement du dispositif : la démarche d'*outreach*, l'anamnèse globale, le soutien en gestion administrative et budgétaire, la lutte contre le non-recours aux prestations socio-sanitaires, l'articulation entre dimension individuelle et collective du programme, ainsi que le travail de réseau.

9.1.1 Poursuivre la démarche d'*outreach*

La démarche mobile, dans ses trois dimensions – déplacement physique à la rencontre du jeune, accompagnement à des rendez-vous, contacts réguliers par téléphone ou messages WhatsApp –, est d'un grand intérêt pour la plupart des jeunes interviewé·es. Elle permet à celles et ceux pour qui se déplacer est compliqué d'avoir accès au dispositif. Cela est vrai pour celles et ceux qui sont confronté·es à des difficultés pratiques de transport, autant que pour celles et ceux dont les difficultés psychiques font obstacle. Par exemple, pour Nour, jeune victime de phobie sociale, une part significative du suivi a été réalisée sur son lieu de vie qu'elle arrivait difficilement à quitter, ou dans les environs. Elle considère très utile que les CM l'accompagnent « là où il y a vraiment des difficultés ». Cette démarche procure également à certain·es jeunes un sentiment de soutien et d'encouragement bénéfique. Pour d'autres, cela a été une manière de développer ou d'approfondir le lien avec les CM, partageant des discussions dans des lieux plus informels (Jules, Noah). De plus, les jeunes que des CM ont accompagné·es à des rendez-vous ont estimé que leur fonction d'intermédiaire dans les discussions avec les autres professionnel·les et/ou la possibilité de débriefer ensuite les a aidé·es, car iels se sentent parfois perdu·es dans ces situations. Le fait d'y être emmené·es en véhicule par les CM est aussi utile à ceux et celles pour qui il est difficile de se déplacer. Enfin, il est bénéfique pour certain·es jeunes, qui peuvent avoir tendance à se replier sur elles- et eux-mêmes, que les CM viennent les chercher, même à distance, par téléphone.

L'analyse de la réception de la démarche d'*outreach* par les jeunes confirme donc la pertinence qui en est perçue par les deux principaux financeurs du dispositif, à savoir qu'elle permet notamment de « créer du lien » dans « un lieu (choisi) en fonction des besoins du jeune » (DGEJ), de manière plus souple et informelle que dans un cadre plus administratif (DIRIS) (en. 01/24).

Recommandations :

Ainsi, la démarche d'*outreach* constitue un véritable point fort du dispositif, à conserver à tout prix. Elle permet en effet de faciliter et maintenir l'« accroche » de jeunes cumulant des difficultés variées et qui sont généralement plutôt méfiant·es vis-à-vis des institutions, ou qui ne sont pas ou plus en lien avec ces dernières, car iels ont décroché par le passé d'autres dispositifs d'insertion⁷⁷. Utilisée aussi par des institutions françaises pour approcher « les plus éloigné·es de l'emploi » (Couronné et al., 2020), cette démarche constitue l'un des principaux éléments d'originalité du dispositif enquêté par rapport à d'autres mesures plus activantes.

Si la démarche d'*outreach* ne permet pas d'atteindre tout le monde, elle est très efficace. En effet, seul·es 3 participant·es sur 36 ont décroché de ReBooster après un ou deux mois, alors que nombreux·es parmi iels ont décroché d'autres dispositifs (cf. chap. 4).

⁷⁷ Selon le *monitoring*, seul·es 13,9% des participant·es à ReBooster n'ont jamais suivi une mesure d'insertion avant ReBooster ; 44% de manière épisodique (1-2), mais 41,7% de 3 jusqu'à 10 (cf. chap. 4, point 4.7). Il s'agit bien du public cible visé par ReBooster qui vise des jeunes que les dispositifs classiques ne parviennent pas à accrocher ou qui écrèment.

9.1.2 Poursuivre l'anamnèse globale approfondie

Trois dimensions du dispositif ReBooster et du travail des CM s'articulent de manière propice à mener des anamnèses permettant de faire émerger des problèmes – notamment de santé – qui ne peuvent en particulier pas toujours être mis en lumière par les AS. Ces derniers traitent en effet un nombre de dossiers beaucoup plus conséquent simultanément. La première dimension consiste en l'approche intensive du suivi, menée à travers des contacts réguliers, sur le temps long – par le biais de divers canaux de communication. La proximité des bureaux de l'équipe avec les lieux d'activité fréquentés par les jeunes est importante dans ce cadre, car elle favorise les échanges, en supplément des réunions formelles et des interactions par message. La seconde dimension est l'habileté des CM à mettre à l'aise, à créer des liens de qualité et des relations de confiance. Cela est facilité par leur disponibilité, leur écoute, leur posture proche, compréhensive, flexible et adaptative, de même que par la démarche *d'outreach*. En effet, d'une part, les interactions régulières avec les jeunes permettent aux CM d'être constamment à jour sur leur situation. D'autre part, les liens et la relation de confiance établis favorisent l'ouverture des jeunes à la discussion et à la réflexion conjointe sur leur situation, ainsi que leur transparence quant à certains aspects de leur fonctionnement – pour lesquels certain·es ont pu se sentir jugé·es par le passé. Cela permet aux CM de décrypter les diverses facettes des problématiques rencontrées par les jeunes. La troisième dimension est celle du travail d'intermédiaire réalisé par les CM dans le cadre du travail de réseau qui termine de compléter leur compréhension de la situation des jeunes.

Ces analyses résonnent avec l'un des points forts du dispositif que la DGEJ et la DIRIS mettent toutes deux en avant, à savoir la définition d'objectifs « à la carte », notamment centrés sur l'amélioration de la santé des jeunes.

Recommandations :

Ainsi, l'anamnèse globale approfondie est très importante et doit être maintenue. Elle constitue une composante indispensable à la co-construction d'objectifs pertinents et ajustables au fur et à mesure du suivi ; le fait que ReBooster dispose d'un savoir-faire fort dans ce domaine devrait d'ailleurs être (davantage) connu (et reconnu) par les professionnel·les qui orientent les jeunes vers le dispositif.

Afin de renforcer encore cette pratique, ReBooster pourrait s'appuyer sur les avancées théoriques du travail social concernant les publics confrontés à des difficultés multiples, notamment sociales et de santé. À cet égard, la théorie *Integration und Lebensführung* (Intégration et conduite de sa vie) développée par Peter Sommerfeld et ses collègues apparaît particulièrement pertinente (Sommerfeld et al., 2016). Fondée sur une conception bio-psychosociale de la santé et de la maladie, elle se révèle adaptée aux contextes interprofessionnels en santé et à leurs interfaces avec le secteur social. En tant que théorie du travail social – et plus spécifiquement du travail social clinique et orienté vers la santé (Sommerfeld, 2021 ; Sommerfeld, Hollenstein & Calzaferri, 2011) –, elle constitue le fondement du *Case Management socio-thérapeutique* (CMST) selon Sommerfeld et al. (2016). Sans entrer dans les détails de cette approche, qui insiste notamment sur la nécessité de proposer un accompagnement à long terme lorsque cela s'avère pertinent, il convient de souligner la place

centrale qu'elle accorde à l'anamnèse globale approfondie. Plus qu'une simple étape d'un processus classique de *case management*, le CMST met en avant trois principes majeurs à cet égard : d'une part, la qualité de l'anamnèse repose sur l'établissement d'une relation de travail fondée sur la confiance avec l'usager·ère, rejoignant ainsi certaines approches issues de la psychothérapie ; d'autre part, elle défend une conception participative de l'anamnèse, celle-ci étant construite à travers un processus qui identifie d'abord les domaines de vie que l'usager·ère juge pertinents et dans lesquels il·elle souhaite engager des changements ; enfin l'anamnèse ne concerne pas uniquement les problématiques ou défis et les ressources à disposition (par le biais de techniques d'entretien idoines), mais aussi la reconstitution du système relationnel dans lequel l'individu est intégré. En considérant chacun des domaines de vie jugés pertinents, le *Lebensführungssystem* (Système de conduite de sa vie) de la personne est construit et permet, à partir de la visualisation d'un état actuel, la définition d'un état souhaité futur.

De manière plus générale, les porteurs du projet pourraient renforcer la communication autour du positionnement de celui-ci en tant que prestation de travail social clinique. Cette logique d'intervention, à l'intersection du social et de la santé, s'inscrit en effet dans le développement de prises en charge à bas seuil d'exigence de jeunes « en errance », pour qui le traitement sanitaire des problèmes sociaux consiste à « aborder une question sociale en tant qu'atteinte au bien-être physique et mental d'un individu » (Rothé, 2010, p.91). Cela semble d'autant plus pertinent que, contrairement à la Suisse alémanique, le travail social clinique, défendu par l'Association suisse pour le travail social en lien avec la santé SAGES⁷⁸, reste encore peu connu en Suisse romande sous ce terme.

9.1.3 Renforcer le soutien en gestion administrative et budgétaire

Les points de vue concernant le soutien en gestion administrative et budgétaire, tant du point de vue des porteurs du projet que de celui des *case managers*, ou encore des jeunes interviewé·es, convergent très largement, sans faire l'objet d'attentes spécifiques de la part des organismes financeurs.

Le soutien actif pour la gestion des questions administratives et financières constitue une prestation importante du point de vue des porteurs du projets et qui figure dans le concept du programme, d'autant que les assistant·es sociaux·ales n'ont « plus le temps de faire ce travail qu'ils et elles réalisaient autrefois parce qu'ils et elles ont un nombre trop important de bénéficiaires à accompagner » (cf. chap. 2, section 2.3.2).

Les entretiens réalisés avec les professionnel·les et les observations tripartites confirment que l'une des dimensions de l'accompagnement individuel et sur mesure proposé aux jeunes concerne la « gestion administrative et financière » afin de favoriser « l'autonomie » des participant·es et recourir, si nécessaire, aux prestations auxquelles iels ont droit (cf. chap. 6, section 6.3.2). Sur le plan administratif, le soutien consiste à expliquer aux jeunes le fonctionnement de certaines aides ou du système médical mais aussi à les accompagner concrètement dans leurs démarches (dépôt de demande de bourses ou de logement, etc.). À

⁷⁸ <https://www.sages.ch/fr/>, consulté le 05/01/25.

ce soutien en gestion administrative s'ajoute un appui en gestion financière, car l'équipe éducative estime utile d'aider les jeunes à gérer leur budget. Ce travail paraît particulièrement central pour les jeunes suivis·es par la DGEJ qui, s'approchant de la majorité, sortiront du foyer et devront pour la première fois gérer seul·es de nouvelles dépenses (loyer, courses, dépenses médicales) ; la transition de mineur·e à majeur·e comporte en particulier des défis pour les jeunes de classes populaires peu qualifiés·es, dont un nombre important connaît déjà des formes de surendettement et qui sont peu soutenu·es financièrement par leurs parents ; de ce fait, iels se trouvent « seuls et sans filets de sécurité au moment d'affronter leur indépendance » (Bachman & Rodari, 2014 ; Delay, Csupor & Scalambrin, 2019, p.74). Ce fait est confirmé par les données du *monitoring* (cf. chap. 4, section 4.2.4) qui indiquent que, parmi l'ensemble des jeunes suivis·es à ReBooster, près de la moitié ont des dettes transmises à l'Office des poursuites (47,2%) comprises entre 2'000 CHF et 36'000 CHF. De nombreuses études indiquent les risques liés à la transition vers l'âge adulte : l'impossibilité d'accéder à un logement, des retenues d'office sur les salaires à venir, ainsi qu'une dégradation de la santé physique et mentale (stress, anxiété, dépression) liée au fait d'être surendetté·e (Coste & Henchoz, 2022).

L'accompagnement en gestion administrative et financière permet de rendre les jeunes attentif·ves à la nécessité d'apprendre à faire un budget et de trouver des solutions pratiques pour éviter des situations très problématiques, consistant par exemple à échelonner des dettes en petites sommes sur plusieurs années (Obs. Tripartite C.) ; selon les cas, les CM de ReBooster peuvent aussi orienter les jeunes vers des accompagnements plus spécifiques (par ex. des curatelles). C'est le cas de Clark (17 ans) qui s'apprête à louer son premier appartement et à commencer son apprentissage. Face à ces changements majeurs et à des soucis d'endettement rapportés par les CM⁷⁹, l'équipe de ReBooster et son ASPM lui proposent une curatelle ainsi qu'un accompagnement lié au développement de son autonomie dans le cadre d'une prestation d'« action socio-éducative en milieu ouvert » proposée par le Relais (L'ASEMO). La présence d'un·e curateur·trice permet à l'équipe de déléguer une partie de cet aspect central de l'accompagnement des jeunes, que les AS des CSR n'ont plus, à leur dire, le temps de faire à cause de leur charge de travail trop conséquente (séance, 10/2024). Du point de vue de l'équipe, le/la curateur·trice doit permettre d'aider la jeune à gérer ses dépenses et de « rassurer » son garant·e sur sa capacité à gérer son budget et payer son loyer (Obs. Tripartite C.).

Le point de vue des jeunes interviewé·es permet de mettre en évidence les apprentissages réalisés par 2 jeunes en particulier, qui ont rapporté avoir été soutenu·es sur le plan administratif à ReBooster.

C'est le cas de Baptiste (21 ans, DIRIS), qui vit dans un hôtel et a des dettes de 5000 CHF. Malgré son envie de changement, il peine à se montrer régulier au sein du programme à cause de problèmes de sommeil ; il déclare néanmoins avoir acquis des compétences administratives par un processus de socialisation « par entraînement ou pratique directe » (Lahire, 2002, p.421) : il apprend – au sein de la structure et au contact des CM en faisant avec elles et eux – à remplir des documents administratifs, probablement liés au logement que

⁷⁹ Les CM mentionnent aussi sa situation d'hyper-institutionnalisation où elle n'a « jamais dû rien faire au niveau administratif », car elle a « toujours été suivie par différentes institutions », « placée dès l'âge de 3 ans en foyer » (Obs. Tripartite C.).

le dispositif vient de trouver pour lui, grâce au parc de logement dont bénéficie le Relais (mesure Relog): « On fait tout ensemble, j'apprends directement sur le moment ».

De son côté, Clark (17 ans, DGEJ, logée en famille d'accueil, endettée : Obs. Tripartite) dit avoir apprécié que les CM lui expliquent les démarches à entreprendre pour accéder au logement (les papiers à produire, inscription à *Swisscaution* pour bénéficier d'une garantie de loyer sous forme de cautions à rembourser peu à peu).

Invité·es à réfléchir à la possibilité de bénéficier d'autres ateliers que ceux actuellement en place à ReBooster, deux participant·es orienté·es par la DGEJ suggèrent la création d'ateliers « dans le domaine de l'administration » (Aya) ou « pour apprendre à devenir adulte » (Clark) ; consciente que certain·es ont des connaissances à ce sujet (« il y a des gens qui ont des bases »), Clark reconnaît n'avoir « aucune connaissance » et avoir été « complètement perdue » à son départ du foyer, lorsqu'il fallait vivre en appartement. Elle relève que le soutien de l'équipe ReBooster à cette transition, vécue comme brutale, a été utile : « J'ai pas eu de transition dans le sens où j'étais complètement perdue » ; « on a dû me dire 'Si jamais tu dois t'inscrire à ça et ça, tu dois faire attention à ça, ça et ça pour ton appartement' » ; elle dit aussi avoir dû réaliser très vite une série d'apprentissages : « Tout savoir en une semaine, c'est un peu compliqué mais ça a été bien d'avoir... enfin qu'on m'explique, oui ». Un soutien d'autant bienvenu qu'elle estime que cette forme d'accompagnement n'est pas suffisamment proposée par les éducateur·trices en foyer : « Ils ne sont pas formés pour accompagner des enfants de plus de 16 ans ». Ces propos confirment le constat déjà ancien de l'augmentation des besoins de conseil au moment de la fin de l'accompagnement socio-éducatif par les autorités de la protection (Regamey, 2001).

Il convient de noter que Baptiste, Aya ou Clark se trouvent dans une situation assez typique des jeunes accompagné·es par ReBooster. Comme indiqué dans la partie sur le *monitoring* (chap. 4), la moitié des inscrit·es à ReBooster ont entre 16 et 18 ans ; près de la moitié vivent seul·es au moment de l'entrée à ReBooster, un cas plutôt atypique puisque la décohabitation en Suisse à 20 ans concerne seulement un peu plus d'un quart de la population (Monsch & Helfer, 2023). D'autres travaux ont montré en France l'injonction à « être adulte avant l'âge » pour les jeunes qui quittent les foyers : la fin du placement est vécue sous le signe de l'isolement et signifie un « basculement prématuré dans la vie adulte à 18 ans », alors que nombre de jeunes soutenu·es par leurs familles peuvent vivre la transition à la vie adulte sous forme d'expérimentations, où il est possible de « se tromper » « d'échouer ». Ainsi, dans un contexte où la jeunesse comme phase de vie s'allonge, car de manière générale les jeunes ont tendance à suivre des études plus longues et à cohabiter plus longtemps au sein du milieu familial (Kerivel, 2015, p.111), pour les jeunes placé·es, au contraire, la fin du placement « empêche l'expérimentation, comprise dans la définition même de la jeunesse » (ibid., p.109).

Par ailleurs, il convient de souligner que les interventions réalisées par les CM de ReBooster pour soutenir la recherche de logement sont rendues d'autant plus difficiles que les barèmes forfaitaires alloués au logement par le RI pour les « jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans révolus vivant seuls ou en colocation, sans charge de famille et sans activité lucrative » (697.- pour la

région de Morges⁸⁰) n'ont pas été revalorisés depuis de nombreuses années. En outre, depuis 2016, les forfaits d'entretien ont été revus à la baisse de 20% pour la catégorie des jeunes de 18-25 ans (Tabin, 2016).

Recommandations :

Les interventions réalisées par l'équipe (astuces, conseils : cf. obs. tripartites), tout comme les besoins et les difficultés dans la transition à l'âge adulte (en particulier dans l'accès au logement) exprimés par deux jeunes, ou encore les apprentissages effectués par deux interviewé·es, montrent que le suivi administratif et financier des jeunes réalisé par l'équipe des CM constitue un solide atout du programme. Cette prestation doit non seulement être conservée, mais elle devrait être renforcée à l'avenir, d'autant que nombre d'entre elles et eux se trouvent dans des situations économiques très précaires (endettement problématique), sans (ou avec peu de) soutien familial, et que le Relais dispose d'une prestation permettant d'accéder à des logements de transition. On peut par ailleurs se questionner sur le partage de cette responsabilité avec les AS qui déléguent la prise en charge du soutien administratif et budgétaire par manque de temps ou par priorisation d'autres urgences.

9.1.4 Poursuivre l'attention portée à la lutte contre les formes de non-recours aux prestations socio-sanitaires

Comme on l'a dit dans le chapitre 6, les CM travaillent avec certain·es jeunes en transition à l'âge adulte sur leur capacité à demander (ou accepter) de l'aide lorsqu'ils ont honte de se sentir dépendant·es, qu'ils souhaitent se débrouiller par eux/elles-mêmes ou se sentent incapables de réaliser certaines démarches (cf. obs. tripartites). Ces invitations à « accepter l'aide » permettent *in fine* de lutter contre le non-recours à diverses prestations socio-sanitaires, qu'elles soient centrées sur les besoins de base (soin de soi, gestion administrative, logement) ou de nature économique (aide sociale, rente invalidité). Ainsi, grâce à l'équipe de ReBooster, 3 jeunes interviewé·es sur 10 ont pu accéder au système de soins, 1 à une curatelle, 1 a accepté d'entrer dans un réseau d'aide proposé (acceptation d'une curatelle et d'un suivi ASEMO) et 1 a accepté d'entamer des démarches pour être réorienté vers l'assurance invalidité, une prestation sociale qui reste fortement empreinte de stigmates en imposant des statuts dévalorisants (Piecek *et al.*, 2020, p. 601), mais qui facilite aussi l'accès à un logement « supervisé ».

Ainsi Timothée (DIRIS) dit avoir confié aux CM ses difficultés à se filmer par manque de confiance en lui – ce qui l'empêche de se projeter dans son rêve de devenir *streamer* – ainsi que son envie de suivre une thérapie avec un hypnothérapeute après plusieurs thérapies infructueuses. Ceci a conduit l'équipe éducative à soutenir son besoin et à demander à son assistante sociale de faire des démarches pour trouver des ressources économiques, afin de se faire rembourser des soins non remboursés par la couverture de base de l'assurance maladie. Ce soutien actif lui a permis de commencer une thérapie à laquelle il aurait renoncé,

⁸⁰ Pour plus d'informations sur les barèmes en vigueur en 2025 : <https://prestations.vd.ch/pub/blv-publication/api/actes/86dc5911-3814-4eb8-baac-e4b1a20db83c/annexes/1?dmev=01.03.2023>

au vu de sa précarité économique, sans la collaboration entre ReBooster et la DIRIS; il explique :

« Ils ont quand même poussé pour obtenir les séances (avec le thérapeute) ; j'ai vraiment fait le nécessaire avec ReBooster et l'AS pour pousser, faire des demandes spécifiques pour avoir des fonds pour faire cette thérapie. J'aurais pas eu le courage ou la force de continuer, de push ce truc-là pour la thérapie, s'il y avait pas ReBooster ».

Timothée peut ainsi être traité et donc potentiellement travailler à lever le frein psychique qui l'empêche de développer son projet professionnel.

Quant à Francis (DIRIS), il a fait un travail important avec l'équipe de ReBooster pour accepter de recourir à l'assurance invalidité, qu'il vit comme une orientation stigmatisante d'autant que le recours aux prestations de l'État social concerne aussi son père (à l'assurance invalidité à temps partiel) et sa mère (récipiendaire de l'aide sociale) : « *Je pensais pas aller à l'AI non plus, car j'avais une certaine vision de ça dans ma famille ; le social, l'AI, je suis très familier de ces choses-là* ». Il est parvenu à faire une demande de rente invalidité dont il est persuadé qu'elle va aboutir ; ceci ne le réjouit pas, mais qu'il l'accepte désormais : « *C'est toujours très difficile pour moi d'accepter la situation dans laquelle je suis* ». Il sait par ailleurs que l'accès à la rente invalidité, qui prendra du temps, lui permettra d'accéder plus facilement à un logement « supervisé », étant dans une situation résidentielle incertaine actuellement :

« Toutes ces histoires de logement, de ci, de ça... Apparemment, à l'AI, ils sont plus compréhensifs [qu'à l'aide sociale]... et ce dont j'ai besoin c'est de la compréhension, donc c'est clair que j'ai meilleur temps d'aller dans cette direction, c'est pour mon bien ».

Recommandations :

Les diverses formes d'accompagnement déployées par les CM, tout comme les difficultés économiques et les besoins exprimés par les participant·es interviewé·es (soucis de santé), suggèrent que le travail effectué par l'équipe de ReBooster pour que les jeunes accèdent, directement ou indirectement, à diverses prestations socio-sanitaires⁸¹ permet de lutter contre 2 formes de non recours : la « non-connaissance », lorsque « l'offre n'est pas connue », et la « non-demande », lorsque « l'offre est connue mais pas demandée » (Warin, 2016, p. 3). Ce type de soutien doit être maintenu voire renforcé à l'avenir, d'autant que des recherches soulignent à quel point le non-recours aux prestations concerne « en particulier les publics juvéniles » (Couronné & Sarfati, 2022, p. 56). En outre, il convient de rappeler la précarité potentielle des conditions d'existence des familles des participant·es au programme ReBooster dont les origines familiales sont « populaires » dans près de 2/3 des cas et les parents inactifs dans 1/4 des cas (cf. données du monitoring) ; de toute évidence, ces conditions ont un impact négatif sur la possibilité des parents de soutenir financièrement leurs enfants : en effet, l'entraide entre générations prend plus souvent la forme d'une aide financière au sein des familles de la classe moyenne supérieure et dans les milieux sociaux aisés (Lazuech, 2012, p.148). L'attention portée à la lutte contre des formes de non-recours à diverses prestations sociales implique, par ailleurs, une vigilance particulière de la part des

⁸¹ Au système de soin, aux prestations économiques du système de protection sociale (y compris l'aide sociale ou une COJAD transitoire pour les jeunes de la DGEJ lors de leur transition de mineur·es à majeur·es), au logement social ou aux suivis administratifs et de gestion des budgets (curateur, prestation ASEMO)

professionnel·les à ne pas imposer des prestations auxquelles les participant·es n'adhéreraient pas ou auxquelles iels souhaiteraient renoncer (Warin, 2008)⁸², voire à les informer des éventuelles conséquences d'un refus de recourir à de telles prestations, pour que les jeunes puissent « choisir », de manière informée, entre le recours et le non-recours.

9.1.5 Maintenir l'articulation entre dimensions individuelle et collective du programme et la logique des seuils adaptés

Le concept même de ReBooster se fonde sur une articulation étroite entre un accompagnement individualisé et sur mesure, et la « remise en activité » des jeunes dans le cadre des ateliers du Relais ou d'autres cadres (stages en entreprise, notamment).

L'accompagnement individuel constitue un véritable atout de ce dispositif, car il permet aux CM de proposer aux jeunes des solutions sur mesure adaptées aux besoins de chaque jeune, dans un cadre relationnel perçu comme sécurisant par la plupart des interviewé·es. De plus, complémentaires au suivi sur mesure, les ateliers permettent aux jeunes de re-trouver une dynamique active. Internes au Relais, ces outils présentent l'avantage d'être facilement et rapidement mobilisables par les CM, mais aussi adaptables aux besoins spécifiques de chaque jeune. À ce propos, la logique de « seuil adapté » sur laquelle cette remise en activité se fonde semble particulièrement pertinente. Elle permet, en effet, aux professionnel·les d'adapter aux situations spécifiques des jeunes à la fois leur taux d'occupation et les activités qu'iels sont censé·es réaliser. Cette logique de « seuil adapté » contribue donc à rendre les ateliers des outils cohérents avec la logique « sur mesure » propre à l'accompagnement individualisé.

De leur côté, plusieurs participant·es disent en entretien avoir apprécié l'adaptabilité et la progressivité à la fois des taux d'occupation et des tâches à effectuer en atelier. Cette remise en activité progressive permet à certain·es de sortir d'une condition d'isolement et de retrouver un rythme de vie plus régulier (« je m'occupe », « je ne fais plus n'importe quoi, je fais quelque chose qui sert », « je vois du monde »), et à d'autres de « tester » progressivement leur « capacité de travail » après une longue période d'inactivité (liée à des soucis de santé, notamment). Les jeunes évoquent aussi d'autres transformations qu'iels ont pu opérer grâce à leur mobilisation dans le cadre des ateliers : clarification de leur projet professionnel, acquisition de compétences techniques propres aux différents métiers, compétences relationnelles et réflexives, comme la maîtrise de certaines émotions négatives (la colère, notamment).

En outre, la proximité spatiale entre les locaux de certains ateliers (cuisine et menuiserie) et le bureau de l'équipe socio-éducative de ReBooster (les CM) se révèle centrale. Tout d'abord, elle permet des synergies dans l'accompagnement des jeunes entre les CM et les MSP, qui peuvent régulièrement échanger autour de certaines situations et difficultés que les jeunes rencontrent. En outre, cette proximité renforce la dimension « conviviale » de ReBooster et permet à plusieurs jeunes d'avoir le sentiment d'être comme « à la maison ». Les témoignages recueillis en entretien confirment l'importance de créer un espace physique de « proximité

⁸² Comme dans le cas des soins (cf. Rothé, 2010, p.93).

familière » (Breviglieri, 2005), permettant aux professionnel·les (CM et MSP) de renforcer le lien de confiance instauré avec les jeunes, jusqu'à jouer un rôle de « famille élargie de substitution » (Coutant, 2005). Ceci est particulièrement important pour des jeunes fortement marqué·es par le déracinement (lié à la migration ou au placement en foyer) voire par des expériences relationnelles douloureuses dans un cadre familial et scolaire ; ces expériences ont affecté leur confiance à l'égard d'autrui et, plus particulièrement, des adultes.

Recommandations :

Notre étude met en évidence le rôle essentiel des ateliers en tant qu'outil de « remise en activité » et de remobilisation des jeunes.

La mise en situation professionnelle, dans un cadre qui est perçu comme bienveillant par l'ensemble des jeunes interviewé·es, s'avère en effet complémentaire aux démarches réalisées dans le cadre de l'accompagnement individualisé. Les ateliers constituent de véritables espaces de socialisation pré-professionnelle (Beaud et Pialoux, 2003) : les jeunes peuvent y acquérir – et plusieurs soulignent avoir acquis – un ensemble de savoir-être (ponctualité, assiduité, compétences relationnelles et réflexives) et savoir-faire (« compétences-métier »), au contact avec des professionnel·les de différents métiers et d'autres jeunes (apprenti·es FORJAD, notamment).

En outre, la proximité physique entre les ateliers et les locaux des CM de ReBooster favorise le suivi quotidien de ces jeunes ainsi que le renforcement du lien de confiance avec les professionnel·les de la mesure. À ce propos, si les deux principaux financeurs du dispositif (la DIRIS et la DGEJ) reconnaissent l'intérêt pour des mesures fondées sur la convivialité et des relations informelles, la DIRIS exprime des réserves quant à l'utilité pour les CM de disposer de locaux consacrés au suivi des jeunes. Lors d'un entretien (01/24), les responsables de la DIRIS affirment : « ils (ReBooster) ont des locaux dans lesquels accueillir les jeunes, mais ils pourraient même ne pas les avoir ».

Or, les témoignages des jeunes interviewé·es montrent qu'une dématérialisation des prestations ne serait pas appropriée ; au contraire, le maintien de locaux physiques pour le suivi de ces jeunes s'avère central afin d'établir un lien de confiance avec les jeunes, indispensable à la réussite du suivi socio-éducatif. À ce propos, plusieurs travaux montrent l'importance pour les structures d'insertion d'engager une réflexion approfondie concernant les locaux au sein desquels les jeunes sont accueilli·es ; leur aménagement doit être, en effet, adapté aux activités proposées (p. ex. suivi individuel, ateliers collectifs) et au besoin d'accueillir un public, parfois sur des journées continues. Loin d'être anecdotiques, les lieux dans lesquels se déroule l'action socio-éducative jouent un rôle central dans la proposition institutionnelle (Couronné et al., 2020, p. 189).

9.1.6 Maintenir le travail de réseau et l'engagement de tou·tes les acteur·trices concerné·es

Un dernier point fort de ReBooster tant du point de vue de son concept que de la pratique d'accompagnement déployée est l'importance qui est accordée au travail de réseau, attendue

par ailleurs de la part des financeurs, y compris vis-à-vis des AS et ASPM⁸³. Les données du *monitoring* indiquent que les réseaux entourant les jeunes s'étendent systématiquement à d'autres acteurs et professionnel·les, au-delà des seul·es AS des CSR et les ASPM des ORPM qui orientent les jeunes vers ReBooster (cf. chap. 5, section 5.3.3). Compte tenu de la diversité et du cumul des problématiques rencontrées, le nombre d'intervenant·es à coordonner peut être particulièrement élevé. Le travail en réseau s'impose ainsi d'une certaine façon par lui-même à l'équipe des CM. Si cette dernière démontre une conscience aiguisée sur l'enjeu de la bonne collaboration interprofessionnelle, les jeunes interrogé·es s'expriment plus indirectement à ce sujet (cf. chap. 6, point 6.2). Iels évoquent alors, pour certain·es, le travail d'intermédiaire et de mise en lien réalisé par les CM ou encore la collaboration mise en place avec des professionnel·les de la santé par exemple. Iels parlent en des termes positifs de ces expériences, les jugeant comme bénéfique pour iels. Elles génèrent chez iels le sentiment d'être entouré·es et soutenu·es par ce réseau s'activant autour d'elles et eux. Iels perçoivent également que les problèmes auxquels iels sont confronté·es sont pris en considération, pris en main, voire gérés à leur place au besoin, ce qui les rassure, les soulage, améliore concrètement leur situation et les fait avancer. Une bonne part des jeunes exprime néanmoins des réserves au sujet des rencontres formelles réalisées dans le cadre de travail de réseau. Pointant surtout les tripartites ReBooster – AS /ASPM – jeunes, mais aussi parfois des réseaux élargis, ces rencontres sont jugées tantôt comme intimidantes et stressantes, tantôt comme ennuyantes. Bien qu'il arrive que des personnes présentes soient critiquées ouvertement – à l'exclusion des CM en raison de la proximité relationnelle d'avec iels –, le problème est surtout imputé à la dimension formelle de ce cadre.

Recommendations :

Permettant d'aiguiller les jeunes dans un système suisse de protection sociale très complexe et fragmenté (Champion & Bonoli, 2013) et leur donnant accès à des ressources matérielles (cf. chap. 8, section 8.1), le travail de réseau réalisé par ReBooster s'avère être un véritable atout. Il convient de le maintenir, voire de le développer.

Il est en effet important que tou·tes les professionnel·les intervenant dans ces réseaux s'y investissent sérieusement. Or, à ce propos, plusieurs réserves sont exprimées par les CM de ReBooster. Plus des deux tiers des réseaux sont en effet considérés comme « inactifs », voire « dysfonctionnels » (cf. chap. 5, point 5.3.6) car les professionnel·les impliqué·es (surtout les ASPM) ne sont pas assez réactif·ves face aux sollicitations de l'équipe de ReBooster. Malgré les difficultés rencontrées par l'équipe des CM dans la mobilisation des réseaux, il convient de continuer à déployer ces efforts. Le fait de concevoir le réseau comme public-cible indirect du dispositif s'avère ainsi particulièrement pertinent. Dans le cadre de ce travail des CM sur les réseaux, un travail de sensibilisation des autres acteur·trices sur le caractère contreproductif du côté parfois trop formel des rencontres de réseau pourrait aussi s'avérer utile.

⁸³ Si la DIRIS pointe en particulier le risque que les CM ne recourent pas assez aux aides existantes, y compris pour organiser la sortie du dispositif, les deux financeurs expriment aussi des réserves quant aux attitudes des AS *respectivement* des ASPM en pointant la logique du guichet d'une part et la peur de lâcher les jeunes d'autre part.

Enfin, l'équipe de ReBooster a soulevé à plusieurs reprises le besoin de communiquer davantage avec les ASPM autour des prestations proposées. Des présentations du dispositif au sein des différents ORPM pourraient ainsi être organisées pour que les ASPM puissent saisir au mieux le fonctionnement de ce programme et les objectifs qu'il poursuit. Comme suggéré par la Coordinatrice de ReBooster, la création d'un groupe de travail regroupant les divers·es ASPM qui suivent les jeunes inscrit·es à ReBooster serait aussi très pertinente : cet espace permettrait aux CM de ReBooster d'échanger avec les ASPM autour des « diverses situations » des jeunes (séance, 11/24).

9.2 Points de vigilance

Bien que le projet soit apprécié sur de très nombreux points, et que sa pertinence ne fasse pas de doutes ni pour les jeunes interrogé·es ni pour les services placeurs, l'analyse croisée des données fait émerger huit points de vigilance. Ces derniers concernent le concept ReBooster et les moyens alloués, de même que la mise en œuvre du projet.

9.2.1 Développer la réflexion sur la pertinence de l'entrée des cas très complexes

Un premier point de vigilance concerne l'application des critères d'entrée. Hormis le respect des bornes d'âges 16-25 ans, le projet en définit deux : la non-violence et le volontariat – pour autant que l'on puisse parler de volontariat concernant les mineur·es. Dans un souci d'« éviter le *dropout* » (Dir. Relais, en 01/24) de jeunes particulièrement vulnérables, les critères d'entrée ont donc été conçus de manière très large par les porteurs du projet. Or l'analyse montre que si les jeunes suivie·s sont effectivement parmi les plus vulnérables (sans formation, multiples problématiques), le principe d'ouverture n'est pas toujours facile à mettre en œuvre et peut engendrer des tensions dans la pratique.

Une première tension est liée à la gestion des cas très complexes. Il s'agit en particulier des jeunes rencontrant de grandes problématiques de santé physique et psychique qui constituent d'importants empêchements à leur insertion socio-professionnelle. L'équipe des CM constate que ces cas très complexes la mettent régulièrement en difficultés (cf. chap. 6). De ce fait, l'équipe se retrouve à gérer des situations jugées extrêmement complexes et à devoir parfois rapidement réorienter des jeunes vers des services de santé. Au fond, elle juge que ce travail aurait pu et dû être fait au préalable et que lorsque les problèmes de santé sont trop importants, elle est obligée de se concentrer sur l'accès à la santé et la réorientation de ces jeunes vers des institutions médicales, au lieu d'engager un suivi ReBooster à proprement parler. Bien que l'amélioration de la santé fasse partie – à l'instar des dispositifs bas seuil – des effets attendus du projet (et partagés par les services placeurs), l'équipe pense qu'elle ne peut et ne souhaite pas devenir « un service d'urgence ».

Elle pose ainsi la question de la limite à établir concernant l'entrée de ces cas complexes dans le dispositif. Est-il pertinent de les exclure d'une prise en charge, même temporaire, par ReBooster ? L'expérience rapportée par les jeunes interrogé·es montre qu'il convient d'être prudent·es à ce sujet. Lorsque l'on récolte le témoignage des jeunes (comme ceux de Francis

et Nour, par exemple), l'on se rend compte que pour iels, ce travail d'accompagnement vers les soins adaptés a été particulièrement pertinent. Sans le travail de réorientation engagé par ReBooster, iels n'auraient en effet reçu aucun soutien adapté. De plus, les jeunes racontent que le case management socio-éducatif proposé par ReBooster est susceptible de réduire le stress ressenti et de produire, indirectement comme directement, d'importantes améliorations de leur état de santé mentale (même si on ne peut pas préjuger de la durée de cet effet). En d'autres termes, il est important de porter une attention centrale aux ressentis auto-rapportés par les jeunes et à ne pas les sous-évaluer quand ils sont en décalage avec celui des CM ou d'autres professionnel·les (y compris de professionnel·les de la santé).

Une deuxième tension est liée à la gestion des places au sein de ReBooster dans le futur. Aux dires des CM, la tension liée à la gestion des cas complexes a en effet été particulièrement exacerbée durant cette première année pilote du projet. Au départ, les services placeurs (AS des CSR en particulier) auraient eu tendance à orienter vers ReBooster toutes les situations qu'iels n'arrivaient plus à gérer et pour lesquelles iels se sentaient « demuni·es ». En effet, la période pilote observée dans le cadre de la présente évaluation n'était pas encore marquée par la question de la pénurie de places, car la capacité globale du dispositif n'était pas encore atteinte ; les CM de ReBooster n'étaient donc pas confronté·es à la nécessité de sélectionner les jeunes à l'entrée. Cependant, au fil du temps, la capacité globale du dispositif a été atteinte, ce qui a comme conséquence directe de renverser le rapport de force qui prévalait au départ entre les services placeurs et ReBooster. Par la force des choses, l'équipe des CM peut et doit aujourd'hui se monter plus sélective. Partant elle est contrainte de développer une réflexion sur le degré d'ouverture à maintenir, notamment au regard du critère de l'atteinte à la santé afin de ne pas être, malgré elle, conduite à sélectionner « les bons usager·ères » plutôt que les « mauvais·es ». Si les cas trop complexes devaient d'emblée être écartés, le projet risque malgré lui de produire un effet qu'il souhaite officiellement combattre. Se focaliser sur les jeunes avec lesquel·les il est d'emblée plus facile de réaliser un travail d'insertion socio-professionnelle, risque en effet de réitérer des logiques d'écrémage et de seuil, qui caractérisent les dispositifs plus « activants » (cf. p. ex. Bonvin et al. 2013) et dont ReBooster cherche à se démarquer. En excluant les cas les plus complexes d'un dispositif qui *de facto* représente un « dernier filet » pour ceux-ci (aux dires de l'équipe : obs. colloque), on court aussi le risque de rendre la perspective d'insertion socio-professionnelle particulièrement lointaine pour ces jeunes.

Ces deux tensions viennent questionner le positionnement du dispositif à mi-chemin entre travail social dit « palliatif » et travail social dit « génératif » (Soulet, 2007) qui ne renonce pas à l'objectif de ré-insertion socio-professionnelle.

Recommandations :

Il est de ce fait recommandé de développer la réflexion sur la pertinence d'un éventuel rétrécissement des critères d'entrée. Deux éléments peuvent être pointés en appui à cette réflexion. 1) La prévalence élevée des problématiques de santé parmi les jeunes. Selon le *monitoring* 88,9% des jeunes sont déclaré·es en mauvaise santé ou dans un état de santé médiocre (cf. chap. 4, point 4.10). Autrement dit, presque tous les jeunes pourraient être concerné·es par le questionnement. 2) La découverte progressive des problématiques de santé durant le suivi : l'analyse du travail d'anamnèse conduit par les CM montre que l'ampleur des problématiques de santé est bien souvent méconnue au moment de l'entrée dans le dispositif et ne se révèle qu'au fil du suivi, grâce à la relation de confiance établie qui permet une anamnèse de qualité. Dès lors, utiliser l'état de santé comme critère d'entrée objectif est complexe et risquerait également d'induire des inégalités de traitement.

Pour autant que les ressources humaines de l'équipe le permettent, plusieurs éléments conduisent à recommander d'éviter d'appliquer des critères trop restrictifs qui pénaliserait les jeunes les plus vulnérables. La gravité de la situation – qu'il s'agisse de l'importance des atteintes à la santé ou du cumul des obstacles à l'insertion – ne devrait pas, en soi, constituer un motif d'exclusion. D'ailleurs, l'équipe des CM souligne que le principal défi ne réside pas dans la gravité des situations, mais dans la capacité des jeunes de répondre au minimum requis : maintenir un lien avec l'équipe, que ce soit en honorant un rendez-vous hebdomadaire ou en participant à un échange téléphonique par semaine (FG). Une certaine souplesse vis-à-vis des critères pourrait être bénéfique, en permettant à l'équipe et aux jeunes d'expérimenter sur une durée déterminée, par exemple fixée selon un critère de coût (x semaines sans amélioration notable). Par ailleurs, au vu des difficultés liées aux déplacements – tant pour l'équipe dans le cadre de la démarche d'outreach que pour les jeunes en matière de participation aux ateliers – il pourrait être opportun de restreindre le périmètre géographique couvert par le dispositif, du moins pour les jeunes orienté·es par la DIRIS. Enfin, la clarification du positionnement concernant la part de travail social dit « palliatif » (Soulet, 2007) que ReBooster souhaite endosser devrait être communiquée clairement aux autres parties prenantes. Une meilleure compréhension par l'explicitation des règles faciliterait le travail des AS des CSR et des ASPM des ORPM en matière d'orientation, tout en réduisant les erreurs d'aiguillage constatées durant la phase pilote du projet.

9.2.2 Lever les incertitudes liées à la transition mineur·e-majeur·e dans le cadre de ReBooster

Il y a une impensée dès la conception du projet par rapport à la transition mineur·e-majeur·e à l'intérieur de ReBooster pour les jeunes qui ont été orienté·es par la DGEJ et qui atteignent la majorité pendant le programme. Ces jeunes peuvent se voir contraint·es de quitter définitivement ou temporairement le programme : celles et ceux qui s'inscrivent au CSR peuvent refaire une demande d'inscription par l'intermédiaire de leur AS, mais iels se retrouvent en liste d'attente pendant un temps indéterminé (les 15 places DIRIS de ReBooster étant déjà occupées). Certes, comme nous l'avons vu dans le chapitre 6, des contrats COJAD ont pu être obtenus (pour 5 jeunes au moment de l'évaluation), mais l'établissement de ces

contrats est loin d'être la norme. Cette imprévisibilité met dans une situation d'incertitude à la fois l'équipe de ReBosteer dans ses pratiques d'accompagnement, lorsque des jeunes DGEJ approchent de la majorité, mais surtout les jeunes concerné·es, qui risquent de voir leur accompagnement interrompu. Or, l'interruption soudaine de cet accompagnement peut venir fragiliser des jeunes qui cumulent déjà, pour la plupart, de nombreuses difficultés sociales⁸⁴. Enfin, aux dires d'une ASPM⁸⁵, cette impensée dans le concept même de ReBooster crée indirectement un effet d'écrémage, car les ASPM auront tendance à ne pas orienter vers ReBooster des mineur·es âgé·es de 17 ans et demi, alors même qu'ils correspondent au public-cible de ReBooster et pourraient en retirer d'importants bénéfices.

Recommandations :

Afin d'éviter des situations problématiques pour les jeunes DGEJ qui arrivent à la majorité et se voient constraint·es de quitter le programme, plusieurs pistes sont envisageables.

Tout d'abord, comme suggéré par la coordinatrice du programme (séance, 11/24), un groupe de travail pourrait être créé afin de réunir autour de la table l'équipe de ReBooster et les principaux autres professionnel·les impliqué·es dans l'accompagnement des jeunes (ASPM, notamment). L'expérience de collaboration avec la DIRIS montre, en effet, que l'existence d'un groupe de travail avec les AS des CSR est très utile car elle permet de discuter des différentes problématiques rencontrées dans l'accompagnement des jeunes et de trouver des solutions « au cas par cas ».

Une autre solution pourrait être de créer des places spécifiquement consacrées à ces jeunes se trouvant dans une situation d'entre-deux, étant mineur·es au moment de l'inscription mais censé·es devenir majeur·es pendant le suivi (car âgé·es de plus de 17 ans au moment de l'inscription). Pour ce faire, la DIRIS et la DGEJ devraient s'accorder sur une prise en charge financière partagée de ces places.

Enfin, une dernière option pourrait être de mettre en place des COJAD « en ambulatoire », c'est-à-dire des COJAD qui ne prévoiraient pas forcément une continuité de l'hébergement en foyer pour les jeunes concerné·es. En effet, comme expliqué par la chargée d'évaluation de la PAP (Plateforme d'appui au placement), la principale difficulté dans la mise en place de nouvelles COJAD est liée à la forte pénurie de places en foyer : « de nombreux bébés sont en attente d'une place », ce qui rend compliqué l'hébergement de majeur·es dans les foyers (séance, 11/24).

9.2.3 Assurer une durée « longue » de l'accompagnement

Les points de vue sur la durée de l'accompagnement entre porteurs du projet, équipe éducative et les jeunes les plus vulnérables convergent.

⁸⁴ À noter que, aux dires des ASPM (séance, 08/11/24), cette problématique liée à la transition mineur·e-majeur·e dépasse largement le cas de ReBooster mais concerne de nombreuses mesures dont bénéficient les jeunes mineur·es et qui se voient interrompues lors de leur passage à la majorité.

⁸⁵ Séance, 11/24.

Comme on l'a déjà dit, les porteurs du projet sont attachés à un accompagnement qui idéalement ne serait pas « limité dans le temps », articulant de manière plus réaliste une durée d'une année renouvelable au moment du lancement du programme ; en outre, les analyses de l'entretien avec les CM confirment le besoin pour l'équipe de disposer d'un temps long et de ne pas fixer, dès le début de l'accompagnement, la fin de la mesure pour chaque jeune. Comme nous l'avons vu, les principales prestations proposées par ReBooster et qui en font son originalité (c'est-à-dire la démarche d'*outreach*, l'anamnèse globale approfondie) sont gourmandes en ressources humaines et impliquent un investissement sur une durée longue, afin de créer un lien avec des jeunes dont certain·es ont très peu de confiance dans les adultes et les institutions ; elles permettent de faire émerger avec le temps les nombreux empêchements à l'insertion pour ces jeunes.

Les données du *monitoring* montrent par ailleurs que l'accompagnement par les CM implique un travail considérable sur de nombreuses problématiques identifiées auprès des jeunes, le nombre moyen de problématiques travaillées avec les 36 jeunes inscrit·es étant de 11,45. Si l'on considère par ailleurs la durée moyenne de l'accompagnement de l'ensemble des participant·es inscrit·es depuis leur entrée, on constate que celle-ci est de 6,78 mois au moment du recueil des données, un chiffre à prendre avec précaution, car il ne tient pas compte des accompagnements qui sont toujours en cours. Ce chiffre montre bien que la durée finalement retenue dans la feuille de route en tenant compte des demandes de l'organisme financeur de la DIRIS, à savoir une « durée de 6 mois renouvelable », est à minima nécessaire. En effet, appliquée sans garantie de suite possible, de manière rigide ou en fixant des objectifs exigeants à atteindre sur une temporalité courte, cette durée risque même d'être contre-productive pour les jeunes les plus vulnérables et les plus éloigné·es du marché du travail (en raison de problèmes de santé, notamment). Ainsi, Nour a particulièrement apprécié la logique des « petits pas sans pression » proposée par ReBooster à l'inverse d'autres structures plus activantes qu'elle n'est pas parvenue à suivre par le passé :

« Avoir des objectifs, ça m'aurait plus stressé qu'autre chose, parce que ça m'aurait rappelé trop l'école ou les écoles de transition où c'est vraiment ça, ça, ça. Et, moi, j'ai toujours eu du mal avec ça. Ça me braquait, en fait ».

Au contraire, l'absence de sanction au sein du dispositif, qui le démarque là aussi d'autres dispositifs plus activants, permet de garder le lien avec les jeunes les plus fragiles, comme l'explique Baptiste qui peine à participer régulièrement : « Ils sont pas complètement à cheval sur tout ; ça donne envie d'y aller par soi-même, c'est vachement positif ; en tout cas, moi, j'avais besoin d'une insertion comme ça ».

De plus, pour nombre de jeunes interviewé·es, les transformations rapportées sont toujours en cours au moment de l'entretien, la plupart du temps entre 7 et 10 mois après l'inscription : par exemple, les rythmes de vie sont en cours d'acquisition/pas encore stabilisés, les projets en train de se préciser, ou encore, le travail sur soi pour gérer un problème d'alimentation voire la colère nécessite encore des « efforts ». Les propos des jeunes suggèrent que l'acquisition de compétences ou de dispositions résultent d'un processus de socialisation qui s'inscrit dans le temps. Plusieurs jeunes soulignent aussi qu'iels se sentent désormais davantage stabilisé·es au point de pouvoir envisager « bientôt » une intégration en atelier/stage (Nour). D'autres s'inquiètent du fait que l'accompagnement ne s'achève s'iels devaient déménager hors du canton alors qu'iels manifestent le besoin de continuer à rester en lien pour poursuivre

le travail sur eux- ou elles-mêmes en cours ; comme l'explique Francis (entré début janvier 2024, suivi depuis 6 mois au moment de l'entretien) :

« Je pense que je n'aurai plus leur suivi, je suis pas sûr, ça dépend de l'endroit où je vais habiter [...]. Les choses se feront comme elles peuvent se faire. Si je pouvais choisir, avec une baguette magique, c'est clair que je dirais pas non à continuer le suivi [...]. Mon premier projet c'est de pouvoir m'installer quelque part, d'être dans un endroit tranquille ».

Enfin, le *monitoring* permet de montrer que les chances de sorties par le « haut » vers la formation, apparaissent seulement si on prolonge la courbe du temps d'accompagnement en considérant les sorties prévues (et non les sorties réalisées au bout d'une année de fonctionnement).

Par ailleurs, la durée d'accompagnement est également adaptée aux besoins spécifiques de chaque jeune. Les données du *monitoring* indiquent qu'un an après son lancement, 1/3 des jeunes sont déjà sorti·es du dispositif et que parmi elles et eux, 5 jeunes sur 13 ont été orienté·es vers d'autres dispositifs socio-éducatifs, les autres jeunes n'arrivant pas à adhérer au programme. Ce résultat permet de montrer que les CM ne cherchent pas à tout prix à rendre les participant·es captif·ves du programme et qu'un accompagnement long ne signifie pas « sans fin » ; cet accompagnement semble par ailleurs porter ses fruits, puisque nombre de jeunes interviewé·es rapportent des améliorations qu'ils jugent significatives dans leur quotidien (transformations de leur contexte de vie et micro-transformations de soi).

Recommandations :

Les préoccupations exprimées tant par les porteurs du projet que par les CM – soucieux·ses de ne pas mettre de pression sur des jeunes qui ont déjà connu plusieurs ruptures de mesures et qu'il ne s'agit pas de « fracasser une fois de plus car il faut aller vite » – ou encore les propos des jeunes les plus vulnérables, suggèrent que le renouvellement de l'inscription après 6 mois devrait être présentée par les assistant·es sociaux·ales comme quasiment automatique, en cas de besoin exprimé par les participant·es. Parmi les critères de prolongation, les professionnel·les pourraient prendre pour indicateur « la mise en mouvement » telle qu'auto-rapportée par les participant·es ; à l'instar de ce que Couronné *et al.* (2020, p. 187) montrent pour des jeunes aux « parcours heurtés » (*ibid.*, p. 188), ces « mises en mouvement » – que nous avons aussi nommées « micro-transformations » (cf. chap. 8) – peuvent être interprétées comme des « indices du fait de s'en sortir » ; ce sont des jugements exprimés par la personne à propos de sa situation qu'elle estime s'être « améliorée » ou avoir connu des « changements » permettant de la « rapprocher d'une situation enviable pour elle-même » (*ibid.*), tels que, par exemple, avoir obtenu un permis de conduire ou avoir arrêté de consommer des stupéfiants.

La prolongation quasi automatique permettrait aussi d'éviter un surcroît de stress qui court le risque d'entraîner une (nouvelle) rupture de fréquentation d'une mesure pouvant affecter l'estime de soi et la confiance en les adultes. À noter que les responsables de la DIRIS sont conscient·es des enjeux liés à la temporalité de la mesure ; dès les premiers entretiens au début du mandat (janvier 2024), il et elle se sont dit·es attentif·ves aux risques liés au stress chez les participant·es :

« Il faudra observer ça dans le cadre de ReBooster : au bout de 6 mois, quand il y a une tripartite et il faut renouveler le contrat, est-ce que ça crée des craintes et la peur d'être giclé et que le lien se brise ? Il faudra être attentifs ; peut-être que ça ne se produira pas, mais ça pourrait être un des effets [de la pose d'un contrat de 6 mois] plutôt que poser une année de contrat ; nous, on n'a pas de contraintes vis-à-vis de ça ».

Cette attention a été réitérée lors de la présentation des résultats intermédiaires au groupe d'accompagnement en novembre 2024. Des groupes de travail avec les AS, il est ressorti que « tout le monde est au courant qu'il n'y a pas de pression à mettre », que les 6 mois permettent « de ponctuer une durée, sachant qu'on est sur des suivis longs » et qu'il convient de « s'assurer que les jeunes ne vivent pas l'échéance des 6 mois comme un CDD non renouvelable ». Par ailleurs, du côté de la DGEJ, une durée « plus longue que 6 mois » paraît nécessaire pour enclencher une COJAD et « avoir une possibilité de travailler » (cf. séance, 11/24).

Il est dès lors très important non seulement de ne pas raccourcir la durée d'accompagnement, mais aussi de s'assurer de ne pas subordonner un rallongement du suivi à la poursuite d'objectifs trop élevés pour certain·es jeunes. ReBooster vise, en effet, des publics dits « éloignés de l'emploi », se rapproche d'une logique du travail social dit « palliatif » non contraint par une logique temporelle (où l'intervention est d'une « durée sans finalité » : cf. Soulet, 2007, p. 16). Par ailleurs, on peut comparer la durée d'accompagnement du programme ReBooster à d'autres dispositifs : les plus activants tels que les SEMO, dont ReBooster cherche à se démarquer, fixent des durées courtes (6 mois : Nada, 2020), alors que d'autres dispositifs fonctionnant selon une logique de non-exclusion ou « bas seuil » proposent dans les cantons voisins des suivis sur des temporalités plus longues (Scène Active : 10 mois, mais non renouvelable, cf. Rodari, 2019 ; Dispositif VIA : durée illimitée, cf. Wicht & Peradotto, 2012).

9.2.4 Clarifier les critères d'une « sortie réussie »

Une autre réflexion que, de concert avec les principaux financeurs (DIRIS et DGEJ), il serait important d'engager concerne les critères d'une « sortie réussie » des jeunes du dispositif.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 3, les données du *monitoring* montrent que sur les 36 jeunes entré·es, environ les deux tiers (23) sont encore suivi·es au 12 septembre 2024, alors qu'un gros tiers (13) est sorti. Lorsqu'on analyse les raisons de la sortie, l'on remarque que seul·es 5 parmi ces 13 jeunes sorti·es ont pu être orienté·es vers un autre dispositif socioéducatif ou de santé, alors que pour les autres 8 jeunes leur sortie relève plutôt d'une faible adhésion au dispositif. En outre, pour 11 autres jeunes parmi les 23 suivis en cours, une sortie est prévue à plus ou moins long terme, dont 5 pour une formation, 1 pour une entrée en foyer thérapeutique et d'autres pour des raisons administratives.

Cette hétérogénéité des motifs de sortie des jeunes nous amène à engager une réflexion sur ce qu'est une « sortie » considérée comme « réussie » dans le cadre de ce dispositif.

Tout d'abord, les données récoltées mettent en lumière le fait que le dispositif se différencie des mesures d'insertion professionnelle plus « activantes », car il ne se base pas sur des

« sorties » dites « positives » (en termes d'accès à un emploi ou à une formation). Seulement 5 sorties vers une formation sont envisagées, et notre étude montre qu'une entrée en formation (apprentissage) peut parfois justifier une demande de prolongation de l'accompagnement par ReBooster (comme dans le cas de Clark et Jules, jeunes ressentant le besoin d'être sécurisé·es dans cette transition).

Ce faible taux de sorties positives est à mettre en lien avec le public-cible de ReBooster, qui réunit majoritairement des jeunes qui sont très éloigné·es de l'emploi qui, pour la plupart, n'ont pas encore de projet professionnel défini au moment de notre étude. Nombre d'entre elles et eux se confrontent d'ailleurs à d'importants soucis de santé (physique et psychique) ou à des situations résidentielles très précaires, ce qui rend très difficile d'envisager un accès à l'emploi ou à une formation sur un court ou moyen terme. Avec ces jeunes, les CM réalisent un important travail afin de lever leurs principaux freins à l'insertion, avant de pouvoir envisager avec elles et eux un véritable accompagnement socio-professionnel. Cependant, pour certain·es d'entre elles et eux, les problématiques de santé non traitées sont d'une telle ampleur que l'accompagnement de ReBooster ne s'avère plus pertinent : les CM ont donc tendance à les orienter vers d'autres mesures (socio-éducatives et de santé) plus adaptées à leur situation.

Recommandation :

La question qui se pose est donc de comprendre jusqu'à quel moment est-il pertinent que l'accompagnement de ReBooster se poursuive ou, au contraire, à quel moment devrait-il prendre fin ?

Pour les jeunes orienté·es par la DIRIS, les pratiques actuelles consistent en un traitement « au cas par cas » des sorties des jeunes, dans le cadre d'un groupe de travail qui réunit l'équipe de ReBooster et les AS des CSR concernés. Cette approche semble convenir à la fois à la cheffe de projet de la DIRIS et à la coordinatrice de ReBooster, car elle permet de garder une certaine « souplesse » dans le traitement des différentes situations (cf. séance, 11/24). Cette manière de procéder semble, certes, tout à fait pertinente, vue la grande complexité et hétérogénéité des situations des jeunes. Cependant, une réflexion plus approfondie pourrait aussi être engagée dans le cadre de ce groupe de travail à propos de ce que l'on peut considérer comme une « sortie réussie » de ReBooster, en fonction des différents profils de jeunes accompagné·es (plus ou moins proches d'une reprise de formation).

Cette question nous paraît importante car, d'un point de vue conceptuel, ReBooster se base sur une approche dite « globale » de l'insertion selon laquelle il convient de travailler en parallèle sur différentes dimensions de la vie du/de la jeune afin de lever un ensemble de « freins » à leur insertion (p. ex. : dans le domaine de la santé, du logement, de la gestion financière et administrative) et, en même temps, aider les jeunes à définir leur projet professionnel futur. Selon cette approche, l'accompagnement individualisé permettrait donc non seulement d'agir sur les empêchements à l'insertion, sans renoncer à un objectif d'insertion professionnelle (amener le/la jeune vers une entrée en formation ou un emploi).

Or, les données recueillies pendant la phase pilote montrent que, une année après le lancement du projet (en septembre 2024), pour la plupart des jeunes suivie·es, une sortie vers

une formation n'est pas envisagée. Certes, notre étude s'est déroulée sur une durée trop courte et elle ne permet donc pas d'avoir une visibilité suffisante sur les sorties. Elle permet tout de même de pointer le fait que, pour de nombreux·ses jeunes, une reprise de formation n'est pas envisageable sur le moyen terme ; « en raison de leurs trajectoires biographiques et de la nature des exigences du système socio-économique », ces individus « ne peuvent pas, momentanément ou durablement, ressortir d'une logique d'activation » (Soulet, 2007, p.15).

Par conséquent, les différents partenaires auraient donc intérêt à s'accorder sur quelles autres sorties peuvent être considérées comme « réussies » afin de ne pas, à l'instar de la réflexion proposée par Couronné *et al.* (2020, p. 187) qui distingue, outre l'insertion dans l'emploi, « la mise en mouvement » chez les jeunes « relativement éloigné·es de l'emploi » qui se « préparent à travailler » en « agissant sur leur mobilité et leur santé » ou « re-prennent confiance en eux ». Cette vision qui dépasse la vision « restrictive dans la manière d'appréhender la notion de sortie positive » permet dès lors de ne pas « invisibiliser des formes de réussite sociale et personnelles impulsées par le travail d'accompagnement » des professionnels et par les jeunes (*ibid.*, p.198-199).

Ci-dessous nous proposons donc une série de questions autour desquelles les partenaires pourraient orienter leur réflexion commune :

Amène-t-on les jeunes vers la sortie, uniquement lorsqu'iels ont trouvé une formation, ou peut-on envisager de les laisser lorsque leur projet est bien stabilisé (idée claire de métier/formation après les stages) ou lorsque les principaux freins à l'insertion sont en bonne partie levés (santé, logement, clarification de son projet, endettement) ? Dans ce cas, faut-il les orienter vers d'autres mesures d'insertion professionnelle plus proches de l'emploi, pour qu'iels puissent être suivi·es dans leurs recherches de places d'apprentissage ou d'emploi ?

Faut-il partir de l'idée que tou·tes les jeunes sont insérables sur le marché de la formation professionnelle selon le principe fondateur que « tout le monde est insérable » qui s'apparente à un véritable mythe de « l'insertion pour tous » (Zwick-Monney, 2015) ? Ou, au contraire, faut-il s'accorder sur l'idée que, pour certain·es, une insertion sur le marché du travail primaire n'est pas possible, sur un moyen voire long terme ? À ce propos, Zwick-Monney évoque la réalité sur le terrain de « bénéficiaires durablement sans solution » ou « exclus de l'insertion » dont les dispositifs cherchent à « invisibiliser les échecs » afin de « maintenir leur cohérence » (*ibid.*). Quelles « sorties réussies » donc pour ces dernier·ères (p. ex. hospitalisation, demande d'une prise en charge AI, placement en foyer thérapeutique) ?

Une autre réflexion concerne, au contraire, des jeunes qui ont déjà un projet de formation clair à l'entrée du dispositif ou trouvent une formation grâce à l'accompagnement de ReBooster. Faut-il amener rapidement ces jeunes vers une sortie du dispositif ou, dans certains cas, peut-on estimer que ce ou cette jeune a encore besoin d'être accompagné·e en raison de la persistance d'importantes problématiques qui pourraient mettre à risque la réussite de son projet de formation (p. ex. endettement, soucis de santé et de logement) ?

Par ailleurs, notre évaluation montre aussi que, même s'iels demeurent encore relativement loin d'une entrée en formation, de nombreux·ses jeunes acquièrent un ensemble de *soft-skills* par leur participation à ReBooster (savoir-être tels que, p. ex. : arriver à l'heure, retrouver un rythme et une hygiène de vie plus réguliers, savoir maîtriser sa colère) (cf. chap. 8). À la sortie de ReBooster, ces jeunes n'auront probablement pas tou·tes trouvé une formation mais auront

été tout de même transformé·es par le dispositif et se seront « mis en mouvement » (Couronné, 2020, p. 187). Ce constat suggère une réflexion plus large autour des objectifs des politiques sociales et leurs critères d'évaluation. En n'évaluant les mesures d'insertion de la jeunesse que par leurs taux de sorties positives, on court le risque d'une invisibilisation des résultats obtenus dans des dispositifs plus « souples » et à « bas seuil d'exigences » (Soulet 2007). Les *soft skills* acquis dans ces programmes sont difficilement mesurables (Bonvin & Laruffa, 2017) et nécessitent des grilles d'évaluation qualitatives, capables de restituer la complexité des micro-transformations opérées par les individus.

Enfin, il convient de souligner que, s'il existe un groupe de travail réunissant l'équipe de ReBooster et les AS des CSR concernés, cet espace n'existe pas pour les jeunes orienté·es par la DGEJ. Pour ces dernier·ères l'équipe de ReBooster interagit de manière séparée avec les différent·es ASPM ; la création d'un groupe de travail pourrait être pertinente, car elle favoriserait le partage d'expériences et le développement d'une réflexion commune sur ces questions cruciales.

9.2.5 Veiller à ce que tous les ateliers soient véritablement « à seuil adapté » selon le taux et le type d'activité

Nous l'avons vu, les ateliers internes au Relais permettent à l'équipe de ReBooster de proposer aux jeunes une prise en charge à la fois individuelle et collective (Duvoux & Vezinat, 2022, p. 66). Ces ateliers constituent un atout avéré du dispositif car ils proposent de véritables espaces de socialisation pré-professionnelle (Beaud & Pialoux, 2003).

Cependant, notre étude met en évidence un premier point de vigilance en lien avec les ateliers. Elle donne à voir une tension liée à la double mission, à la fois « sociale et de production » (Da Rui et al., 2015 ; Zurbuchen et al., 2023), que les ateliers doivent poursuivre. En effet, les MSP sont censé·es répondre « aux besoins » des participant·es et les aider à « renforcer leurs compétences », tout en garantissant, en même temps, le bon déroulement du « travail productif » qui, lorsque soumis à une logique de rentabilité, peut rendre « ardu de se conformer aux besoins spécifiques » des récipiendaires (*ibid.*, p. 10).

Certes, tels que conçus dans le concept même de ReBooster, les ateliers se veulent « à seuil adapté » à la fois au niveau du taux de travail hebdomadaire et des tâches à effectuer par les jeunes. En outre, les MSP semblent avoir trouvé des solutions pour réaliser ce « travail d'équilibrage » entre différentes missions (Da Rui et al., 2015, p. 10), en faisant reposer la production uniquement sur les apprenti·es FORJAD (atelier menuiserie) ou en compensant la faible productivité de certain·es jeunes par leur propre investissement (atelier cuisine). Ceci est confirmé aussi par le témoignage Selma, qui explique que les MSP en cuisine font attention à ne pas « trop la charger », vu qu'elle vient de commencer (depuis 2 semaines)⁸⁶. Cependant, nos observations et les entretiens avec les jeunes mettent aussi en lumière une ambiance parfois « stressante » au sein de l'atelier cuisine, en raison de la pression ressentie par les MSP et liée au besoin d'assurer la production et la livraison de repas aux cantines scolaires.

⁸⁶ Mais il faut noter à ce propos que Selma commence l'atelier dans une période où l'année scolaire est terminée et le rythme est donc moins soutenu.

Ceci contribue, certes, à faire de cet atelier un véritable espace de socialisation pré-professionnelle pour les jeunes, leur permettant de se préparer à la pression qu'ils subiront très probablement lors de leurs expériences professionnelles futures. Cependant, cette ambiance perçue comme « stressante » peut avoir d'importantes conséquences sur la manière dont les jeunes les plus vulnérables s'investissent dans cet atelier, en causant un « excès de fatigue » chez certain·es (p. ex. Noah) jusqu'à potentiellement favoriser le décrochage des jeunes souffrant de soucis de santé (p. ex. Baptiste).

Recommandations :

Recommandation 1 : Des ateliers « à seuil » véritablement « adapté » en termes de taux de travail

Il semble important que, lorsqu'ils orientent les jeunes vers l'atelier cuisine, les CM tiennent compte du rythme parfois très soutenu qui caractérise le travail au sein de cet atelier et qui peut impacter des jeunes qui présentent un cumul de vulnérabilités sociales. C'est déjà en grande partie le cas, car les taux d'occupation se veulent sur mesure et variables en fonction des situations et des besoins spécifiques des jeunes. Cependant, en entretien, plusieurs jeunes orienté·es par la DGEJ⁸⁷ évoquent avoir ressenti une certaine pression à augmenter leur taux de travail jusqu'à 80%, ce qui constitue une importante raison de stress pour certain·es. Le cas de Clark est révélateur à ce propos. Cette jeune a déjà trouvé et signé un contrat d'apprentissage dans le domaine de la vente et ne souhaite donc pas s'engager dans l'atelier cuisine plus que 2 jours par semaine. Elle explique, en effet, avoir besoin de temps pour avancer sur d'autres démarches considérées comme plus urgentes (trouver un logement, notamment) et nos observations confirment le fort stress que cette situation entraîne chez elle. Cette tendance à remettre en activité les jeunes avec des taux d'occupation élevés dépasse largement la volonté des CM de ReBooster. Elle est plutôt impulsée par les ASPM et par le cadre réglementaire des COJAD⁸⁸; elle reflète, plus généralement, le paradigme de l'activation dont sont désormais imprégnés la plupart des dispositifs de prise en charge de la jeunesse (Bonvin *et al.* 2013). Il semble donc important que les divers·es professionnel·les qui accompagnent ces jeunes (ASPM et CM de ReBooster) s'accordent sur la nécessité d'avoir une posture souple et à l'écoute des besoins spécifiques des récipiendaires. Il est notamment important de considérer la réalisation de certaines démarches administratives, fondamentales dans la transition mineur·e-majeur·e et dans l'accès à une vie d'adulte, comme une véritable raison d'occupation de ces jeunes (p. ex. recherche de logement, demande d'accès à certaines aides). À ce propos, 2 jeunes expriment aussi la nécessité d'être mieux accompagné·es dans cette transition et proposent la création d'ateliers spécifiques sur ces questions : ces espaces pourraient venir compléter et renforcer l'important soutien que les CM donnent déjà aux jeunes dans le cadre de l'accompagnement individualisé.

⁸⁷ Noah, Aya et Clark.

⁸⁸ Comme expliqué par les CM, dans le cas de Clark, la principale raison d'orientation par la DGEJ avait été explicitement de lui permettre de garder un rythme, par une remise en activité dans les ateliers, en attendant son entrée en formation. La jeune est d'ailleurs consciente de ceci car en entretien elle déclare avoir été orientée vers ReBooster pour « s'occuper ».

Recommandation 2 : Des ateliers à « seuil » véritablement « adapté » en termes d'activités

Il semble aussi important que les MSP de l'atelier cuisine puissent davantage trouver le moyen d'adapter la charge de travail des inscrit·es à ReBooster en fonction de leur situation spécifique, et ceci même dans les périodes de forte pression liée aux livraisons de repas aux cantines scolaires. À ce propos, les MSP de l'atelier menuiserie semblent avoir mieux réussi à adapter les activités qu'iels proposent aux jeunes de ReBooster pour que cet atelier soit pour iels, au moins dans un premier temps, un atelier d'occupation sans aucune logique de rentabilité⁸⁹. En effet, si pour les jeunes les plus proches de l'emploi, il est important que ces ateliers se rapprochent le plus possible des conditions de travail qu'iels trouveront lors de leurs emplois futurs, le stress ambiant lié à la production peut avoir des effets négatifs sur certain·es participant·es (excès de fatigue, décrochage). Il s'agit de jeunes plus éloigné·es de l'emploi et/ou qui cumulent de nombreuses vulnérabilités (soucis de santé, problèmes de logement), pour qui les ateliers représentent un premier pas vers une remise activité afin de retrouver un rythme et une hygiène de vie plus équilibrés. Il semble donc fondamental de veiller à que les ateliers puissent, au moins dans un premier temps, jouer davantage un rôle d'« occupation » et de « resocialisation » pour ces jeunes, en les protégeant le plus possible de toute pression à la production.

Par ailleurs, le taux et la charge de travail que les jeunes sont en mesure de supporter peut aussi varier au fil de leur prise en charge par ReBooster. Notre étude montre que plusieurs jeunes s'engagent dans les ateliers, puis se confrontent à d'importants soucis de santé, souvent déjà sous-jacents, mais qui émergent au cours du suivi de ReBooster grâce à l'important travail d'anamnèse globale réalisé par les CM. Il est donc fondamental que les MSP, de concert avec les CM, puissent être extrêmement attentif·ves à l'évolution des situations de chaque jeune, afin de réajuster régulièrement les exigences à leur égard.

Certes, cette gestion à géométrie variable des ateliers demande beaucoup d'énergie et de temps et il est sans doute difficile pour les MSP de poursuivre ces différents objectifs en même temps. Ces derniers doivent non seulement assurer la livraison de repas aux cantines scolaires, en composant avec des équipes très instables (à cause des absences et des retards des participant·es), mais aussi respecter les besoins spécifiques de chaque jeune.

Il semble donc important de trouver des formes d'aménagement afin d'alléger le travail des MSP, pris dans des contraintes contradictoires. À ce propos, les observations réalisées et les témoignages des jeunes en entretien donnent à voir la présence très positive d'un bénéficiaire de l'OAI (une personne d'une cinquantaine d'années en réinsertion professionnelle après de nombreuses années d'invalidité). Plus proche des jeunes et avec une posture moins autoritaire, il semble jouer un rôle important dans le soutien aux jeunes ayant besoin d'être davantage encadré·es dans les différentes tâches. En revanche, les entretiens réalisés avec les jeunes mettent aussi en lumière la tendance de l'un des MSP à déléguer ce travail d'encadrement à un jeune de ReBooster déjà expérimenté (Jules). Ceci contribue, certes, à responsabiliser ce jeune, qui se dit par ailleurs « flatté » par ce rôle qui lui est confié par les MSP au quotidien. Cependant, la non-reconnaissance formelle de ce rôle engendre une série

⁸⁹ Comme développé dans le chapitre 6, les inscrit·es à ReBooster produisent des objets en bois qui seront ensuite vendus mais sans aucune pression temporelle, alors que les apprenti·es FORJAD sont mobilisé·es lorsqu'il faut répondre à des commandes d'entreprises.

de tensions : Jules a en effet la sensation que les MSP « profitent » parfois de son engagement assidu et de son expérience passée, surtout dans des périodes de fort absentéisme. Ce sentiment est exacerbé par le fait que les jeunes en provenance de la DIRIS ne perçoivent pas de salaire spécifique pour leur travail au sein des ateliers (mais uniquement un supplément à leur revenu d'insertion), ce qui peut contribuer à invisibiliser le travail fourni. Comme dans d'autres dispositifs dits d'« insertion par l'activité économique » – qui proposent aux personnes sans-emploi des formes de travail qui ne leur permettent pas de percevoir « un vrai salaire » mais que des incitations économiques – le travail au sein des ateliers du Relais souffre, pour les jeunes majeures destinataires du revenu d'insertion, d'un défaut de reconnaissance (Simonet 2018, 2020).

9.2.6 Diversifier l'offre d'ateliers et élargir l'offre de stages ?

Un deuxième point de vigilance concerne l'offre d'ateliers proposée par Le Relais et des éventuels effets de tri selon le genre des participant·es. Cette évaluation montre, en effet, que l'offre actuelle d'ateliers propose des orientations vers des métiers, plutôt manuels, où l'on retrouve d'habitude une surreprésentation d'une population masculine (menuiserie, réparation de vélos, brasserie, peinture). Loin d'être spécifique au Relais, ce phénomène reflète une tendance plus générale, propre aussi à d'autres dispositifs d'insertion de jeunes adultes : ces derniers tendent à « reproduire une désignation collective du jeune en difficulté qui se fonde sur une norme du travail manuel ouvrier et d'une jeunesse masculine déviant ou présentant des dysfonctions diverses » (Nada 2020, p. 173)⁹⁰. Ces dispositifs sont donc davantage conçus pour un public masculin, les femmes étant « en creux renvoyées hors de cet espace » (Ibid.). Dans la manière dont ils sont conçus, ces dispositifs tendent donc à reproduire un « processus de la division sexuée du travail » (Nada, 2020, p. 174) et ceci indépendamment de la volonté des professionnel·les d'inclure aussi un public féminin.

Parmi les inscrit·es à ReBooster, l'on retrouve aussi une surreprésentation d'hommes par rapport aux femmes (15 femmes vs 21 hommes)⁹¹ ; et ce déséquilibre entre filles et garçons s'accentue lorsqu'on analyse le genre des participant·es aux ateliers : les garçons fréquentent bien plus que les filles les ateliers (7 filles vs 13 garçons) et ces différences de genre s'exacerbent lorsqu'on regarde les inscrit·es aux différents ateliers. Plus particulièrement, parmi les inscrit·es aux ateliers plus manuels (menuiserie et réparation de vélo, notamment),

⁹⁰ L'étude de Nada montre aussi que, dans les 2 SEMO enquêtés, l'on retrouve une surreprésentation d'hommes (45% de femmes, 55% d'hommes), une tendance aussi valable pour les SEMO en Suisse, où l'on retrouve 58% d'hommes, 42% de femmes (cf. Muhlebach et Rabhi-Sidler, 2016).

⁹¹ On peut se demander quelles sont les raisons de ce phénomène. Cela peut, bien sûr, refléter un déséquilibre propre aux deux populations (jeunes DIRIS et DGEJ), mais on peut aussi se demander dans quelle mesure les pratiques d'orientation (que nous n'avons pas les moyens d'étudier dans le cadre de ce mandat) sont en cause. Wicht et Peradotto établissent par exemple des liens avec le fait que les filles ne sont pas visibles dans l'espace public, où elles posent moins de problèmes (Wicht, Peradotto, 2012), et Nada souligne un lien avec l'assignation des femmes au travail domestique (Nada, 2020).

l'on trouve une forte surreprésentation d'hommes⁹². Les jeunes femmes, en revanche, ont plutôt tendance à choisir l'atelier cuisine, dans lequel elles sont majoritaires (5 femmes vs 3 hommes). Ces résultats suggèrent que les aspirations par rapport aux choix de formation et de métiers restent genrées chez les jeunes ; des travaux relativement récents en Suisse soulignent en effet que malgré une « certaine évolution des rôles sexués, les aspirations et orientations professionnelles des filles et garçons restent fortement sexuées » (Guillet et al. 2014, p.14-15) et que les « carrières envisagées sont marquées par une forte ségrégation » entre des métiers du social-santé-éducation pour les filles et la technique-ingénierie pour les garçons (ibid., p. 181).

Par ailleurs, les MSP des divers ateliers sont tous des hommes, ce qui peut avoir un effet intimidant pour des jeunes femmes ayant vécu des expériences douloureuses par le passé, telles que des violences interfamiliales et conjugales (cf. chap. 3 « Le profil des jeunes »). Comme le montrent d'autres études portant sur les publics des centres de loisirs dans le canton de Vaud, la présence d'encadrants de genre masculin peut contribuer à un mécanisme de tri involontaire du public-cible, les garçons étant davantage captifs que les filles (Dallera et al., 2018).

Recommandation :

Le Relais pourrait par exemple envisager de diversifier son offre, avec l'ouverture d'un atelier autour de métiers peu qualifiés mais davantage féminisés, comme les métiers de l'intendance. L'expérience d'autres structures d'insertion en Suisse Romande montre, en effet, que ce type de métiers attire un public largement féminin (Quercia, 2024-2026).

En outre, plusieurs jeunes interviewé·es (4 sur 10)⁹³ expriment le souhait que l'offre des ateliers soit à l'avenir élargie à des activités « dans des domaines différents », « moins manuels » (Aya et Clark) voire artistiques (musique : Baptiste et Noah). Certes, ces suggestions sont exprimées par des jeunes qui ont un profil spécifique, non représentatif de l'ensemble des inscrit·es à ReBooster : iels sont plus qualifié·es que la moyenne des participant·es à ReBooster, ont été scolarisé·es dans des filières plus générales et exigeantes (voie pré-gymnasiale) et la plupart aspirent à travailler dans le secteur tertiaire. Ces critiques sont, néanmoins, à prendre au sérieux parce qu'elles reflètent une réalité qui dépasse largement ReBooster et qui a aussi été observée dans d'autres cadres. Par exemple, les ateliers proposés dans les programmes d'insertion pour publics invalides sont aussi souvent « manuels », car basés sur une logique héritée des Trente Glorieuses où l'industrie était le premier et principal débouché. Or, on est aujourd'hui dans un marché du travail où les métiers de service occupent une place centrale et croissante ; ces ateliers sont donc souvent peu en phase avec ces métiers qui reposent moins sur la production de biens et marchandises que sur des activités relationnelles (Rosenstein, 2018).

⁹² Les 13 garçons ayant fréquenté les ateliers vont majoritairement en menuiserie (N=5 sur 5) et vélo (N=4 sur 5). Dans les ateliers peinture et brasserie, il n'y a qu'un seul participant de sexe masculin. Étant donné le faible nombre de participant·es à ces 2 ateliers, les différences entre les genres y sont trop faibles pour identifier une tendance.

⁹³ 2 femmes, 1 homme et une personne transgenre.

Au sein de ReBooster, plusieurs solutions seraient envisageables afin de répondre à la demande exprimée par certain·es jeunes de diversifier les activités proposées.

Tout d'abord, concernant les activités artistiques, les jeunes peuvent, certes, aujourd'hui être orienté·es vers la mesure Accord interne au Relais, mais celle-ci se base sur des arts visuels (photo, vidéo)⁹⁴; il serait donc intéressant que les CM de ReBooster puissent orienter les jeunes vers d'autres ateliers artistiques externes au Relais et qu'iels puissent facilement disposer d'une enveloppe financière consacrée à ce genre d'activités et facilement activable⁹⁵. Les activités artistiques peuvent en effet avoir de nombreux bénéfices sur les participant·es, en les aidant à acquérir un ensemble de savoir-être nécessaires à leur insertion socio-professionnelle future (comme le théâtre, par exemple : Delay, Quercia & Avramito, 2020-2024 ; Delay, Quercia & Avramito, 2025).

De plus, afin de diversifier les possibilités de « remise en activité », une autre solution pourrait être de renforcer l'offre de stages proposée par ReBooster. Cet outil permet déjà aux CM d'orienter les jeunes vers des métiers relevant davantage du secteur tertiaire (par exemple : vente, secrétariat, assistant·e socio-éducatif·ve). Par ailleurs, les témoignages des jeunes interviewé·es confirment l'utilité de cet outil, qui leur a permis soit de préciser leur projet professionnel, en « testant » plusieurs métiers par des stages de courte durée (Aya), soit d'acquérir des savoir-être et savoir-faire dans un domaine spécifique, par un stage de plus longue durée (Maddy). Or, à l'exception de Maddy, les stages réalisés par les autres jeunes sont tous de courte durée (1-2 semaines) et uniquement 11 jeunes sur 36 avaient effectué des stages, au moment où les données du *monitoring* ont été recueillies (septembre 2024). Cet outil pourrait donc être incrémenté, afin de donner la possibilité aux jeunes d'expérimenter des activités professionnelles dans des domaines variés et moins manuels que ceux proposés dans les ateliers du Relais. Comme le montrent certaines études, les stages sont des outils précieux car ils permettent aux jeunes de « tester » leur intérêt et leurs capacités de travail dans divers domaines, par un apprentissage « sur un mode d'essai-erreur-nouvel essai » (Sarfati 2015, p. 15). À terme, l'équipe pourrait donc construire un réseau d'entreprises partenaires, dont les patron·nes seraient sensibles aux nombreuses problématiques rencontrées par le public-cible de ReBooster et disposé·es à adopter une posture bienveillante à l'égard de ce profil de jeunes. Pour ce faire, elle pourrait s'inspirer d'autres dispositifs d'insertion de la jeunesse en Romandie, fondés sur l'utilisation de stages en entreprise comme outil de « remise en activité » (sur ce point, cf. p. ex. Wicht & Peradotto, 2012 ; Peradotto, 2012).

Or, comme montré dans le chapitre 6 (« L'accompagnement des jeunes »), ce projet nécessiterait de ressources humaines complémentaires, car créer un réseau d'entreprises partenaires requiert « énormément de travail ». La CM spécialisée dans le conseil en insertion professionnelle ne dispose actuellement que d'un taux de 50%, largement insuffisant pour réaliser ce travail. Comme suggéré par les CM, deux solutions pourraient donc être

⁹⁴ <https://www.relais.ch/structures/impulsion/>, consulté le 24.02.25 à 13h30.

⁹⁵ Or, l'activation de ce genre d'aide financière peut parfois prendre beaucoup de temps à cause du fonctionnement considéré par les CM comme trop hiérarchique de certains CSR (cf. chap. 6, point 6.3.1 « Atouts et limites de cette démarche)

envisagées : soit le recrutement d'un·e collègue à hauteur de 10%, soit l'appui sur les prestations internes au Relais, qui devraient être réorganisées pour répondre à ce besoin.

9.2.7 Réfléchir à la prévention de l'« usure professionnelle »

Un dernier point de vigilance concerne la charge de travail de l'équipe des CM. Cette dernière fait preuve d'un enthousiasme certain pour ce nouveau projet, mais des signes manifestes laissent présager un risque d'usure professionnelle alors qu'elle est encore toute nouvelle. Comme montré précédemment, des craintes sont exprimées de manière régulière au sujet du rythme de travail en particulier : « Je tiendrai pas à ce rythme plus d'un an ». Les remarques critiques relatives à la pression ressentie face aux exigences de devoir rendre des comptes aux financeurs et plus généralement sur les « conditions d'empêchement du travail » doivent aussi être interprétées de cette façon. La recherche dans le domaine du travail social sur l'usure professionnelle et la « souffrance au travail » montre en effet que ces dernières sont liées à des facteurs structurels, comme des « processus collectifs liés à l'organisation » du travail social et des « conditions de l'exercice du travail social dégradées » (Ravon et Ion, 2012, p. 91-93). Bien que spécifiquement valables dans le contexte français, quatre problèmes structurels soulignés par ces auteurs trouvent également un écho en Suisse. Le premier est l'augmentation de la « précarité des publics ». Ce point est particulièrement pertinent dans le cadre de ReBooster, car le dispositif s'adresse spécifiquement aux jeunes les plus vulnérables. Les autres problématiques sont l'« augmentation de la charge et de l'intensité du travail », les évaluations externes visant à « optimiser les résultats » ainsi que la tendance à la raréfaction des ressources pour « l'aide à l'emploi/logement ». ReBooster est ici spécialement concerné par les tensions sur le marché du logement avec un très important effort consacré à l'aide des jeunes dans domaine du logement.

Recommandation :

Dès lors, il est recommandé de réfléchir aux moyens les plus pertinents à mettre en place pour prévenir l'usure professionnelle. Face au risque d'épuisement des CM, plusieurs pistes d'action peuvent être esquissées. Sur la base des recherches précitées, la première consiste à créer des moments d'analyse des pratiques collectives et à permettre aux CM d'être des « praticiens réflexifs ». Des mesures en ce sens ont déjà été engagées, à l'instar du groupe d'analyse de pratique qui se réunit toutes les six semaines, et il convient de les poursuivre. Bien que le fonctionnement en référence d'équipe constitue un premier espace de discussion collective interne, ce dernier est jugé largement insuffisant du point de vue de l'équipe, car dédié au travail du quotidien. Disposer d'un temps de réflexion supplémentaire pour discuter en équipe de questions de fond (missions de ReBooster, critères de réussite, par exemple) et pour échanger avec des personnes ressources externes (que ce soit sous la forme de supervisions pour analyser la pratique professionnelle ou de journées thématiques) paraît indispensable. Ces moments de réflexivité professionnelle permettraient aux CM d'entretenir leur professionnalité. La poursuite de formations courtes, par exemple sur les défis d'accompagnement de ce public de mineur·es-majeur·es en grandes difficultés, s'inscrit aussi dans l'entretien de la professionnalité et la promotion de « praticiens réflexifs » (ibid. p. 93).

Plus globalement, les thématiques de formation pertinentes peuvent être définies suivant le principe du « sur mesure » qui est appliqué dans le travail avec les jeunes. La recherche de Ravon et Ion (2012) étaye aussi une deuxième piste plus résolument tournée vers le changement des « conditions d’empêchement du travail ». Les auteurs pointent en effet les limites des solutions consistant à faire appel aux groupes collectifs de « TS réflexifs » (ibid. p. 93) ; le fait de « seulement parler de soi-même et du bien-être au travail » comportant selon iels le « risque que le sens de l’activité et du travail bien fait disparaîsse » (ibid. p. 95). Le second axe d’action pertinent pour ReBooster est de ce fait l’augmentation des ressources humaines allouées au projet. Le *ratio* de 15 jeunes par ETP, caractérisant la première phase pilote du projet, devrait au minimum être ramené à celui d’autres mesures s’inscrivant dans une logique de type « bas seuil »⁹⁶. En effet, le fait que la moitié de la clientèle de ReBooster est constituée de mineur·es devrait clairement être reconnu au plan de la dotation de ressources, afin de sécuriser au maximum l’encadrement de ces jeunes. Sauf à réduire le nombre de places offertes, il s’avère en principe nécessaire d’augmenter sensiblement le budget annuel par place.

9.2.8 Continuer à documenter les profils et les parcours des participant·es au projet ReBooster

Comme nous l’avons dit en préambule de ce rapport, l’évaluation que nous avons menée dans le cadre de ce mandat n’est pas sommative mais formative ; cela signifie en reprenant Fässler & Studer (2018, p.17), qu’une telle évaluation accompagne la mise en œuvre d’un projet et se concentre sur ce que l’on peut en apprendre afin de voir quelles prestations peuvent être améliorées, renforcées ou omises (Fässler & Studer, 2018, p.17) ». L’évaluation sommative, elle, permet de mettre en évidence si les effets visés par le dispositif sur le groupe cible ont été atteints, ce qui à la fois « prend du temps », car les effets ne peuvent être « évalués qu’à la fin d’un projet », et exige aussi que le projet ne soit « pas modifié de manière substantielle » pendant l’étude (ibid., p.17).

Dans le cadre de la présente évaluation, il n’a en effet pas été possible de mesurer si les objectifs attendus et affichés par le programme et les porteurs du projet ont été réellement atteints, et ceci pour deux raisons principales : d’une part, le dispositif est en cours de constitution et n’est pas à l’heure actuelle parfaitement stabilisé, ce qui rend difficile de mesurer des effets concrets et univoques sur les participant·es ; d’autre part, la fenêtre temporelle n’a pas permis de mesurer les effets du dispositif sur les participant·es une fois sorti·es du dispositif. Or, seules des investigations de grande envergure permettent de mesurer l’ensemble des transformations effectives chez des récipiendaires d’une politique publique. Seules des études de nature longitudinale permettent, en effet, de voir dans quelle mesure les transformations de soi sont « durables ou non » « après la cessation de l’action pédagogique » (Bourdieu & Passeron, 1970), si les dispositions sont « fortes ou faibles » (Lahire, 2001), et voir comment elles affectent (éventuellement) les trajectoires vers la formation, l’emploi, la sphère domestique, la carrière parentale, d’autres institutions voire la rue.

⁹⁶ Par exemple : Reset (1 pour 10 jeunes), Diop (1 pour 5 jeunes), Renfort (1 pour 4 jeunes).

Recommandation :

Étant donnée la « jeunesse » du programme ReBooster, il conviendrait de procéder, lorsque le projet sera bien routinisé et stabilisé⁹⁷, au suivi longitudinal des jeunes ayant participé au programme, une fois ceux- et celles-ci sorti·es du dispositif ; ceci permettrait d’appréhender l’ensemble des transformations chez iels ainsi que leurs effets sur leurs trajectoires de vie. De manière plus modeste, un *monitoring* des nouveaux profils (et des trajectoires à l’entrée) de jeunes amené·es à intégrer le dispositif ultérieurement permettrait de déterminer si le public ciblé initialement continue à être, au cours du temps, le public usager du programme. Comme le montrent aussi Duvoux & Vezinat (2022, p. 70) pour les dispositifs d’insertion en France, des choix opérationnels et stratégiques peuvent se dessiner quant au profil des jeunes visé·es entre « le vœu initial d’aider des précaires parmi les précaires et la possibilité qui s’ouvre progressivement d’atteindre des jeunes plus employables ».

⁹⁷ Certaines activités et ateliers sont encore à l’état de projet : la brasserie, par exemple, est en passe d’obtenir une autorisation de vente, l’activité autour du *foodtruck* n’a pas encore débuté.

10 BIBLIOGRAPHIE

- Acklin, D. & Reynaud, C. (2017). La Formation, Contrepartie Exigible et Légitime de L'aide Sociale ? *Les Politiques Sociales*, 1-2(1), 81-95. <https://doi.org/10.3917/lps.171.0081>.
- Alonzo, P., & Hugrée, C. (2010). Définir et circonscrire les « classes populaires » ? In *Sociologie des classes populaires* (pp. 15-39). Armand Colin.
- Antonin-Tattini, V., Pitteloud, M. (2022). Le placement sur le marché du travail ordinaire de bénéficiaires en insertion par les entreprises sociales : des emplois souvent hybrides et précaires. Communication dans le cadre de la JE « Débats actuels sur l'insertion professionnelle des publics de la protection sociale », HETSL.
- Astier, I. (2009). Les transformations de la relation d'aide dans l'intervention sociale. *Informations sociales*(2), 52-58.
- Aubry, A. (2019). Le bénévolat d'hommes migrants en Suisse : travail gratuit et mise à l'épreuve civique, *Critique Internationale*, 84(3), p. 147-164.
- Avilés, G., (2016) Does secondary labour market improve the individual quality of life? Evidence from an empirical evaluation, *Revue suisse de travail social*, vol. 19/20 (1+2), p. 28-50.
- Bachmann, L., & Rodari, S. (2014). Analyser le travail social. Une approche intégrant l'agentivité et les rapports sociaux. *Pensée plurielle*, 36(2), 121-132.
- Bayou, J., Castel, F. (2016). Sois stage et tais-toi ? Le sous salariat démasqué. In M. Hély, M. Simonet (dir.), *Le travail associatif*, Paris : Presses universitaires de Paris Nanterre, p. 65-76.
- Beaud, S., & Pialoux, M. (2004). *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Fayard.
- Beaud, S., & Weber, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte.
- Beurois, T. (2022). Travailler pour (s')insérer ou le double visage de l'insertion dans le champ de l'aide alimentaire. Le cas des épiceries sociales en France et en Belgique. Communication dans le cadre de la JE « Les politiques d'insertion aujourd'hui : représentations, acteurs, dispositifs ». Lyon, 09/09/22.
- Bihr, A., & Pfefferkorn, R. (2008). Le champ des inégalités. In *Le système des inégalités*. La Découverte.
- Bochsler, Y. (2022). *Governing the poor in Switzerland: Young adults dealing with ambiguous cantonal social policies* [Thèse de doctorat]. Faculté des sciences de la société. Université de Genève.
- Bolzman, C., Felder, A., & Fernández, A. (2020). *En transition - Trajectoires de formation de jeunes migrant·e·s en situation juridique précaire*. Éditions ies.
- Bolzman, C., Fibbi, R., & Vial, M. (2003). *Secondas-Secondos: le processus d'intégration des jeunes adultes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse*. Seismo.
- Bolzman, C., Felder A. et Fernandez, A. (2018). Trajectoires de jeunes migrants en situation juridique précaire : logiques de mobilisation de ressources face à des contraintes multiples, *Raisons éducatives*, no 22, 247-275.
- Bonvin, J-M. & Larufa, F. (2017). Scène Active, un projet au service du développement des capacités des jeunes ? Évaluation de la volée 2016-2017 du programme, Genève : Université de Genève.

- Bonvin, J.-M., Dif-Pradalier, M., & Rosenstein, E. (2012). L'activation des jeunes en difficultés : le cas du programme FORJAD dans le canton de Vaud. *Chroniques du travail*, 2, 7-21.
- Bonvin, J.-M., Dif-Pradalier, M., & Rosenstein, E. (2013). Politiques d'activation des jeunes et modalités d'accompagnement. Le cas du programme FORJAD en Suisse. *Lien social et Politiques*(70), 13-27.
- Bourdieu, P. (1979a). Les trois états du capital culturel. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 30(1), 3-6.
- Bourdieu, P. (1979b). *La Distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Minuit.
- Bourdieu, P. & Passeron, J.-C. (1970). *La reproduction*, Paris, Minuit.
- Breviglieri, M. (2005). Bienfaits et méfaits de la proximité dans le travail social. In J. Ion (Ed.), *Le travail social en débat(s)* (pp. 219-234). La Découverte.
- Champion, C., & Bonoli, G. (2013). Structures politico-administratives des politiques sociales. In *Manuel d'administration publique suisse*. EPFL Press
- Christin, T. (2012). *Endettement des jeunes adultes*. Office fédéral de la statistique.
- CITERES UMR 7324. (2021, 5 avril), « L'engagement bénévole des réfugié.es dans le contexte nantais. Un regard socio-anthropologique ». [Vidéo]. Canal-U. <https://www.canal-u.tv/107689>. (Consultée le 9 novembre 2024).
- Coste, T., & Henchoz, C. (2022). Quand les dettes affectent la santé. *Reiso, revue d'information sociale*, 25.
- Couronné, J., & Sarfati, F. (2018). Une jeunesse (in)visible. Les « Neets vulnérables » de la Garantie Jeunes. *Travail et emploi*, 1(153), 41-66.
- Couronné, J., & Sarfati, F. (2022). Introduction De dispositif en dispositif, d'institution en institution. *Agora débats/jeunesses*, 91(2), 54-64.
- Couronné, J., Lima, L., Rey, F., Rist, B., & Roux, N. (2020). L'accompagnement des « personnes éloignées de l'emploi »: contours et enjeux d'une relation sociale non stabilisée. *La Revue de l'IRES*, 101102(2), 73-98.
- Couronné, J., Loison, M., & Sarfati, F. (2020). Ce qu'une « sortie positive » de la Garantie jeunes veut dire. *Vie sociale*, 29-30(1), 183-199.
- Coutant, I. (2005). *Délit de jeunesse. La justice face aux quartiers*. La Découverte.
- Crahay, M. (2019). *Peut-on lutter contre l'échec scolaire?* De Boeck Supérieur.
- Da Rui, G., Rimmele, S., & Schaufelberger, D. (2015). *Wirkmechanismen der Arbeitsagogik*. Hochschule Luzern.
- Di Cecco, S. (2021). Le demandeur d'asile bénévole, nouvelle figure du « migrant méritant »?, *Revue européenne des migrations internationales*, 1-2 (37), p. 185-206.
- Dagenais, C., & Ridde, V. (2012). Approches et pratiques en évaluation de programmes. In *Approches et pratiques en évaluation de programmes*. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Dallera, C., Malatesta, D., & Togni, C. (2018). L'émergence de l'anumation socioculturelle sous le regard du genre: l'exemple des centres de loisir lausannois 1960-1980, *Revue suisse de travail social*, n° 18.
- Darmon, M. (2010). *La socialisation : domaines et approches*. Armand Colin.
- Darmon, M. (2011). *Conversions. Pour une sociologie des transformations individuelles*, Mémoire en vue de l'habilitation à diriger des recherches. ENS : Lyon.

- Darmon, M. (2019). Analyser empiriquement un inobservable. Comment attrape-t-on une disposition ? In : Depoilly S. et al., *La différenciation sociale des enfants*. Presses universitaires de Vincennes, p. 107-137.
- Darmon, M., Dulong D. & Favier, E. (2019). Temps et pouvoir, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1, no 226-227, p. 6-15.
- Delay, C., Quercia, F. & Avramito, M. (2025), « Remobiliser par les arts. Des effets ambivalents », *Actualité Sociale*, no spécial "arts et travail social", 3-25, 20-21.
- Delay, C., Quercia, F., & Avramito, M. (2020-2024), "Nouveaux dispositifs, nouvelles dispositions ? Les effets des dispositifs bas seuil sur les jeunes non qualifiés " projet financé par le Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique.
- Delay, C. (2020). L'apprentissage pour horizon ou comment les élèves des classes populaires intérieurisent le sens de leur orientation contrariée. *Formation emploi (n° spécial la socialisation professionnelle)*, 2(150), 27-54.
- Delay, C., Csupor, I., & Scalambrin, L. (2019). Transitions à la vie adulte et dispositions économiques chez les jeunes peu qualifié·e·s. Des expérimentations encadrées par le travail social. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit/Revue suisse de travail social*, 2(26), 62-84.
- Desprat, D. (2019). *Santé mentale, expériences du travail, du chômage et de la précarité. Santé mentale, expériences du travail, du chômage et de la précarité*. Actes du séminaire de recherche de la DREES et de la DARES. *Les Dossiers de la DREES* 38.
- Devaux, A. (2018) « Priorité absolue à la formation professoinelle des jeunes » *Commune suisse*, no 11, 26-28.
- DFA. (2024). *Annuaire Statistique Vaud 2024*.
- DGEJ. (2024). *Statistiques 2023 en matière de protection des mineur·e·s*. Direction générale de l'enfance et de la jeunesse.
- Dubois, V. (2012). *Contrôler les assistés. Genèses et usages d'un mot d'ordre*. Raisons d'agir.
- Duhaime, G. (2003). *La vie à crédit : consommation et crise*. Presses Université Laval.
- Dunand, C., Du Pasquier, A.-L. (2017). *Travailler pour s'insérer. Des réponses actives face au chômage et à l'exclusion : les entreprises de réinsertion*. Genève : Éditions les.
- Duvoux, N., & Vezinat, N. (2022). Quand le collectif remobilise l'insertion professionnelle: Un dispositif à contre-courant des logiques d'individualisation des parcours. *Agora débats/jeunesses*, 91(2), 65-82.
- Etat de Vaud (2025, 4 mars). *Bénéficiaires du revenu d'insertion: faire une formation professionnelle*. <https://www.vd.ch/aides-financieres-et-soutien-social/appuis-concrets-aux-beneficiaires-du-revenu-dinsertion/beneficiaires-du-revenu-dinsertion-faire-une-formation-professionnelle#c2064807>
- Fässler, S., & Studer, S. (2018). *Évaluation des effets des interventions. Guide pour des projets dans les domaines de l'activité physique, de l'alimentation et de la santé psychique*. Promotion Santé Suisse.Document de travail 46.
- Faure, L., & Le Dantec, E. (2015). Le sens de l'essentiel : pratiques économiques et rationalisations ordinaires chez les jeunes français des classes populaires. *Revue suisse de sociologie*, 41(2), 267-290.
- Faure, S. (2008) « Les politiques du corps visant les milieux populaires » *Lien social et politiques*, no 59, 33-45.

- Felder, D. (2011). *La prise en charge des « jeunes en rupture » : un état des lieux*. (Rapport de recherche mandatée par la Commission de contrôle de gestion du Grand conseil).
- Galland, O. (2017). « Chapitre 6. De l'enfance à l'âge adulte » in *Sociologie de la jeunesse*. Paris, Armand Colin, 131-183.
- Galland, O. (2000). *Jeunes, pauvreté et exclusion en France*. Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, Les travaux de l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, La Documentation française, 319-366.
- Gélinas, D. (2010). Suivi intensif en équipe et soutien d'intensité variable au Québec. *Vie sociale*(1), 129-150.
- Gény, R. (2006). « Réponse éducative » de la PJJ et conversion des habitus. *Sociétés et jeunesse en difficulté*. (2), 1-17.
- Gregusch, P. (2013). *Auf dem Weg zu einem Selbstverständnis von Beratung in der Sozialen Arbeit*. Socialnet.
- Gobet, P., Galster, D., Repetti, M., Scherer, F., & Constantin, E. (2012). *Le case management en contexte. Bases conceptuelles et application d'un dispositif de prise en charge intégratif*. Éditions EESP.
- Guilley, E., Carvalho, C., Gauthier, J-A., Gianettoni, L., Gross, D., Joye, D., Moubarak, E. & Müller, K. (2014) *Maçonne ou avocate: Rupture ou reproduction sociale ? Une enquête sur les aspirations professionnelles des jeunes en Suisse aujourd'hui*, Rapport final pour le PNR 60 "égalité entre hommes et femmes"
- Hatano-Chalvidan, M. (2016) . Interdisciplinarité et interprofessionnalité : proximité sémantique coïncidente ou construction d'un nouveau modèle d'activité ? *Forum*, n°148(2), 8-16. <https://doi.org/10.3917/forum.148.0008>.
- Jäggi, J., Stocker, D., Liechti, L., Schläpfer, D., & Künzi, K. (2022). Der Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die psychische Gesundheit der Schweizer Bevölkerung. Aktualisierte Übersichtsstudie. Bern: Bundesamt für Gesundheit
- Kerivel, A. (2015). Être adulte en sortant de structures d'Aide sociale à l'enfance, le capital social au cœur de la définition de l'autonomie. *Vie sociale*, n° 12(4), 107-127. <https://doi.org/10.3917/vsoc.154.0107>
- Knoepfel, P., Larrue, C., Varone, F., & Savard, J.-F. (2015). L'évaluation des effets des politiques publiques. In *Analyse et pilotage des politiques publiques*. Presses de l'Université du Québec.
- Kuehni, M., Epiney, É., & Reitz, M. (2022). Que cache l'idéal d'accompagnement à l'autonomie? La pluralité des formes de relation d'aide à l'intégration dans le domaine de l'asile. *Éthique publique*, 24(2).
- Laforgue, D. (2009). Pour une sociologie des institutions publiques contemporaines. Pluralité, hybridation et fragmentation du travail institutionnel. *Socio-logos. Revue de l'association française de sociologie*(4).
- Lahire, B. (2019). *Enfances de classe. De l'inégalité parmi les enfants*. Seuil. <https://doi.org/10.4000/rfp.8772>
- Lahire, B. (2005a). *L'homme pluriel : les ressorts de l'action*. Armand Colin.
- Lahire, B. (2005b). *Portraits sociologiques : dispositions et variations individuelles*. Armand Colin.
- Lahire, B. (2001). *Le travail sociologique de Bourdieu : dettes et critiques*. Paris, La Découverte.

- Lambert, A. & Cayouette-Remblière, J. (2021). *L'explosion des inégalités. Classes, genre et générations face à la crise sanitaire*, Paris, Aube.
- Lazuech, G., (2012). *L'argent au quotidien*. Paris, PUR.
- Lechien, M.-H., Siblot, J., (2019). "Eux/nous/ils" ? Sociabilités et contacts sociaux en milieu populaire, *Sociologie*, n°1, vol. 10, p. 1-15.
- Leppanen, V. (2015). *Transformer les bénéficiaires des politiques sociales en clients actifs : la capacité d'expression et les discours des jeunes chômeurs dans une mesure d'intégration suisse*. [Thèse de doctorat]. Faculté des sciences de la société. Université de Genève.
- Lepoutre, D. (1997). *Cœur de banlieue. Codes, rites et langage*. Paris, Odile Jacob.
- Levy, R., Gauthier, J.-A., & Widmer, E. (2006). Entre contraintes institutionnelle et domestique : les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 461-489.
- Lima, L. (2012). Politiques D'insertion et Citoyenneté Sociale des Jeunes. Dans V. Becquet, P. Loncle et C. Van de Velde *Politiques de jeunesse : le grand malentendu* (p. 126-137). Champ social.
- Lima, L. (2020). *Les politiques d'insertion leurs parcours et leurs biographies. Contribution à une sociologie des temps des transitions professionnelles*. [Habilitation à diriger les recherches]. Sciences de l'Homme et Société. Institut d'études politiques de Paris-Sciences Po.
- Mauss, M. (2023). *Essai sur le don, Formes et raisons de l'échange dans les sociétés archaïques*, Paris, PUF.
- Meyer, T. (2011). On ne prête qu'aux riches : l'inégalité des chances devant le système de formation en Suisse. In M. M. Bergman (Ed.), *Transitions juvéniles en Suisse. Résultats de l'étude longitudinale TREE*. Seismo.
- Molinier, P., Laugier, S., & Paperman, P. (2009). *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*. Payot & Rivages.
- Monsch, G.-A., & Helfer, F. (2023). *Quitter le foyer parental*. (Actualités OFS). Office fédéral de la statistique.
- Morel, S. (2014). *La médicalisation de l'échec scolaire*. Paris, La Dispute.
- Nada, E. (2020). *La mise au travail d'une jeunesse populaire : ethnographie multi-située du dispositif de transition dans un contexte urbain de Suisse romande*. [Thèse de doctorat]. Faculté des lettres et sciences humaines. Université de Neuchâtel.
- Palheta, U. (2011). Le collège divise. Appartenance de classe, trajectoires scolaires et enseignement professionnel. *Sociologie*, Vol. 2(4), p. 363-386.
- Parisse, J., & Porte, E. (2022). Les démarches d'« aller vers » dans le travail social : une mise en perspective. 2(59), 9-16.
- Paul, M. (2003). Ce qu'accompagner veut dire , *Carriérologie*, vol. 9, n° 1.
- Peradotto, J. (2012). *Le monde des micro-entreprises : un espace de socialisation pour la jeunesse alternatif au « nouvel esprit du capitalisme » ? Identification de logiques artisanales et familiales accompagnant des jeunes entre 15 et 25 ans, suivis par l'antenne d'intégration socioprofessionnelle VIA*. [Travail de Master]. Haute école de travail social.
- Piecek, M., Tabin, J-P, Perrin, C. & Probst, I. (2019) "The 'compliant', the 'pacified' and the 'rebel'. Experiences with swiss disability insurance" *Disability & Society*, 34: 4, p. 583-606.

- Quercia, F. (2024-2026). *Les politiques de « mise au travail » des exilé·e·s. Mises en oeuvre et réceptions différenciées dans le canton de Genève*. HES-SO, Ra&D du domaine Travail social, programme de recherche prioritaire.
- Quercia, F. (2025). Insérer aujourd’hui : enjeux et points de tension, *Reiso*, à paraître.
- Rastoldo, F., Amos, J., & Davaud, C. (2009). *Les jeunes en formation professionnelle : le devenir des jeunes abandonnant leur apprentissage*. Rapport de recherche mandatée par l’Office de la formation professionnelle et continue du canton de Genève. Service de la recherche en éducation (SRED).
- Ravon, B., & Ion, J. (2012). *Les travailleurs sociaux*. La Découverte.
- Regamey C., 2001, *Papa, Maman, l’État et Moi. Jeunes adultes, accès aux dispositifs sociaux et travail social: un état des lieux (ronéo)*. Rapport de recherche réalisé dans le cadre du collectif JAD, Lausanne, Service de prévoyance et d'aide sociales.
- Rosenstein, E. (2018). *Activer les publics vulnérables ? Le cas de l’Assurance-invalidité*. Thèse de doctorat, Genève : Université de Genève.
- Rothé, C. (2010). Jeunes en errance. Les effets pervers d'une prise en charge adaptée. *Agora débats/jeunesses*, 54(1), 87-99.
- Sarfati, F. (2015) . L’insertion professionnelle des jeunes entre précarité, incertitude et expérimentation. *Cahiers de l’action*, N° 45(2), 9-16.
- Scalambrin, L., Delay, C. & Csopor I. (2019). Se priver ou se relâcher face aux contraintes matérielles ? Les dispositions économiques plurielles des jeunes peu qualifiés, *Tsantsa*, 24, 110-114.
- Scott, J. C. (1990). *La domination et les arts de la résistance. Fragments du discours subalterne*. éditions Amsterdam.
- Simmel, G. (2002). *Les pauvres*. Presses Universitaires de France.
- Simonet, M. (2018). *Travail gratuit : La nouvelle exploitation ?*, Textuel.
- Simonet, M. (2020). Le *workfare* ou la mise au travail gratuite des allocataires de l'aide sociale, *Regards croisés sur l'économie*, 27(2), p. 184 193
- Sommerfeld, P. (2021). Integration und Lebensführung - Theorie gesundheitsbezogener Sozialer Arbeit. In: Dettmers, St., Bischkopf, J. (Hg.). *Handbuch gesundheitsbezogene Soziale Arbeit*. 2. Aufl. München: Ernst Reinhardt Verlag. S. 28–38
- Sommerfeld, P., Dällenbach, R., Rüegger, C. , Hollenstein, L. (2016). *Klinische Soziale Arbeit und Psychiatrie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden
- Sommerfeld, P., Hollenstein, L., Calzaferri, R. (2011). *Integration und Lebensführung - Ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Soulet M.-H. (2007). « La reconnaissance du travail social palliatif », *Dépendances*, n° 33, p. 14-18.
- Staerklé, C., Delay, C., Gianettoni, L., & Roux, P., (2007). *Qui a droit à quoi ? Représentations et légitimation de l’ordre social*, PUG.
- Tabin, J-P. (2016). « Tour de vis dans l'aide sociale » *Reiso*, publié le 14.01.2016.
- Talbot, C., (2017). Les politiques d'insertion comme processus d'assignation au travail domestique : l'exemple des plans locaux pour l'insertion et l'emploi français, *Recherches féministes*, n° 30 (2), p. 139–156.
- Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte : sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. PUF.

- Vincent, G. (1994). *L'Éducation prisonnière de la forme scolaire? Scolarisation et socialisation dans les sociétés industrielles* (G. Vincent, Ed.). Presses universitaires de Lyon.
- Vrancken, D. 2007. La société du travail sur soi, *La revue nouvelle*, 10, p. 40-45.
- Vrancken, D., & Macquet, C. (2006). *Le travail sur soi. Vers une psychologisation de la société?* Belin.
- Warin, P. (2016). Le non-recours aux droits sociaux, entre vulnérabilité sociale et citoyenneté active. *Les Cahiers français : documents d'actualité*(390), 54-59.
- Warin, P. (2008). Le non recours par désintérêt : la possibilité d'un vivre hors droits, *Vie sociale*, no 1.
- Wicht, L., & Peradotto, J. (2012). *Évaluation de la première phase de mise en œuvre du projet VIA, vers l'intégration et l'autonomie des jeunes gens de la Ville de Genève en situation de rupture de formation.*
- Widmer, T., & Brunold, H. (2017). *Glossaire de l'évaluation de l'OFSP*. Service Evaluation et recherche. Office fédéral de la santé publique.
- Wolter, S. C., Albiez, A., Cattaneo, M. A., Denzler, S., Diem, A., Lüthi, S., Oggendorf, C., & Schnor, R. (2023). *L'éducation en Suisse*. CSRE Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. .
- Zurbuchen, A., Kuehni, M., Benelli, N., Greppi, S., & Streckeisen, P. (2023). Les figures professionnelles de l'accompagnement : analyse sociologique du travail d'accompagnement des travailleurs et travailleuses du marché complémentaire en Suisse. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit/Revue suisse de travail social*(31.23), p. 47-71.
- Zwick-Monney, M. (2015) *Les échecs de l'insertion. Rouages et engrenages d'un mouvement permanent*. Zurich, Seismo.

11 MÉTHODOLOGIE

Ce rapport se base sur l'analyse de données quantitatives et qualitatives issues respectivement du *monitoring* (volet 1) ainsi que de la réalisation de : 6 entretiens avec la Direction du Relais et les partenaires financiers (DIRIS et DGEJ : volet 1), un *focus group* (entretien collectif) avec les l'équipe de ReBooster (volet 2), 9 observations emblématiques du travail des professionnel·les (volet 3) et 10 entretiens réalisés avec des jeunes suivi·es (volet 4). Les échanges informatifs et les 11 séances de travail avec l'équipe et la Direction, ainsi que les 5 séances de discussion et de présentation des résultats intermédiaires au groupe d'accompagnement, qui ont eu lieu tout au long de la conduite de l'évaluation, ont également fait l'objet d'analyses.

11.1 Focus group et séances de travail

Les objectifs du *focus group* réalisé avec les professionnel·les de ReBooster étaient de préciser le processus d'accompagnement des jeunes, d'expliquer le fonctionnement d'équipe en interne, avec la référence d'équipe, et en externe avec les réseaux, d'établir un bilan intermédiaire en identifiant ce qui fonctionne et les difficultés rencontrées⁹⁸. Le but de ce temps d'échange était aussi d'obtenir des illustrations des activités quotidiennes des professionnel·les à partir de récit de pratique afin de pouvoir détailler de manière fine le travail accompli auprès des jeunes. Ce *focus group* a eu lieu dans les locaux de Gotham à Lausanne, pour que les professionnel·les puissent se sentir libres d'exprimer leur point de vue sur le projet ReBooster dans un lieu « neutre », situé à l'extérieur de la structure qui les emploie.

Le Tableau 51 montre les 9 séances de travail et de discussion des livrables, dans la structure ReBooster pour la plupart, qui ont également alimenté le corpus de données analysé. Deux d'entre elles ont été dédiées à la co-construction du *monitoring* des profils des jeunes, grâce au développement d'une base de données et de variables à mènes de rendre compte des parcours de vie du public accompagné ; cinq autres séances ont été consacrées à la vérification commune des données saisies par l'équipe ainsi que la conception et la saisie des données relatives à l'expérience de la violence.

À ces séances, s'ajoutent aussi deux entretiens informatifs réalisés avec la Direction et avec l'équipe, qui ont pu être enregistrés et qui amènent des données supplémentaires pour le travail d'analyse.

Enfin, 5 autres séances ont permis de partager avec le Groupe d'accompagnement le design du mandat prévu ainsi que les livrables attendus de l'évaluation en cours (présentations *PowerPoint* du design de recherche et des volet 1, volet 2, volet 3 et volet 4) et de récolter les réactions de ses membres nous permettant de mieux comprendre les divers enjeux et attentes

⁹⁸ Contrairement à ce qui avait été programmé dans l'offre, un seul *focus group* a été organisé. Le *focus group* avec les maîtres socio-professionnels a été annulé puisque nous avons pu rencontrer certains d'entre iels lors des temps d'observations. En revanche, en comparaison du contenu de l'offre, 5 observations supplémentaires ont été réalisées ainsi que de nombreuses séances complémentaires de travail et de discussion avec l'équipe.

associés à la mise en œuvre de ReBooster. Une dernière séance avec la Direction du Relais et l'équipe des *case managers* a permis d'amender et de finaliser le rapport final.

Tableau 51 : Focus group et séances de travail

<i>Focus group, séances et échanges</i>	<i>Nombres de personnes rencontrées et lieux</i>	<i>Dates</i>
	Direction et équipe ReBooster	
1. Séance de lancement du mandat	Groupe d'accompagnement (Morges)	07.12.2023
2. Séance de travail <i>monitoring</i>	Équipe ReBooster (Morges)	24.01.2024
3. Séance de travail <i>monitoring</i>	Équipe ReBooster (Morges)	24.03.2024
	Direction et équipe	
4. Séance de présentation livrable (volet 1)	ReBooster, Groupe d'accompagnement (Morges)	26.03.2024
5. <i>Focus group</i>	Équipe ReBooster (Lausanne)	07.05.2024
	Direction et équipe	
6. Séance de présentation livrable (volet 2)	ReBooster, Groupe d'accompagnement (Morges)	18.06.2024
7. Échange informatif avec l'équipe	Équipe ReBooster (Morges)	05.09.2024
8. Échange informatif avec C. Fazan	C. Fazan (Lausanne, HETSL)	17.09.2024
9. Séance de travail <i>monitoring</i>	Équipe ReBooster (Morges)	26.09.2024
10. Séance de travail <i>monitoring</i>	Équipe ReBooster (Lausanne, HETSL)	02.10.2024
11. Séance de discussion rapport intermédiaire	Direction et équipe ReBooster (Morges)	28.10.2024
	Direction et équipe	
12. Séance de présentation livrable (volet3)	ReBooster, Groupe d'accompagnement (Morges)	8.11.2024
13. Séance de travail <i>monitoring</i>	Équipe ReBooster (Morges)	26.11.2024
14. Séance de travail <i>monitoring</i>	Équipe ReBooster (Morges)	2.12.2024
15. Séance de travail <i>monitoring</i>	Équipe ReBooster (Morges)	3.12.2024
16. Séance discussion rapport final	Direction, équipe ReBooster	20.03.2025
	Direction et équipe	
17. Séance de présentation livrable (volet 4)	ReBooster, Groupe d'accompagnement (Morges)	27.03.2025

11.2 Entretiens avec les concepteurs du projet, les financeurs et les professionnel·les qui orientent les jeunes vers ReBooster

6 entretiens ont été réalisés au début de l'évaluation. L'entretien avec la Direction de la Fondation Le Relais et la coordinatrice de ReBooster avait pour but de saisir la genèse du projet et la logique de ce dernier afin de pouvoir reconstruire le modèle d'impact du projet. Les premières expériences de la mise en œuvre ont également été abordés. Les 2 entretiens avec les financeurs visaient à comprendre les raisons les ayant conduits à soutenir le projet pilote et à comprendre leurs attentes et craintes relatives à ce dernier. Ils ont aussi abordé les expériences déjà réalisées, mais dans la mesure où ces entretiens ont eu lieu dans la première phase de lancement du projet celles-ci étaient encore récentes. De même les évolutions des attentes et craintes n'ont pas pu être abordées de manière systématique. Les 3 entretiens avec les professionnel·les réalisés portaient sur les besoins et attentes des AS des CSR et des ASPM des ORPM au regard des spécificités de leurs publics. Ils ont abordé la manière dont ces professionnel·les ont pris connaissance du projet et leur compréhension de celui-ci. Les processus d'identification des jeunes respectifs dans les CSR et les ORPM et leur orientation vers ReBooster ont aussi été discutés. Les expériences de collaboration avec les CM de ReBooster ont été abordées et les points positifs et négatifs identifiés par les professionnel·les. Cependant ces entretiens ont eu lieu au début de l'évaluation du projet et n'ont concerné qu'un très faible nombre de professionnel·les impliqué·es. Ils visaient davantage à préparer la conduite de l'évaluation qu'à analyser finement les points de vue de ces acteurs et actrices centraux·ales dans l'accompagnement des jeunes.

Tableau 52 : Entretiens réalisés avec les concepteurs du projet, les financeurs et les professionnel·les des CSR et ORPM

Fonction et institution de rattachement	Nombres de personnes rencontré·es et lieux	Dates
1. Directeur et Coordinatrice, Fondation Le Relais	2, Fondation Le Relais	17.12.2023
2. Directeur adjoint et Chargée d'évaluation de la Plateforme d'appuis au placement, DGEJ	2, DGEJ	16. 01. 2024
3. Directeur et Cheffe de projets Pôle insertion socio-professionnelle, DIRIS	2, DIRIS	18.01.2024
4. Référence adolescent et ASPM, ORPM	2, ORPM	22.01.2024
5. AS, CSR	1, CSR	05.02.2024
6. Conseillère en insertion, CSR	1, CSR	08.02.2024

11.3 Observations

La réalisation d'observations ethnographiques (Beaud & Weber, 2010) a permis à l'équipe de recherche de compléter et croiser les informations recueillies par le *focus group* (et consistant en des *récits de pratiques* réflexifs et en des évaluations collectives des difficultés dans la mise en œuvre) ; mais surtout de recueillir des informations fines sur les *pratiques réelles* mises en œuvre par les divers professionnel·les, tant au niveau du pôle de l'accompagnement proposé par les CM que du pôle de la mise en activité proposé par les MSP.

L'équipe de recherche a procédé concrètement à des observations d'un ensemble de moments clés du suivi des jeunes, pour un total de 9 observations (20 heures). Une de ces observations a été participante (atelier cuisine 2), car la chercheuse a concrètement participé à la préparation du repas de midi.

Tableau 53 : Observations des pratiques professionnelles

Activités	Nombres de personnes rencontrées et lieu	Durées et dates
1. Colloque d'équipe	Équipe ReBooster (Morges)	3 heures, 30.04.2024
2. Outreach	3 jeunes, 1 partenaire externe (Morges, Renens, Bussigny, Lausanne)	6,45 heures, 01.05.2024
3. Entretien individuel	Un jeune et un·e TS (Morges)	30 min, 01.05.2024
4. Tripartite Clark	Une jeune (DGEJ), un·e TS, un·e ASPM (Morges)	2 heures, 26.06.2024
5. Tripartite Tahar	Un jeune (DIRIS), un·e TS, un·e AS (Lausanne)	2 heures, 27.06.2024
6. Atelier cuisine 1	1 MSP (Morges)	45 minutes, 01.05.2024
7. Atelier cuisine 2	1 MSP, 1 apprenti·e MSP, 3 jeunes (Morges)	4 heures, 04.07.2024
8. Atelier bois 1	1 MSP (Morges)	30 minutes, 30.04.2024
9. Atelier bois 2	1 MSP (Morges)	30 minutes, 01.05.2024

De plus, afin d'obtenir des précisions ou clarifications vis-à-vis des événements observés, certaines observations ont pu être complétées, *a posteriori*, par des discussions avec les membres de l'équipe. Des rencontres dans les locaux de ReBooster, des appels téléphoniques ou des e-mails ont ainsi permis d'enrichir les informations recueillies.

Les observations de différents moments d'interaction entre professionnel·les et jeunes, d'une part, membres du réseau et collègues à différents moments du suivi des jeunes, d'autre part, nous ont ainsi permis de saisir :

- les caractéristiques spécifiques du type d'accompagnement proposé au sein du projet ReBooster (outils, méthode d'intervention, formes de collaboration à l'interne au sein du Relais et en dehors avec les partenaires) ;

- ce qui se joue au quotidien dans les interactions entre les professionnel·les et certain·es jeunes.

Afin de ne pas perturber le fonctionnement de ces moments professionnels importants, les membres de l'équipe de recherche présent·es lors de ces différents moments institutionnels n'ont généralement pas pris la parole durant les échanges, se contentant d'en observer le déroulement et de prendre des notes en fonction d'une grille d'observation préalablement établie (notes qui ont été ensuite consignées dans un journal de terrain). En revanche, l'une des observations de l'atelier « cuisine » a été participante : la chercheuse s'est intégrée dans l'atelier aux côtés des jeunes, puis a reporté après la séance les éléments observés en prenant des notes sur la grille d'observation. En participant à l'atelier, la chercheuse a pu ainsi mieux saisir en quoi consiste concrètement celui-ci et quelles compétences et/ou attitudes des jeunes y sont travaillées par les MSP.

11.4 Entretiens avec les jeunes accompagné·es

Afin d'avoir une idée la plus précise possible de la diversité des usager·es de ReBooster, nous avons interrogé 10 jeunes dans le cadre d'entretiens. Les critères de sélection communiqués à l'équipe, qui a organisé la mise en lien avec les jeunes, concernaient l'orientation (5 DGEJ, 5 DIRIS) et le genre. Une diversité en termes d'assiduité devait également être visée ainsi que le fait de suivre le programme depuis quelques temps afin de pouvoir appréhender d'éventuelles transformations chez les participant·es. L'organisation des entretiens a requis un important travail de coordination entre les équipes de ReBooster et de la HETSL. Les professionnel·les ont approché les jeunes correspondant aux critères d'échantillonnage et ont partagé aux chercheur·euses quelques informations sur leur profil. Dès lors que la/le jeune avait confirmé sa volonté de prendre part à l'évaluation, soit le contact était établi directement avec la/le jeune, soit un·e professionnel·le de ReBooster était présent pour introduire la/le chercheur·euse. Force est de constater que la deuxième option a permis de parer aux craintes et annulations de certain·es jeunes qui avaient besoin d'être mis·es en confiance par l'intermédiaire d'un·e professionnel·le connu·e avant de pouvoir être seul·e pour l'entretien. En miroir du travail d'*outreach*, le lieu de rencontre était choisi par les jeunes afin de favoriser un climat de confiance. Dans 2 cas, l'entretien a consisté en deux rencontres de 45 minutes environ afin de respecter la disponibilité (émotionnelle) du jeune tout en prenant le temps d'aborder l'ensemble des thématiques. Conformément à l'éthique de la recherche, le consentement des jeunes a été obtenu, et pour les mineur·es, les parents ou représentant·es légal·es/légaux ont également donné leur autorisation (par la signature d'un formulaire de consentement).

Au final, l'échantillon des jeunes interrogé·es comprend seulement 4 jeunes orienté·es par la DGEJ et 6 par la DIRIS (Tableau 54). Cette légère sous-représentation des jeunes sous protection des mineur·es s'accompagne aussi d'une disparité dans la répartition des sexes selon les sous-groupes : les jeunes adressé·es par la DGEJ comptent une majorité de femmes (3 sur 4), tandis que les jeunes relevant de la DIRIS sont majoritairement des hommes (4 sur 6).

La comparaison avec la population suivie dans son ensemble montre, comme mentionné dans l'encadré méthodologique en introduction chapitre 7, que l'échantillon des jeunes interrogé·es est néanmoins représentatif des jeunes suivi·es en ce qui concerne l'âge, la nationalité et l'origine sociale et la situation professionnelle des parents. Trois particularités de l'échantillon sont à noter : 1) la durée moyenne de suivi supérieure à la moyenne générale (8,2 mois contre 6,8), 2) le niveau de formation plus élevé qu'en moyenne (7 sur 10 titulaires d'un certificat de fin d'études secondaires I, contre 5 sur 10 en moyenne ; aucun·e n'a été scolarisé·e dans l'enseignement spécialisée) et 3) la proportion de sorties positives envisagées pour une reprise de formation nettement plus élevée qu'en (3 sur 10 contre 5 sur 36). Ces particularités conduisent à une plus forte proximité avec l'insertion et pourraient impliquer un jugement plus positif de ReBooster. Les histoires de vies de ces jeunes sont, toutefois, toutes marquées par le cumul des difficultés dans le passé et d'importantes vulnérabilités actuelles. Par exemple : dépression sévère, traumatismes de guerre, précarité alimentaire, placement depuis l'enfance, faiblesse des liens familiaux, abus sexuel (victime comme auteur·e), emprisonnement, etc.

Tableau 54 : Entretiens réalisés avec les jeunes accompagné·es (volet 4)

Jeunes et institution de rattachement	Nombres de rencontres et lieux	Dates
1. Nour, DIRIS	1, ReBooster Morges	28.06.2024
2. Baptiste, DIRIS	2, lieu public Lausanne	28.06.2024 05.07.2024
3. Selma, DIRIS	1, ReBooster Morges	02.07.2024
4. Jules, DIRIS	1, ReBooster Morges	02.07.2024
5. Francis, DIRIS	1, lieu public dans le village de résidence du jeune (canton Vaud)	05.07.2024
6. Timothée, DIRIS	1, lieu public Renens	05.07.2024
7. Aya, DGEJ	1, lieu public Lausanne	16.07.2024
8. Clark, DGEJ	1, lieu public Lausanne	19.07.2024
9. Maddy, DGEJ	1, ReBooster Morges	26.07.2024
10. Noah, DGEJ	2, ReBooster Morges	29.07.2024

Les entretiens avec les jeunes avaient pour objectifs spécifiques de comprendre le déroulement du processus d'orientation vers ReBooster, d'appréhender les usages et expériences du dispositif, d'évaluer la remobilisation éventuellement enclenchée à la suite de la participation au programme, et d'identifier leurs attentes en termes de durée d'accompagnement et l'après ReBooster. Enfin, leur avis sur le projet était sondé, avant d'aborder la trajectoire et des éléments de l'histoire personnelle. Les observations réalisées

en amont des entretiens ont permis d'ajuster et d'affiner les thématiques et questions du guide d'entretien.

11.5 Précisions concernant l'analyse des données qualitatives

Les données qualitatives mobilisées ont fait l'objet d'une analyse thématique. L'analyse thématique s'effectue à partir des données qualitatives collectées lors d'entretiens, de séances de travail et de *focus group* menés avec les parties prenantes ainsi que lors d'observations réalisées auprès des professionnel·les de ReBooster et des jeunes accompagné·es par le dispositif. Les données traitées sont issues d'enregistrements audio (entretiens et séances de travail) et vidéo (*focus group*) et des notes ethnographiques (observations). Elles ont ensuite été transcrrites afin de procéder à une analyse thématique au sens de Paillé et Mucchielli, à savoir qu'elles ont été transposées « en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé et ce, en rapport avec l'orientation de la recherche » (2016). En raison du volume important du corpus ainsi constitué, le codage a été effectué au moyen du logiciel d'analyse qualitative NVivo. Les modalités de la collecte des données sont détaillées par la suite.

11.6 Précisions concernant les données statistiques

Répondre de manière adéquate aux objectifs du mandat supposait de disposer d'informations concernant l'ensemble des jeunes accompagné·es par ReBooster. Des données statistiques ou de *monitoring* centralisées étant inexistantes, une base de données a été conçue avec l'équipe de ReBooster. Les variables du *monitoring* sont décrites dans le chapitre 4. Précisons que leur définition a été guidée par les critères de qualité suivants :

- exhaustivité : dans le sens où les informations utilisées pour caractériser le profil des jeunes doivent être connues pour tout·es les jeunes suivi·es, sans exception.
- disponibilité : afin de privilégier les informations déjà disponibles dans certains documents ou qui peuvent être renseignées facilement par l'équipe sans que celle-ci doit fournir un trop grand effort.
- comparabilité : les variables utilisées satisfont dans la mesure du possible l'exigence de la comparabilité en recourant à des typologies déjà existantes (par exemple dans la statistique publique) ou à des catégories utilisées dans le cadre de recherches sur l'insertion des jeunes à un niveau (inter)national.
- pertinence : les variables utilisées sont pertinentes pour l'ensemble du public-cible du projet. Elles constituent des indicateurs tant de la situation à l'entrée de la mesure que de leur trajectoire passée, y compris dans le système d'aide.

Au final, la base de données contient des informations concernant 36 jeunes (16 DGEJ, 20 DIRIS) ayant effectué une entrée à ReBooster entre le 11 septembre 2023 et le 12 septembre 2024. L'entrée à ReBooster est définie par la réalisation de la première tripartite avec les parties prenantes. Dans la mesure où renseigner le *monitoring* suppose une anamnèse

poussée de la situation, 2 jeunes nouvellement arrivé·es ne font pas partie de la population étudiée. Les informations disponibles à leur sujet étaient trop lacunaires.

Le profil des jeunes a été décrit à l'aide d'analyses de statistique descriptive. En raison du faible nombre de cas (un cas = un·e jeune), réaliser des analyses explicatives ne paraissait pas pertinent. La description permet en effet d'identifier des particularités de cette population, en termes de cumul des vulnérabilités notamment. Une analyse croisée des profils en fonction de la catégorie de jeune (DIRIS ou DGEJ) a été réalisée systématiquement afin d'examiner les éventuelles différences de profil. Les résultats y relatifs sont néanmoins présentés ponctuellement quand de telles différences sont présentes. La description du profil des jeunes offre un socle de données objectives à partir duquel les récits d'expériences des jeunes ainsi que des professionnel·les ont pu être mis en perspective.