

Travail de Bachelor pour l'obtention du diplôme Bachelor of Arts HES·SO en travail social

HES·SO//Valais Wallis Domaine Santé & Travail social

**« Sanctionner ou pas ?
Les travailleurs sociaux face à la sanction des jeunes du
SeMo !»**

Réalisé par : Luis Bellaro

Promotion : TS AS 07

Sous la direction de : M. Jorge Pinho

Champsec, le 15 août 2011

Résumé

L'insertion professionnelle des jeunes est un enjeu crucial dans notre société. Actuellement, on dénombre plusieurs structures actives dans ce domaine qui sont soit basées essentiellement sur la pratique soit fondées principalement sur le scolaire. Dans le canton de Vaud, toutes ces mesures sont financées par divers organes tels que le service de protection de la jeunesse (pour les jeunes en difficulté), le service de l'emploi (pour les jeunes au chômage), le revenu d'insertion (pour les jeunes âgés de plus de 18 ans et n'ayant pas le droit au chômage) et bien d'autres financeurs.

Les semestres de motivations qui ont été créés il y a une quinzaine d'années font partie de ces structures et sont destinés à des jeunes entre 15 et 25 ans se retrouvant sans solution professionnelle. Notre terrain de recherche sera le SeMo Mobiclet' se situant à Renens qui est mandaté par le service de l'emploi, lui-même subventionné par le secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Les participants de cette structure sont en difficulté d'insertion professionnelle, voir même sociale pour certains. Certains de ces jeunes, exclus momentanément du monde professionnel, ne sont pas prêts à être insérés quand ils arrivent dans cette mesure et ont besoin de temps et d'un accompagnement éducatif pour espérer intégrer une formation.

Cette recherche se pose la question de la compatibilité du cadre de l'assurance chômage et de celui du service de l'emploi avec la population que les semestres de motivation vaudois accueillent et notamment avec leur système de sanction. Pour ce faire, les conseillers socioprofessionnels du SeMo Mobiclet' ont été interviewés afin de connaître leur positionnement face au système de sanction de leur structure et de savoir de quelle manière ils l'utilisent.

Les résultats de l'analyse démontrent que le mandat des SeMo ne correspond pas à tous les profils de jeunes accueillis. Ce décalage amène des tensions dans la pratique professionnelle des référents des SeMo. En effet, ils se retrouvent tiraillés entre le respect de leur mission et les besoins des participants. Au premier abord, ils ne se sentent donc pas à l'aise avec la sanction et sont tentés de dire qu'elle n'est pas compatible avec leur rôle éducatif. Mais en creusant un peu, on constate qu'elle peut être utile et avoir du sens si elle est utilisée de manière réfléchie. Pour cela, ces professionnels s'appuient sur la marge de manœuvre dont ils disposent car ils bénéficient, au sein de leur structure, d'une autonomie non-négligeable.

De cette autonomie découle une part importante d'interprétation qui est un risque à la catégorisation à l'inégalité de traitement des participants. Pour éviter trop de subjectivité, les référents du SeMo ont mis en place des stratégies et des outils leur servant de « garde fou » et leur permettant ainsi d'être plus objectifs, de garantir un accompagnement égal à chaque jeune et de ne pas tomber dans la violence institutionnelle. Malgré ces alternatives, le système de sanction actuel mériterait d'être revu et modifié par les travailleurs sociaux des SeMo afin qu'il ne soit plus vu comme un outil d'exclusion mais comme un outil éducatif.

Mots clés : Sanction Transition Exclusion Semestre de motivation Chômage Insertion professionnelle
--

Remerciements

Je tiens à remercier tous ceux qui ont contribué d'une manière ou d'une autre à l'élaboration de ce travail.

Un merci tout particulier aux personnes suivantes :

- ❖ Monsieur Jorge Pinho, mon directeur de mémoire, pour m'avoir accompagné et orienté tout au long de ma recherche.
- ❖ La direction du semestre de motivation Mobicet' pour m'avoir autorisé à effectuer ma recherche dans le cadre du SeMo Mobicet'.
- ❖ Les conseillers socioprofessionnels du Semestre de motivation de l'association Mobicet' pour leur participation à l'enquête de terrain.
- ❖ Tous les collaborateurs travaillant au SeMo Mobicet', pour leur soutien et leur intérêt porté à mon travail.
- ❖ Camille pour avoir relu mon travail et m'avoir soutenu moralement.
- ❖ Ma famille pour son soutien tout au long de ma formation.
- ❖ Et, pour terminer, toutes les personnes involontairement oubliées qui ont manifesté de l'intérêt pour ce travail.

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteur.

Ce travail est écrit à la forme masculine et englobe les deux genres.

Table des matières

1. Intérêts et motivations pour l'objet d'étude	7
1.1 Introduction.....	7
1.2 Exemple.....	8
1.3 Prendre le temps de construire le lien.....	8
2. Objectifs et question de départ.....	9
3. Cadre théorique	10
3.1 Travail et chômage	10
3.2 L'insertion	11
3.3 La transition.....	12
3.3.1 Les causes externes.....	13
3.3.2 Les causes internes.....	14
3.4 La LACI.....	15
3.4.1 Définition du chômage.....	15
3.4.2 Bref historique	15
3.4.3 Conséquences principales de la quatrième révision de la LACI pour les participants des SeMo.....	16
3.4.4 Généralités	16
3.4.5 La sanction au niveau de la LACI.....	16
3.5 Les semestres de Motivation (SeMo).....	18
3.6 Le travail social	18
4. Hypothèses.....	21
4.1 Problématique et question de recherche	21
4.2 Le SeMo et son contexte.....	21
4.3 Les professionnels	21
5. Méthodologie.....	22
5.1 Présentation et argumentation du terrain de recherche	22
5.2 Contexte fédéral et cantonal du SeMo de l'association Mobiclet'	23
5.3 Le Semestre de Motivation de l'association Mobiclet'	24
5.4 Procédure de sanction des semestres de motivation vaudois.....	26
5.5 Démarche méthodologique	28
5.6 Précautions éthiques	29
5.7 Présentation des professionnels interrogés	30
6. Analyse des données	30
6.1 Dispositif d'analyse	30

6.2. Mandat.....	31
6.2.1 Mission.....	31
6.2.2 Critères	32
6.2.3 Exigences	33
6.2.4 Durée et prestations	33
6.2.5 Collaboration	34
6.3 Les participants du semestre de motivation	34
6.3.1 Les profils	34
6.3.2 Rythme et adaptation	36
6.4 Adéquation du mandat avec le profil des jeunes	37
6.5 Sanction.....	39
6.6 Identité professionnelle	42
6.6.1 La fibre sociale	42
6.6.2 Tensions	44
6.7 Marge de manœuvre	48
6.7.1 Autonomie	48
6.7.2 Interprétation et subjectivité	50
6.7.3 Limites de l'interprétation et de la subjectivité.....	51
6.7.4 Alternatives à la sanction	52
7. Synthèse.....	55
7.1 Résumé depuis la question de départ	55
7.2 Hypothèse no 1	56
7.3 Hypothèse no 2.....	56
7.4 Hypothèse no 3.....	57
7.5. Conclusions.....	58
7.5.1 L'inadéquation entre le mandat et certains profils de jeunes.....	58
7.5.2 Tensions entre le mandat et le profil de certains participants.....	59
7.5.3 La catégorisation des participants.....	60
7.6. Perspectives professionnelles	61
7.7 Perspectives de recherche.....	62
7.7.1 Les professionnels.....	62
7.7.2 Les participants.....	62
7.7.3 Les situations	63
7.8 Limites de ma recherche	63

7.8.1 Le temps	63
7.8.2 L'inexpérience	64
7.8.3 La double casquette : chercheur-employé	64
7.9 Réflexions personnelles et professionnelles	64
7.9.1 Niveau personnel	64
7.9.2 Niveau professionnel	65
8. Bibliographie.....	66
9. Liste des abréviations utilisées	68
10. Annexes.....	70

1. Intérêts et motivations pour l'objet d'étude

1.1 Introduction¹

J'ai travaillé au semestre de motivation de l'association Mobicet' à Renens d'août 2008 à août 2010 en tant que conseiller socioprofessionnel et encadrant de l'atelier technique de recherches d'emploi (TRE). Dès lors, j'ai pu remarquer tout au long de mon parcours que le système d'insertion professionnelle vaudois pour les 15-25 ans excluait certains jeunes.

En effet, ce système me paraît biaisé par des enjeux de financement, ce qui amène un certain « tourisme social » où nous constatons qu'une partie des jeunes sont perdus de vue, livrés à eux-mêmes, lors de la période critique de l'adolescence. Le jeune se retrouve donc à l'arrêt, c'est sans doute ce que nous pouvons imaginer de pire.

A mon avis, ce système n'est plus tolérable, il m'amène à dérouler tout le scénario qu'en tant que professionnel de l'insertion je connais bien: la désaffiliation, la désinsertion, l'isolement et j'en passe. Peuvent s'en suivre des répercussions comme la violence, le suicide, les addictions, etc. Ce sujet actuel est donc bien en lien avec le travail social et je pense que nous, travailleurs sociaux, devons réagir et pointer du doigt ces défaillances du système.

Avant d'aller plus loin, il me paraît important de comprendre comment on arrive à cette catégorisation qui amène à cette « exclusion ». Comme on le sait, quand il y a sélection, il y a forcément des critères qui s'appliquent en fonction des caractéristiques du public concerné. Par conséquent, certains jeunes dits « borderline » n'ont pas la possibilité d'entrer dans une telle structure et se voient renvoyés d'un guichet à l'autre sans solution. Ils ne sont ni « LACI compatibles » (chômage), ni profil SPJ (service protection de la jeunesse), ni profil AI (assurance invalidité). Il reste encore la solution d'une dixième année, mais la plupart de ces jeunes n'aiment pas l'école ou ont été mis à l'écart par le système scolaire.

Pour pallier à cette problématique, un nouveau dispositif appelé « transition 1 »², a été mis en place. Il est censé améliorer l'orientation et l'accompagnement de ces jeunes en rupture dans le but de réduire cette période douloureuse. La « transition 1 » est également là pour veiller à ce que les jeunes ne deviennent pas les otages d'un système administratif trop complexe et inadapté.

Mais est-ce que cela suffit ? Les financeurs (DFJC-département formation jeunesse et culture, DEC- département de l'économie et le DSAS – département santé et action sociale) ne devraient-ils pas collaborer plus étroitement au niveau du financement des mesures ?

En effet, actuellement, un cloisonnement trop « rigide » des dispositifs pénalise la prise en charge de certains jeunes. Ainsi étiquetés et dépourvus d'un accompagnement suivi, ils accumulent les échecs et entament ainsi leur capital confiance. Ce système s'est peu à peu déshumanisé et il est important à l'heure actuelle, de réhabiliter le lien entre tous les partenaires.

¹ L'introduction est tirée de ma réflexion personnelle et de quelques écrits du SeMo Mobicet' qui ont servi à des présentations.

² Case management pour la formation professionnelle

1.2 Exemple

Un jeune de 16 ans à peine commence le SeMo. Très vite apparaissent des difficultés à tenir le rythme (40 heures) qui se traduisent par des arrivées tardives et de l'absentéisme. Un travail d'accompagnement est mis en place, souvent efficace, mais le système actuel avec ses sanctions nous demande d'exclure ces jeunes de la mesure (inaptitude au placement). Cette inaptitude au placement est demandée par le SPJ pour qu'il prenne la relève et qu'il assure un suivi adapté de ce jeune. Concrètement, le jeune est mis en situation d'échec. Suit alors une longue attente due aux démarches administratives où il va rester « en panne ».

Si nous, professionnels, pensons sincèrement que les difficultés de ce jeune ne sont pas vraiment un obstacle pour une insertion professionnelle à moyen terme (6 à 8 mois minimum), le système ne le met-il pas en danger en le marginalisant ? En discutant avec mes collègues, nous remarquons que ce n'est pas un obstacle, car nous souhaiterions qu'il y ait l'espace nécessaire pour que les jeunes puissent expérimenter afin d'intégrer progressivement les rythmes professionnels, les codes sociaux, etc.

Il suffit de côtoyer n'importe quel adolescent pour constater que ses comportements, réactions et attitudes, font partie de maladresses banales qui peuvent s'améliorer. Ici, son seul « handicap » est alors le fait d'avoir 16 ans et de ne pas déjà tout savoir ! Je parle d'handicap, car de fait, ce jeune se retrouve stigmatisé et déjà classé « hors jeu » pour le monde professionnel. On ne peut pas dire que cela commence bien ni que cela incite à appréhender le monde professionnel en toute sérénité !

Lorsque nous nous trouvons encore devant des situations plus complexes, il ne nous reste plus qu'à tenter le « pari humain ». Cette alchimie peut être redoutable lorsqu'elle se met en œuvre lors d'une rencontre. L'alchimie d'un jeune avec un professeur, un maître d'atelier, un référent, un patron, etc. Nous regagnons alors l'ordre du possible et du projet.

La course à la place d'apprentissage et à la compétition se trouve momentanément suspendue et le jeune avec un peu de temps et de confiance est à même de développer de réelles compétences, de progresser et d'atteindre les objectifs fixés avec lui. Il me paraît central de considérer ces zones humaines et affectives au centre de ce débat, au même titre que n'importe quelles données plus objectives.

Conscient d'aborder là un thème qui peut paraître un peu simpliste, celui du temps et de l'humain, je pense que ces critères sont incontournables pour faire évoluer le débat dans ce domaine. A mes yeux, le lien et le temps ont été peu à peu abandonnés au cours de ces dernières années, au bénéfice de l'urgence et des dérives administratives.

1.3 Prendre le temps de construire le lien

Les jeunes n'ont plus à faire à des humains, mais à des guichets. Les accompagnements prévus doivent être courts et performants. Ils peuvent l'être si nous admettons le fait qu'une évolution doit permettre comme dans tout apprentissage des rythmes différents.

Les jeunes dont nous parlons sont encore dans la période difficile de l'adolescence. Ce monde d'adolescents qui génère souvent une angoisse importante ; recherche de son identité, recherche de ses limites, manque de confiance en soi, manque d'estime de soi, etc.

C'est pendant cette période difficile que la société, les enseignants, les parents, et les éducateurs leur mettent une pression souvent insupportable afin qu'il fasse le bon choix pour leur avenir. Choix d'autant plus difficile que l'adolescent est encore en recherche de sa propre identité. Sans parler des différents enjeux familiaux liés à ce que tout parent projette sur l'avenir et la « réussite » de son enfant.

C'est donc une période conflictuelle qui nécessite souvent des médiations et de l'écoute, pour réhabiliter le dialogue entre tous les partenaires. Le lien qui s'établit alors avec les personnes accompagnant les jeunes est capital, mais demande du temps. La situation du jeune doit être objectivée, dédramatisée afin qu'un contrat de confiance s'établisse peu à peu avec lui.

L'accompagnement durant cette période, parfois chaotique que peut être la transition école-métier, contribue à rééquilibrer le jeune et à l'aider à refaire surface. Sans cette relation de confiance, le jeune parvient difficilement à se confronter à sa réalité et à accepter les retours faits sur son travail.

Le fait de considérer le jeune dans sa globalité; dans sa situation personnelle et professionnelle est prépondérant afin d'établir un lien de confiance. Le contrat passé par la suite avec lui, n'en sera que plus efficace et durable.

Pour que le contrat perdure, il est très important de passer par des étapes graduelles avec des objectifs simples et surtout accessibles aux yeux de l'adolescent. Ces objectifs pratiques lui permettront de se construire, de retrouver confiance et surtout un peu d'estime de lui. Pour atteindre le but, il faut respecter les différents échelons à gravir. Et pour cela il faut du temps.

Mais, le temps c'est de l'argent. Le système de l'insertion professionnelle n'y échappe pas. Pourtant, ne pas investir davantage pour ces 15-25 ans risque d'ouvrir la porte à un coût social, à l'avenir, beaucoup plus important.

2. Objectifs et question de départ

Malheureusement, comme constaté dans ma pratique professionnelle susmentionnée, nous excluons très vite des jeunes du système alors que nous avons les outils et les compétences pour les maintenir dans une progression réaliste.

Pour être plus objectif, il serait intéressant d'analyser des situations concrètes où des participants se font exclure du SeMo ou s'en voient refuser l'accès. Ainsi, nous pourrions identifier les raisons et les critères qui ont poussé une structure telle que le semestre de motivation à exclure ces jeunes. Mais cela ne suffit pas. Comme mentionné plus haut, il y a des travailleurs sociaux qui ont côtoyé ces jeunes, qui ont essayé de créer du lien et de les accompagner dans leurs démarches personnelles et professionnelles. Sans oublier la notion de temps, qui, semble-t-il, n'est pas vraiment prise en compte par les mandants des mesures d'insertion professionnelle, ce qui amène les travailleurs sociaux à mettre la pression sur les

participants et à exclure ceux qui ne passent pas la rampe des critères demandés. Ici, il serait donc important de connaître le positionnement des professionnels de l'insertion face à ce mécanisme d'exclusion.

J'en arrive donc à poser la question de départ en ces termes : « Comment les travailleurs sociaux des SeMo vaudois vivent-ils le fait d'exclure des jeunes de leur mesure ? »

Avec cette question de départ, les objectifs suivants sont visés :

- Mieux comprendre les décalages entre les critères LACI auxquels sont soumis les semestres de motivation et les réels besoins des jeunes qui bénéficient des prestations SeMo.
- Démontrer que des jeunes peuvent être « exclus » du système d'insertion vaudois.
- Amener des pistes de compréhension et d'action pour améliorer la prise en charge des participants des SeMo vaudois et diminuer l'exclusion.
- Identifier les besoins des professionnels des SeMo pour améliorer leur prise en charge et pour qu'ils se sentent à l'aise dans leur rôle et leur fonction.

3. Cadre théorique

3.1 Travail et chômage

Afin de pouvoir bénéficier des prestations du semestre de motivation, les jeunes doivent être inscrits au chômage. Il est donc important d'avoir des notions de base sur le chômage et les moyens à disposition pour accéder au travail. Ce qui suit, nous apportera quelques informations pour pouvoir appréhender le sujet que l'on souhaite traiter.

Actuellement, l'homme ne doit plus seulement exister pour trouver sa place dans la société et être reconnu en tant qu'individu. En effet, dans notre société le travail contribue fortement au processus d'intégration. De plus, plusieurs enquêtes menées sur la conception du travail démontrent que celui-ci est une valeur centrale, se situant après la famille, mais avant les amis ou les loisirs³.

Avant les années 70, notre société se situait dans un contexte de quasi plein-emploi où l'insertion professionnelle était un phénomène simple et rapide. Cependant, dès le milieu des années 70, la « crise » du travail a engendré une exclusion du monde professionnel pour un certain nombre de personnes. De plus, on peut remarquer qu'au fil des années, le passage linéaire de l'inactivité à l'activité se transforme en des transitions fréquentes entre l'inactivité et l'activité. Le chômage est donc devenu un problème social et économique, prenant une ampleur de plus en plus conséquente. Aujourd'hui, il se stabilise à un niveau plutôt élevé et connaît une nouvelle dimension, le chômage de longue durée.

Pour pallier à cette recrudescence du chômage, nous comptons sur des processus d'insertion, des mesures financées par diverses assurances sociales. Le SeMo, qui est traité dans cette recherche, fait partie de ces structures d'insertion visant le jeune public. Il est donc important de définir dans le point suivant, ce qu'est l'insertion.

³ CASTRA, D. *L'insertion professionnelle des publics précaires*. PARIS : PUF, 2003, p. 12

3.2 L'insertion

Selon Marc Lorient⁴, « l'insertion est une notion administrative qui sert de qualificatif à différents dispositifs de politique sociale mis en place depuis les années 1970 ».

Depuis, ce terme est largement passé dans le langage courant et fait l'objet d'une utilisation croissante dans les débats sur ce que certains ont qualifié, en référence au paupérisme du XIX^{ème} siècle, de « nouvelle question sociale »⁵. Selon Pierre Rosanvallon⁶, la notion d'insertion serait une piste à explorer afin de dépasser les limites de l'aide sociale traditionnelle et de trouver les bases d'un nouveau contrat social. Ici, l'auteur entend par nouveau contrat social, l'évolution de l'Etat Providence plus ou moins paternaliste, interventionniste et protecteur qui se dirige vers un Etat providence repensé qui amène à une plus grande autonomie individuelle vis-à-vis de l'Etat. En observant ces changements, on constate peu à peu, un glissement d'un Etat social passif vers un Etat social actif et incitateur qui demande que l'individu en difficulté soit activé. Cette tendance, s'entend de plus en plus souvent dans le discours des politiques sociales lorsqu'elles abordent le sujet des « contre-prestations ».

Attention toutefois à ne pas confondre insertion et intégration, deux termes souvent rapprochés. Pour Durkheim⁷, un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des croyances, des valeurs, des objectifs communs ou qu'ils ont le sentiment de participer à un même ensemble sans cesse renforcé par des interactions régulières. Nous pouvons donc dire que l'intégration est une caractéristique collective et non pas individuelle. L'insertion quant à elle vise des individus qui seraient exclus, à un titre ou à un autre, de la participation à un système social intégré. L'insertion est également une stratégie que la collectivité a adoptée pour lutter contre l'exclusion. Elle est donc une catégorie d'actions qui vise à pallier les défaillances des mécanismes d'intégration et qui est, essentiellement, centrée sur la personne.

Cependant, pour Denis Castra⁸, la notion d'insertion reste assez floue, du fait qu'elle désigne autant un processus que son résultat.

- « Le processus évoque un passage, une transition d'un état à un autre, qui ne concerne plus seulement le temps séparant la sortie du système scolaire de l'entrée à la vie professionnelle, mais plus généralement toutes les occurrences d'accès ou de retour à cette vie professionnelle : insertion des jeunes, des handicapés, réinsertion des chômeurs de longue durée, des prisonniers ou des malades mentaux tendent à constituer, en pratique, une catégorie unifiée .
- L'état final évoque une participation « normale » à la vie de la cité et tout particulièrement au plan des rôles économiques (production et consommation) et sociaux, voire médicaux-sociaux (habitat, santé, citoyenneté) ».

Pour Vernières⁹, il faut distinguer l'insertion sociale et professionnelle, même si cette dernière est l'une de ses composantes. Son idée de l'insertion professionnelle est perçue

⁴ LORIENT, M. Qu'est-ce que l'insertion ? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales, L'Harmattan, 1999

⁵ ROSANVALLON P., La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat-providence, Paris, Seuil, 1995

⁶ Ibid

⁷ STEINER Ph., La sociologie de Durkheim, Paris, La découverte, coll. Repères, 1994

⁸ CASTRA, D. *L'insertion professionnelle des publics précaires*. PARIS : PUF, 2003, p.10

⁹ VERNIERES, M. *L'insertion professionnelle : analyses et débats*. PARIS : Economica, 1997, p. 3

différemment des autres auteurs cités. Pour lui, elle est un processus spécifique : « le processus par lequel des individus, n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système emploi ». La position stabilisée signifie que l'individu doit produire une activité jugée normale par l'employeur. Le processus d'insertion professionnelle est par conséquent complexe à analyser. Il explique également que même si toutes les catégories de jeunes ont de la peine à trouver du travail, les plus défavorisés socialement (cumul des handicaps) éprouvent davantage de difficultés à entrer dans la vie active, ce qui peut les amener à une exclusion du système de l'emploi. De plus, il est difficile pour ces personnes, de répondre aux attentes des employeurs. De ce fait, elles sont davantage sujettes à une exclusion du monde professionnel.

Par contre, pour Castel¹⁰, l'insertion sociale et l'insertion professionnelle ne peuvent être distinguées. En effet, l'insertion sociale d'un individu débouche logiquement sur un accès à un emploi. Ses propos peuvent se comprendre car notre société est profondément structurée autour des rôles économiques et donc de l'identité professionnelle. Cependant, Castel nous rend attentif à la dérive des politiques d'insertion actuelles qui auraient renoncé, pour diverses raisons, à l'objectif initial d'accès à l'emploi et développeraient, en quelque sorte à défaut et en attendant, des activités d'insertion dites sociales autour du logement, de la santé, de la sociabilité, du sport, du loisir, etc. « En effet, en quoi peut bien consister une insertion sociale qui ne déboucherait pas sur une insertion professionnelle ? En une condamnation à l'insertion perpétuelle, etc. »¹¹.

Schwartz quant à lui va plus loin, dans son rapport datant de 1981 qui était intitulé « l'insertion professionnelle et sociale des jeunes » et non l'inverse, en démontrant que cet ordre n'est pas anodin comme l'a bien vu Autes¹². En effet, pour lui, il faut s'insérer professionnellement afin de s'insérer socialement et être intégré dans notre société. Beaucoup d'auteurs tels que Dubar, Jellab, Nicole & Roulleau-Berger ont le discours inverse qui dit que l'insertion sociale est toujours un préalable à l'accès à l'emploi.

Jusqu'à présent, on constate que l'insertion est régie par des dispositifs politiques et que celle-ci est un processus qui vise un état final évoquant une participation « normale » à notre société. A ceci, il est important d'ajouter, car ce sera un point central de notre recherche, que c'est souvent le travailleur social qui met en œuvre ces dispositifs politiques que sont les mesures d'insertion et qui accompagne le jeune dans le processus d'insertion afin qu'il arrive à l'état final désiré qui est celui d'être inséré.

3.3 La transition

Ici, nous allons cibler sur la transition école-métier qui est la période qui nous intéresse dans ce travail. « On entend par cette transition la période qui commence, pour le jeune, à la fin de sa scolarité obligatoire et qui se termine au moment où il est parvenu à s'insérer dans le marché du travail. Accéder à une formation post-obligatoire, mener sa formation à terme et

¹⁰ CASTEL, R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris : Fayard, 1995, p.431

¹¹ CASTRA, D. *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Op. cit, 2003, p. 12

¹² Ibid, p. 11

trouver un emploi sont à la fois des moments-clés de cette période et des moments marqués par la difficulté ou l'échec pour nombre de jeunes »¹³.

Au terme de la scolarité obligatoire, un grand nombre de jeunes se retrouvent sans place d'apprentissage ni possibilité immédiate d'entrée dans une école obligatoire. Selon une étude conduite à l'échelle nationale auprès d'un échantillon représentatif de jeunes qui ont terminé leur scolarité obligatoire en 2000 en Suisse, près d'un quart n'avaient pas intégré de formation post-obligatoire certifiante en 2001¹⁴.

Afin de pallier à ces difficultés, les cantons et la Confédération ont développé toute une palette de structures « transitoires », destinées à ces jeunes exclus du système de formation traditionnel : 10^{ème} année scolaire, préapprentissage, semestre de motivation, etc. Dans les grandes lignes, ces structures permettent par le biais d'un semestre, d'une voire des années de formation supplémentaires ou de préparation à la pratique, d'augmenter les chances d'accès vers une formation professionnelle certifiante.

En effet, il est important d'investir dans cette transition école-formation car comme nous le savons bien, le fait de ne pas entrer en apprentissage comporte un risque, celui de ne jamais acquérir une formation de second degré. Or, nous remarquons que l'absence ou le manque de formation constitue un facteur prépondérant de vulnérabilité au chômage et la principale source de pauvreté¹⁵. Pour appuyer cela, on peut relever que le taux de chômage des 15-24 ans demeure, dans l'Union européenne, deux fois supérieur au taux de chômage global¹⁶ et en Suisse, la population des 18-25 ans au bénéfice de l'aide sociale est en constante augmentation¹⁷.

« Nous pouvons dégager des facteurs explicatifs des difficultés actuelles de transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle. Ceux-ci se séparent en deux catégories : les causes externes et internes. Les problèmes d'insertion dans une formation professionnelle que rencontrent aujourd'hui une part importante de jeunes au sortir de l'école obligatoire dépendent en effet fortement, du contexte professionnel, scolaire et démographique actuel »¹⁸.

3.3.1 Les causes externes

Les récentes transformations structurelles du marché du travail ont conduit à une raréfaction des places d'apprentissage dans plusieurs secteurs d'activité. Par conséquent, cette pénurie a augmenté les exigences en matière de qualifications scolaires demandées chez les candidats apprentis. Tout cela réduit, principalement, les chances des jeunes les moins qualifiés sur le plan scolaire, d'avoir accès à une formation professionnelle. Dans ce contexte, on peut ajouter aux facteurs à l'origine des difficultés de transition école-métier, les

¹³ Galley & Meyer, *Transition de la formation initiale à la vie active. Rapport de base pour l'OCDE*. Berne :CDIP, OFS, OFFT. 1999.

¹⁴ OFS/TREE (2003). Parcours vers les formations postobligatoires, Les deux premières années après l'école obligatoire. Résultats intermédiaires de l'étude longitudinale TREE. Neuchâtel : OFS.

¹⁵ CARITAS (mai 2004). Risque de pauvreté n°1 : une mauvaise formation ! Communiqué de presse.Lucerne.

¹⁶ Emploi et fonds social européen (1999). La stratégie européenne de l'emploi, relever les défis de l'intégration des jeunes dans le marché du travail, du chômage de longue durée et de l'égalité des chances. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes.

¹⁷ Initiative des villes sur l'aide sociale, indicateurs sociaux : comparaison entre villes 2004

¹⁸ Transition de l'école obligatoire vers la formation professionnelle : les facteurs explicatifs des difficultés actuelles, Analyse de littérature, Valérie Perriard, mars 2005, p. 37

problèmes de notre système éducatif à assurer la qualification pour tous, le manque d'adéquation entre les savoirs dispensés par l'école et les connaissances demandées sur le marché du travail ou encore la sélection précoce par filières.

3.3.2 Les causes internes

Après avoir abordé les causes externes, nous pouvons dire que trouver un apprentissage devient difficile. Il faut toutefois ajouter que les chances de débiter une formation professionnelle ne sont pas égales pour tous les jeunes. En effet, il y a aussi des facteurs internes de type socio-démographiques, scolaires et environnementaux qui entrent en ligne de compte. L'origine sociale, la nationalité, le sexe, l'âge, mais aussi les compétences scolaires, la filière suivie au secondaire et d'autres variables, de même que les «événements critiques» ou les relations sociales, sont des caractéristiques qui agissent tantôt positivement, tantôt négativement sur le processus de transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle. D'autres causes, tels l'absence de diplôme, une attitude négative vis-à-vis de l'école, les redoublements ou une imposition de l'orientation scolaire apparaissent également comme des caractéristiques susceptibles de réduire les probabilités d'entrer en apprentissage. Finalement, il n'est pas exclu que des disparités en matière d'accès à la formation professionnelle existent entre les jeunes selon qu'ils sont aidés ou non par leur entourage familial et social dans leurs démarches professionnelles et selon qu'ils ont été victimes ou non, «d'accidents biographiques ». Ces incidences demanderaient toutefois à être vérifiées par le biais d'une étude empirique¹⁹.

« Le taux des jeunes ayant achevé une formation postobligatoire s'élève en Suisse à près de 90%. Il y a donc 10% des jeunes dans notre pays qui n'ont pas réussi cette transition école-formation. Pour cela, la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) a élaboré en 2006 un projet ayant pour objectif de passer de 90% à 95% d'ici 2015. C'est dans cette perspective que la Confédération soutient la mise en œuvre, dans les cantons, d'un programme d'action appelé « case management pour la formation professionnelle ». Ses objectifs visent à :

- Favoriser l'insertion durable des jeunes dans une formation.
- Anticiper les difficultés d'insertion et les ruptures de formation.
- Veiller à la coordination de l'action des différents professionnels travaillant avec les jeunes.
- Assurer un suivi longitudinal de l'insertion de l'ensemble des jeunes en difficulté.
- Contribuer à adapter l'offre de mesures de transition 1²⁰.

Ce « case management » vise donc, entre autres, l'orientation des jeunes vers des structures de la transitions 1 adaptées à leur besoins. Les structures de transition 1 proposent, pour cela, plusieurs types de mesures comprenant une part variable d'activités centrées sur :

- Le perfectionnement scolaire.
- La pratique pré-professionnelle.
- Le comportement et les compétences sociales.

¹⁹ V. Perriard, op.cit, 2055, p. 37 et 38

²⁰ Les Guichets régionaux de la transition 1, *Une nouvelle structure en faveur de l'orientation et de l'appui à la formation*, Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP), février 2010

- La construction d'un projet de formation (orientation).

3.4 La LACI

Certaines mesures de la transition 1 sont financées par la LACI, telles que les semestres de motivations. Cette structure a pour mission d'amener des jeunes chômeurs à être insérés dans le monde professionnel. Il est donc important de prendre connaissance de la définition du chômage par la LACI.

3.4.1 Définition du chômage

La LACI²¹ explicite le chômage de la manière suivante :

« Art. 10 Chômage

1 Est réputé sans emploi celui qui n'est pas partie à un rapport de travail et qui cherche à exercer une activité à plein temps.

2 Est réputé partiellement sans emploi celui qui:

a. n'est pas partie à un rapport de travail et cherche à n'exercer qu'une activité à temps partiel ou

b. occupe un emploi à temps partiel et cherche à le remplacer par une activité à plein temps ou à le compléter par une autre activité à temps partiel.

^{2bis} N'est pas réputé partiellement sans emploi celui qui, en raison d'une réduction passagère de l'horaire de travail, n'est pas occupé normalement.

3 Celui qui cherche du travail n'est réputé sans emploi ou partiellement sans emploi que s'il s'est annoncé à l'office du travail de son lieu de domicile aux fins d'être placé.

4 La suspension provisoire d'un rapport de service fondé sur le droit public est assimilée à du chômage, lorsqu'un recours avec effet suspensif contre la résiliation signifiée par l'employeur est pendant. »

3.4.2 Bref historique

« En Suisse, l'actuel dispositif de lutte contre le chômage est articulé au niveau fédéral (lois, directives, financement) mais les organes d'application sont gérés au niveau cantonal. La Loi fédérale sur l'assurance chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) a été adoptée par le parlement fédéral en 1982 et complètement révisée en 1995 ; son entrée en vigueur s'est effectuée progressivement entre 1996 et 1998 [pour l'historique, voir Tabin, 1998]»²². Ici, il est important de préciser qu'au 1^{er} avril 2011, il y a eu la 4^{ème} révision de la LACI qui a des répercussions sur le terrain de notre recherche.

²¹ Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI) du 25 juin 1982 (Etat le 1^{er} avril 2011), article 10

²² VALLI, M. Le « *feeling* » des agents de l'État providence, Analyse des logiques sous-jacentes aux régimes de l'assurance chômage et de l'aide sociale, p 223

3.4.3 Conséquences principales de la quatrième révision de la LACI pour les participants des SeMo

La révision du 1^{er} avril 2011 a engendré quelques modifications pour les jeunes participants au semestre de motivation. Ainsi, les jeunes du SeMo ont toujours 120 jours de délai d'attente mais ils n'ont droit plus qu'à 90 jours d'indemnités journalières. En additionnant les 120 jours de délai d'attente plus les 90 jours d'indemnités journalières, on arrive à 210 jours de prestations SeMo au maximum. C'est un peu moins que ce à quoi ils avaient le droit antérieurement. En effet, auparavant, les participants bénéficiaient de 6 mois de SeMo, puis, pouvaient, à nouveau, prolonger de 6 mois. Actuellement, ils ne peuvent prolonger que de 4 mois environ.

3.4.4 Généralités

La LACI couvre les cas de chômage, de réduction de l'horaire de travail et l'impossibilité de travail pour cause d'intempéries et d'insolvabilité de l'employeur. Le chômeur est assuré pendant une période maximale de deux ans mais il est obligé de suivre des « mesures actives » : cours, stages, programmes d'occupation. Le chômeur qui arrive à la fin de son droit aux indemnités doit avoir travaillé au moins 12 mois (pendant ou après cette période d'indemnités) pour pouvoir rouvrir une période de droit. Pour ceux ne répondant pas à ce critère, l'alternative est de s'adresser aux dispositifs cantonaux ou de demander l'aide sociale.

« L'autorité cantonale (dans le canton de Vaud, il s'agit du Service de l'emploi) applique les directives fédérales, coordonne les organes d'application régionaux (Offices régionaux de placement ou ORP) et fonctionne comme organe de recours. Les ORP ont pour mission le contrôle, le suivi et l'octroi de mesures actives ainsi que le placement des chômeurs. »²³ Les prestations du chômage et le versement des indemnités incombent aux caisses de chômage qui sont soit publiques soit gérées par les associations de travailleurs et d'employeurs.

De nos jours, la LACI est une assurance-chômage obligatoire pour tous les salariés. Cela signifie que tous les salariés doivent cotiser mensuellement en sa faveur. Son objectif « vise à garantir aux personnes assurées une compensation convenable du manque à gagner causé par a. le chômage; b. la réduction de l'horaire de travail; c. les intempéries; d. l'insolvabilité de l'employeur. Elle vise à prévenir le chômage imminent, à combattre le chômage existant et à favoriser l'intégration rapide et durable des assurés dans le marché du travail. »²⁴

3.4.5 La sanction au niveau de la LACI

Etant donné que notre recherche aborde la notion de sanction, il est important de prendre connaissance de ce qu'est la sanction selon la LACI et qu'est ce qui y amène.

« **Art 30** Suspension du droit à l'indemnité²⁵

²³Valli, op. cit., 2002, p. 223

²⁴ Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI) du 25 juin 1982 (Etat le 1^{er} avril 2011), article 1

²⁵ Introduit par le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1996 (RO 1996 273; FF 1994 I 340).

1 Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci:

a. est sans travail par sa propre faute;

b. a renoncé à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur, cela au détriment de l'assurance;

c. ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable;

d.²⁶ n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but;

e. a donné des indications fausses ou incomplètes ou a enfreint, de quelque autre manière, l'obligation de fournir des renseignements spontanément ou sur demande et d'aviser, ou

f. a obtenu ou tenté d'obtenir indûment l'indemnité de chômage;

g.²⁷ a touché des indemnités journalières durant la phase d'élaboration d'un projet (art. 71 a, al. 1) et n'entreprend pas, par sa propre faute, d'activité indépendante à l'issue de cette phase d'élaboration.

2 L'autorité cantonale prononce les suspensions au sens de l'al. 1, let. c, d et g, de même qu'au sens de l'al. 1, let. e, lorsqu'il s'agit d'une violation de l'obligation de fournir des renseignements à ladite autorité ou à l'office du travail, ou de les aviser. Dans les autres cas, les caisses statuent.²⁸

3 La suspension ne vaut que pour les jours pour lesquels le chômeur remplit les conditions dont dépend le droit à l'indemnité. Le nombre d'indemnités journalières frappées de la suspension est déduit du nombre maximum d'indemnités journalières au sens de l'art. 27. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours, et dans le cas de l'al. 1, let. g, 25 jours.²⁹ L'exécution de la suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension.³⁰

3bis Le conseil fédéral peut prescrire une durée minimale pour la suspension.³¹

4 Lorsqu'une caisse ne suspend pas l'exercice du droit du chômeur à l'indemnité, bien qu'il y ait motif de prendre cette mesure, l'autorité cantonale est tenue de le faire à sa place. »

²⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er juillet 2003 (RO 2003 1728; FF 2001 2123).

²⁷ Introduite par le ch. I de la LF du 23 juin 1995 (RO 1996 273; FF 1994 I 340). Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er juillet 2003 (RO 2003 1728; FF 2001 2123).

²⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1er janv. 1996 (RO 1996 273; FF 1994 I 340).

²⁹ Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1er janv. 1996 (RO 1996 273; FF 1994 I 340).

³⁰ Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 22 mars 2002, en vigueur depuis le 1er juillet 2003 (RO 2003 1728; FF 2001 2123).

³¹ Introduit par le ch. I de la LF du 23 juin 1995, en vigueur depuis le 1er janv. 1996 (RO 1996 273; FF 1994 I 340).

3.5 Les semestres de Motivation (SeMo)³²

A l'heure actuelle en Suisse Romande, l'assurance-chômage offre plusieurs types de prestations pour les personnes sans emploi, connues sous l'appellation MMT³³, telles que l'Entreprise d'Entraînement (EE), l'Allocation d'Initiation au Travail (AIT), l'Emploi Temporaire Subventionné (ETS), l'Allocation de Formation (AFO), les Cours pour l'amélioration du niveau Scolaire, etc. La solution trouvée pour les adolescents en recherche d'une place d'apprentissage a été la création des semestres de Motivation.

Les semestres de motivation sont une mesure active du marché du travail (MMT), dépendant de l'assurance-chômage (article 59, 64 a al. 1 lit. C de la LACI). Ils font également partie des mesures de la transition 1³⁴. Ces structures sont destinées à des jeunes entre 15 et 25 ans, en fin de scolarité obligatoire (avec ou sans l'obtention de leur certificat) ou en rupture d'apprentissage, recherchant une solution professionnelle (soit un apprentissage : Attestation Fédérale de formation Professionnelle (AFP) ou Certificat Fédéral de Capacité (CFC), soit une école, soit une orientation AI). Le but principal vise à accompagner le jeune dans le choix et dans la recherche d'une formation professionnelle.

L'idée de cette mesure est née il y a une quinzaine d'années. M. Alain Granger et Alain Métral, soucieux de l'avenir des jeunes qui, malgré l'assurance-chômage, ne trouvaient pas de solution professionnelle, imaginèrent un nouveau concept de prise en charge. Après une expérience convaincante testée sur une dizaine de jeunes filles et garçons, le projet pilote est proposé par la LACI à l'ensemble de la Suisse. C'est ainsi, qu'en septembre 1994, les premiers semestres de motivation virent le jour.

De nos jours, nous dénombrons 70 semestres de motivation en Suisse, dont 18 en Suisse Romande, 49 en Suisse alémanique et 3 au Tessin. Dans le canton de Vaud, il en existe 6, situés à Yverdon, Nyon, Renens, Vevey, Bex et Payerne. Bien que tous les SeMo de Suisse poursuivent la même mission, chaque mesure possède une prise en charge propre à son institution. Des différences au niveau de l'organisation peuvent par conséquent exister. Dans le cadre de ce travail, je vais me focaliser uniquement sur le SeMo Mobilet' de la région lausannoise, mon terrain de recherche.

3.6 Le travail social

La question de départ étant basée sur le positionnement professionnel des travailleurs sociaux au sein des semestres de motivation du canton de Vaud, on se doit de définir le travail social et de préciser les directives générales s'appliquant aux professionnels du travail social.

³² <http://www.ch-semo.ch/>, site visité la dernière fois, le 20 7 2011.

³³ Mesures actives du Marché du Travail

³⁴ Un certain nombre de jeunes terminent l'école sans solution de formation. D'autres sont en rupture d'apprentissage ou en échec au gymnase. Afin de les aider à élaborer ou à concrétiser un projet de formation, les pouvoirs publics ont créé une série de mesures visant à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et à anticiper les ruptures de formation. Mises en œuvre par des organismes publics ou privés, ces mesures durent de quelques semaines à un an maximum.

Le dictionnaire suisse de politique sociale³⁵ définit le travail social comme « une dénomination globale des professions sociales et de leur champ d'action. La finalité du travail social est de remédier aux déficiences de la vie en collectivité en portant une attention particulière aux populations les plus fragiles, en favorisant leur accès aux ressources: assurances sociales, aide sociale ou éducative ».

Les travailleurs sociaux, qu'ils soient assistants sociaux, éducateurs sociaux, éducateurs de la petite enfance, maîtres socioprofessionnels ou animateurs socioculturels sont d'abord en contact direct avec les usagers, individus et groupes en difficultés ou susceptibles de le devenir. Réhabilitation, réinsertion, prévention, promotion vont être, selon la situation, mises en priorité.

Le terme de travail social est parallèlement utilisé pour qualifier la discipline qui étudie les champs, les théories, les méthodes et les fonctions de ces activités dites sociales et éducatives. Le travail social constitue donc aussi un ensemble de savoirs systématiques.

L'action des travailleurs sociaux s'exerce habituellement dans des institutions ou services de type public ou privé. Au moyen d'aide matérielle, de services individuels ou collectifs, d'actions éducatives, d'apprentissage ou de stratégies spéciales le travail social vise à améliorer la position d'un individu, d'une famille, d'un groupe ou d'une population-cible.

En donnant forme à ce qu'ils ont saisi des conditions de vie de leurs clients, les travailleurs sociaux peuvent rendre accessibles à un public plus large les revendications qui en découlent. Ils sont susceptibles d'apporter aux décideurs des informations capitales pour le pilotage des politiques sociales. En effet, le travail social nécessite en général une collaboration étroite avec les instances administratives et politiques et il a recours à la collaboration d'auxiliaires bénévoles.

Les praticiens du travail social bénéficient d'une formation réglementée et officiellement reconnue qui leur donne une culture commune et qui précise leur spécificité. Une vingtaine d'écoles supérieures en travail social délivrent en Suisse des diplômes de niveaux ESTS, HES et CFC pour un ou plusieurs métiers du travail social. Une protection officielle des titres est entrée en vigueur en 1997.

La force du travail social est caractérisée par son éthique, qui valorise la dignité des personnes et l'attention à la qualité du lien social. Il participe à la création de nouvelles formes d'aide et de services collectifs correspondant aux problèmes sociaux du moment, à la lutte contre les fragmentations sociales en cours et à la gestion des conséquences de la dualisation de la société produisant de l'exclusion de manière quasi endémique. Les nouveaux problèmes appellent une révision en profondeur des professions sociales et des conceptions du travail social.

Il faut encore clarifier le rôle du travailleur social de manière assez brève en relevant les directives générales s'appliquant aux professionnels du travail social rédigées par la Fédération Internationale des Travailleurs Sociaux (IFSW)³⁶. Bien évidemment, cela reste succinct, c'est pour cela qu'il faut préciser que les travailleurs sociaux doivent également agir conformément au code éthique et aux directives en vigueur dans chacun de leur pays. En Suisse, le code de déontologie des professionnels du travail social énonce les principes et

³⁵ <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=806>

³⁶ <http://www.ifsw.org/p38000732.html>

les obligations éthiques et professionnelles applicables dans l'exercice de la profession tels qu'ils sont définis par AvenirSocial³⁷

Les directives générales sont les suivantes :

1. Les travailleurs sociaux sont censés développer et entretenir les compétences requises pour exécuter leur travail.
2. Les travailleurs sociaux ne doivent pas utiliser leurs compétences à des fins inhumaines, comme la torture ou le terrorisme.
3. Les travailleurs sociaux doivent agir avec intégrité. Cela signifie ne pas tromper la relation de confiance avec les personnes utilisant leurs services, reconnaître les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle et ne pas profiter de leur situation pour leur bénéfice personnel.
4. Les travailleurs sociaux doivent agir avec les personnes utilisant leurs services en faisant preuve de compassion, d'empathie et d'attention.
5. Les travailleurs sociaux ne doivent pas faire passer leurs propres besoins ou intérêts avant ceux des personnes qui ont recours à leurs services.
6. Les travailleurs sociaux ont le devoir d'entreprendre les démarches nécessaires pour s'entretenir elles-mêmes professionnellement et personnellement sur le lieu de travail et dans la société afin d'être en mesure de fournir les services appropriés.
7. Les travailleurs sociaux doivent respecter la confidentialité des informations sur les personnes utilisant leurs services. Les exceptions ne pourront être justifiées que sur la base d'une exigence éthique plus grande (comme la préservation de la vie).
8. Les travailleurs sociaux doivent confirmer qu'ils sont responsables de leurs actes vis-à-vis des utilisateurs de leurs services, des personnes avec lesquelles ils travaillent, leurs collègues, leurs employeurs, les associations professionnelles et la loi et que ces responsabilités peuvent être incompatibles.
9. Les travailleurs sociaux doivent accepter de coopérer avec les écoles de travail social pour soutenir les étudiants et les aider à avoir une formation pratique de bonne qualité et des connaissances pratiques à jour.
10. Les travailleurs sociaux doivent se concentrer et s'engager dans les débats éthiques avec leurs collègues et employeurs et assumer la responsabilité de prendre des décisions déontologiquement motivées.
11. Les travailleurs sociaux doivent être prêts à énoncer les motifs de leurs décisions sur la base de considérations éthiques et être responsables de leurs choix et de leurs actions.
12. Les travailleurs sociaux doivent travailler à la création de conditions dans les agences pour l'emploi et dans leurs pays, où les principes de cette déclaration et ceux de leur propre code national (le cas échéant) sont discutés, évalués et observés.

³⁷ http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_F_gesch.pdf

4. Hypothèses

4.1 Problématique et question de recherche

Avant la construction du cadre théorique, notre question de départ était : « Comment les travailleurs sociaux des SeMo vaudois vivent-ils le fait d'exclure des jeunes de leur mesure ? ». Après la définition des concepts théoriques on peut affiner notre question de recherche.

En effet, en prenant connaissance du cadre LACI, du mandat des semestres de motivation, de son système de sanction, des difficultés des jeunes se trouvant dans la transition école-métier et de la mission ainsi que des valeurs des travailleurs sociaux on peut se demander comment les professionnels des SeMo font pour accompagner des jeunes rencontrant des difficultés de tous genre en ayant pour mandant le service de l'emploi venant du secteur économique. Ainsi, le conseiller socioprofessionnel a pour outils, ses connaissances, ses compétences pour accompagner ses référés mais il doit également tenir compte des outils venant de son mandant et particulièrement de la loi, du règlement et du système de sanction. On peut donc se demander: « Comment les travailleurs sociaux des SeMo gèrent-ils le système de sanction prévu dans leur mesure ? ».

Par l'intermédiaire de ce travail de recherche, on analysera le positionnement des professionnels des SeMo par rapport au système de sanction de leur structure.

Afin d'y parvenir, on tentera de répondre à trois principales hypothèses séparées en deux groupes. On trouve tout d'abord, une hypothèse centrée sur le SeMo et son contexte. Dans un deuxième temps, nous avons émis deux hypothèses en lien avec les professionnels.

4.2 Le SeMo et son contexte³⁸

Hypothèse 1 : Le mandat des semestres de motivation vaudois ne correspond pas à certains profils de jeunes qu'ils accueillent.

Nous posons l'hypothèse que certains jeunes se font exclure du SeMo car les critères LACI sont trop exigeants et ambitieux pour la plupart des jeunes adolescents tels que ceux que nous avons au semestre de motivation Mobilet'. Tout cela peut amener les professionnels du SeMo, qui sont pour la plupart des travailleurs sociaux, à se positionner sur le sens de leur pratique professionnelle.

4.3 Les professionnels

Hypothèse 2 : Pris dans les tensions entre mandat reçu et le profil des jeunes accueillis, les professionnels doivent gérer des enjeux contradictoires.

³⁸ Nous pouvons toutefois constater que dans les hypothèses centrées sur le SeMo et son contexte, des hypothèses sur les professionnels y sont rattachées.

En effet, on peut penser que si les professionnels des SeMo respectaient exactement les critères LACI et ceux du service de l'emploi, il n'y aurait plus que des renvois. Cependant, ils ne le font pas et se trouvent continuellement « violentés » par des enjeux contradictoires, notamment entre le mandat institutionnel et les besoins des jeunes.

Hypothèse 3 : Le système de sanction des SeMo vaudois, laisse place à une grande interprétation avec le risque que les professionnels catégorisent les participants et compromettent l'égalité de traitement.

De plus, dans ces mesures, le temps étant compté, nous pouvons envisager que le système pousse les travailleurs sociaux de l'insertion professionnelle à catégoriser les jeunes, à sélectionner ceux qui « fonctionnent » bien et à exclure les autres afin de se faciliter la tâche et d'avoir l'impression d'être efficaces et de faire du bon travail.

On peut également penser que cette marge d'interprétation des sanctions permet d'une part, à certains professionnels d'exclure des participants en ne gardant que les plus méritants à leurs yeux ainsi qu'en pratiquant un certain « élitisme » et d'autre part, elle laisse le choix à des conseillers socioprofessionnels de garder des participants même s'ils ne correspondent pas du tout aux critères demandés.

5. Méthodologie

5.1 Présentation et argumentation du terrain de recherche

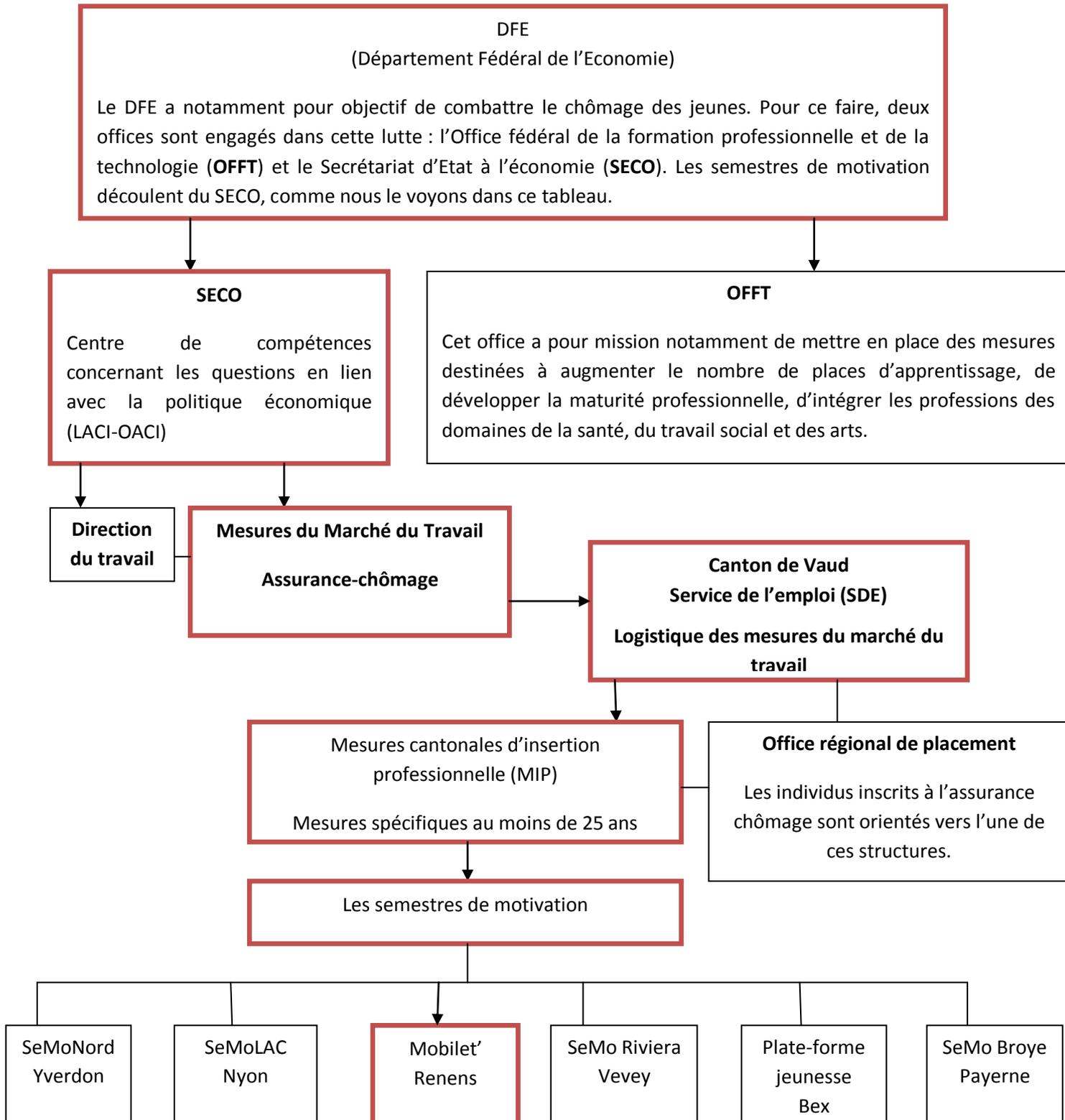
La recherche s'effectue dans le cadre du semestre de motivation de la région lausannoise, mesure appartenant à l'association Mobicet'. Le choix s'est porté sur cette structure pour les raisons suivantes : à l'heure actuelle, nous dénombrons 6 SeMo dans le canton de Vaud. Le semestre de motivation de l'association Mobicet' a ouvert ses portes en septembre 1997, il est donc le premier à avoir été créé. Depuis, il n'a cessé de s'agrandir pour atteindre une capacité d'accueil de 115 jeunes. Il a été estimé plus intéressant de mener une analyse dans une mesure qui existait déjà depuis longtemps, ce qui amène un certain recul de la part des travailleurs sociaux face à leur pratique. De plus, le fait d'avoir une capacité d'accueil si élevée permet d'avoir un plus grand choix de situations pour illustrer la problématique que nous souhaitons traiter à travers ce mémoire.

Nous allons débiter les lignes qui suivent par un tableau présentant le contexte fédéral et cantonal du semestre de motivation, une brève description générale d'un semestre de motivation, puis, nous nous attarderons plus spécifiquement sur la prise en charge du SeMo de l'association Mobicet'.

5.2 Contexte fédéral et cantonal du SeMo de l'association Mobilet'

Le présent organigramme représente le contexte fédéral et cantonal du SeMo servant à avoir une idée plus globale du système dans lequel il s'insère.

Figure 1 : Organigramme du contexte fédéral et cantonal du SeMo de l'association Mobilet'



5.3 Le Semestre de Motivation de l'association Mobilet'³⁹

L'association Mobilet' est constituée du Centre Vaudois d'aide à la jeunesse (CVAJ), de Jet Service (CSP VD) et de la Maison des jeunes. Ils sont appelés les « porteurs ». Découlent de cette association les structures suivantes : le semestre de motivation, le BIO+OL (Bilan Information et Orientation de l'Ouest Lausannois), le BIP (Bâtir son Intégration Professionnelle), l'APO (Atelier Pratiques d'Observation) et tout dernièrement, la mesure Ren'Fort.

La structure qui nous intéresse dans cette recherche est le semestre de Motivation. Etant une mesure d'insertion professionnelle, le semestre de motivation (SeMo) de la région lausannoise est mandaté par le Service de l'emploi (SDE) du canton de Vaud qui lui-même est financé par la LACI. Cette structure étant une mesure du chômage, les conseillers socioprofessionnels rendent des comptes sur le suivi des jeunes aux conseillers des Offices Régionaux de Placement (ORP), comme pour tout ce qui concerne les activités effectuées et les absences. Ils travaillent donc en étroite collaboration avec les ORP, mais aussi avec les différentes caisses de chômage. Par conséquent, si des difficultés majeures sont rencontrées, le conseiller ORP peut interrompre la mesure LACI et déclarer le jeune « inapte au placement ».

Cette institution accompagne des jeunes de 15 à 25 ans, inscrits à l'ORP au terme de leur scolarité obligatoire et sans formation professionnelle achevée. Elle les accompagne dans leur recherche de solution d'insertion ou suite à une rupture dans les parcours de formation. Le SeMo Mobilet' propose diverses activités permettant aux jeunes de mettre sur pied un projet professionnel, réfléchir à leurs attentes, évaluer leurs forces et faiblesses, se confronter aux exigences professionnelles et renforcer leurs connaissances scolaires.

Depuis deux ans, les participants sont placés dans la mesure par les « case managers » de la transition 1. Un grand nombre de jeunes viennent d'autres structures de réinsertion professionnelles telles que le COFoP (centre d'orientation et de formation professionnel) et l'OPTI (organisme pour le perfectionnement scolaire, la transition et l'insertion). Il y en a également qui ont vécu des ruptures d'apprentissage ou de formation. Les situations scolaires et professionnelles des jeunes sont donc très diversifiées : certains sortent de l'école obligatoire avec ou sans un certificat scolaire, d'autres ont déjà des expériences professionnelles dans leur parcours, etc.

Il est important de dire qu'environ un quart des jeunes est suivi en parallèle par d'autres institutions, telles que le Service de la protection de la jeunesse (SPJ), l'aide sociale ou encore l'assurance invalidité (AI).

Il faut aussi savoir que certains jeunes viennent volontairement s'engager dans la mesure, tandis que d'autres sont poussés par différentes raisons, comme par exemple la pression des parents ou celle du conseiller ORP auquel le jeune est relié. Tout cela engendre une différence de motivation en ce qui concerne le suivi de la mesure au sein de la structure.

Tous les jeunes entre 15 et 25 ans peuvent s'inscrire à Mobilet', à condition qu'ils soient inscrits au chômage. Les jeunes sont suivis par un conseiller ORP (et/ou un assistant social) et peuvent, suivant les dispositions du chômage, recevoir une indemnité.

³⁹ Rapport d'activité 2008-2009 de l'association Mobilet'

Les participants doivent, dans l'idéal, être actifs tous les jours au sein de la mesure. Celle-ci dure six mois (renouvelable jusqu'à un total de douze mois).

Un référent (conseiller socioprofessionnel) suit le jeune tout au long de sa mesure au rythme d'une fois par semaine. Il organise le programme du participant, l'aide à gérer la partie administrative, vérifie ses présences et le bon déroulement de la mesure. Il se doit d'être présent aux côtés du jeune et de l'épauler au mieux, de prendre connaissance de son cadre familial et de le guider si nécessaire. Il met aussi en place avec lui son projet professionnel et l'aide à le réaliser. Cet accompagnement peut être complété par des rencontres avec les parents ou toute autre personne du réseau encadrant le jeune, suivant les besoins.

La prise en charge commence par un bilan de la situation scolaire du jeune et par un bilan psychotechnique (compétences et préférences professionnelles). À partir de ces différents bilans, un programme individualisé est mis en place.

Le bilan psychotechnique se déroule en petits groupes, sur une matinée et est animé par un psychologue conseiller en orientation. Il est constitué d'un ensemble de tests d'aptitudes (verbale, numérique, spatiale, attention/concentration, raisonnement logique) et complété par un instrument visant à évaluer au mieux les compétences et les intérêts du jeune afin de créer un projet professionnel adapté. Suite à ce bilan, le conseiller en orientation rencontre le jeune pour une restitution, puis son référent se joint à eux pour discuter d'un projet professionnel.

Trois demi-journées sont consacrées aux **bilans scolaires**. Le jeune effectue un bilan de math et un bilan de français afin d'évaluer ses points forts et ses points faibles et de pouvoir s'inscrire à des cours de rattrapage et/ou de perfectionnement.

Des cours d'appuis scolaires sont donnés par deux enseignants à des groupes qui peuvent atteindre jusqu'à dix jeunes. Le jeune est inscrit selon ses besoins et son niveau en français, et/ou en math. Ces appuis visent à donner au jeune un niveau scolaire suffisant pour la poursuite de son projet professionnel. Des cours plus ciblés peuvent aussi être donnés si le jeune doit passer un examen, par exemple pour l'admission dans une école.

Le portfolio est un document pour adultes, revu et réadapté pour les adolescents. Il est commun à tous les semestres de motivation de Suisse Romande. Il contient deux parties importantes : un bilan de compétences et un bilan d'orientation. Le bilan de compétences se présente comme un inventaire des compétences personnelles, scolaires et pratiques du jeune. Il permet au jeune de se confronter à la perception qu'il a de lui-même. Le bilan d'orientation aide quant à lui, à cibler les intérêts et préférences professionnelles; il se termine par un questionnaire visant à faire ressortir le domaine dans lequel le jeune se situe.

Les TRE (techniques de recherche d'emploi) sont des cours donnés, eux aussi, sur des demi-journées. Sur la base du bilan psychotechnique et du portfolio, trois cours sont proposés. Le premier vise à la création d'un dossier de candidature (cv, lettre de motivation), un retour sur soi-même, une préparation aux entretiens d'embauche (filmée), une analyse de ce jeu de rôle et une autoévaluation. Le deuxième contient une étude de la profession visée par le participant, du monde du travail, de l'entreprise et de la préparation à faire avant l'entretien d'embauche. Enfin, le troisième englobe un accompagnement plus pratique pour

les recherches d'emplois (recherches d'adresses, rédactions de lettres de motivation pour plusieurs domaines, téléphones aux entreprises, etc.).

Chaque jeune est tenu d'effectuer des stages durant sa mesure. Il doit accomplir un maximum de recherches, en utilisant tous les outils mis à sa disposition. Il peut réaliser ses recherches soit par lui-même, sur les ordinateurs mis à disposition dans les locaux, soit dans le cadre de la TRE, épaulé par un enseignant.

Le participant est également inséré en ateliers. Le but d'un atelier est de faire découvrir au jeune un univers professionnel. Il est alors confronté aux réalités du travail et doit se plier aux contraintes qui y sont liées, tels que les horaires ou le respect de certaines règles. L'atelier essaie d'aider le jeune à acquérir non seulement un savoir-faire, mais aussi un savoir-être. Il donne aussi aux participants une idée de ce que peuvent être certains métiers dans la pratique.

L'atelier est une activité à temps plein, le jeune y est donc actif toute la semaine, généralement de 8h à 12h et de 13h à 17h. Il a lieu sur une période minimum de quatre semaines et maximum de douze semaines, mais est renouvelable. Durant l'atelier, le jeune continue à voir son référent une fois par semaine et bénéficie d'une demi-journée pour effectuer ses recherches de stages/apprentissage et d'une demi-journée d'appuis. Le mercredi après-midi, quant à lui, est consacré au sport.

Les ateliers du semestre de motivation de l'association Mobicet' :

- Le multimédia
- La cuisine
- La menuiserie
- La décoration
- L'informatique
- La bureautique

5.4 Procédure de sanction des semestres de motivation vaudois

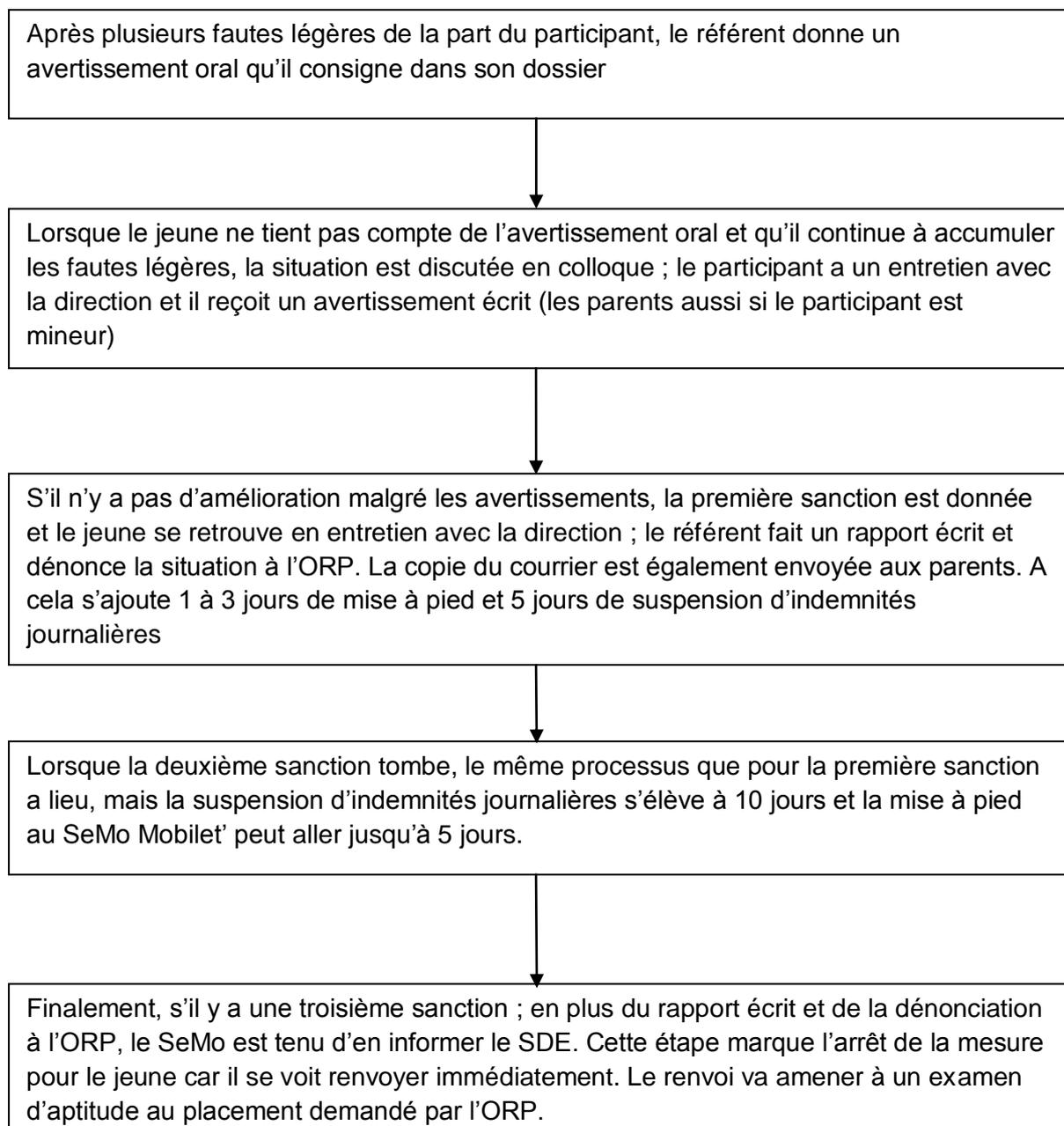
On retrouve dans le système de sanction des semestres de motivation vaudois trois degrés de sanction.

Il y a les fautes légères où l'on retrouve principalement les retards, le non respect des consignes et le travail non effectué.

Le deuxième niveau de sanction est appelé faute moyenne. Sont catégorisés comme fautes moyennes : les absences injustifiées, la déprédation du matériel, les insultes, les menaces ainsi que les ruptures de stage.

Le dernier degré est la faute grave qui peut être : une mise en danger de soi ou d'autrui, le vol, le trafic, le racket, la violence et la possession d'arme ou de drogues ainsi que leur usage.

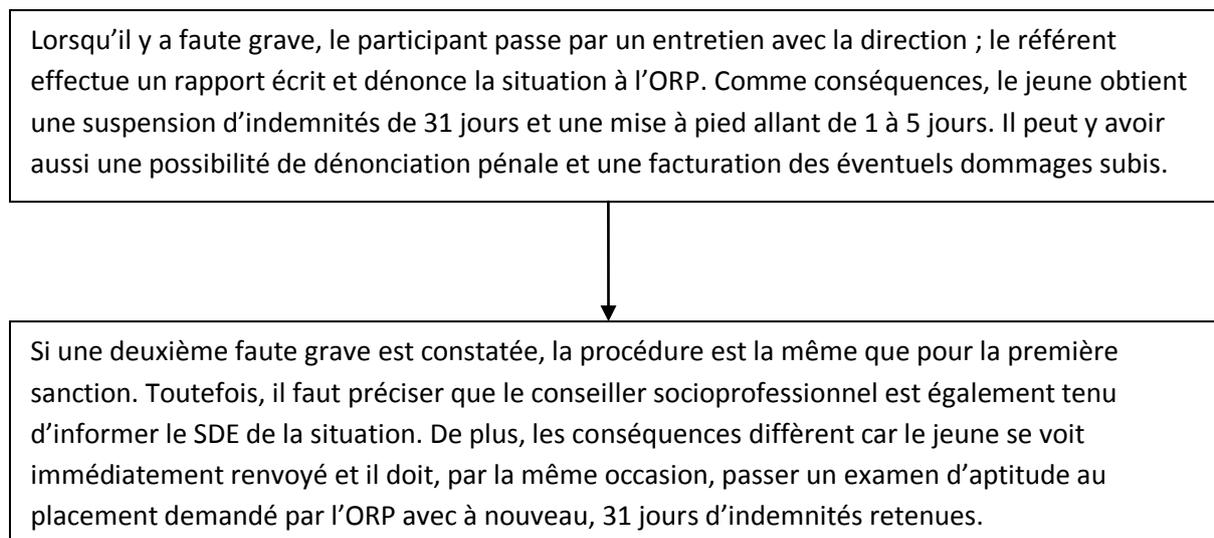
Figure 2 : Procédure de sanction pour fautes légères



Procédure de sanction pour faute moyenne

La marche à suivre est la même que pour une faute légère mise à part le fait qu'il n'y a pas d'avertissement oral. Le référent débute donc la procédure par un avertissement écrit.

Figure 3 : Procédure de sanction pour faute grave



5.5 Démarche méthodologique

Dans un premier temps, pour approfondir et préciser les questionnements de départ et répondre aux objectifs posés, je me suis renseigné par le biais de lectures car il existe déjà beaucoup de données écrites. Ceci concerne les données pour la transition, l'insertion, l'exclusion, la sanction, la LACI et le SeMo.

Lors de l'élaboration du projet de mémoire, j'ai également jugé nécessaire de connaître et comprendre le fonctionnement des semestres de motivation. Pour cela, j'ai rencontré la directrice adjointe du SeMo de l'association Mobilet' afin d'avoir un aperçu historique, politique, économique et organisationnel. J'ai aussi pris connaissance des divers documents concernant l'organisation des structures de la mesure (cahier des charges, explication de la LACI, charte, etc.).

Le SeMo Mobilet' ayant divers types de travailleurs sociaux et comptant une quarantaine de collaborateurs (conseillers socioprofessionnels, maîtres socioprofessionnels, enseignants, les membres de l'administration et de la direction), j'ai dû faire un choix sur les professionnels à interviewer. Ce qui m'intéressait était d'avoir l'avis des professionnels en lien direct avec la sanction, j'ai donc opté pour les conseillers socioprofessionnels que l'on nomme aussi « référents » car ce sont eux, en général, qui infligent les sanctions. J'ai également interviewé les directeurs adjoints car ils interviennent régulièrement dans le processus de sanction.

J'ai donc pris contact avec les conseillers socioprofessionnels du semestre de motivation Mobilet', avec l'accord de leur direction. Durant ces rencontres, j'ai pu d'une part leur présenter les grandes lignes du projet et d'autre part leur proposer de participer aux entretiens de recherche. Sur les sept conseillers socioprofessionnels, une référente n'a pas voulu participer car elle ne se sentait pas à l'aise et une autre, était en arrêt maladie. Afin

d'étoffer le groupe de personnes interrogées, j'ai également demandé aux deux directeurs adjoints de participer afin d'avoir une vision plus en lien avec la politique institutionnelle sur le sujet traité. J'ai évidemment garanti l'anonymat à toutes ces personnes et ai précisé que leurs réponses n'auraient aucune incidence sur la légitimité de leur travail. Pour terminer, avec les professionnels désirant participer au projet, nous avons convenu nos dates d'entretien et le lieu où l'interview allait se dérouler (dans le bureau de chaque référent).

Avant de débiter les entretiens, la première étape a été l'élaboration de la grille d'entretien⁴⁰. Pour ce faire, j'ai repris mes hypothèses et élaboré des questions en lien avec celles-ci afin de pouvoir vérifier leur véracité ou alors, les contester, les réfuter. J'ai également choisi d'organiser nos entretiens de manière semi-directive afin de guider mon interlocuteur dans les thèmes que je souhaitais aborder et les nuances que je voulais déceler.

Les entretiens, qui ont duré entre 30 et 60 minutes, se sont déroulés dans le bureau de chaque professionnel, comme convenu, durant le mois de mai. J'ai tout d'abord débuté par faire un seul entretien afin de tester ma grille de questions. Une fois le premier entretien terminé et retranscrit, je l'ai analysé avec l'aide de mon directeur de mémoire, ce qui nous a permis d'apporter des améliorations. En effet, j'ai pu constater que les questions étaient dispersées et avaient besoin d'être regroupées par rapport aux hypothèses de départ. De plus, elles étaient fermées, ce qui empêchait de tirer pleinement profit de l'entretien semi-directif.

Une fois le guide d'entretien achevé et validé par mon directeur de mémoire, j'ai effectué tout mes entretiens. Au début, je me concentrais principalement sur mon questionnaire au détriment de la discussion, ce qui, je pense, engendrait une perte de qualité. En effet, je rebondissais peu sur ce que me disait mon interlocuteur et perdais par la même occasion des informations qui auraient pu m'être utiles. Cependant, après mes trois premiers entretiens, connaissant mes questions et leur chronologie, je me suis plus centré sur le contenu des propos de la personne interviewée et pouvais ainsi rebondir, relancer, diriger et nuancer ses propos afin de récolter un maximum d'informations pour ma recherche. Au fil de mes entretiens, j'en suis même arrivé à ne plus poser certaines questions car j'avais déjà obtenu les réponses durant la conversation, à travers nos échanges.

5.6 Précautions éthiques

Au début de mon travail, j'ai effectué une demande auprès de la directrice adjointe du semestre de motivation Mobicet', afin de pouvoir effectuer ma recherche au sein de la structure. De plus, je me suis entretenu avec chaque personne interviewée dans le but d'avoir leur consentement, tout en les informant de la confidentialité, de l'anonymat de mon travail et en précisant que les données seraient détruites à la fin de mon travail.

⁴⁰ Annexe n°2

5.7 Présentation des professionnels interrogés⁴¹

Afin d'effectuer la présente recherche, sept professionnels du semestre de motivation Mobilet' ont été interviewés. Parmi ces collaborateurs, nous comptons deux cadres et cinq travailleurs sociaux exerçant la fonction de conseiller socioprofessionnel.

L'âge des personnes interviewées varie entre 24 et 54 ans. Dans cet échantillon, on trouve quatre femmes et trois hommes. Sur les sept professionnels questionnés, quatre ont un diplôme dans le domaine du social, deux font leur formation en éducation sociale en cours d'emploi et un collaborateur possède un diplôme dans le domaine technique et bénéficie également d'une expérience de plusieurs années dans l'insertion professionnelle.

6. Analyse des données

6.1 Dispositif d'analyse

L'analyse est organisée en fonction des trois hypothèses à savoir :

- **Hypothèse 1** : Le mandat des semestres de motivation vaudois ne correspond pas à certains profils de jeunes qu'ils accueillent.
- **Hypothèse 2** : Pris dans les tensions entre leur mandat et le profil des jeunes accueillis, les professionnels doivent gérer des enjeux contradictoires.
- **Hypothèse 3** : Le système de sanction des SeMo vaudois laisse place à une grande interprétation avec le risque que les professionnels catégorisent les participants et ne soient pas équitables.

Après retranscription, j'ai voulu découper mes entretiens par hypothèse. Pour l'hypothèse 1, la première partie des entretiens a été utilisée. Cependant pour les hypothèses 2 et 3, la retranscription n'a pas pu être séparée car les deux hypothèses sont liées et traitées en même temps dans certaines des questions de la grille d'entretien.

Cette analyse est donc faite d'une première partie qui s'intéresse principalement au mandat des SeMo vaudois et aux profils des jeunes qui y sont accueillis. Ainsi, nous pourrions répondre à la première hypothèse.

Afin de répondre aux deux autres hypothèses, nous nous attarderons sur les questions liées au système de sanction, à l'identité professionnelle des travailleurs sociaux exerçant au sein des SeMo et à la marge de manœuvre dans leur pratique professionnelle. Ces trois grands titres nous permettront de vérifier les hypothèses 1 et 2.

⁴¹ Pour des raisons de confidentialité, les prénoms utilisés, sont des prénoms fictifs.

6.2. Mandat

6.2.1 Mission

Selon une professionnelle, le semestre de motivation a été créé dans les années 90 pour éviter que des jeunes qui se retrouvent au chômage, ne gagnent beaucoup plus que ceux étant en apprentissage. Ces jeunes, bénéficiant de l'assurance chômage, c'est le service de l'emploi qui a pris la charge des SeMo. « *Finalemment, ça aurait pu être pris par d'autres services mais c'est l'économie qui a pris ça, à travers le service de l'emploi* » (ent. No 3). Pour un de ces collaborateurs, « *l'objectif du SeMo est d'insérer les jeunes dans le monde du travail par l'acquisition d'une formation. Ça peut être : une école, un apprentissage, une formation AI, le COFoP⁴² ou alors les réorienter scolairement vers l'OPTI⁴³, les remettre dans le monde des études en les dirigeant vers le gymnase, voir même l'université pour certains.* » (ent. No 7). Ce professionnel m'a également renvoyé au document du SeMo traitant des conditions de participation afin d'avoir des informations complètes et pertinentes dans mon travail.

En effet, en partant des premières réponses obtenues sur le mandat, lors des interviews, il a été important de se référer aux documents du semestre de motivation Mobilet' afin de compléter la présente analyse. Nous retrouvons, dans les grandes lignes, des notions traitées lors de la présentation du cadre théorique et du terrain d'enquête. Toutefois, les informations qui suivent viennent compléter les concepts traités précédemment. De plus, tout cela nous permet de renforcer l'objectivité de notre recherche en nous basant sur des documents utilisés par les professionnels interviewés et approuvés par leur mandant.

Afin d'avoir une idée plus précise du mandat du SeMo, il vous est donc fait part des quatre premiers articles du document « conditions de participation » :

« Article 1- Cadre juridique

Le SeMo est une mesure du marché du travail dont le but est l'amélioration de l'aptitude au placement. La mesure donne lieu à une décision administrative rendue par l'autorité d'exécution compétente de la loi fédérale sur l'assurance-chômage, en l'espèce l'Office Régional de Placement (ORP). Pour aider le plus grand nombre des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, les SeMo peuvent accueillir des jeunes ne dépendant pas de l'Assurance-chômage. Dans ce cas, un autre organisme doit en garantir le financement (SPJ, Tribunal des Mineurs, AI, SPAS, etc.) et les articles ci-dessous relevant de l'assurance-chômage ne s'appliquent pas.

Article 2 – Aptitude au placement

Sous réserve de l'art. 12 des présentes conditions (jours sans contrôle), l'assuré participant à la mesure doit demeurer apte au placement et par conséquent est tenu de : poursuivre ses

⁴² Centre d'orientation et de formation professionnel

⁴³ Organisme pour le perfectionnement scolaire, la transition et l'insertion

efforts personnels en vue de re/trouver une filière de formation ou de réinsertion professionnelle, se soumettre aux prescriptions de conseil et de contrôle de l'Office Régional de Placement (ORP). Chaque mois le SeMo délivre une attestation MMT à l'assuré, qui la joint à la formule "Indications de la personne assurée" (IPA) à l'attention de la caisse de chômage. L'attestation mentionne les jours de présence ainsi que les jours d'absence justifiés et/ou injustifiés.

Article 3 – Suspension éventuelle du droit aux indemnités

La suspension éventuelle du droit aux indemnités journalières (cf. art. 13), en application d'une décision des autorités de l'assurance-chômage (ORP, caisse de chômage), n'entraîne pas, en principe, l'interruption de la mesure.

Article 4 – Objectifs

1) L'objectif d'un semestre de motivation est d'aider et de soutenir le jeune dans son insertion professionnelle. Pendant toute la durée de la mesure, le jeune s'engage à participer activement à l'ensemble du programme du semestre de motivation.

2) La mesure fait l'objet d'un accord d'objectifs conclu durant le premier mois entre le participant, le SeMo et le conseiller ORP. Cet accord définit les objectifs individuels de la mesure ainsi que les moyens prévus pour les atteindre (activités, cours de rattrapage scolaire, suivi individuel, etc. ») »⁴⁴.

6.2.2 Critères

Comme l'ont révélé les professionnels du semestre de motivation Mobicet' et comme il est mentionné dans le document « critères d'admission », les exigences de base pour pouvoir participer à cette structure sont :

- « - Etre âgé entre 15 et 25 ans
- Ne pas avoir de formation initiale achevée
- Etre à la recherche d'une formation (et pas d'un emploi)
- Etre capable de s'exprimer en français
- Etre inscrit au chômage
- Avoir l'accord du case manager du guichet régional de la Transition 1 »⁴⁵

⁴⁴ Conditions de participation, document numéro 107 du système qualité du semestre de motivation Mobicet', version du 10.09.2008

⁴⁵ Critères d'admission, document numéro 052 du système qualité de l'association Mobicet', version du 7.10.2010

6.2.3 Exigences

Dans le document « Règlement participants SeMo Mobicet' », nous prenons connaissance des exigences que le semestre de motivation a envers ses participants. Ce document est rédigé comme un contrat. Lors de l'entretien de début de mesure, le jeune prend connaissance du contenu de ce contrat puis le signe si cela lui convient et s'il est prêt à respecter les exigences pour rester au SeMo.

En premier lieu, on retrouve les exigences liées à l'ORP qui demandent aux jeunes de continuer à faire leurs recherches d'emploi conformément aux dispositions de la loi sur l'assurance chômage, de se rendre au rendez-vous avec leur conseiller ORP et de remplir ainsi que de transmettre au plus tard le 30 de chaque mois la feuille IPA (Indication de la Personne Assurée) à la caisse de chômage.

Dans un deuxième temps, le contrat « Règlement participants SeMo Mobicet' » relate les exigences liées aux présences et absences ainsi qu'au respect du cadre horaire. Concernant ces exigences, il est précisé que « tous les retards et absences injustifiés seront notifiés et peuvent faire l'objet d'une sanction juridique »

Pour terminer, à travers ce document, le SeMo Mobicet' précise les règles liées aux attitudes de savoir-être telles que la participation active aux cours et ateliers, la tenue vestimentaire, la consommation d'alcool et de stupéfiants, le respect du matériel, le respect des autres participants et des encadrants, etc. Concernant ces règles, le semestre de motivation stipule que « tout comportement inadéquat sera sanctionné et pourra faire l'objet d'un renvoi temporaire ou définitif qui sera signalé à l'ORP et aux parents, selon les sanctions juridiques en vigueur dans le cadre de la loi sur le chômage ».

6.2.4 Durée et prestations

Selon les informations recueillies auprès des professionnels du semestre de motivation Mobicet', la mesure dure 6 mois et depuis la 4^{ème} révision de la LACI datant du 1^{er} avril 2011, la mesure peut être renouvelée pour quatre mois supplémentaires. Durant le temps passé au SeMo, les jeunes participent à divers ateliers professionnels leur permettant de s'entraîner au monde du travail à travers des exigences telles que la ponctualité, les présences, le comportement, etc. Au sein de ces ateliers, ils développent aussi des compétences manuelles et acquièrent un rythme de travail. Pendant la phase d'entrée (environ un mois), les participants bénéficient également des cours portfolio leur servant à prendre conscience de leurs qualités et de leurs intérêts afin de les diriger vers quelques domaines professionnels qui leur correspondent. En complément de ce portfolio, le conseiller en orientation du SeMo leur fait passer un test psychotechnique permettant de confronter les aptitudes scolaires du jeune avec ses intérêts professionnels afin d'avoir un projet qui tient la route et qui soit réalisable. Un jour dans la semaine est partagé en deux demi-journées consacrées d'une part aux cours « techniques et recherche d'emploi », dans le but de créer leur dossier de candidature, de rechercher des adresses d'entreprise, de téléphoner à des patrons ainsi que d'envoyer leurs dossiers de candidatures et d'autre part, aux cours d'appuis en français et en math afin de permettre aux jeunes de maintenir leur niveau

scolaire, voir de l'améliorer. Pour terminer avec les prestations fournies aux participants du semestre de motivation Mobilet', il faut ajouter que les jeunes font tous les mercredis après-midi, du sport, ce qui leur permet de se changer les idées, de se défouler et d'avoir au moins une activité physique dans la semaine.

6.2.5 Collaboration

Afin de répondre à leur mandat, les conseillers socioprofessionnels du semestre de motivation de l'association Mobilet' collaborent avec les caisses de chômage de manière administrative en veillant à ce que le jeune respecte la procédure administrative. Par rapport à ce partenariat, la plupart des référents déplorent le manque de collaboration : « *On les appelle pour voir si le jeune est en ordre avec ses papiers, mais je trouve qu'il y a un manque de collaboration. Si eux remarquent qu'un jeune est au SeMo et qu'il n'est pas en ordre, jamais ils ne vont décrocher le téléphone pour nous avvertir* » (ent. No 1). Ils collaborent également avec les conseillers ORP car les jeunes doivent passer par les offices régionaux de placement pour participer à la mesure SeMo. En général, les référents sont satisfaits de leur collaboration avec les ORP : « *notre collaboration est plutôt bonne en règle générale. Après, c'est du cas par cas car on travaille avec des humains. Les conseillers ORP sont aussi des humains* » (ent. No 1). Précisons toutefois que les référents déclarent ne pas travailler de la même manière avec tous les conseillers ORP. Effectivement, certains conseillers sont très présents et demandent à être informés du suivi. Avec d'autres, conseillers ORP, les professionnels du SeMo Mobilet' ont rarement des échanges. Par conséquent, la collaboration diffère selon le conseiller ORP attribué au jeune.

6.3 Les participants du semestre de motivation

6.3.1 Les profils

En demandant aux professionnels interrogés quels sont les différents profils des jeunes au SeMo, on constate qu'il y a trois sortes de réponses bien distinctes.

Pour certains, depuis la mise en place de la T1, ils distinguent trois profils très différents. Il y a les jeunes qui arrivent au SeMo à la rentrée scolaire (août-septembre). « *Ceux-ci sortent de l'école et ont entre 15 et 16 ans. Ils sont donc en général très scolaires dans leur tête* » (ent. No 1). Pour ces jeunes sortant de l'école, c'est plus facile de prendre le rythme car ils sortent d'un rythme scolaire, même si celui-ci est moins soutenu que celui du semestre de motivation. Pour cette catégorie, on nous fait remarquer qu'il faut généralement, une année au Semestre de motivation pour que les participants trouvent un apprentissage car les patrons ne les prennent pas, faute d'être trop jeunes et pas assez mûrs. Ensuite, il y a les jeunes qui arrivent en début d'année civile, ils sont souvent déscolarisés depuis un certain temps et plus âgés, ils n'ont rien fait depuis un moment ou sont passés par d'autres structures. « *C'est vrai qu'on entre dans un profil qui est très différent car ce sont des jeunes un peu plus âgés aussi.* » (ent. No 1). Ceux-là, ont plus de peine à prendre le rythme car ils

sortent en général, d'une période où ils ne faisaient rien. « *La plupart du temps, ce sont des jeunes qui ont de grosses casses en amont et sont complètement en décalage, en porte-à-faux, très loin de l'insertion professionnelle. Là, je pense qu'avec un outil comme le SeMo, on peut faire un état des lieux et ils arriveraient à reprendre confiance en eux. Sauf que souvent, on passe la main à d'autres au moment où on commence à avoir du lien. Il faudrait plus de temps pour ceux-là* » (ent. No 3). Dans cette population, on retrouve également des jeunes qui sont placés à la fois par le chômage et par le tribunal des mineurs afin de démontrer qu'ils ont changé et évolué. Puis après, il y a les plus brillants. Ceux-ci sont bons, voire très bons, scolairement. « *Ce sont soit des ruptures à l'université, soit des VSB qui ne se sont jamais arrêté sur ce qui fait qu'ils ne sont pas satisfaits, qu'ils ne trouvent pas leur place. Ce sont bien souvent des gens qui partaient sur l'uni et qui finalement se rabattent sur employé de commerce. Et quand on gratte un peu, on s'aperçoit que ce n'est pas ça la vraie question. En fait, bien souvent, ils sont à l'arrêt, ils ne savent plus, ils sont perdus ou ont peur parce qu'ils ne se voient pas avoir une profession seulement dans sept ou huit ans. Certains ont des problèmes d'aide financière derrière ou alors des problèmes plus personnels* » (ent. No 3).

D'autres professionnels catégorisent les profils des jeunes selon leur niveau scolaire. Ils disent avoir une moitié des participants sortant de VSO⁴⁶, un peu moins d'un quart, a fait sa scolarité en VSG⁴⁷ et une partie non négligeable est issue des classes de développement ou d'effectif réduit, ce qui sous-entend soit des problèmes scolaires soit des problèmes de comportement. Pour terminer, le SeMo compte également quelques jeunes sortant de VSB⁴⁸ ou des participants provenant du gymnase. Les conseillers socioprofessionnels qui catégorisent les jeunes de cette manière n'associent pas pour autant les problèmes de comportement avec leur niveau scolaire. A cette liste de profils, ils ajoutent également quelques jeunes qui sont en rupture d'apprentissage. Dans ce cas de figure, on trouve des participants souhaitant, malgré leur rupture, continuer dans la même voie professionnelle et d'autres remarquant que le métier ne leur convient pas, souhaitent changer de profession. Il a été constaté, lors des entretiens, que les professionnels utilisant cette méthode de classement des profils ont un regard focalisé essentiellement sur le placement, l'insertion professionnelle, mais ce n'est pas pour autant qu'ils négligent le côté social et éducatif de leur métier. En effet, l'un d'eux a déclaré : « *on n'est pas que dans le professionnel, on est aussi dans les compétences sociales* » (ent. No 2). Un autre a également précisé : « *une bonne partie de ces jeunes a besoin d'une mesure de transition pour apprendre les codes professionnels mais également sociaux* » (ent. No 4).

Lorsqu'il a été demandé de définir les différents profils des jeunes du SeMo, deux collaborateurs n'ont pas souhaité parler de profil car ils trouvent que chaque jeune est différent. Il y a même une référente qui a répondu à cette question en me disant : « *je me refuserais de parler de profil type car je pense qu'il n'y en a pas et c'est ça aussi la richesse du SeMo. Il y a une diversité dans les jeunes qu'on accueille assez incroyable. Le monde est une palette de couleurs, viens au semestre de motivation et tu verras. Donc, il n'y a pas de profil type. Moi, je ne peux pas répondre à cette question* » (ent. No 5).

Suite à ce chapitre en lien avec le profil des jeunes accueillis au semestre de motivation, on est en mesure de constater que le SeMo accueille des populations bien différentes. Nous

⁴⁶ Voie secondaire à option

⁴⁷ Voie secondaire générale

⁴⁸ Voie secondaire de baccalauréat

pouvons également nous demander si toute cette diversité de profils correspond aux exigences attendues par la LACI et les semestres de motivation. Et si tel est le cas, comment les professionnels de cette structure gèrent-ils leur suivi sans tomber dans une inégalité de traitement ? Des réponses en lien avec la première hypothèse se dégagent déjà. Il faut toutefois vérifier, auprès des conseillers socioprofessionnels, l'adaptation des participants à la mesure afin de répondre de manière objective et en s'appuyant sur des exemples concrets, avant de pouvoir traiter l'hypothèse 1.

6.3.2 Rythme et adaptation

Afin d'en savoir davantage sur l'adéquation entre le semestre de motivation et les jeunes que cette mesure accueille, quelques questions ont été posées en lien avec le rythme de travail, la progression des jeunes dans la structure et leur adaptation au sein de celle-ci.

Ainsi, nous pouvons constater que le temps à disposition pour trouver une solution professionnelle, change une fois de plus d'un cas à l'autre. Finalement, tous les référents sont d'accord pour dire que certains jeunes arrivent au SeMo avec une attitude déjà très adéquate, au clair avec qui ils sont, bien dans leur peau. Pour d'autres jeunes, par contre, l'insertion professionnelle n'est pas la priorité première et pour ceux-là, il faut du temps. Lorsqu'il a été demandé à un référent si six mois suffisaient pour que le jeune progresse et soit prêt à entrer en apprentissage, il a répondu : « *ça dépend des jeunes. Il y a certains qui sont déjà prêts. Ils ont déjà les codes, c'est-à-dire qu'ils savent que s'ils ne peuvent pas venir, ils doivent avertir, ils savent comment se comporter dans le monde professionnel...* » (ent. No 4). On constate donc que pour les jeunes qui arrivent avec une posture adéquate, il y a de fortes chances qu'ils trouvent une place durant les six mois voir les dix mois s'il y a une prolongation. Effectivement, ils peuvent, au sein de la mesure, très vite se concentrer sur l'élaboration de leur projet professionnel, sur les recherches et les stages. Pour les autres, au contraire, il y a une période (indéterminée dans cette recherche) qui servira à acquérir ce que les référents appellent les codes professionnels tels que la ponctualité, la politesse, la présentation, etc. Une collaboratrice va même jusqu'à dire : « *On a vraiment pas assez de temps. Moi, j'aimerais pouvoir négocier une année scolaire quasiment incompressible. Et même pour ceux qui trouvent une place pour l'année suivante, je trouve dommage qu'on ne puisse pas les garder pour augmenter leurs compétences et solidifier leur situation (si elle est fragile)* » (ent. No 3). D'après les informations récoltées, une grande partie des jeunes du SeMo a besoin de plus de temps pour avoir un projet réalisable et qui soit assez solide pour qu'il tienne sur la durée. Si l'on va plus loin, une conseillère socioprofessionnelle nous fait remarquer qu'il y a des jeunes qui arrivent au SeMo mais qui n'ont pas la tête au professionnel, ils ne sont pas à ce stade là dans leur vie, ils ne sont pas prêts à ça. Ils restent alors au semestre de motivation pour se construire ou se reconstruire et prendre ce qu'ils veulent prendre. Cette référente va même jusqu'à dire : « *Ils ne sont pas prêts à trouver un apprentissage mais en même temps, je crois que le SeMo ne leur est pas complètement inutile et moi je suis contre de dire qu'ils n'ont rien à faire là. Et nous on est là pour semer des petites graines dans l'espoir qu'un jour elles pousseront. Et puis il n'y a jamais rien qui est perdu. Moi, je pense qu'on peut, parfois, mettre des choses dans un petit tiroir et les ressortir quand c'est le moment, quand on est prêt, quand on est là* » (ent. No 5).

Lorsqu'on aborde le sujet de l'adaptation des jeunes à la mesure, et du rythme de travail qu'ils doivent avoir au sein de celle-ci, une fois de plus, les référents affirment que c'est du cas par cas. Comme dit plus haut, certains arrivent en étant déjà prêts, en ayant les codes nécessaires pour débiter une formation. Ils disposent de bonnes ressources familiales et personnelles ainsi que d'une réelle motivation à entrer dans la vie active. Ceux qui sortent de l'école sont aussi avantagés pour ce qui est de l'adaptation au semestre de motivation et du rythme de travail car ils sortent du rythme scolaire. D'autres, au contraire, avec des parcours de vie compliqués, une famille peu présente et peu investie, ayant adopté un rythme non compatible avec le monde du travail, ont de la peine à s'adapter aux exigences du SeMo.

Finalement, tous les professionnels du SeMo sont d'accord sur le fait que les exigences de leur structure sont trop élevées et que la durée de la mesure est trop courte pour une bonne partie des participants. Ceux-ci doivent très vite s'adapter s'ils ne veulent pas se voir exclure de la mesure. « *Le cadre LACI demande de très vite rentrer dans le moule. Les jeunes ont peu de temps pour s'adapter. Cela peut être assez brusque pour certains* » (ent. No 1).

6.4 Adéquation du mandat avec le profil des jeunes

Grâce à la définition du mandat du semestre de motivation et à la description des divers profils de ses participants, on peut confirmer ma première hypothèse qui est : Le mandat des semestres de motivation vaudois ne correspond pas à certains profils de jeunes qu'ils accueillent.

En effet, lors de mes questions liées à la procédure d'admission, les personnes interviewées étaient toutes d'accord pour dire que la sélection des participants n'est pas existante (sauf en de rares cas où l'inadéquation du jeune est flagrante). Du moment où le jeune a le droit au chômage et qu'il correspond aux critères de base qui ont été cités plus haut, le semestre de motivation donne une chance à chacun. Toutefois, les professionnels du SeMo remarquent qu'il est difficile, durant cette phase d'entrée, de percevoir le comportement des futurs participants, leur capacité à s'adapter à un rythme qui se rapproche de celui du travail, leur motivation à chercher une formation, etc.

Afin de déceler une éventuelle inadéquation du participant qui l'amènerait à être catégorisé « inapte au placement » et suspendu du semestre de motivation, il y a une période d'essai d'un mois. Cependant, tous les conseillers socioprofessionnels affirment que cette phase test, n'est en général pas utilisée : « *il y a, en théorie, une période d'essai. Du reste, si tu regarde sur le contrat de participation, c'est marqué. C'est une période durant laquelle on pourrait dire au jeune : « non, écoute ça ne joue pas, ça correspond pas ». Mais le truc, c'est qu'on ne le fait jamais. Et justement, on ne profite pas de cette possibilité qui nous est donnée. Pour finir, on va aller plus loin à tel point de n'être plus dans une période d'essai et d'entrer dans une procédure de sanction* » (ent. No 4).

En tenant compte des propos des divers professionnels interviewés, nous constatons que cette période d'essai est plutôt utilisée comme phase d'évaluation où le conseiller socioprofessionnel peut observer la motivation de son référent, le sens qu'il donne à la mesure SeMo, son implication, le respect des horaires, la mise en place de son projet professionnel, etc. En fait, le référent peut constater si le jeune correspond aux exigences de base. En

récoltant toutes ces informations, le conseiller socioprofessionnel et le participant peuvent ainsi faire un bilan leur permettant de mettre en place des objectifs à travailler afin que le jeune corresponde aux critères demandés par la LACI et le semestre de motivation. Critères qui sont également nécessaires pour débiter une formation professionnelle. Avec l'élaboration des objectifs, plus de la moitié des référents insistent sur le fait qu'au début, avec certains participants, leur travail consiste également à aider le jeune à donner du sens au SeMo pour qu'il ait envie de se lever le matin et d'être impliqué dans la mesure. Ce n'est qu'à partir de ce « déclic » que le jeune pourra être partie prenante d'un projet. Mais n'oublions pas de préciser qu'il y a une bonne partie des participants du SeMo qui débutent la mesure avec de bonnes capacités sociales, scolaires et professionnelles ainsi qu'une motivation suffisante pour s'impliquer et décrocher, au bout, une place d'apprentissage ou une entrée au gymnase.

En effet, comme nous avons pu le voir précédemment, lorsqu'on traitait des participants du SeMo, on a pu remarquer que les profils sont très variés. Certains jeunes arrivent en étant déjà prêts à entrer en apprentissage et d'autres, pour diverses raisons, ne le sont pas. Pour certains, il y a tout un travail à faire afin de les amener vers une plaçabilité qui est pourtant un critère pour être au SeMo. On peut donc déjà confirmer la première hypothèse en affirmant qu'une partie des participants du Semo ne correspond pas aux exigences de la LACI et du semestre de motivation. Par conséquent, le mandat des conseillers socioprofessionnels du semestre de motivation n'est pas toujours en adéquation avec le profil des jeunes accueillis.

Lors des interviews, cette question était posée: comment évaluez-vous l'adéquation entre le mandat que vous avez au SeMo et le profil des jeunes accueillis ? Les réponses des divers professionnels se rejoignent toutes. Ils sont d'accord pour dire qu'ils ne sont pas toujours en adéquation avec leur mandat qui est de placer le jeune, de l'aider à s'insérer dans la vie professionnelle et de le rendre très vite apte au placement si ce n'est pas déjà le cas. Par rapport à certains jeunes, les professionnels du SeMo sont donc hors mandat au niveau des critères de « plaçabilité » du jeune, car ils gardent certains participants qui ne correspondent pas à aux exigences demandées. Ils justifient ce choix en relevant qu'il y a tout un travail éducatif à faire qui ne fait pas partie de leur mission première mais qui fait partie de leur mission de travailleur social : *« Je pense que si on appliquait les critères à la lettre, on viderait la moitié de la mesure. Mais bon, on est là aussi pour faire un certain travail. Un jeune qui vient chez nous et qui n'est pas plaçable, il y a certainement un travail à faire pour qu'il le devienne. C'est aussi notre mission »* (ent. No 2).

Pour cela, ces professionnels « adoptent la méta-position de « facilitateur » de l'action et de la discussion sociales, afin de rendre à l'individu stigmatisé et dévalorisé sa place vacante de citoyen : à celui-ci alors de s'en saisir et de lui donner sens au travers d'une histoire qui est la sienne, de compétences retrouvées, au rythme qui est le sien, suivant une direction qu'il se donne lui-même »⁴⁹. Cette phrase de Marie Agnès-Roux illustre bien le travail qu'effectuent les conseillers socioprofessionnels du semestre de motivation Mobilet', comme on va le constater dans les chapitres suivants. Ici, nous notons que ce travail est dicté par une éthique professionnelle.

⁴⁹ Marie-Agnès Roux, Promouvoir la place de l'utilisateur, d'une vision mécaniste des professions du social vers un accompagnement moderniste et politique du citoyen, Les Cahiers de l'Actif - N°318/319, 2002

Il est vrai, les travailleurs sociaux des SeMo vaudois, à travers leur mandat et la réalité du terrain, se retrouvent dans un contexte se situant à « l'intersection du politique, de l'économique et du social ». On peut les définir comme des équilibristes qui doivent, en même temps, tenir compte de leur mandat et de la loi, sans négliger les besoins de leurs usagers, la déontologie ainsi que l'éthique des travailleurs sociaux que l'on a pu aborder lors de la présentation du cadre théorique. Cette posture « alimentée par la conscience critique force l'interrogation constante sur la pertinence de cet univers normatif. Elle peut conduire à la frontière de la légitimité et de la légalité, là où le professionnel du travail social, confronté à l'exigence de cohérence, doit faire preuve de créativité et assumer toute sa responsabilité. Car il faut bien le dire, quand la conscience se heurte à l'arbitraire et à l'injustice, il faut savoir jouer les équilibristes et travailler sans filet »⁵⁰. Ces notions de légitimité et de créativité vont être reprises ultérieurement afin de comprendre les enjeux auxquelles peuvent être confrontés les professionnels des semestres de motivation.

Il est important de relever qu'en confirmant notre première hypothèse, les hypothèses 2 et 3 prennent tout leur sens. En effet, il est possible de penser que cette inadéquation du mandat peut amener à des tensions et des enjeux contradictoires entre le mandat lui-même et l'éthique des professionnels interviewés ; ce qui peut, à son tour, amener à une interprétation du système de sanction et à une catégorisation des participants. Dans les chapitres suivants, nous allons donc tenter de vérifier nos deux autres hypothèses.

6.5 Sanction

Précédemment, nous avons traité les critères et les exigences du règlement du semestre de motivation ainsi que les profils des jeunes qui nous ont amené à constater qu'il y a, certaines fois, une inadéquation du mandat avec la population accueillie. Il est donc important, maintenant, de traiter de l'outil utilisé pour faire respecter le règlement. Dans les lignes qui suivent, nous n'allons pas aborder à proprement dit le processus de sanction car cela a déjà été fait précédemment. Nous allons par contre, nous arrêter sur la vision que les référents ont de la sanction et comment ils l'utilisent.

Lorsqu'on aborde la sanction avec les référents, on constate qu'ils la voient comme « *un outil normatif, permettant au référent de faire comprendre au participant qu'au SeMo il y a un cadre à respecter, qu'on ne fait pas n'importe quoi* ». (ent. No. 2). Il est important de préciser qu'ils la perçoivent aussi comme un outil d'exclusion. Néanmoins, la plupart s'accorde à dire que la sanction est utile si elle est utilisée comme un outil pédagogique. Pour cela il est ressorti, à chaque entretien, que les conseillers socioprofessionnels essaient, dès qu'il est possible, de donner un sens aux sanctions qu'ils donnent. « La sanction, pour moi, elle peut faire bien sûr du sens mais tout dépend comment elle est pensée » (ent. No. 5). Pour eux, donner un sens permet d'être dans la sanction éducative et non dans la punition.

Afin de donner du sens, les conseillers socioprofessionnels ne sanctionnent pas durant la période d'essai d'un mois, à moins que le jeune ait fait une faute grave. Cette période sert au référent et à son référent à mettre en place des objectifs touchant le comportement du jeune, son attitude, son implication à la mesure, sa motivation, etc. Cette période est une phase test servant à évaluer les capacités du jeune et à lui expliquer ce qu'on attend de lui et lui faire

⁵⁰ LAMOUREUX, H, Ethique, travail social et action communautaire, Presse de l'université du Québec, 2003, p. 10

part des conséquences qu'il peut y avoir s'il ne répond pas aux attentes du SeMo. Ainsi, le jeune a connaissance du cadre et est au courant de ce qui l'attend s'il dépasse les limites. Cette phase test permet également de voir si le jeune a une marge de progression ou s'il est préférable d'arrêter car il n'est pas encore prêt pour le SeMo. Cependant, toutes les personnes interviewées déclarent qu'elles gardent tous les jeunes après cette période d'essai car elles ont toujours l'espoir qu'un déclic se passe chez le jeune. « *Bien évidemment, celui qui n'arrive pas à respecter les conditions minimum pour rester au SeMo devrait être renvoyé. Maintenant, on admet que les jeunes ont une marge de progression qui leur permettra d'atteindre la barre des objectifs minimaux* » (ent. No. 7)

Après la période d'essai, la plupart des référents utilisent fréquemment la sanction car ils doivent veiller au bon fonctionnement des ateliers, des groupes de travail, des cours d'appui, etc. Par rapport à cette situation, certains professionnels admettent que mettre une sanction à des jeunes de cet âge peut être choquant mais d'un autre côté, ils avouent que cela peut être confortable pour eux. « *Des fois, c'est très aidant pour nous, on se remet à un système qui dit : « ben non, jusque là on ne peut pas aller » »* (ent. No 3). Lorsqu'ils voient qu'un participant ne va pas réussir à s'adapter au cadre, ça leur permet de faire le compte à rebours, de tirer la sonnette d'alarme. Ils peuvent ainsi lui dire qu'il n'entre pas dans le cadre. Certains avouent que ça leur est d'une grande aide car ce serait difficile de gérer des renvois en ne s'appuyant sur rien si ce n'est de dire qu'il y a adéquation ou pas. Là, on a un point qui est en lien avec la troisième hypothèse, cependant on y reviendra plus loin. Certains ajoutent que c'est difficile pour eux de faire de la sanction un outil d'accompagnement sans que ce soit excluant et dépourvu de sens. De plus, il faut préciser qu'elle est souvent utilisée pour « secouer » le jeune et provoquer un déclic, une réaction de sa part. « *Après une première ou une deuxième sanction, tout d'un coup, il y a un sursaut, tout d'un coup, le gars il a percuté...* » (ent. No.3). Mais il faut également être conscient que la première sanction amène, dans bien des cas, à une exclusion à plus ou moins long terme car tous ne percutent pas. « *...Et d'autre fois, décidément, ça ne va pas et on leur dit que ça n'ira pas non plus dans un apprentissage, donc ça les confronte* ». (ent. No 3).

Les professionnels du SeMo voient des défaillances dans leur système de sanction. Le premier défaut est que c'est le seul moyen officiel pour qu'un jeune parte du SeMo à part le fait qu'il décide d'arrêter de son plein gré. « *On ne peut pas mettre un jeune à la porte sans passer par là, ce qui est bien dommage car on constate que certains jeunes ne sont pas appropriés à cette mesure mais pour faire ce constat on doit poser les sanctions jusqu'à l'exclusion. Mettre une sanction dans ce cas là, c'est vraiment mal venu. Ça devrait plutôt être un constat qu'une sanction* » (ent. No 7). On retrouve également une autre problématique à ce système de sanction. En effet, plusieurs professionnels déplorent le fait que la sanction ne puisse pas s'effacer après un certain temps. Ce passage d'interview reflète bien cette problématique : « *Sur la durée, ces sanctions, elles s'additionnent. Si le jeune, il a une sanction au bout d'un mois et qu'au bout du troisième mois on lui remet une sanction, il a déjà eu deux sanctions. Si tout d'un coup, il se comporte bien durant cinq mois et qu'ensuite il va de nouveau un peu moins bien et bien la troisième sanction elle est exclusive. Donc, moi je trouve qu'il devrait y avoir un temps de « rédemption ». Si pendant deux à trois mois il va bien, on devrait pouvoir lui dire : « on repart à 0 du processus ». Là, il y a un côté irréparable, irrémédiable de la sanction, une fois qu'elle a été donnée. La sanction devrait avoir une durée de vie, quelque chose qui équivaut au sursis au niveau de la justice.* » (ent. No 7). Cette problématique amène certains référents à dire que ce système de sanction n'est pas un outil éducatif mais au contraire, un outil d'exclusion. Pour quelques

référents, dès que l'on s'engage dans une première sanction, on s'engage dans une procédure d'exclusion.

A cela, s'ajoute également le fait que les conséquences d'une sanction ne sont pas les mêmes pour tous les jeunes. La totalité aura des journées de suspension, par contre pas tous les participants n'auront des suspensions d'indemnités car ils n'ont pas tous le droit à des indemnités journalières. Ainsi, pour la même faute, deux jeunes ne subiront pas les mêmes conséquences. Certains référents avouent avoir de la peine à donner du sens à cette faille du système. Ils précisent tout de même qu'ils essaient de faire des ponts avec le monde professionnel en confrontant le participant à ce qui se serait passé s'il était déjà en apprentissage.

Un collaborateur du semestre de motivation relève également ce qui est pour lui, une incohérence dans le système de sanction du SeMo : *« Une chose qui me dérange dans cette sanction c'est ce qu'on appelle faute grave. Si un jeune on le chope en ayant fumé de la drogue à la pause ou en ayant bu de l'alcool, bien évidemment que c'est interdit. Alors qu'il écope d'une sanction, je veux bien. Mais même s'il n'en a jamais eue, c'est directement des jours de renvoi et 31 jours de suspension d'indemnités. C'est-à-dire que c'est un mois-et-demi de salaire en moins. Et cela, même s'il n'a bu qu'une goulée dans les vestiaires car on ne va pas commencer à vérifier s'il a 0,5. Là, on est foutu, c'est comme pour le cannabis, on n'a pas de moyens de mesures. A partir du moment où il y a consommation, on est censé appliquer cela. 31 jours, c'est vraiment sévère ! Je ne sais pas si l'on serait aussi sévère avec un adulte. Vous imaginez une personne qui gagne 5000.- par mois, on lui supprime 7500.- de salaire. C'est inimaginable, pourquoi on laisse faire ça aux jeunes ? »* (ent. No 7)

Lorsqu'on aborde la notion de sanction, on constate que les professionnels s'interrogent sur la légitimité de celle-ci. On a l'impression qu'ils se sentent partagés entre leur rôle éducatif et le rôle de contrôle qui demande de sanctionner ceux qui n'entrent pas dans la norme. Ils admettent d'ailleurs qu'ils sont parfois pris entre des tensions, rendant leur choix de sanctionner, parfois, difficile. Par conséquent, on a déjà, une partie de réponse confirmant notre deuxième hypothèse. Ces tensions peuvent être compréhensibles. En effet, Selon Meirieu⁵¹, éduquer est une opération qui consiste à adapter des individus à un environnement donné, à les préparer à l'exercice des rôles sociaux. Afin d'y arriver, l'éducateur doit tout mettre en œuvre pour que le jeune s'émancipe et arrive à devenir acteur, à être capable de se donner ses propres fins, de faire ses propres choix, de décider de ses propres valeurs. Pour cela, l'éduqué doit y arriver librement, pas par la contrainte ou la pression engendrée par des sanctions.

A travers les discours des professionnels du SeMo Mobicet', on constate que c'est ce qu'ils s'efforcent de faire au quotidien. Par le biais des entretiens individuels et des ateliers, ils essaient d'amener le participant vers une insertion professionnelle et le monde des adultes en collaboration avec le jeune. Alors, comment peut-on utiliser la sanction lorsqu'on a pour but d'éduquer ? N'est ce pas contradictoire ? Pour Meirieu⁵², elle est compatible avec l'éducation. Pour cela, il faut la voir comme un outil éducatif. Bien utilisée, elle a un rôle de socialisation et d'intégration à la société car en sanctionnant l'écart à la norme admise, l'infraction à la règle du jeu imposée, on éduque en le responsabilisant et en lui donnant la possibilité de se former sa propre liberté. Avec cet apport théorique, on constate que les

⁵¹ MEIRIEU, P. Le choix d'éduquer-Ethique et pédagogie, ESF Editeur, 2007, chap. 11

⁵² Ibid Chap. 12

professionnels du SeMo se sont appropriés le système de sanction du semestre de motivation de manière adéquate car la majorité des référents utilise la sanction comme le dit Meirieu⁵³, de façon éducative en la posant comme un acte nécessaire et arbitraire que l'on ne peut effectuer qu'avec la conviction de son utilité et l'hésitation de sa légitimité.

Il est important d'ajouter, que lorsqu'on demande aux référents s'ils se sentent surveillés par le service de l'emploi et les ORP dans les sanctions qu'ils mettent, ils répondent qu'ils ne se sentent pas contrôlés au niveau de la quantité de sanctions mais par contre, ils précisent qu'ils doivent à chaque fois justifier le fait qu'ils mettent une sanction. Toutefois, ils trouvent qu'avec les conseillers ORP, il y a une relation de confiance qui s'est installée. Une professionnelle va même jusqu'à dire : « *les conseillers ORP, je trouve que de plus en plus ils nous font confiance. Ils estiment que c'est un outil à l'interne. J'ai l'impression que c'est devenu un sujet interne à l'accompagnement* » (ent. No 3).

6.6 Identité professionnelle

6.6.1 La fibre sociale

Au fil de cette analyse, nous pouvons remarquer que certains conseillers socioprofessionnels ne se sentent pas à l'aise entre ces enjeux qui peuvent être contradictoires et qu'ils sont parfois sujets à des tensions. Dans les lignes qui suivent, nous allons découvrir, plus en détails, les raisons de leur malaise.

Les collaborateurs du semestre de motivation Mobilet' viennent du domaine social (études ou expérience dans le milieu). De ce fait, ils ne se sentent pas toujours en accord avec le système de sanction de leur institution qu'ils trouvent en général trop excluant et pas assez éducatif. N'oublions pas que nous parlons de travailleurs sociaux qui ont pour mandant le service de l'emploi faisant partie, au niveau fédéral, du département de l'économie. Un référent va même jusqu'à dire : « *Pour ma part, le SeMo rattaché au service de l'emploi, ce serait à remettre en question* » (ent.no 2).

Plus de la moitié des référents insistent sur leur identité de travailleur social et déclarent faire ce travail non pas seulement pour faire du placement, de l'insertion professionnelle pure et dure mais également pour son côté éducatif qui est très important à leurs yeux. « *Moi, si je n'avais pas un travail éducatif à faire auprès de certains jeunes, je pense que je ne serais plus ici, ça ne m'intéresserait pas* » (ent. No 4). Pour eux, cette part d'éducation, fait même partie intégrante du travail. « *Je pense qu'on est aussi là pour faire un travail éducatif qui n'est pas dans la mission première du SeMo. Je pense que ça fait partie de notre travail, bien sûr. Moi je ne sors pas d'une « business school »* » (ent. No 5).

Dans ce cas, François Aballéa dirait que ces professionnels ont une vision empirique du social qui se définit comme ayant pour « objet les difficultés des individus ou des familles, dans une visée de résolution des problèmes. On est dans le social quand on s'occupe de personnes en difficultés. On retrouve là l'approche par la nature des problèmes, les « populations cibles » et les dispositifs qui ont traditionnellement structuré le champ de l'action

⁵³ Ibid, chap. 12

sociale »⁵⁴. C'est cette vision qui a permis au travail social de développer de nouveaux métiers notamment ceux touchant à l'insertion professionnelle. Les semestres de motivation existent depuis bientôt 15 ans. Les travailleurs sociaux ont donc démontré qu'ils avaient une place dans cette insertion par l'économie. Dès lors, on peut dire que cette fibre sociale est positive pour l'accompagnement des jeunes se situant dans la transition école-formation et que les mandants en ont conscience s'ils continuent à les mandater.

Toutefois, Olivier Amiguet et Claude Roger Julier⁵⁵ soulignent que ces nouveaux métiers apparus, tels que ceux de l'insertion professionnelle, aux confins du social certes, élargissent les bases et les possibilités, mais menacent aussi l'identité propre. Dans ce cas, le métier de conseiller socioprofessionnel appartient au travail social mais se détache pour devenir une discipline quasi autonome. A travers notre recherche, on relève que « cette identité est aussi morcelée dans la prise en charge »⁵⁶ comme cela peut être le cas au sein des semestres de motivation.

Il faut préciser que lors des entretiens, l'identité professionnelle des travailleurs sociaux, est ressortie fortement lorsqu'on parlait de sanction. En effet, comme on a pu le voir précédemment, les sanctions peuvent très vite entraîner l'exclusion. Cette exclusion associée au « tampon » de non-plaçabilité pose un problème moral et éthique aux travailleurs sociaux de ce semestre de motivation, même si comme il a été déjà relevé plus haut, cela peut être aidant de s'appuyer sur ce système quand on est épuisé par un jeune, quand on semble être arrivé en bout de course. Lorsqu'on demande à la responsable des conseillers socioprofessionnels comment les référents se sentent quand ils sanctionnent, elle répond : « *Globalement, ils ne se sentent pas bien, ils ne se sentent pas à l'aise avec la sanction car c'est difficile d'en faire un outil d'accompagnement sans que ce soit excluant. Il y a toutefois quelques uns qui commencent à mettre des sanctions régulièrement* » (ent. No 3).

Un de ces professionnels qui se sent à l'aise avec le fait de mettre des sanctions dit : « *C'est dommage, nous les éducateurs, au début, quand ces tabelles de sanction sont arrivés, on les a pris comme quelque chose d'anti-pédagogique. Ce qui est dommage parce que je ne pense pas que ce soit le cas. Il y a une approche négative de la sanction dans le milieu éducatif* » (ent. No 7). Ce travailleur social insiste également sur le fait qu'il y a tout un processus (avertissements oraux, avertissements écrits, discussions lors d'entretiens individuels, entretien de recadrage par la direction, etc.) avant d'arriver à la sanction. De plus, lui et les autres conseillers socioprofessionnels disent attacher une grande importance à donner un sens à la sanction, ce qui permet au jeune de ne pas ressentir d'injustice quand la sanction tombe et a eux de se sentir à l'aise. A cela, il faut également ajouter qu'il est ressorti des entretiens que tous les référents avaient déjà sanctionné et étaient déjà arrivés à l'exclusion d'un jeune, mis à part une conseillère socioprofessionnelle qui n'a jamais exclu un participant.

On a vu que certains référents commencent à mettre des sanctions, mais il faut préciser qu'une professionnelle déplore « *une fâcheuse tendance à ne pas mettre de sanction dans des situations qu'on voit immédiatement comme problématiques* » (ent. No 3). Il est vrai qu'il

⁵⁴ [https://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/45da835c68b398efc12573100026e6e1/\\$FILE/RP6_2-FAballea.pdf](https://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/45da835c68b398efc12573100026e6e1/$FILE/RP6_2-FAballea.pdf), p76

⁵⁵ AMIGUET, Olivier et JULIER, Claude Roger. Les enjeux contradictoires dans le travail social « perspectives systémiques. ERES, 2004, p.47

⁵⁶ Ibid p. 47

est ressorti dans plusieurs entretiens que les référents s'efforcent de décanter la situation durant la période d'essai même s'ils ont conscience que le jeune ne correspond pas aux exigences de leur structure. Comme l'ont relevé plusieurs conseillers socioprofessionnels, cette tendance propre aux travailleurs sociaux, selon eux, engendre des situations difficiles à gérer sortant clairement de leur cahier des charges. De plus, un des professionnels constate que « *certain référents ont de la peine à dire stop et quand ils le disent, c'est qu'ils en ont vraiment marre et c'est dommage. La sanction ne doit pas être donnée par énervement ou par agacement. C'est là qu'elle devient peu constructive.* » (ent. No 7). Cette affirmation a été confirmée par deux autres conseillers socioprofessionnels qui ont dit, lors de leur interview, avoir déjà sanctionné sur le coup de la colère. Ici, on constate donc que certaines fois, en privilégiant le besoin des jeunes au détriment du bien être de l'équipe éducative et du respect du mandat, les tensions deviennent trop fortes et le professionnel passe brusquement d'un référent éducateur à un conseiller socioprofessionnel sanctionnant par épuisement et par colère : « *C'est peut-être plus anecdotique qu'autre chose, mais ça m'est arrivé de mettre une sanction en étant en colère. Et après, je me traite de con...* » (ent. No 4). Dans ce genre de situation, Erick Prairat insiste qu' « en cédant à la colère, le punisseur⁵⁷ ne peut prétendre châtier, dans une visée éducative car la punition faite dans un mouvement d'emportement n'est pas « pure », elle contient un mélange d'humeur, d'aversion et de ressentiment. L'exercice punitif requiert comme critère impératif la maîtrise de soi. L'homme emporté ne punit pas, il se venge »⁵⁸. Cependant les personnes interviewées tiennent à préciser que ce genre de situation est rare.

6.6.2 Tensions

Dans le chapitre précédent, on a pu déceler des tensions qui se traduisent à des degrés différents selon les référents. Ici, il est important de se pencher sur ces tensions, ce qui nous aidera à répondre à notre deuxième hypothèse.

Tensions entre les divers professionnels du semestre de motivation :

De cette recherche, il est ressorti que les référents sont confrontés à des tensions avec les maîtres socioprofessionnels. Cela est dû à une vision du jeune différente car le conseiller socioprofessionnel voit le jeune lors d'entretiens et de manière individuelle et les maîtres socioprofessionnels voient le participant fonctionner en groupe au sein de leur atelier. Dans certains cas, le jeune peut être totalement différent selon qu'il se trouve en groupe ou seul face à un adulte. Dans ce cas, il est difficile pour un référent de sanctionner le jeune qu'il suit car il le voit avec plein de capacités et avec de la bonne volonté. Cependant, grâce aux stratégies (colloques, évaluations, etc.) mises en place pour éviter trop de subjectivité de la part des professionnels (elles seront abordées ultérieurement), le référent arrive à avoir une vision globale lui permettant de donner du sens à une sanction et de l'expliquer à son référent. Finalement, ces tensions ne sont pas un gros problème vu que l'ensemble des professionnels du SeMo a trouvé des solutions pour éviter des tensions entre eux. Ils

⁵⁷ Il faut préciser que l'auteur ne distingue pas la sanction de la punition. La sanction ou la punition est entendue au sens large comme l'acte par lequel on rétribue un comportement qui porte atteinte aux normes, aux lois, aux valeurs ou aux personnes d'un groupe social constitué.

⁵⁸ Prairat Erick. Penser la sanction. In: *Revue française de pédagogie*. Volume 127 N°1, 1999. p. 108

arrivent ainsi à objectiver la situation du participant et à trouver des pistes d'action communes dans leur suivi.

Lorsque, lors des interviews, il était demandé aux conseillers socioprofessionnels si la sanction affectait la relation référent-référé, six collaborateurs ont répondu par la positive et une référente a répliqué que non. Toutefois, toutes les réponses se rejoignent car la totalité des professionnels affirment qu'ils essaient de s'approprier la sanction afin qu'elle soit éducative et pédagogique. De plus, comme il a été mentionné précédemment, il y a tout un travail qui est fait auparavant avec le jeune. Elle a donc du sens pour la personne sanctionnée et n'est pas vue comme un acte punitif ou restrictif. De plus, la plupart du temps, la faute commise et le comportement inadéquat sont reconnus par le participant. Dans certaines situations, les référents sont témoins de réactions de colère sur le coup mais en définitive, la relation ne va pas vraiment changer. Il se peut également que dans de rares cas la sanction altère la relation référent-référé. Cependant, les professionnels précisent que chez les jeunes qui le prennent mal, ils constatent qu'ils ont bien souvent un problème avec l'autorité.

Lorsque le référent remarque que la sanction gêne la relation avec un participant, il essaie en général de s'appuyer sur le système. Exemple : « *Dans l'accompagnement et dans la sanction c'est pas facile mais à partir du moment où on dit : que oui, c'est nous qui mettons la sanction mais que c'est en reflet de ce qui est demandé à l'extérieur, dans le monde professionnel, que c'est ce que la société attend d'eux, c'est très différent et la nuance est de taille. Ça veut dire : « moi je t'accompagne, mais le système actuel, le prêt à porter du travail plus les exigences de nos mandants, c'est ça. » » (ent. No 3).*

Quand le référent a l'impression de casser le lien qui a été construit avec le jeune parce qu'il sanctionne, il peut également compter sur les membres de la direction qui sont prêts à prendre le rôle du « méchant ». Ainsi, le conseiller socioprofessionnel peut continuer à conserver cette relation de confiance et même se positionner en tant que médiateur et fixer des objectifs afin d'éviter d'en arriver à une deuxième sanction. Exemple : « *Tu comprends, c'est la direction qui décide. Tu as dépassé les limites, il faut donc que tu fasses des efforts pour que ça ne se reproduise pas. Penses-tu y arriver ? Etc. »*. (ent. No 7). De nouveau, on constate que ces professionnels font preuve de créativité pour pallier aux conséquences négatives du système de sanction. Cette créativité est la plupart du temps adoptée afin de donner du sens à leur pratique mais également pour faire comprendre à leurs référés, les enjeux de la situation.

Tensions entre le mandat et le profil de certains jeunes accueillis :

On a déjà constaté, à plusieurs reprises, que les principales sources de tension des référents du SeMo sont liées à l'inadéquation entre le mandat et certains profils de jeunes accueillis. Arrêtons nous plus en détail sur ces enjeux contradictoires.

La plupart des conseillers socioprofessionnels ont une approche négative de la sanction et d'un autre côté, ils affirment quasiment à l'unanimité avoir sanctionné et même exclu des participants. De plus, en s'entretenant avec ces professionnels, on n'a pas l'impression qu'il y a une réelle discussion sur ces tensions et ces enjeux contradictoires avec leurs mandants. On remarque des non-dits et tout le monde s'en accommode. Pourtant, on identifie

clairement que les conseillers socioprofessionnels recherchent une légitimité dans le rôle éducatif qu'ils ont au sein des structures SeMo. N'y aurait-il pas toute une démarche à faire pour acquérir cette fameuse légitimité qui permettra aux référents de travailler au plus proche de leur conscience tout en se sachant compris et soutenus dans leur pratique par leurs financeurs et leurs mandants ? Cette question sera reprise une fois notre analyse terminée afin d'entrevoir des perspectives.

Comme relevé précédemment, des enjeux contradictoires se ressentent tout particulièrement lorsqu'on aborde l'identité professionnelle de ces travailleurs sociaux et le système de sanction du SeMo découlant du domaine économique dont fait partie le service de l'emploi qui est leur mandant.

Tout d'abord, notons que la procédure de sanction fait partie intégrante des documents du système qualité. Dans ce cas, on peut identifier des tensions entre une logique économique et une logique sociale. Et cela est « un des problèmes qui ressortent de plus en plus fréquemment dans les équipes. L'objectif « qualité » annoncé dans une multitude d'institutions a paradoxalement mis des entraves majeures à l'exercice des compétences des professionnels du travail social. Cet objectif « qualité » a été assorti de tâches administratives à tel point contraignantes qu'elles sont devenues prioritaires, au détriment des tâches d'accompagnement social. Il y a comme un désaccord sur la notion même de « qualité » et surtout sur les moyens de l'atteindre »⁵⁹. Ici, le conseiller socioprofessionnel est en tension entre suivre la procédure avec l'implication administrative que cela comporte et l'accompagnement du jeune. Pour appuyer cette position, voici un exemple concret tiré d'un de nos interviews : *« Il y a des jours où le système de sanction m'agace plus que d'autres parce que mettre une sanction au-delà de disqualifier le jeune, c'est aussi du temps et de l'administratif. Il faut rédiger une lettre, l'envoyer au conseiller ORP, aux parents et au participant. Des fois, je me dis que c'est une perte de temps où finalement, c'est tout le temps qu'on ne passe pas avec le jeune pour l'aider à faire son CV, appeler un patron, etc. »* (ent. No 6).

Lorsqu'il a été demandé à une conseillère socioprofessionnelle le sentiment qu'elle éprouve lorsqu'elle sanctionne, elle répond : *« Ça dépend des situations. Cela peut être parfois assez violent je trouve, parce qu'on se retrouve dans un rôle où on est pris par le système et on est obligé de sanctionner et cela malgré certaines situations assez dramatiques de jeunes. »* (ent. No 1). Ici, on peut comprendre que les professionnels du SeMo Mobilet', étant sur le terrain, ont conscience des difficultés et des situations de vie parfois chaotiques que peuvent vivre les jeunes. Ils constatent également qu'avec plus de temps, ils seraient à même d'amener ces jeunes vers une insertion professionnelle. Malgré tout, ils ont des limites à leur mandat et doivent, par la force des choses, mettre fin à une prise en charge qui leur tient à cœur. Si des limites existent à ce mandat, c'est qu'il tient compte de bases légales et juridiques qui donnent droit aux participants des semestres de motivation d'être pris en charge par l'assurance chômage . Cependant, comme nous avons pu le voir lorsque nous avons abordé la LACI dans le cadre théorique, la loi sur l'assurance chômage régit les critères et les limites à ne pas dépasser pour pouvoir bénéficier de prestations chômage. Si ces exigences ne sont pas respectées, comme on le sait, un test d'aptitude au placement est effectué afin de constater si la personne assurée est en droit de continuer à bénéficier de prestations chômage. Conscients de ces conséquences, les conseillers socioprofessionnels arrivent quelques fois à des non-dits afin de couvrir, en quelque sorte, le jeune. Exemple :

⁵⁹ Prairat Eirick, op. Cit, 1999, p. 97

« J'ai l'impression que le SeMo suit des jeunes qui peuvent être en difficulté et qui doivent avoir du temps et que le service de l'emploi suit des chômeurs qui doivent correspondre au profil. Donc, à mon avis, on ne peut pas toutes les fois tout dire, pour éviter d'aller à l'encontre du jeune que l'on suit. Des fois, pour certains cas, on est aussi leur avocat. » (ent. No 2). Pour ce même référent, il est difficile, en connaissant la situation du jeune, de le virer car en ses termes, ce serait l'amener à « l'abattoir ». Ici, ce référent fait des choix comme tout travailleur social. En effet, on est tous amené à « construire le réel, le modeler, attribuer des priorités, laisser dans l'ombre des éléments qui, à nos yeux, sont secondaires. Nous sommes capables de transformer le regard que nous avons sur la réalité. Nous en sommes des modélisateurs et, à ce titre, nous sommes responsables de ce que nous choisissons d'y voir, de privilégier, de mettre dans l'ombre. »⁶⁰. Bien entendu, ce travail implique des contradictions où le professionnel est amené à évaluer les avantages et les inconvénients de chaque option possible. Il est évident que cela implique un pari, un risque et une responsabilité et quelques fois, cela nous amène à réorienter notre travail ou à faire marche arrière. « Les contradictions sont donc une difficulté réelle à affronter, mais pas un problème. Elles ont une solution, relative certes, mais assumable »⁶¹.

Revenons maintenant sur le document « conditions de participation » que l'on a parcouru en début d'analyse. En le lisant, on remarque que les objectifs premiers des semestres de motivation vaudois sont :

« 1) Aider et soutenir le jeune dans son insertion professionnelle. Pendant toute la durée de la mesure, le jeune s'engage à participer activement à l'ensemble du programme du semestre de motivation.

2) La mesure fait l'objet d'un accord d'objectifs conclu durant le premier mois entre le participant, le SeMo et le conseiller ORP. Cet accord définit les objectifs individuels de la mesure ainsi que les moyens prévus pour les atteindre (activités, cours de rattrapage scolaire, suivi individuel, etc.) »⁶².

Finalement, on constate que le mandat est très général, qu'il laisse place à une grande marge de manœuvre et à une interprétation non négligeable. Tout cela semble étonnant lorsqu'on sait que les jeunes qui participent aux semestres de motivation vaudois sont soumis aux mêmes exigences que les adultes au chômage. Ici, on devrait plutôt avoir un cadre un mandat strict avec un règlement rigide. Pourtant en reprenant le règlement du SeMo dont on a pris connaissance dans le chapitre « mandat », on peut affirmer que ce n'est pas le cas. Par contre, si on reprend les marches à suivre concernant le système de sanction, là on se rend compte que le comportement, l'attitude, les retards, les absences du jeune sont contrôlés et soumis à une procédure stricte amenant au respect de la LACI. On peut donc comprendre que les professionnels des SeMo vaudois puissent ressentir des tensions dans leur mandat.

A travers les lignes qui précèdent, nous pouvons confirmer notre deuxième hypothèse. En effet, les professionnels des semestres de motivations sont pris dans des tensions entre le mandat et les profils des jeunes accueillis et doivent donc gérer des enjeux contradictoires. Cependant, comme on va le voir dans les chapitres suivants, ils bénéficient d'une certaine

⁶⁰ Prairat Eirick, op.cit, 1999, p. 162-163

⁶¹ Ibid, p. 163

⁶² Conditions de participation, document numéro 107 du système qualité du semestre de motivation Mobicet', version du 10.09.2008

marge de manœuvre et ils ont mis en place des alternatives leur permettant de soulager ces tensions.

6.7 Marge de manœuvre

Ici, il est important de déceler la marge de manœuvre qu'ont les professionnels du SeMo Mobilet' par rapport au système de sanction, au règlement de leur structure et à leur identité professionnelle. Comment arrivent-ils à accompagner les participants du SeMo malgré les tensions et l'adéquation pas toujours avérée entre le mandat et certains profils de jeunes accueillis ?

6.7.1 Autonomie

Lors d'un entretien, une référente a déclaré être un peu gênée par l'obligation de placement faite au SeMo qui pourrait amener à cette fameuse inadéquation mandat-profil de jeunes. Cependant, elle ne le conçoit pas ainsi car elle précise se sentir libre dans la manière d'exercer son travail. Cette notion de liberté nous amène à penser que les professionnels du SeMo ont une certaine marge de manœuvre, une autonomie non négligeable. Cela s'est confirmé dans la totalité des interviews. En effet, tous les conseillers socioprofessionnels disent avoir une marge de manœuvre leur permettant de se sentir à l'aise dans leur travail. Ils peuvent ainsi garder leur identité de travailleur social tout en travaillant en collaboration avec le milieu économique.

Etant donné que le SeMo ne subit pas un contrôle trop intrusif, ses professionnels disent trouver une marge de manœuvre. Cependant, aux yeux de certains, elle reste relative. « *On a une marge de manœuvre parce qu'à quelque part, on n'est pas contrôlé dans le très concret. Il n'y a personne qui va venir voir les présences du jeune et nous dire : là, il y a eu trois absences, pourquoi tu ne lui as pas mis une sanction ?* » (ent. No 1). Dans un autre contexte, Terssac confirme que cette autonomie est importante et dit qu'« à propos des industries du *process*, la production s'arrêterait si les ouvriers et les techniciens ne jouaient pas constamment avec les règles, car les prescriptions sont écrites pour le meilleur des mondes : des machines qui fonctionnent à la perfection, des matières premières homogènes, des réactions chimiques qui se passent comme dans les livres, etc. Dans la "vraie vie", les choses sont plus imprévisibles, se prêtent moins à des traitements standards, il faut improviser, bricoler, prendre des risques pour que " la production sorte " »⁶³. Il en va de même pour les travailleurs sociaux des SeMo qui, s'ils ne jouaient pas avec les règles, videraient leur mesure et ne pourraient pas insérer une bonne partie des jeunes dans la vie professionnelle. Précisons qu'en 2010, le semestre de motivation Mobilet' a eu un taux de placement dépassant les 70%, ce qui est un résultat considérable.

Il y a donc une différence entre travail prescrit et travail réel. Une étude basée sur les organisations industrielles déclare que « cet écart, où se loge l'autonomie des acteurs, peut être lu tantôt comme un acte de résistance (d'appropriation et d'affirmation de soi) contre l'ordre de l'usine, tantôt comme la prise en charge par les opérateurs, à titre individuel ou

⁶³ Terssac, G. *Autonomie dans le travail*, Paris, PUF. 1992

collectif, des “ blancs ” et des “ défaillances ” de l’organisation formelle qui, débordée par l’irruption de l’imprévisible, est incapable d’indiquer à ses membres ce qu’il faut faire dans tous les cas de figure, ou encore comme un mélange des deux »⁶⁴. Nous pouvons reporter cette tendance aux semestres de motivation car les professionnels sont confrontés tous les jours à diverses situations toutes aussi singulières et complexes les unes que les autres. De plus, comme on a pu le constater précédemment, le mandat des SeMo reste très évasif et leur identité en tant que travailleur social est assez forte.

A travers la complexité des situations à traiter, certains référents remarquent ce décalage entre le travail qu’ils font et leur mandat. Ils avouent aller au-delà de leur mission en faisant un travail éducatif considérable. Un conseiller socioprofessionnel insiste sur ce fait en disant : « *Je trouve intéressant qu’on aille au-delà de ce qui nous est demandé, puisqu’on essaie de travailler sur des comportements, même si c’est difficile, même si on n’aboutit pas. Mais dans pas mal de situations, on voit du résultat par rapport à ce travail là, même si officiellement on n’est pas là pour ça* » (ent. No 4).

Pour les référents, le SeMo est aussi là pour permettre aux jeunes d’avoir le temps de s’adapter aux exigences professionnelles, par conséquent, ils prônent une certaine flexibilité dans la prise en charge. De plus, tous les référents sont d’accord pour dire que leur direction les soutient dans cette autonomie, cette marge de manœuvre. Au niveau de la sanction, un conseiller socioprofessionnel va même jusqu’à dire : « *La sanction c’est un outil, tu l’utilises ou tu ne l’utilises pas. Moi j’ai l’impression qu’au niveau de la direction, c’est une possibilité et un choix qui m’est donné. On a l’impression que c’est un outil qui est à disposition* » (ent. No 4).

Au niveau de la direction qui, il faut le préciser, vient du domaine du social également, cette autonomie a pour but de permettre à ses collaborateurs de travailler au cas par cas, d’adapter la prise en charge par rapport aux capacités d’évolution du jeune et de le prendre là où il se trouve. « *Je m’adapte à la personne, si elle a des problématiques...* » (ent. No 2).

C’est ainsi que la plupart des conseillers socioprofessionnels disent pouvoir créer du lien avec le jeune, lui accorder du temps pour évoluer tout en étant dans un système exigeant faisant partie du milieu économique. C’est de cette manière que les référents affirment pouvoir construire un projet solide qui tiendra sur la durée. Pour eux, il serait difficile d’envisager une collaboration sans cette autonomie car la plupart trouve le système trop répressif et dénué de sens si on le suit à la lettre. Cependant, la majorité met également l’accent sur ses attentes par rapport aux jeunes. Les référents insistent sur le fait qu’ils attendent tout de même une certaine évolution du jeune pour éviter de le sanctionner et pouvoir justifier sa place au sein du SeMo. « *Il faut quand même une évolution, sinon moi je suis en situation d’échec, ce que je n’aime pas. Et puis, c’est vrai qu’à un certain moment tous mes collègues vont voir qu’il n’y a pas d’évolution positive et puis que ça ne sert à rien. Ça veut dire que la mesure n’est pas adaptée et qu’il faut un autre type d’accompagnement* » (ent. No 4). Cette évolution, le référent la vérifie à travers des entretiens individuels, les retours des maîtres d’atelier et des professeurs d’appuis qui lui permettent, ensuite, de fixer des objectifs avec le jeune. Ainsi, ils peuvent travailler sur le comportement, les compétences professionnelles et la motivation du jeune sans automatiquement sanctionner. Ici, le but est de fixer des objectifs, les évaluer et les rectifier

⁶⁴ Chatzis, K., De l’autonomie par l’indépendance à l’autonomie dans l’interaction. Paris, L’Harmattan, 1999, p. 29

si nécessaire afin que le jeune se trouve dans un engrenage évolutif et non répressif. « *Lorsque un jeune ne correspond pas aux exigences, moi je fais systématiquement un point de situation en essayant de mettre en perspective ses souhaits de départ, son projet s'il en a un et puis essayer de trouver avec lui, par quel chemin on va pouvoir aller. Voilà en gros, c'est de voir ses souhaits, de se repositionner, de voir où ça coince et surtout de revaloriser sa démarche. Mais tout cela, on est obligé d'objectiver avec des objectifs fixés, avec des évaluations sur des objectifs simples et des délais brefs* » (ent. No 3). Dans ce cas, une sanction tombera uniquement si le jeune est à l'arrêt, si son comportement reste inadéquat et qu'il n'est pas preneur de ce que le SeMo lui propose. « *A un moment, si le jeune dépasse les limites, qu'il n'avance pas, on ne peut pas non plus le tirer. Là, je mets une sanction et je n'ai pas du tout de contrainte ni de gêne à la mettre à ce moment-là.* » (ent. No 6)

Cette autonomie permet aux référents de prendre un certain temps pour faire tout un travail éducatif, de création de lien, afin de déceler des problèmes sous-jacents empêchant le participant d'avancer, avant de débiter une procédure de sanction, si le jeune est vraiment hors cadre. « *Moi, je pars du principe que s'il y a une cause, c'est qu'il y a un effet, donc il y a un problème à résoudre à quelque part. On n'y arrive pas toujours mais la sanction pour moi, c'est vraiment en cas d'ultime recours* » (ent. No 2)

La marge de manœuvre est telle que lorsqu'on demande aux conseillers socioprofessionnels du SeMo Mobilet' s'ils ont déjà gardé un jeune au SeMo malgré qu'il ne corresponde pas aux exigences du semestre de motivation, ils répondent tous par la positive. Ils déclarent qu'il y a des paris avec certains jeunes. Il y a des participants qui trouvent un professionnel avec qui, il y a une accroche et qui croit en eux et en leur progression. La plupart des référents ont conscience de cette « alchimie » et y croient. Cela leur permet de « *défendre les indéfendables* » (ent. No 3) comme le dit une professionnelle. Pour certains jeunes, le pari est concluant mais pour d'autres, les référents constatent qu'ils ont trop tiré en longueur, qu'ils ont persisté malgré un manque de résultat.

Après avoir pris conscience de l'autonomie qu'ont les professionnels du SeMo, on peut dire que les tensions auxquelles ils sont confrontés peuvent être, par le biais de cette prise de liberté, allégées et moins lourdes à porter. Il faut insister sur le fait que c'est cette autonomie qui permet aux semestres de motivation de fournir des prestations de qualités menant aux bons résultats qu'ils atteignent chaque année. N'oublions pas que la force des semestres de motivation est tout de même d'avoir des travailleurs sociaux compétents pour appréhender toute la complexité et la dimension des problématiques des jeunes chômeurs.

6.7.2 Interprétation et subjectivité

Après avoir traité de l'autonomie, on peut se demander si la marge de manœuvre qu'ont les professionnels du semestre de motivation Mobilet' n'amène pas à une grande part d'interprétation des situations et de subjectivité de la part des référents. Cela va nous amener à répondre à la troisième hypothèse. Finalement, cette autonomie, n'amène-t-elle pas à une disparité au niveau du suivi des jeunes, à une différence de traitement ?

En effet, suite aux interviews des professionnels, on peut constater que les jeunes n'ont pas le même traitement selon les référents qu'ils se voient attribuer. Les conseillers

socioprofessionnels constatent eux-mêmes qu'ils ont certaines de leurs visions, de leurs attentes et des sensibilités qui sont différentes : « *Parfois, il y a certaines de nos visions qui sont très différentes et j'irais même plus loin, certaines sensibilités sont aussi très différentes* » (ent. No 5). De plus, il y a des référents qui sont plus procéduriers et d'autres qui admettent fonctionner davantage au feeling. Et c'est à travers cette marge de manœuvre que leur différence va se ressentir. C'est là que l'accompagnement, la prise en charge du jeune sera différente.

Prenons l'exemple de ce référent qui dit : « *Au niveau du suivi, je traite les jeunes de la même manière afin que ce soit égal pour tout le monde. Après, je m'adapte à la personne, si elle a des problématiques ou si tout simplement c'est parce qu'elle en a rien à faire de son projet professionnel pour l'instant, qu'elle ne vient pas parce qu'elle n'a pas envie de venir. Et bien, pour moi, il n'y a pas de gros problème la-derrrière, il y a juste un jeune qui ne s'implique pas* » (ent. No 2). Ici, on constate que le référent ne s'inquiète pas du manque d'implication du jeune. Ce n'est pas un critère qui amène à la sanction ou du moins, pas dans un premier temps car il travaillera avec le jeune sur ce manque de motivation. Il lui accordera peut-être même plus de temps dans son suivi. Cependant, on peut penser que pour un autre référent, le manque d'implication est le signe que le jeune n'a rien à faire au SeMo. Il entamera donc assez rapidement la procédure de sanction qui amènera à une exclusion afin de laisser la place à un autre jeune qui sera peut-être plus motivé.

Afin d'illustrer cette subjectivité reprenons ce que cette conseillère socioprofessionnelle déclare : « *Personnellement, je fonctionne beaucoup par l'attitude. Si le jeune je le sens respectueux, avec l'envie d'apprendre et qu'il est prêt à progresser, moi j'aurai plus envie de m'investir afin qu'il puisse trouver une place d'apprentissage ou aller de l'avant. Si un jeune n'est jamais là, s'il ne prend pas en considération ce qu'on lui dit, voilà un manque de respect et là, oui, j'ai moins envie. J'ai conscience que les jeunes ont un droit d'être là, au-delà de l'envie ou pas, du coup on essaie quand-même d'être égal dans notre investissement. Franchement, en pratique, ce n'est pas toujours le cas, il faut être honnête* » (ent. No 6).

Après avoir abordé la subjectivité et l'interprétation possible que les référents du semestre de motivation peuvent avoir, nous observons que l'hypothèse 3 peut être confirmée. Cependant il ne faut pas tirer de conclusions hâtives et être attentif au prochain chapitre qui amène des informations complémentaires permettant de vérifier plus exactement notre troisième hypothèse.

6.7.3 Limites de l'interprétation et de la subjectivité

Il est vrai que les professionnels du SeMo Mobiclet' nous déclarent, à travers leur discours, qu'ils ont conscience de cette part de subjectivité dans leur travail. D'ailleurs, il est important de relever un passage du discours d'un des travailleurs sociaux du SeMo qui démontre, à travers des exemples, la difficulté de travailler de façon objective, dans un cadre laissant place à de l'interprétation et où la marge de manœuvre est présente. « *Oui, on a une marge d'interprétation et une marge de manœuvre dans le système de sanction. On compte donc sur l'intelligence et le professionnalisme du collaborateur Mobiclet' pour évaluer la faute. Mais si tu prends le système judiciaire qui est hyper rigide, on se rend compte à quel point c'est*

difficile de définir avec précision la situation et la sanction qu'elle encourt. Il y a des cas de jurisprudence et à chaque fois, lors d'un jugement, il y a des interprétations possibles. C'est un pari impossible que de vouloir définir ce qu'est une infraction et exactement la peine encourue, sans interprétation humaine. Même le juge à une liberté d'action et c'est encore heureux. Bien sûr, la difficulté c'est de réussir à être juste et relativement partial. Plus le système a de la souplesse pour la personne qui applique la sanction, plus on risque d'avoir des traitements différents d'une personne à l'autre. Dans ce cas, il faut compter sur la notion de confiance » (ent. No 7)

Pour éviter d'avoir trop de disparités dans la prise en charge des participants, les professionnels du semestre de motivation MObilet' essaient de travailler au plus proche de leur conscience et mettent en place des procédures leur servant de garde fou. Par exemple, les référents disent recourir à la directrice adjointe, responsable de la partie référence, afin de reprendre certaines situations qui leur posent problème, avec elle. Ainsi, la responsable peut donner sa vision de la situation et amener le conseiller socioprofessionnel à prendre du recul et à adopter une position « méta » lui permettant de réajuster sa prise en charge, si cela est nécessaire.

Comme dans bien des institutions, les collaborateurs du SeMo MObilet' bénéficient de supervision leur permettant d'apporter des situations problématiques qui sont analysées par l'équipe. De plus, chaque mercredi matin, il y a un colloque consacré à un atelier chaque fois différent. Lors de cette séance, sont présents les maîtres socioprofessionnels de l'atelier concerné, les professeurs d'appuis ainsi que tous les référents. De cette manière ces professionnels reprennent en groupe la situation de chaque participant en ayant une vue d'ensemble afin de trouver des pistes d'action pour les projets des jeunes et pour avoir une prise en charge, la meilleure possible.

Il est important de préciser qu'une partie des personnes interviewées insistent sur le fait que la décision de mettre une sanction, se prend rarement seule car avant qu'une sanction ne tombe, il y a bien souvent, des entretiens de recadrage où peuvent être présents les référents, les maîtres d'atelier, les enseignants et la direction.

Après avoir pris connaissance des stratégies mises en place pour améliorer la prise en charge du jeune et par la même occasion, pour éviter des disparités de traitement dues à la subjectivité et à l'interprétation des référents, nous pouvons dire que cela restreint considérablement de possibles exclusions injustes et inéquitable. Il faut donc nuancer notre première réponse apportée à l'hypothèse car on sait maintenant que les professionnels des semestres de motivation ont des outils leur permettant d'objectiver les situations de jeunes à travers une vision d'équipe et un regard pluridisciplinaire. On ne peut donc pas confirmer notre troisième hypothèse, car une catégorisation influençant de manière injuste le suivi d'un participant arrive dans de très rares cas.

6.7.4 Alternatives à la sanction

On voit que les professionnels du SeMo MObilet' ont mis en place des stratégies afin d'apporter la meilleure prise en charge possible et afin d'éviter de sanctionner des participants de manière partielle, voir même injuste. Il reste néanmoins une quantité

considérable de jeunes ne correspondant pas aux exigences de leur structure. Comme il a été relevé précédemment, certains participants ne correspondent peut-être pas totalement aux critères mais les référents sentent chez eux une capacité d'évolution leur permettant d'accéder à une probable plaçabilité. Pour cette raison, les conseillers socioprofessionnels ont mis en place, dans leur pratique, des alternatives à la sanction leur permettant d'éviter ou de ralentir un possible processus d'exclusion.

Comme cela a déjà été abordé auparavant, les référents agissent de manière non négligeable leur prise en charge sur un suivi individuel qui s'appuie sur un travail éducatif et du coaching. Lors de ces entretiens, le conseiller socioprofessionnel et son référent travaillent ensemble sur des objectifs simples à réaliser sur une courte durée afin d'amener et de maintenir le jeune dans un processus de réussite, d'évolution et de motivation. Ces entretiens sont faits de beaucoup de discussion. Lors de ces temps de parole, un référent met en avant la principale alternative à ses yeux qui est la force de conviction. Son but est de faire comprendre au jeune que s'il continue comme ça, il va subir un échec. Pour cela, il essaie d'utiliser la « corde sensible des gens » et de travailler au « feeling ». En complément de ce travail d'accompagnement individuel, les référents s'appuient sur des entretiens d'évaluation d'atelier avec le maître socioprofessionnel ou un enseignant afin de parler des points positifs mais aussi de relever les points à travailler tels que les présences, la ponctualité, le comportement, l'attitude professionnelle, etc. Quelques fois, des entretiens tripartites sont organisés auxquels les parents ainsi que certains conseillers ORP peuvent participer. Ces conversations peuvent être payantes car le jeune se retrouve confronté à un professionnel représentant l'autorité lui donnant droit de participer au semestre de motivation et au regard de ses parents qui se voient mis au courant des points autant positifs que négatifs de la situation. Une référente résume bien ces outils mis en place en disant : « *Il y a le recadrage, l'avertissement, et les point d'évaluation. Il nous arrive de faire des évaluations d'atelier qui sont de supers outils. Quelques fois, on fait aussi des entretiens tripartites avec des conseillers ORP. Ça aussi ça remet, des fois, du sens. Mais tout ça c'est en amont. C'est pour cela que je dis que quand la sanction elle tombe, ça date pas d'aujourd'hui. Ce n'est pas qu'une comptabilité des absences, des retards, des machins, etc. En tout cas, pas chez nous. On devrait faire comme ça mais on a pleins de choses quand même avant.* » (ent. No 3).

En effet, il y a tout un travail à effectuer avant d'arriver à la sanction. Toutefois, dans certains cas il est inévitable d'entrer dans un processus de sanction. Les référents constatent que pour certains jeunes, cette première sanction peut les faire réagir, leur faire prendre conscience de leur décalage avec ce qui leur est demandé et aussi de dire à travers cela que le SeMo ne peut pas tout accepter, qu'il y a des limites. Le fait de ne pas être payé durant un certain temps en freine quelques uns et il y a aussi cette peur du « gendarme » comme le dit une référente. A l'opposé, il y a des participants qui décrochent totalement après une première sanction. Exemple : « *Maintenant, il y a d'autres cas de figure, le jeune qui est souvent en absence injustifiée, je fais une sanction pour essayer de le secouer un peu et après il ne vient plus. Ça peut suffire pour le faire complètement décrocher.* » (ent. No 4). Pour d'autres, la sanction ne leur fait rien, elle n'apporte rien. « *La sanction elle a quoi comme effet ? Simplement d'avoir 1 à 5 jours de congé et après d'être exclu et de se retrouver dans ce schéma connu ?* » (ent. No 4). Nous voyons donc qu'il est difficile pour les conseillers socioprofessionnels d'anticiper les réactions de leurs référents face à une sanction.

Toutefois, tous les référents insistent sur le travail éducatif et le coaching qu'ils font de manière individuelle car ça leur permet de donner du sens à la sanction quand elle tombe. De plus, les professionnels, lorsqu'ils mettent une sanction, s'efforcent de l'expliquer et de dire sur quoi elle se base. Un collaborateur du SeMo ajoute que « *c'est très rare qu'un jeune me dise qu'il ne trouve pas la sanction normale. Donc, ils adhèrent quand même pas mal à ce système-là.* » (ent. No 7)

Précisons également que les conseillers socioprofessionnels s'efforcent, lorsqu'il est possible, de transformer la sanction SeMo par une sanction réparatrice. Exemple : « *Quelqu'un qui arriverait en retard on pourrait pour autant que ça ne dérange pas le maître d'atelier, lui dire : « t'arrives 5 minutes en retard, tu pars 5 minutes plus tard ». Si on a de quoi être créatif et que l'on peut essayer de répondre à une erreur de fonctionnement par un acte réparateur, c'est génial. Dans l'idéal collectif, c'est la solution. Il faut la trouver cette solution, elle n'est pas toujours disponible. En plus, on a peu de moyens d'encadrement au SeMo, donc à un moment donné, on est obligé d'être un peu « crac-crac » » (ent. No 7). Ici, les référents essaient, lorsqu'ils le peuvent, de remplacer la sanction officielle, qui finalement laisse le jeune dans une certaine passivité, par un acte réparateur qui rend le participant acteur. Avec les moyens du bord, les professionnels du Semestre de motivation essaient d'amener la notion de « réparer » à la sanction qui « au sens propre consiste à remettre en état, refaire, raccommoder »⁶⁵. A cela, un référent opposé au système de sanction du semestre de motivation ajoute qu'il n'est pas contre la sanction si elle est réparatrice. De plus, il insiste sur le fait qu'une fois que l'adolescent a effectué son acte réparateur, c'est réparé et on ne doit plus en parler, ce qui n'est pas le cas dans ce système, car les sanctions officielles du SeMo s'accumulent et ne s'effacent pas. En effet, « la notion de réparation couvre une autre acception, réparer c'est aussi rétablir, effacer ou compenser »⁶⁶*

Si l'on reprend la sanction du SeMo, il faut savoir que c'est le seul moyen, une fois la période d'essai terminée, pour arrêter la mesure d'un participant. Ce système est remis en question par les conseillers socioprofessionnels car lorsqu'ils remarquent que le jeune ne respecte pas certaines conditions. Ils doivent passer par la sanction pour en faire le constat. Pour eux, cela devrait être plutôt un constat qu'une sanction.

Lorsque les référents arrivent tout de même au bout de ce système de sanction, au lieu de donner la troisième sanction qui amène à une exclusion et à un examen d'aptitude au placement, quelques uns utilisent une alternative qu'ils ont adoptée au fil de leurs expériences. Cette alternative consiste à demander au jeune et à ses parents s'il est mineur, d'écrire une lettre de démission du SeMo. Ainsi, le conseiller socioprofessionnel évite l'exclusion avec laquelle il n'est pas vraiment à l'aise et le jeune échappe à l'étiquette « inapte au placement ». Cela demande, dans la majorité des cas, un travail de prospection de la part du professionnel afin d'assurer une réorientation pour le jeune. Cette manière de faire arrive plus souvent avec les référents ayant une forte identité de travailleur social et plus précisément d'éducateur. Pour appuyer ce qui est écrit dans les lignes précédentes, il est intéressant de prendre connaissance de ces propos tenus par une référente : « *Je préfère trouver une autre manière de faire, sans violence à quelque part. Par exemple, il m'est arrivé de convoquer des parents avec le jeune et de leur expliquer que le SeMo ne convient pas forcément à leur enfant. Ensemble nous avons regardé s'il ne valait pas mieux que le jeune décide d'arrêter. Tout en sachant que s'il arrête c'est sous condition, à quelque*

⁶⁵ Prairat Eirick. Penser la sanction. In: *Revue française de pédagogie*. Volume 127 N°1, 1999. P. 113

⁶⁶ Ibid, p 113

part, que je lui trouve une autre orientation. Ca évite que le jeune soit étiqueté « inapte au placement ». Pour moi ça permet également d'éviter la violence de la sanction exclusive car on a souvent, en face de nous, des jeunes qui ont un parcours où il y a déjà eu des ruptures, des exclusions et de la violence au niveau de la scolarité ou d'autres structures. Pour moi, le mettre en échec et l'exclure c'est reproduire, très souvent, des schémas qu'il a déjà vécu, ce qui est, pour moi, une sorte de violence. » (ent. No 1). Ici, on constate que la fibre sociale de cette référente prime sur la procédure à suivre. Même si la recherche d'une nouvelle orientation demande plus de travail que de faire les démarches administratives pour la troisième sanction, cette professionnelle privilégie le bien être du jeune au détriment de la procédure.

7. Synthèse

7.1 Résumé depuis la question de départ

Après un bref rappel de l'importance du travail dans notre société occidentale et de la crise économique des années septante, on a pu dégager une nouvelle problématique, le chômage des jeunes. Le cumul d'handicaps accentuant la difficulté d'insertion professionnelle, a donné naissance à une nouvelle population de l'aide sociale : les jeunes entre 15 et 25 ans. En outre, connaissant le profil type des adolescents fréquentant les SeMo, nous pouvons imaginer que ces jeunes peuvent être exposés à un danger d'exclusion, ainsi qu'aux conséquences qui en découlent. Les conseillers socioprofessionnels des semestres de motivation travaillant avec cette population ont comme mandant le service de l'emploi, lui-même subventionné par la LACI. Dans ce cas, on peut se demander comment ces professionnels font pour avoir d'un côté un cadre assez rigide de part leur mandant et de la loi avec un système de sanction stricte et de l'autre côté des adolescents en manque de repères, en recherche de leur identité, avec des situations de vie compliquées, des comportements et des attitudes inadéquates qui ont besoin de temps pour s'insérer professionnellement. Mon analyse s'est penchée plus précisément sur le positionnement professionnel des travailleurs sociaux des semestres de motivation vaudois par rapport au système de sanction de leur structure. Ma question de départ, rappelons-nous, est la suivante :

« Comment les travailleurs sociaux des SeMo gèrent-ils le système de sanctions prévu dans leur mesure ? »

En optant pour des entretiens semi-directifs afin d'étayer cette recherche, l'enquête de terrain a relevé, comme on a pu le voir dans l'analyse, des éléments intéressants nous permettant de répondre aux trois hypothèses de départ.

7.2 Hypothèse no 1

Rappelons-nous, la première hypothèse met l'accent sur le mandat des SeMo vaudois :

Le mandat des semestres de motivation vaudois ne correspond pas à certains profils de jeunes qu'ils accueillent.

Le résultat de l'analyse relève deux aspects prédominants qui, en étant ensuite comparés, permettent de vérifier notre première hypothèse. D'une part, nous trouvons le mandat des semestres de motivation et d'autre part, il y a le besoin des jeunes accueillis.

Dans cette recherche, il est ressorti que l'objectif principal des SeMo est d'insérer professionnellement des jeunes et de les aider dans leur orientation professionnelle. Pour ce faire, les collaborateurs de ces mesures ont comme directives d'accompagner le jeune, de le rendre très vite ou de le maintenir « plaçable », par le biais d'objectifs, d'entretiens individuels, de cours et d'ateliers professionnels. Quant aux profils des participants accueillis dans ces structures, ils sont variés car il n'y a pas de sélection du moment où le jeune est inscrit au chômage. En effet, il peut s'agir de jeunes ayant des difficultés scolaires, des problèmes de comportement, une situation de vie difficile les empêchant d'avancer, des angoisses à entrer dans le monde du travail, etc. Certains jeunes accumulent plusieurs de ces handicaps et ont donc besoin de temps afin de pouvoir être insérés professionnellement. Temps qui n'est pas considéré dans le système de sanction de cette mesure. Cependant, il faut préciser qu'il y a une partie des participants qui n'ont pas de réels soucis personnels ni de difficultés scolaires ou pratiques.

La première hypothèse a donc été vérifiée et nous pouvons dire que le mandat est en inadéquation avec certains profils de jeunes accueillis au semestre de motivation. Pour certains participants, les exigences sont trop élevées et le temps à disposition est trop court pour les mener à une formation professionnelle.

7.3 Hypothèse no 2

La seconde hypothèse tente de percevoir si les professionnels des semestres de motivation sont soumis à des tensions dans leur pratique :

Pris dans les tensions entre le mandat et le profil des jeunes accueillis, les professionnels doivent gérer des enjeux contradictoires.

Suite à la première hypothèse, on constate qu'il y a une différence entre le travail réel et le travail prescrit. En effet, les travailleurs sociaux des structures SeMo doivent tenir compte de leur mandat tout en prenant en compte la réalité du terrain et les besoins des jeunes. Lorsqu'on aborde le système de sanction, les référents avouent ne pas suivre ce processus à la lettre car il y aurait trop d'exclusions. Dans ce cas, on comprend que les conseillers

socioprofessionnels peuvent se sentir mal à l'aise de savoir qu'ils ne respectent pas totalement les consignes données.

Il est important d'insister sur le fait qu'au niveau fédéral, les subventions des semestres de motivation viennent du secrétariat à l'économie (SeCo) et que les professionnels de ces mesures viennent du domaine du social. Ils se retrouvent par conséquent avec leur identité professionnelle centrée sur l'aide, l'accompagnement et l'éducation dans un mandat axé sur l'insertion par l'économie, sur une « éducation de placement » comme certains référents le disent.

Les conseillers socioprofessionnels sont parfois pris entre le respect du processus de sanction et la conservation de leur relation avec le jeune. En effet, la majorité des professionnels affirment que la sanction, si elle est mal venue, peut affecter la relation référent-référé. Les collaborateurs des semestres de motivation déplorent également le temps que prennent les démarches administratives lorsqu'ils sanctionnent au détriment du temps qu'ils pourraient passer avec les participants.

Notre deuxième hypothèse est donc confirmée. Les professionnels des semestres de motivation sont soumis à des enjeux contradictoires se situant entre leur mandat et leur identité professionnelle, le besoin de jeunes, la relation référent-référé, etc. Tout cela amène à des tensions qui peuvent être parfois dures à gérer pour les conseillers socioprofessionnels.

Précisons toutefois que notre recherche amène une autre dimension à cette problématique permettant de nuancer la réponse à notre deuxième hypothèse. Il est vrai, il faut admettre que ces tensions sont allégées par une marge de manœuvre non négligeable. Cette marge de manœuvre se traduit par une grande autonomie des professionnels. Ils ne sont pas constamment surveillés dans leur pratique et l'on peut penser qu'ils ont une approbation tacite pour mener à bien le travail éducatif qu'ils exercent dans leur quotidien et qui permet à certains jeunes, qui au départ étaient inaptes au placement, de débiter une formation. Grâce à cette autonomie, les référents s'autorisent de la créativité dans le système de sanction, en trouvant des alternatives à la sanction officielle et peuvent ainsi améliorer leur accompagnement.

On peut donc confirmer l'hypothèse 2 en précisant que les professionnels sont soumis à des tensions mais qu'ils disposent d'une marge de manœuvre considérable qui permet d'apaiser et de réduire ces tensions. Par conséquent, la plupart du temps, les conseillers socioprofessionnels sont en accord avec leur pratique et travaillent au plus proche de leur conscience sans se sentir violentés par leur mandat institutionnel.

7.4 Hypothèse no 3

La dernière hypothèse quant à elle, repose au niveau du professionnel et de sa subjectivité :

Le système de sanction des SeMo vaudois laisse place à une grande interprétation avec le risque que les professionnels catégorisent les participants et ne soient pas équitables.

Afin de répondre à notre deuxième hypothèse, nous avons vu que les professionnels des semestres de motivation vaudois disposent d'une marge de manœuvre considérable. Dans cette marge de manœuvre, les référents avouent qu'il y a une grande place pour la subjectivité, ce qui amène quelques fois à des disparités. En effet, les collaborateurs du SeMo Mobilet', constatent qu'ils n'ont pas tous la même vision des situations, la même sensibilité et ne possèdent pas des exigences identiques. Tout cela peut amener des disparités dans l'accompagnement des participants. On aurait donc tendance à confirmer notre troisième hypothèse mais c'est sans compter les stratégies mises en place par les professionnels pour éviter une inégalité de traitement.

Les professionnels ayant conscience qu'une trop grande subjectivité peut être néfaste dans leur suivi, ont mis en place des outils et des procédures leur servant de « garde fou » tels que : des entretiens avec la directrice adjointe afin de prendre du recul face à une situation, de la supervision, des colloques d'équipe et pluridisciplinaires traitant des situations de chaque jeune, des évaluations tripartites régulières (référent, maître d'atelier/ professeur et le participant), etc. Ainsi, la part d'interprétation personnelle diminue pour laisser place à une vue d'ensemble, à un regard plus objectif.

Comme pour l'hypothèse 2, on ne peut pas vérifier cette hypothèse en répondant de manière catégorique car les professionnels du semestre de motivation Mobilet' démontrent une capacité à remettre en question leur pratique et font preuve d'une créativité dans leur prise en charge leur permettant de ne pas tomber dans le piège du traitement injuste et même de la violence institutionnelle.

On peut donc répondre à la troisième hypothèse en déclarant que le système de sanction laisse place à une grande interprétation qui peut amener les professionnels des semestres de motivation à catégoriser les jeunes. Cependant, cela arrive rarement car en général les situations de jeune sont reprises en équipe et par conséquent objectivées. Dans la majorité des cas, on ne constate ni d'injustice ni d'inégalité de traitement entre les participants.

7.5. Conclusions

A travers cette recherche, toutes les hypothèses n'ont pas pu être validées, mais elles ont été toutefois vérifiées. Cette conclusion est organisée en trois parties reprenant chacune une hypothèse et les pistes d'action en lien avec celle-ci.

7.5.1 L'inadéquation entre le mandat et certains profils de jeunes

Dans cette recherche, il faut retenir que le mandat, dans le travail social, n'est pas une fin en soi. Il faut plutôt le voir comme un guide, un fil rouge permettant aux professionnels de ne pas s'égarer et de garder en vue leurs objectifs premiers. Toutefois, il faut préciser qu'il est nécessaire de tenir compte des directives du mandant car c'est grâce à son financement que la structure existe. Au sein des semestres de motivation, on constate que le mariage entre des directives données par un mandant du domaine économique avec des exécutants provenant essentiellement du milieu social permet à ces structures d'avoir une prise en

charge efficace et de qualité si l'on tient compte des statistiques et si l'on considère ce qui nous a été dit lors des entretiens avec les professionnels du SeMo Mobilet'. Cependant, ce n'est pas sans peine car comme dans toute collaboration, il y a des tensions et des compromis à faire afin que la relation puisse durer.

Pour les semestres de motivation vaudois, il est vrai qu'ils accueillent certains jeunes qui ne devraient pas bénéficier de leurs prestations, selon les directives de la LACI. Cependant, les professionnels interviewés ont conscience qu'il manque des mesures pour accueillir des jeunes avec des difficultés plus spécifiques tels que des problèmes d'addiction, de comportement, etc. Par conséquent, les conseillers socioprofessionnels gardent ces jeunes et font, en premier lieu, un travail éducatif, avant de passer au coaching professionnel.

Afin de pallier à l'inadéquation entre le mandat et le profil de certains jeunes accueillis, il faudrait combler le manque de structures dans le but de répondre aux besoins des jeunes en grande difficulté et nécessitant un travail éducatif. Depuis un an, on constate que cette problématique a été prise en considération par certains financeurs et l'on peut voir que par exemple, le SPJ a demandé à tous les SeMo vaudois de créer une nouvelle mesure destinée à des jeunes « cassés » par des parcours de vie difficiles, bien souvent rejetés par le système scolaire et visant à leur apporter une notion de soin ainsi qu'à les préparer à entrer dans une mesure de la transition 1. Cela permet à ces jeunes de ne pas être violentés et exclus en considérant leur situation, leur rythme et en les amenant par étape à une insertion professionnelle.

Une autre piste d'action qu'il faut envisager pour éviter une inadéquation de la mission des semestres de motivations vaudois avec certains participants qu'ils accueillent, est de réexaminer leur premier mois d'évaluation qui, selon les professionnels, n'est pas vraiment utilisé. Il serait peut-être intéressant de reprendre cette phase d'observation comme un test d'admission en faisant attention toutefois à ce qu'il ne soit pas trop sélectif pour que les référents du SeMo puissent continuer à faire, tout de même, un travail éducatif. Ici, le but n'est pas de refuser l'accès à tous les jeunes ayant des difficultés mais d'orienter très vite des participants, qui on le sait, seront exclus du semestre de motivation.

7.5.2 Tensions entre le mandat et le profil de certains participants

A travers notre recherche, nous avons remarqué que nous avons pu confirmer et affiner notre deuxième hypothèse « Pris dans les tensions entre le mandat et le profil des jeunes accueillis, les professionnels doivent gérer des enjeux contradictoires ».

En effet, on constate qu'il y a des enjeux contradictoires entre le mandat et le profil de certains jeunes accueillis, ce qui provoque des tensions. Les conseillers socioprofessionnels sont munis d'outils et de stratégies leur permettant d'apaiser ces tensions et dans certains cas, de les faire disparaître. Nous constatons néanmoins que des malaises persistent, lorsque les référents nous parlent des non-dits auprès des mandants et des collaborateurs pour certaines situations de jeunes. Bien entendu, ces éléments cachés servent à garantir la poursuite d'un accompagnement et vise l'évolution du jeune, son bien-être et l'insertion professionnelle à long terme.

Dans le but de restreindre ce malaise, il serait intéressant pour les professionnels des semestres de motivation, de faire preuve de transparence auprès de leur mandant et de leurs collaborateurs afin de montrer tout le travail qu'ils font, à quoi il sert et les résultats qu'ils obtiennent en fonctionnant ainsi. Actuellement, on peut penser que le service de l'emploi et les conseillers ORP sont au courant et reconnaissent toute l'énergie et les compétences utilisées pour amener les participants des semestres de motivation vers une formation, mais au travers du discours des personnes interviewées, lors de cette recherche, on a l'impression que cela est su de manière informelle, qu'ils le devinent, qu'ils l'imaginent. Il y a un manque de communication certain qui amène le travailleur social, lors de ses choix et des actions entreprises, à se demander quelle est la légitimité de ses choix et de ses actes dans des situations complexes se situant à la limite de leur mandat et de leur prise en charge. Une meilleure collaboration à travers une communication plus importante serait bénéfique aux travailleurs sociaux pour que leur pratique soit mieux prise en compte par les conseillers ORP et le service de l'emploi.

Afin d'améliorer la collaboration et la communication avec les ORP, il serait judicieux que les SeMo travaillent avec des conseillers ORP attirés ne s'occupant que des jeunes des semestres de motivation. Effectivement, on constate actuellement qu'il y a trop de conseillers ORP différents qui travaillent avec les professionnels des SeMo, ce qui amène, quelques fois, des disparités de traitement. De plus, en collaborant seulement avec quelques conseillers ORP, cela amènerait une relation privilégiée permettant de diminuer les tensions auxquelles sont confrontés actuellement les référents du semestre de motivation Mobilet'.

On remarque également que c'est à travers le système de sanction que les tensions apparaissent. Afin de limiter ces tensions, il serait judicieux de revoir la procédure de sanction et de l'adapter par rapport à ce que les référents font véritablement. Effectivement, des mises à jour sont nécessaires pour qu'il y ait une adéquation entre ce que font réellement les professionnels des semestres de motivations vaudois et la marche à suivre de leur système de sanction. D'ailleurs, lors des entretiens, certains référents étaient prêts à participer à la création d'un nouveau système de sanction qui soit plus en adéquation avec leurs valeurs et leurs convictions.

7.5.3 La catégorisation des participants

Par rapport à la troisième hypothèse « Le système de sanction des SeMo vaudois laisse place à une grande interprétation avec le risque que les professionnels catégorisent les participants et ne soient pas équitables. », on est à nouveau les témoins d'outils et de stratégies mise en place par les professionnels des semestres de motivation afin d'éviter, cette fois-ci, une inégalité de traitement entre les participants. Selon les référents du SeMo Mobilet', ils ont trouvé suffisamment de moyens pour ne pas tomber dans l'injustice. Bien entendu, dans ce métier de l'humain, on trouve toujours une part de subjectivité qui amènera des disparités de traitement mais les conseillers socioprofessionnels insistent sur le fait que cela n'arrive que très rarement. Nous ne pouvons donc pas amener de piste d'action concernant la catégorisation des participants.

Toutefois, comme pour diminuer les tensions auxquelles sont sujets les conseillers socioprofessionnels des semestres de motivation vaudois, il serait bénéfique de repenser le

système de sanction. En effet, la majorité des référents essaient, quand ils le peuvent, de donner des sanctions réparatrices qui évitent que les participants accumulent les sanctions juridiques et soient exclus. Cela évite par la même occasion que ces adolescents se voient catalogués comme « mauvais » jeunes et inaptes à l'emploi. Cette notion de réparation permettant à la faute d'être effacée peut diminuer la catégorisation et mériterait d'être intégrée au processus de sanction des SeMo vaudois.

7.6. Perspectives professionnelles

Au niveau du travail social, cette recherche a permis d'identifier des problématiques rencontrées par les travailleurs sociaux des semestres de motivation. Ces diverses situations emblématiques auxquelles doivent faire face les professionnels du social ont été abordées dans ce travail mais pas approfondies. Toutefois, ce travail les a identifiées et reconnues. On trouve des études sur leur sujet mais certaines mériteraient d'être encore explorées, lorsqu'on voit que des nouveaux champs de l'aide sociale, telle que l'insertion professionnelle, se développent.

Premièrement, dans notre recherche, il est ressorti que les référents du semestre de motivation de l'association Mobilet' comme bien d'autres travailleurs sociaux exerçant dans d'autres domaines se retrouvent pris entre des enjeux contradictoires entre la réalité du terrain et leur mandat, créant ainsi des tensions. Par rapport à ce point, notre travail démontre des stratégies mises en place pour atténuer ces tensions et dans certains cas même les faire disparaître. Découlant de ce premier point, nous retrouvons la fameuse différence entre travail prescrit et travail réel. A travers notre recherche, nous remarquons que les conseillers socioprofessionnels ne suivent pas exactement leur mandat. Cela se justifie du fait qu'ils sont confrontés à des situations complexes pour lesquelles des procédures n'ont pas été prévues par leur mandant ou qui sortent de leur mandat. Précisons ici, que dans la plupart des cas, ils sont compétents pour s'en occuper. Ils doivent donc pallier à ces failles du système en s'éloignant, par moment, de leur mandat et en faisant preuve de créativité. Il est important pour ces professionnels que l'on reconnaisse, par le biais d'une recherche comme celle-ci, le travail considérable qu'ils effectuent dans l'ombre et l'énergie qu'ils déploient pour répondre à la fois à leur mandat et aux besoins des usagers qui ne sont pas toujours en adéquation.

Tout cela, nous amène à parler de la légitimité du travailleur social au sein des nouveaux champs professionnels dont il s'est approprié. Pour ce qui est de l'insertion professionnelle des 15-25 ans, on constate à travers les exemples de situations vues dans cette recherche, que les professionnels du social sont indispensables car ils sont à même de traiter des situations complexes que peuvent avoir certains jeunes. Au SeMo, les conseillers socioprofessionnels ont un rôle de généraliste, qui doit à la fois connaître le réseau professionnel, avoir des connaissances dans les assurances sociales, pouvoir coacher le participant dans l'élaboration de son dossier et dans ses recherches, accompagner le jeune dans les situations difficiles (familiales, amoureuses, de consommation, etc.) qu'il traverse, etc. Pour cela, les professionnels du social sont capables et disposent de toutes les compétences nécessaires pour assumer ces différentes tâches. La place des travailleurs sociaux dans les semestres de motivation existe depuis une quinzaine d'année et n'est plus à prouver. Pourtant, dans notre recherche on ressent un manque de légitimité, un malaise et

des non-dits des conseillers professionnels, dans certains choix qu'ils font. Ils prennent la responsabilité de garder des jeunes malgré le fait qu'ils ne correspondent pas aux critères mais évitent que leur mandant ne soit au courant. Pourtant, dans la plupart des cas, ils arrivent au résultat souhaité, à une insertion professionnelle de ces jeunes en difficulté. Il serait donc important que les référents des semestres de motivation vaudois se sentent légitimes dans leur pratique professionnelle et qu'ils défendent cette légitimité malgré des enjeux économiques liés à leur mandant. Bien évidemment cela demande de la transparence (abordée depuis quelques années par les écoles de travail social) qui peut entraîner des conflits avec ceux qui les subventionnent et des changements dans leur pratique. Cependant, c'est peut-être un risque à prendre pour qu'ils puissent travailler au plus proche de leur conscience et être à l'aise dans leur choix.

Le positionnement des travailleurs sociaux face à la sanction qui a été abordé tout au long de ce travail est également un sujet intéressant pour le travail social. Cette recherche nous permet de prendre conscience que la sanction est utile dans l'éducation. Toutefois, ce travail démontre que la sanction doit être réfléchie, pensée afin que celui qui la reçoit comprenne pourquoi il est sanctionné et ne ressente pas d'injustice. Des travaux en lien avec la sanction dans le domaine éducatif ont été réalisés mais cette recherche démontre qu'avec l'avancée du travail social et les nouveaux métiers qui le constituent, il serait intéressant de se questionner à nouveau sur ce sujet.

7.7 Perspectives de recherche

7.7.1 Les professionnels

Au début de ce travail, j'ai décidé d'interviewer seulement les conseillers socioprofessionnels du semestre de motivation Mobilet' car se sont eux qui, dans la plupart des cas, attribuent la sanction au participant. Cependant, lors de mes entretiens, j'ai remarqué que les maîtres d'ateliers et les professeurs d'appuis intervenaient fréquemment et de manière active dans le processus de sanction. Il serait donc intéressant d'étendre la recherche à tous les collaborateurs du SeMo. De plus, il faut savoir que ces structures ont les mêmes directives mais n'ont pas forcément la même organisation. Dans ce cas, il pourrait aussi être intéressant d'élargir le terrain d'enquête à d'autres semestres de motivation afin de comparer les résultats.

7.7.2 Les participants

Dans cette recherche, nous n'avons que le point de vue des professionnels sur la sanction. Il serait également enrichissant de questionner les participants sur leur vision de la sanction et sur leurs ressentis lorsqu'ils sont sanctionnés. Cela permettrait d'avoir le point de vue des deux principaux acteurs concernés et de les confronter.

7.7.3 Les situations

Dans ce travail on a constaté que certains professionnels avaient tendance à voir le système de sanction comme un système d'exclusion. Afin de vérifier à quel point le fait d'entamer une procédure de sanction amène à une exclusion, il serait intéressant de prendre plusieurs situations de jeunes aux profils différents et de les suivre de leur entrée dans la mesure jusqu'à leur sortie. Cela nous permettrait d'évaluer le taux d'exclusion, de voir exactement les stratégies mises en place par les professionnels, de prendre concrètement connaissance du suivi des jeunes et de reconnaître l'utilité et la mise en œuvre de la sanction. Il faut tout de même préciser que pour faire une telle recherche, il faudrait plus de temps à disposition car n'oublions pas que la prise en charge du SeMo peut durer jusqu'à dix mois.

7.8 Limites de ma recherche

Dans ce chapitre, l'accent est mis sur les principaux obstacles qui m'ont freiné de manière générale dans le cadre de cette recherche : Le temps, la double casquette « chercheur-employé » et l'inexpérience.

7.8.1 Le temps

A la fin de mes études de travailleurs social à la HES-SO de Sierre, j'ai tout de suite voulu travailler et ai accepté un poste à 100% au sein de l'association Mobicet' où j'ai effectué ma formation en emploi. Du fait d'avoir un travail à plein temps, il m'a été difficile de trouver du temps pour avancer mon mémoire. Suite à la première partie de mon travail, j'ai donc privilégié mon activité professionnelle au détriment de mon travail de Bachelor. Dans un deuxième temps, ayant comme objectif de poursuivre ma formation par un master dès septembre 2011, je me suis repris en main et ai organisé un échéancier avec mon directeur de mémoire. Du mois de mars au mois d'août 2011, je me suis centré principalement sur mon mémoire tout en travaillant au sein de la mesure Ren'Fort qui est un projet pilote financé par le SPJ.

Je dois avouer qu'en reprenant la deuxième partie de ma recherche, il m'a été difficile de m'y replonger et j'ai dû prendre un temps de relecture pour m'imprégner à nouveau de mon sujet. Travaillant à plein temps, j'ai dû faire quelques sacrifices par rapport à mes loisirs et à mes vacances afin d'avancer dans mon mémoire. De plus, mon pourcentage de travail m'empêchait de suivre les divers cours et ateliers organisés dans le module « travail de Bachelor 2 ». Je peux donc affirmer qu'il n'est pas évident de conjuguer une activité professionnelle à 100% avec la réalisation d'un travail de fin d'étude. J'avoue également sentir une certaine frustration, en pensant que si j'avais eu davantage de temps, j'aurais pu mieux approfondir mon travail.

7.8.2 L'inexpérience

Une limite supplémentaire a été mon manque d'expérience au niveau de la recherche en général. Malgré les divers cours et ateliers proposés dans le module du travail de Bachelor et l'aide précieuse de mon directeur de mémoire, j'ai avancé par tâtonnement tout au long de ce travail. Le flou et la crainte que j'éprouvais au début se sont finalement envolés et m'ont permis de me rendre compte de la richesse que pouvait apporter un tel travail. Aujourd'hui, je suis satisfait de posséder une vision globale de la méthodologie à suivre, ainsi que de l'investissement demandé pour un tel travail de recherche.

7.8.3 La double casquette : chercheur-employé

Il faut préciser que suite à mon premier stage, j'ai effectué ma formation en emploi au sein du semestre de motivation de l'association Mobilet'. C'est de là qu'est partie mon envie d'effectuer mon mémoire sur le positionnement professionnel des travailleurs sociaux des semestres de motivation vaudois par rapport à leur système de sanction. En effet, me posant des questions sur le processus de sanction que j'utilisais, j'ai décidé d'approfondir le sujet. Cependant, il n'a pas été facile de conjuguer mon travail au SeMo et mon travail de recherche car j'avais toujours peur de ne pas être suffisamment objectif. De plus, il faut préciser qu'à travers ma recherche, je remets en question un outil à part entière du semestre de motivation et par conséquent ma pratique professionnelle et celle des autres collaborateurs du SeMo. Finalement, mes craintes se sont estompées au fil du temps. Mes collègues et moi avons pu entrevoir grâce à cette recherche, une opportunité de réfléchir et de remettre en question notre système de sanction, dans le but de l'améliorer. Je suis par conséquent satisfait d'avoir porté mon choix sur le semestre de motivation Mobilet' comme terrain de recherche.

7.9 Réflexions personnelles et professionnelles

En terminant ce mémoire, je peux affirmer que ce travail m'a beaucoup apporté au niveau professionnel et personnel. En effet, il m'a notamment permis de confronter mes représentations et de me connaître davantage, en identifiant mes forces mais aussi mes points faibles.

7.9.1 Niveau personnel

Au début, j'ai choisi de traiter le sujet de l'exclusion des jeunes et du système de sanction car je n'étais pas toujours en accord avec mon mandat. Je le remettait en question mais n'essayais pas vraiment de trouver des solutions, des pistes d'action. Ce travail m'a permis de prendre du recul et d'aller vérifier mes préconstruits, de les professionnaliser et de

constater qu'en tant que travailleur social on peut, par le biais de recherches, apporter des pistes d'actions, faire avancer les choses et améliorer nos conditions de travail.

7.9.2 Niveau professionnel

Richesse théorique

Tout au long de ma formation, mon praticien formateur ainsi que ma référente de l'école ont toujours relevé que j'étais très axé sur la pratique et par conséquent à l'aise dans la relation avec les usagers. Cependant, ils notaient aussi que je devais faire plus de liens avec la théorie, surtout dans mes rapports de stage. Ce travail m'a donc permis de développer des compétences de recherche et de m'habituer à étayer mon positionnement et mes réflexions avec des apports théoriques. J'ai également pris conscience que ce genre de travail permet d'apporter une crédibilité considérable aux travailleurs sociaux et à leur pratique. Je tiens également à préciser qu'au travers de mes lectures, j'ai acquis de nouvelles connaissances qui ont enrichi ma pratique professionnelle.

Limites

Grâce à ce travail, j'ai aussi pu identifier certains de mes points faibles, ce qui est également utile dans ma pratique professionnelle. J'ai notamment remarqué mon côté anxieux qui quelques fois sème tellement de doutes en moi que cela m'empêche d'avancer. Toutefois, cette expérience de travail m'a permis d'appivoiser mes angoisses et mes doutes, ce qui me sera bénéfique, à l'avenir, lorsque j'aurai des projets tels que ce mémoire à mener.

Développement de compétences

Par le biais de ma recherche, j'ai développé un esprit critique en remettant en question le système de sanction du SeMo, son organisation mais également la pratique professionnelle des référents et par conséquent ma pratique professionnelle. En ayant approfondi mon sujet de mémoire, je suis satisfait d'avoir acquis une certaine expertise dans ce domaine et je suis très fier de la partager avec mes collègues, toutes les personnes qui liront ce travail et celles avec qui j'aborderai ce sujet.

J'ai pu aussi développer des compétences en lien avec l'organisation, la gestion du calendrier, le secret professionnel, la capacité réflexive et également dans l'écriture de travaux scientifiques.

Pour terminer, j'aimerais insister sur la satisfaction générale que m'a procuré ce mémoire de fin d'étude, même si au départ, j'aurai voulu des réponses et des pistes d'action plus concrètes. Aujourd'hui, je suis content d'avoir effectué un travail comme celui-ci qui m'a permis d'acquérir de nouvelles connaissances et développer autant de compétences. Ce fût une très belle expérience.

8. Bibliographie

Ouvrages

AMIGUET, Olivier et JULIER, Claude Roger. Les enjeux contradictoires dans le travail social « perspectives systémiques. ERES, 2004.

BADAN, Philippe. BONVIN, Jean-Michel. MOACHON Eric. Le rôle des acteurs locaux dans les nouvelles politiques de l'emploi. Revue suisse de sociologie (2005, n°3), Vol 30, p.381-396.

CASTEL, R., Les métamorphoses de la question sociale, Paris : Fayard, 1995, p.431

CASTRA, Denis. L'insertion professionnelle des publics précaires. Le travail humain, puf, 2003, 243 p.

CHATZIS, K. De l'autonomie par l'indépendance à l'autonomie dans l'interaction. Paris, L'Harmattan, 1999.

HATZFELD, Hélène. Construire de nouvelles légitimités en travail social. Dunod, 1998

LAMOUREUX, H, Ethique, travail social et action communautaire, Presse de l'université du Québec, 2003.

LORLIOL, Marc. Qu'est ce que l'insertion ? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales. L'Harmattan, 1999, 160 p.

MEIRIEU, P. Le choix d'éduquer-Ethique et pédagogie, ESF Editeur, 2007, chap. 11-12.

ROSANVALLON P., La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat-providence, Paris, Seuil, 1995.

SCHWARTZ, Bertrand. Rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Editions Apogée, 2007, 235 p.

STEINER Ph., La sociologie de Durkheim, Paris, La découverte, coll. Repères, 1994

TERSSAC, G. Autonomie dans le travail, Paris, PUF. 1992

VERNIERES, M. L'insertion professionnelle : analyses et débats. PARIS : Economica, 1997.

Lois

Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI) du 25 juin 1982 (Avril 2011).

Sites Internet

Site de la confédération suisse : <http://www.admin.ch/ch/f/rs/8/837.0.fr.pdf> (visite du site en août 2010)

Site de l'Etat de Vaud : <http://www.vd.ch/fr/themes/formation/orientation/mesures-de-transition/> (visite du site en août 2010)

Site de SOCIALinfo : <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=806> (visite du site en mars 2011)

Site de la fédération internationale des travailleurs sociaux : <http://www.ifsw.org/p38000732.html> (visite du site en mars 2011)

Site d'AvenirSocial : http://www.avenirsocial.ch/cm_data/Do_Berufskodex_Web_F_gesch.pdf (visite du site en mars 2011)

Site des semestres de motivation : <http://www.ch-semo.ch/> (dernière visite en juillet 2011)

Documents internet

ABALLEA, François. Travail social et intervention sociale : de la catégorisation à l'identité, Recherches et prévisions n°62, 2000. Site des caisses d'allocations familiales françaises. Document PDF.

<[https://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/45da835c68b398efc12573100026e6e1/\\$FILE/RP62-FAballea.pdf](https://www.caf.fr/web/WebCnaf.nsf/090ba6646193ccc8c125684f005898f3/45da835c68b398efc12573100026e6e1/$FILE/RP62-FAballea.pdf)> (visite du site en avril 2011)

TROTTIER, Claude. « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », Lien social et politique, n°43, 2000, p.93-101. Site d'érudit. Document PDF. <<http://id.erudit.org/iderudit/005242ar>> (visite du site en mars 2011).

Articles

CARITAS (mai 2004). Risque de pauvreté n°1 : une mauvaise formation ! Communiqué de presse Lucerne.

Emploi et fonds social européen (1999). La stratégie européenne de l'emploi, relever les défis de l'intégration des jeunes dans le marché du travail, du chômage de longue durée et de l'égalité des chances. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes

FORGEOT Gérard, GAUTIE Jérôme. Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. In: Economie et statistique, N°304-305, Avril 1997. pp. 53-74.

GALLEY & MEYER. Transition de la formation initiale à la vie active. Rapport de l'OCDE. Berne : CDIP, OFS, OFFT. 1999

Initiative des villes sur l'aide sociale, indicateurs sociaux : comparaison entre ville, 2004

Les Guichets régionaux de la transition 1. Une nouvelle structure en faveur de l'orientation et de l'appui à la formation. Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP), février 2010

OFS, TREE (2003). Parcours vers les formations postobligatoires, les deux premières années après l'école obligatoire. Résultats intermédiaires de l'étude longitudinale TREE. Neuchâtel. OFS

PERRIARD Valérie. Transition de l'école obligatoire vers la formation professionnelle : les facteurs explicatifs des difficultés actuelles, Analyse de littérature, mars 2005

PRAIRAT Eirick. Penser la sanction. In: Revue française de pédagogie. Volume 127 N°1, 1999. pp. 107-117.

ROUX Marie-Agnès, Promouvoir la place de l'utilisateur, d'une vision mécaniste des professions du social vers un accompagnement moderniste et politique du citoyen, Les Cahiers de l'Actif - N°318/319, 2002.

VALLI, Marcello. MARTIN, Hélène. HERTZ, Ellen. Le « feeling » des agents de l'Etat providence. *Analyse des logiques sous-jacentes aux régimes de l'assurance chômage et de l'aide sociale*. Presses universitaires de France, Ethnologie française, 2002, Tome XXXVII, p. 221 à 235.

Documents du semestre de motivation MObilet'

Rapport d'activité 2008-2009 de l'association MObilet'.

Conditions de participation, document numéro 107 du système qualité du semestre de motivation MObilet', version du 10.09.2008.

Critères d'admission, document numéro 052 du système qualité de l'association MObilet', version du 7.10.2010.

9. Liste des abréviations utilisées

AI	Assurance invalidité
AIT	Allocation d'initiation au travail
AFO	Allocation de formation
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
APO	Atelier pratique d'observation (mesure de l'association MObilet')

BIP	Bâtir son intégration professionnelle (mesure de l'association MObilet')
CDIP	Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacités
COFoP	Centre d'orientation et de formation professionnelle
CSP	Centre social protestant
CVAJ	Centre vaudois d'aide à la jeunesse
DEC	Département de l'économie
DFJC	Département formation jeunesse et culture
DSAS	Département santé et action sociale
EE	Entreprise d'entraînement
ETS	Emploi temporaire subventionné
ESTS	Ecole supérieure de travail social
HES	Haute école spécialisée
IPA	Indications de la personne assurée
IFSW	Fédération internationale des travailleurs sociaux
LACI	Loi fédérale sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité
MMT	Mesures du marché du travail
MIP	Mesures cantonales d'insertion professionnelle
OCOSP	Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OPTI	Organisme pour le perfectionnement scolaire, la transition et l'insertion
ORP	Offices régionaux de placement
RI	Revenu d'insertion
SDE	Service de l'emploi
SeCo	Secrétariat d'Etat à l'économie
SeMo	Semestre de motivation
SPAS	Service de prévoyance et d'aide sociales
SPJ	Service de protection de la jeunesse
T1	Transition 1
TRE	Techniques de recherche d'emploi
VSB	Voie secondaire baccalauréat
BSG	Voie secondaire générale
VSO	Voie secondaire à option

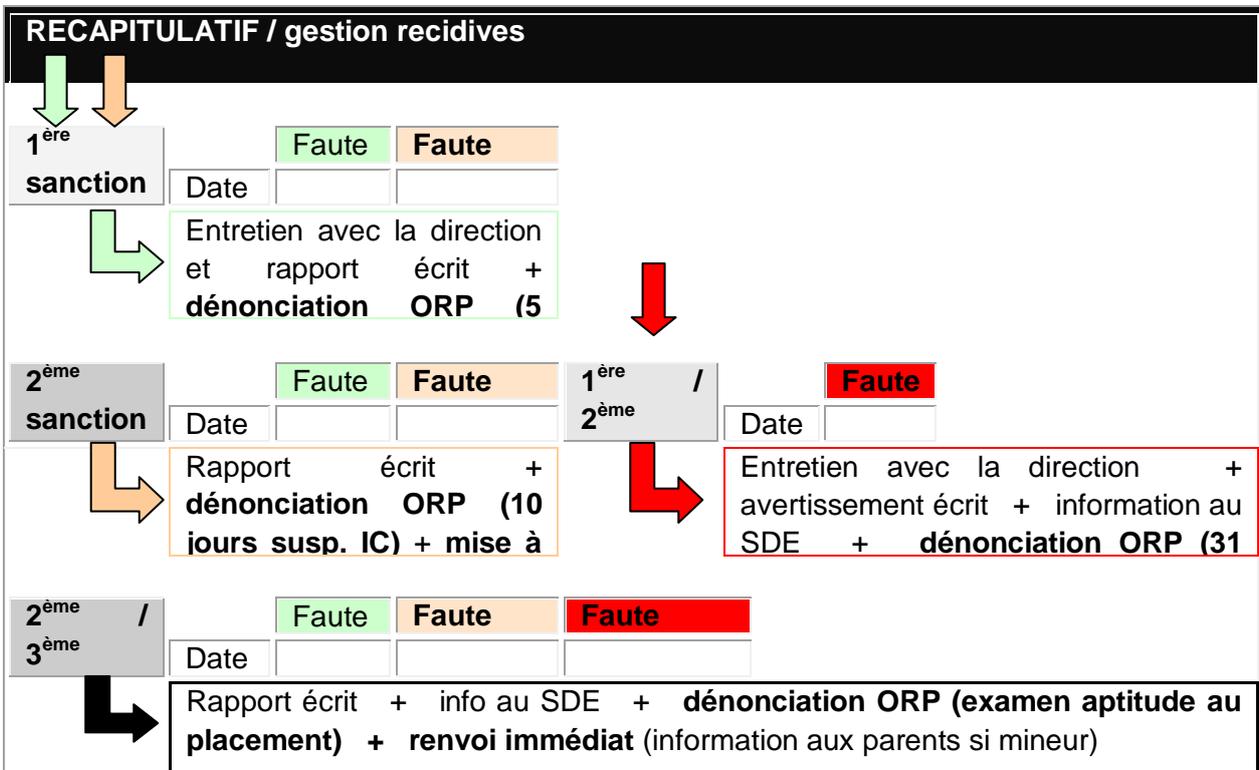
10. Annexes

A. Procédure de sanction : Respect des conditions de participation

B. Grille d'entretien semi-directif

Fautes graves				
Légende		⑦ Mise en danger de soi ou autrui	⑧ Vol, trafic, racket, violence	
Date	Faute	Nature de la faute	Explications du participant	Appréciation
	⑦ ⑧			● ●
	⑦ ⑧			● ●
	⑦ ⑧			● ●
	⑦ ⑧			● ●
	⑦ ⑧			● ●

<p>1^{er} ● = entretien direction + rapport écrit + dénonciation ORP (31 jours susp. IC) + mise à pied 1-5 jours Possibilités : dénonciation pénale & facturation dommage subi</p>	<p>=> 1^{er} fax de signalement à l'ORP</p>	<p>Date A reporter ss récapitulatif ci-dessous</p>
<p>2^{ème} ● = rapport écrit + info au SDE + dénonciation ORP (examen aptitude au placement) + renvoi immédiat ! Possibilités : dénonciation pénale & facturation dommage subi</p>	<p>=> 2^{ème} fax de signalement à l'ORP</p>	<p>Date A reporter ss récapitulatif ci-dessous3</p>



Annexe B

Grille d'entretien semi-directif

Je termine mes études de travailleur social (spécialisation service social) à la HES-SO Valais de Sierre. Dans le cadre de mon travail de diplôme, j'effectue une recherche sur le positionnement des professionnels des Semestres de Motivation vaudois face à l'exclusion des jeunes de leur mesure. C'est pourquoi, je vous sou mets les questions suivantes.

Tout ce qui va ressortir de cet entretien sera traité de manière confidentielle. Cela signifie qu'aucun élément ne sortira de cette pièce. De plus, à la fin de mon travail, toutes les données seront détruites.

H1. Les exigences du semestre de motivation sont en décalage avec le profil des jeunes. Le travail que l'on demande au SeMo ne correspond pas aux jeunes accueillis.

1. Pouvez-vous me présenter brièvement la mesure SeMo

- Ses caractéristiques ?
- Durée ?
- Six mois suffisent-ils à placer un participant ?
- Six mois suffisent-ils pour que le jeune progresse suffisamment et soit prêt à entrer en apprentissage ?
- Quel est le pourcentage de jeunes qui doivent prolonger leur mesure ?
- prestations ?
- Exigences ?
- Objectifs visés ?
- Public cible ?
- Par quel biais les jeunes arrivent au SeMo ?

2. Quelles conditions un jeune doit remplir pour répondre aux critères du semestre de motivation ?

- Y a-t-il un tri des participants qui se fait au départ, par un entretien d'admission ou une période d'essai ?
- Si c'est le cas, comment vous procédez ?
- Quel est le statut de ces jeunes ?

3. Comment évaluez-vous le mandat que vous avez avec le profil des jeunes que vous accueillez ?

- Qu'est ce qui fonctionne bien ?
- Quels sont les moyens que vous avez à disposition ?
- Quels sont les difficultés que vous rencontrez ?
- Quels sont les résultats que vous obtenez ?
- Arrivent-ils facilement à prendre le rythme du SeMo ?

H2. Les professionnels des SeMo doivent gérer des tensions entre les exigences SeMo et les profils des jeunes et sont de ce fait, amenés à jouer avec ces enjeux contradictoires.

1. Comment procédez-vous dans la gestion des références et de vos dossiers ?

- Comment vous organisez-vous ? Y a-t-il une façon de classer les dossiers ?
- Sur quels critères définissez-vous votre prise en charge ?
- Fixer-vous un ordre de priorité par rapport aux situations des jeunes ?
- Si oui, comment faites vous pour fixer vos priorités ?
- Accordez-vous un temps égal à toutes vos références ?

2. Que faites-vous lorsque-vous êtes face à un jeune qui n'arrive pas à suivre les exigences du SeMo ?

- Quel est la démarche du SeMo lorsque de telles situations se produisent ?
- Comment réagissez-vous quand un jeune ne montre pas de motivation et ne fais pas de réels efforts ?
- Vous est-il déjà arrivé de garder un jeune au SeMo malgré le fait qu'il ne corresponde pas aux critères de la LACI ?

Si oui, comment vous êtes vous positionner face à ce choix ?

Si non, pourquoi ?

Si oui, avez-vous mis au courant le conseiller ORP de la situation? Si oui, le conseiller ORP vous a-t-il soutenu dans votre choix ?

- Comment vous sentez vous quand vous sanctionnez un jeune ?
- Comment vous sentez vous quand vous excluez un participants de la mesure ?

3. Etes-vous contrôlés par le service de l'emploi, la caisse de chômage et les ORP sur les sanctions que vous donnez aux participants ?

- Si oui, sentez-vous une pression de leur part ?
- Comment vivez-vous ce contrôle ?
- Lorsque vous avez à gérer des profils qui ne rentrent pas dans le cadre, à qui devez-vous en référer ?

4. Dans les cas de figure dont nous avons parlez précédemment, quelle est la marge de manœuvre que vous avez ?

-A qui devez-vous vous référer par rapport à vos décisions ? Quelle est votre degré d'autonomie ? Etes-vous contrôlé par rapport à la gestion de vos dossiers ? Vous arrive-t-il quelques fois, pour éviter des problèmes aux jeunes, de nuancer vos propos, de cacher certaines choses au réseau, à ceux qui vous mandatent.

- Comment vous sentez-vous dans cette collaboration.

Vous donnez-vous une marge de manœuvre ? Est-elle approuvée par les collègues et la hiérarchie ?

Comment votre avis est pris en considération ?

5. Avez-vous des propositions pour améliorer la situation ?

H3. On peut également penser que les sanctions juridiques qu'appliquent les professionnels des SeMo, laissent place à une grande interprétation, avec le risque de favoriser les jeunes qui sont vus comme les plus méritants, les plus conformes.

1. Pouvez-vous me définir ce qu'est une sanction juridique et quelle est sa fonction ?

- Quelles sont les conséquences d'une sanction juridique ?
- Après combien de sanctions y a-t-il exclusion ?
- Quels sont les types de sanction ? Quels sont les objectifs visés lorsqu'il y a sanction ?
- Quelles sont les conséquences d'une exclusion ?
- Est-ce que tous les référents appliquent les sanctions de la même manière ? Pourquoi ?
- Est-ce qu'il y a une marge d'interprétation sur la gravité de la sanction ?
- Voyez-vous une efficacité ?

2. Quelle est la procédure de sanction ?

- Qui décide de donner une sanction et comment est prise la décision de la donner ?
- Quelles sont les démarches administratives et qui est informé de la situation.
- Quelle est votre responsabilité ? Qu'attend-on de vous ? Que vous est-il demandé ?
- Quels sont les profils avec qui cela fonctionne ?
- Lorsque que vous mettez une première sanction, est-ce dans le but d'entamer une procédure d'exclusion à plus ou moins long terme ?

3. Dans quelle mesure estimez-vous que ces sanctions sont efficaces et pertinentes ?

- Est-ce qu'elles permettent aux jeunes de s'adapter ?
- Avec quels profils cela fonctionne ?
- Ya-t-il des répercussions sur la relation référent-référé ?
- Est ce que ça a des incidences sur votre manière de fonctionner ?

4. Quels sont les moyens à disposition, à part les sanctions juridiques, quand un participant « dysfonctionne » ? Quelles sont les alternatives à la sanction ?

- Quand utilisez-vous ces moyens ?
- Comment est-ce vu par vos collègues ?
- Est-ce que vous vivez bien avec ça ? Quel sens cela a ?

5. Etes vous au clair et en accord avec ce système de sanction ?

- Que faudrait-il améliorer ?
- Qu'est ce qui fonctionne bien dans ce système ?

6. On arrive au terme de l'entretien. Souhaitez-vous rajouter quelque chose, revenir sur des points discutés plus haut ?

Données personnelles

Pouvez-vous vous présenter brièvement ?

- Âge ?
- Sexe ?
- Formation ? Fonction ?/ Depuis quand ?

Merci pour votre collaboration !