

Les Sentiers de l'Etape

Projet Pédagogique

*Rue Emmanuel Mertens, 44
1150 Woluwé-Saint-Pierre*

Sommaire

L'évolution de l'Etape et de la Randonnée vers un nouveau projet

Présentation du nouveau projet

I. Population visée

II. Objectifs

- *Se soustraire à la crise*
- *S'engager dans un travail de remise en question et de médiations avec les siens*
- *S'engager dans un processus de changement*

III. Moyens

- *Préalable*
- *Le travail individuel*
- *Le travail familial*
- *La vie au quotidien*
- *Le travail en équipe*
- *Le travail sous mandat*

IV. Procédure d'admission

- *Contacts*
- *Principes importants*
- *Entretiens*
- *Réponse*

L'évolution de l'Etape et de la Randonnée vers un nouveau projet.

A l'origine, nos deux projets, quoique fort semblables au niveau des outils, se différenciaient par leur rythme et leur durée.

L'Etape est née de notre conviction qu'une situation de crise est un moment particulier où il est bon de « battre le fer tant qu'il est chaud » et **la Randonnée** de l'acceptation que le temps est aussi un allié qu'on ne peut ignorer...

Craignant que s'installer dans la durée ne devienne un projet en soi, nous avons parfois cru que ces deux projets pouvaient nuire l'un à l'autre... et avons alors verrouillé le passage de **l'Etape** vers **la Randonnée**.

Mais en même temps, nous avons constaté maintes fois que le travail mené de façon intensive pouvait porter ses fruits sans toutefois apporter de solution d'avenir satisfaisante ou nécessitait par la suite une réponse qui devait, elle, s'inscrire dans le temps.

Inversement, des situations que nous pensions devoir préserver d'un travail intensif se sont enlisées...

Ces observations parmi d'autres, alliées à des difficultés pratiques (2 équipes différentes mais de larges tranches horaires où les deux groupes sont confondus) et aux réalités inhérentes aux normes des nouveaux agréments, nous amènent aujourd'hui à proposer 1 seul projet où des rythmes de travail différents peuvent se succéder selon le schéma suivant :

*** Travail familial intensif.**

Le jeune est accueilli pour une période de deux mois avec un travail familial sous forme d'entretiens hebdomadaires. L'objectif de cette première période de placement est d'engager le jeune et sa famille dans un travail de médiation qui, s'il ne peut à coup sûr suffire à dépasser les difficultés qu'ils traversent, devrait au moins leur permettre de se dégager du climat conflictuel qu'ils vivent avant de devoir prendre une quelconque décision engageant le futur de chacun.

*** Projet personnalisé.**

Si les conclusions de ce travail de médiation suscitent une nouvelle demande d'aide, l'hébergement peut alors se poursuivre à moyen terme. A l'issue de ce travail de médiation se pose la question de « l'après » et nous pouvons alors devenir partenaires d'un nouveau projet : retour en famille total ou progressif avec ou sans suivi en code « M », séjour à moyen terme avec projet pédagogique individuel, relais vers un autre service d'aide, résidentiel ou non, voire même suivi en appartement supervisé si pour une raison ou une autre, un passage vers un service spécialisé ne pouvait se faire. Les modalités de ce travail sont fixées avec la famille et le service mandant.

Vous trouverez ci-après ce qui se veut texte fondateur. Ce qui se construira à partir de ce gros-œuvre dépend de l'alchimie humaine que composera l'ensemble des travailleurs qui feront leur ce projet à force de tâtonnements répétés, de prises de risques évaluées et d'idées nouvelles en chantier.

Présentation du nouveau projet

I. Population visée

L'Etape accueille un jeune, fille ou garçon, âgé de 12 à 18 ans vivant avec sa famille une situation de « crise » les entraînant l'un et l'autre dans une escalade risquant de se terminer par une rupture. Nous y travaillons avec toutes les personnes impliquées dans le conflit, sur base de leur désir de changement.

Le critère principal d'admission est l'accrochage de la famille à l'accompagnement proposé. Le symptôme que présente le jeune est donc rarement critère de refus (à l'exception de problématiques psychiatriques ou toxicomaniaques lourdes qui nécessitent un accompagnement spécifique). Un jeune en décrochage scolaire peut donc être accepté à l'Etape.

Le groupe compte maximum 15 jeunes.

II. Objectifs

- ***Se soustraire à la crise***

Il s'agit là du bénéfice le plus immédiat de l'éloignement du jeune.

Il soustrait chacun à la tension liée au conflit vécu au quotidien. Il permet de souffler et de prendre le recul préalable au dépassement de la crise.

Toutefois, le placement est un moyen dont nous ne voulons sous-estimer les effets secondaires. Aussi, quand une situation difficile amène le jeune et sa famille à demander l'aide d'un service d'hébergement, notre souci est de pouvoir répondre à leur besoin de se séparer, tout en leur garantissant qu'il ne s'agit que d'une réponse parmi d'autres dont le bien fondé sera évalué à court terme.

- ***S'engager dans un travail de remise en question et de médiation avec les siens***

Très souvent, le jeune et sa famille posent dès l'admission des questions quant à l'aboutissement du travail proposé. Ce nouveau projet, de par les deux temps qu'il propose, permet de postposer cette question légitime et d'assurer qu'elle pourra être traitée par la suite.

En effet, pour permettre aux uns comme aux autres de s'engager dans un véritable travail de médiation, il nous faut pouvoir offrir une véritable parenthèse. Celle-ci n'est possible que si elle offre simultanément la possibilité de différer toute décision pour le futur.

Cette possibilité prend forme d'engagement pour les protagonistes qui doivent accepter de concentrer leur énergie **dans un espace de rencontres hebdomadaires** mené par un psychologue et soutenu par un éducateur référent.

Le terme de **2 mois** est fixé pour cette première étape de travail.

- ***S'engager dans un processus de changement***

A l'issue du travail de médiation, un nouveau projet peut se construire en collaboration étroite avec le jeune, sa famille, le service mandant et l'institution. Les objectifs en sont, par conséquent, multiples et variables mais doivent contribuer à soutenir les uns et les autres dans la concrétisation de la demande d'aide nouvellement formulée.

III. Moyens

- ***Préalable***

Nous sommes clairement empreints de théories systémiques et des courants de pédagogie institutionnelle mais nous refusons de nous enfermer dans quelque modèle exclusif.

Davantage que par l'adhésion à l'un ou l'autre courant théorique, notre méthodologie est sous-tendue par la capacité de l'ensemble des intervenants à mettre en œuvre leur considération pour le jeune et sa famille.

Ce n'est que sur base de cette considération que les uns et les autres pourront se laisser aller au travail sur soi et avec les siens vers lequel converge l'ensemble de nos interventions.

Nous nous attelons à ce que ce sentiment d'être accepté tel que l'on est, puisse être ressenti dès la première rencontre et ne soit ensuite jamais démenti.

Pour y parvenir, notre outil privilégié est la transparence et notre méthode un devoir d'interpellation permanente en équipe sur base de croyances communément admises :

Face à un jeune et sa famille :

- * *Nous partons de l'idée que chacun a eu ses raisons d'en arriver là où il est.*
- * *Nous considérons les actes posés comme étant le reflet de la seule chose qu'ils ont trouvé à faire dans une situation donnée.*
- * *Ce qui nous guide est notre « confiance inconditionnelle dans l'humanité positive de chacun » (ROGERS), autrement dit notre conviction que leur désir profond est celui de réussir leur vie.*

- ***Le travail individuel***

Le travail individuel prend une place essentielle dans nos interventions.

Pour plus de clarté, nous distinguons 2 types d'interpellations du jeune par son éducateur, celles se référant à son vécu en hébergement et celles liées au travail familial.

Au quotidien néanmoins, ces deux volets deviennent rapidement intrinsèquement liés, l'un faisant continuellement écho à l'autre et vice-versa.

* **Le travail individuel lié à l'hébergement.**

Un jeune nouvellement arrivé se trouve transplanté dans un milieu inconnu et même si souvent sa rapidité d'intégration a tendance à nous le faire oublier, il va utiliser l'essentiel de son énergie pour jauger l'équipe éducative, faire sa place parmi les autres jeunes, découvrir si ce n'est intégrer un fonctionnement et ses règles...

Si le soutenir dans cette expérience est l'affaire de tous, l'éducateur référent veille tout particulièrement à ce que le jeune dont il s'occupe, apprenne à mettre en mots tout ce travail d'adaptation, à le confronter aux observations du personnel éducatif et à le mettre en lien avec son projet particulier.

Le chef éducateur soutient l'éducateur dans ce travail soit en préparant ces entretiens avec lui, soit en y participant.

Le contenu de ces entretiens et la meilleure compréhension du jeune qui en ressort sont ensuite discutés en équipe pour orienter le choix des futures options éducatives.

Le psychologue prend aussi sa place dans le travail individuel en offrant au jeune la possibilité d'entretiens davantage axés sur une écoute inconditionnelle que sur la confrontation issue d'un vécu partagé.

Si nécessaire, nous encourageons le commencement d'une thérapie à l'extérieur.

* **Le travail individuel lié au travail familial.**

La participation du jeune aux entretiens avec sa famille ne s'envisage que soutenu par un travail de préparation avant, d'évaluation après.

Ici encore, il s'agit du travail de l'éducateur référent, soutenu cette fois par le psychologue.

Chaque rencontre avec la famille (cfr. travail familial) est préalablement parlée avec l'éducateur qui amène le jeune à réfléchir à ce qu'il souhaite y dire, à comment le dire. Il l'aide à quitter le domaine souvent inépuisable des récriminations pour en arriver à parler davantage de son ressenti.

Pendant la médiation, l'éducateur se tient à ses côtés, l'encourage, le pousse, le freine ou le modère selon le cas. Car soutenir le jeune, ce n'est pas prendre inconditionnellement son parti. Il s'agit bien de l'accompagner dans un travail de médiation avec les siens et c'est dans ce cadre que l'éducateur s'aventure avec lui.

Vient ensuite le temps d'après la médiation où les points essentiels de celle-ci sont revus avec le jeune.

Pris par ses émotions ou concentré sur son propre discours, le jeune n'a pas toujours pu accéder aux dires de sa famille. L'éducateur le confronte alors à ce qu'il a lui-même entendu, perçu. C'est un travail délicat. Le jeune peut chercher l'alliance (« Non mais tu as entendu, tu as vu comme ils sont ? »). Il s'agit alors de rejoindre sa colère, son désarroi, sa déception mais sans pour autant rejoindre son camp. Exercice d'équilibre car si l'empathie n'est pas suffisante, le jeune, à défaut d'avoir réussi à rallier l'éducateur à sa cause, aura tôt fait de le ranger dans le camp de ses parents (« De toute façon, vous les adultes, vous faites toujours ensemble ! »)

- **Le travail familial**

Ce qui suit est révélateur de l'esprit dans lequel nous concevons le travail avec les familles. Cette conception s'applique donc tant à la période de médiation intensive qu'au nouveau projet qui pourrait être élaboré pour la suite.

Les entretiens familiaux se déroulent avec le psychologue et l'éducateur référent du jeune. Le psychologue mène l'entretien et veille à garantir à chacun qu'il sera écouté et respecté. L'éducateur référent soutient le jeune dans l'expression de ses émotions, de son vécu, de ses demandes (cfr.travail individuel).

Au travers de ces entretiens, la question centrale est celle du lien qui unit le jeune à sa famille. Qu'est ce qui dans leur histoire familiale et relationnelle a mis à mal ce lien à un moment donné ? Sur quels liens également s'appuyer pour traverser les difficultés et reconstruire une relation basée sur la confiance et l'estime ? Ces questions sont abordées tant au travers du vécu du quotidien lors des retours en famille que de l'histoire familiale et transgénérationnelle (génogramme, ...). Le travail de médiation se base sur la mobilisation des ressources de la famille.

La crise que traverse la famille est un moment de déséquilibre dans lequel la famille ne trouve pas d'alternatives satisfaisantes à son fonctionnement actuel. Les finalités individuelles ne rencontrent plus les finalités familiales (et vice versa). Il s'agit de profiter de ce moment déstabilisant pour amorcer un changement qui se fera en fonction des enjeux de départ. Les entretiens peuvent au fil du temps s'étendre à d'autres membres de la famille (fratrie, famille élargie,...).

Ce travail de médiation nécessite une position de « neutralité » ou plutôt la possibilité d'être suffisamment en alliance¹ avec les différents membres de la famille, pour que chacun se sente soutenu pour se confier, se risquer à se dire (partialité multidirectionnelle). La médiation permet également que, ce que les différents membres de la famille expriment puisse être entendu par chacun, reformulé, recadré. Le rôle du psychologue est en effet de renvoyer à la famille une autre vision de sa réalité. Sous forme de métacommunications, de recadrages, ce partage d'impressions peut offrir à la famille d'autres représentations de ce qu'elle vit.

Le travail familial se fait également au travers des contacts avec la famille pour des aspects plus pratiques ou suite à des retours en week-end. Ces retours en week-ends sont fortement encouragés même lorsqu'ils sont difficiles. Ils apportent leur lot d'expériences et de vécus et alimentent ainsi le travail.

De plus, par rapport à la scolarité, aux vacances, ... une relation de partenariat s'établit entre l'équipe et la famille. Nous nous associons aux parents et souhaitons ne pas prendre une position de substitution.

¹ Alliance selon Boszormenyi-Nagy.

- **La vie au quotidien**

Pour ne pas entraver le travail sur soi que nous voulons susciter, nous veillons à maintenir un cadre suffisamment souple et permettant l'interpellation.

Les règles, quoique établies, invitent à la négociation, soit individuelle, soit en groupe (réunions des jeunes).

Ainsi, le règlement se définit comme une façon de répondre à ces 3 objectifs :

- * *Chacun (hébergé, famille et travailleur) a le droit d'être respecté et le devoir de respecter autrui.*
- * *Chacun doit voir évoluer le projet qui l'a conduit aux Sentiers.*
- * *Chacun est unique et peut donc, après négociation et dans le respect des deux points précités, bénéficier de l'adaptation (ponctuelle ou non) d'une règle établie.*

Notre fonctionnement se veut structurant par la confrontation qu'il suscite et les échanges qui en découlent et s'organisent suivant le schéma suivant :

Confrontation – Négociation – Evaluation.

Il va de soi que le règlement s'inscrit dans un cadre plus large de « Lois » qui sont de l'ordre du « non négociable ». De même, nous tenons à préciser que certaines décisions sont et doivent rester du ressort de l'adulte. Il nous paraît primordial de ne pas nous défaire de cette tâche, l'adolescent ayant besoin aussi de pouvoir se confronter à un adulte qui prend position.

Dans le même souci de responsabilisation, notre quotidien se veut le plus réaliste possible. Nous souhaitons impliquer les jeunes au maximum dans le fonctionnement de la maison : les courses, la préparation des repas, l'entretien des locaux, ... Bien davantage qu'une préparation pratique à l'autonomie, organiser ce « vivre ensemble » nous permet de travailler de façon très concrète la dynamique de groupe. Les temps de loisirs sont eux partagés en temps individuels, ceci pour maintenir ou créer un réseau de relations hors institution, et en temps de groupe, où les activités hebdomadaires sont autant d'outils au service de la relation, de la connaissance de soi et des autres.

- **Le travail d'équipe**

- * **Composition et rôle de chacun**

L'équipe se compose de 8 éducateurs, 2 mi-temps psychologues et 1 coordinateur.

Au niveau de la fonction de psychologue, le choix de deux mi-temps permet une intervision et une continuité sous forme de relais (e.a. en périodes de vacances).

Le psychologue est présent à tous les entretiens d'admission qu'il mène conjointement avec les autres membres de l'équipe (cfr. procédure d'admission). Il a la responsabilité du travail familial, de la rédaction des rapports et des contacts avec les instances de placement.

Nous avons déjà longuement abordé le rôle des **éducateurs** en ce qui concerne le suivi des jeunes dont ils sont référents.

Ce travail de référence commence dès le second entretien d'admission et se poursuit ensuite par sa participation à tous les entretiens familiaux (sauf ceux où pour une raison bien précise et expliquée à chacun, le jeune n'est également pas convié) et rencontres chez le mandant.

Il est également responsable de l'accompagnement du jeune dans sa scolarité (ou dans son décrochage), son suivi médical ou thérapeutique (en collaboration avec le psychologue) et toute autre démarche extérieure nécessaire à l'évolution de son projet.

Mais l'éducateur est aussi et avant tout responsable de faire, du quotidien qu'il partage avec les jeunes un outil à multiples usages alliant le cadre, le groupe et tous les médias permettant à la relation d'avoir des effets éducatifs voire thérapeutiques.

La brièveté du séjour du jeune nécessite de ne pas différer les différentes interventions. Mais les prestations des éducateurs incluant des nuits et des week-ends, ils ne peuvent bien-sûr être présents chaque jour. Des relais sont donc nécessaires et il appartient au **coordinateur** d'assurer le bon fonctionnement de ceux-ci.

Le travail à « L'Etape » est peu cloisonné en ce sens que les terrains d'action des différents intervenants se chevauchent volontairement. Il appartient également au coordinateur de garantir la cohérence de ces différentes interventions.

En temps que « chef d'équipe », il supervise le travail de chacun et d'une façon plus globale, veille à inclure chacun dans la mise en œuvre du présent projet pédagogique.

Rappelons que le **directeur** participe au second entretien d'admission et à toutes les réunions d'équipe. Pour la suite, il intervient en fonction de la situation de chaque jeune comme garant du cadre de vie et de travail.

Notons encore l'aide précieuse du secrétariat de l'asbl en ce qui concerne la gestion administrative de chaque jeune hébergé.

Enfin, il nous paraît important de parler également ici de l'équipe des ouvriers qui travaillent aux Sentiers. En effet, ils jouent un rôle important dans la maison. Présents au quotidien, ils sont souvent en relation soutenue avec l'un ou l'autre jeune qui trouve en eux oreille attentive et « conseils » d'adultes parfois tellement plus acceptables car donnés en dehors du cadre officiellement « éducatif ».

* **Réunions**

La mise en commun des observations met en évidence les différentes facettes que nous donne à voir le jeune (selon la personne mais aussi selon sa fonction) et nous permet d'émettre des hypothèses débouchant sur des pistes de travail. Des réunions de synthèse sont prévues de manière ponctuelle.

Les réunions comprennent aussi un temps d'intervention où chacun est invité à parler de lui dans son travail et où l'interpellation des collègues sur le choix de l'une ou l'autre attitude éducative est encouragée dans le respect des différences de chacun et sur base du présent projet pédagogique.

De façon ponctuelle, d'autres réunions permettent de faire le point sur les aspects plus fonctionnels ou sur des thèmes choisis en équipe. Le personnel ouvrier et/ou administratif peut également être amené à y participer.

Un budget annuel est alloué à l'équipe qui décide de l'utiliser pour des formations ou pour une supervision.

• **Le travail sous mandat**

Notre travail n'est possible qu'à partir du mandat qui nous est donné par les Services de l'Aide à la Jeunesse, les Services de Protection Judiciaire ou les Tribunaux de la Jeunesse.

Ainsi, les rencontres au moment de l'admission et lors de l'évaluation nous semblent importantes. Les objectifs de départ peuvent ainsi clairement être explicités. Nous pourrions dans la suite nous appuyer sur ce qui s'est dit à cette entrevue. Les moments d'évaluation permettent de ponctuer le travail, de se resituer par rapport aux objectifs et de se réorienter pour la suite. C'est aussi un repère temporel qui donne un rythme au travail, avec un début et une fin.

Ce mandat fait donc vraiment partie de nos outils. Dans le travail d'interpellation du jeune ou de médiation avec la famille, se référer au mandat permet parfois de recadrer le travail, de repartir des enjeux du début. Il nous paraît en effet essentiel de nous situer dans le contexte global de notre intervention. Nier la relation qui nous unit, tant la famille que l'institution, au mandant, revient à nier ce qui est à l'origine de notre rencontre.

Enfin, nous rédigeons un rapport à l'attention des mandants au terme des deux premiers mois. Si un nouveau projet est élaboré, la fréquence des rapports sera fonction de celui-ci, sans toutefois dépasser l'intervalle de deux mois.

Ce rapport est préparé en équipe. Nous tentons de rendre compte des multiples facettes de la situation du jeune tout en les liant les unes aux autres.

En dehors de l'utilité pour le mandant, nous utilisons ce rapport dans le travail avec le jeune et la famille. Nous veillons à le lire à la famille toujours dans le même esprit de transparence. Il nous paraît en effet important que la famille sache ce que nous transmettons ou non au mandant. De plus, cette lecture est aussi l'occasion pour la famille de se réapproprier ce qui est dit à son sujet. Elle peut réagir à ce qui est dit à son propos. Le rapport peut aussi avoir un effet de recadrage en racontant une autre histoire à la famille que celle qu'elle connaît si bien.

IV. Procédure d'admission

- **Contacts**

Les contacts sont pris avec le coordinateur. Celui-ci s'assure que le demandeur a connaissance de notre projet de médiation à court terme. Un entretien est fixé au jeune et à sa famille endéans la semaine. Par famille, nous entendons les proches avec lesquels le jeune vit des difficultés. Il peut s'agir de ses grands-parents, sa famille d'accueil,... Nous pouvons aussi élargir le travail de médiation à n'importe quel acteur (autre institution,...).

Les procédures ne sont entamées que s'il y a des perspectives de place à court terme.

- **Principes importants**

La présence simultanée du jeune et de sa famille est requise. Ceci permet d'amorcer le travail dès l'admission. Rencontrer une des parties sans l'autre compromet notre place de médiateur. De plus, les entretiens d'admission engagent déjà la famille dans un processus d'écoute mutuelle, d'expression du vécu, de remise en question. Les principes de base des entretiens ultérieurs sont en quelque sorte expérimentés. La mobilisation de la famille commence ainsi dès le premier entretien. Très souvent, les grandes lignes de la suite du travail sont déjà dessinées en fonction des enjeux qui sont pointés à l'admission.

Cette pratique permet aussi de donner des garanties au niveau de la confiance (des choses n'ont pas été dites sans que l'autre ne les ait entendues) et de la transparence. Dans le même sens, nous ne souhaitons pas recevoir trop d'informations de la part du mandant, sur l'ensemble de l'histoire familiale, sur tous les événements qui se sont succédés. Nous pensons que ce qui va se passer entre la famille et nous est une nouvelle histoire. L'essentiel de notre travail se base sur la relation qui va pouvoir s'amorcer entre la famille et nous. Ainsi, nous pensons que le choix de ce qui est important à nous transmettre appartient au mandant et à la famille. Si le mandant le juge utile, il peut accompagner la famille. Nous expliquons les raisons de ce choix aussi aux familles qui s'étonnent parfois que nous ne savons pas tout de leur histoire.

- **Entretiens**

Le **coordinateur** et le **psychologue** reçoivent la famille pour le premier entretien. Le coordinateur partage d'abord les quelques informations qui lui ont été transmises par le mandant (ou appelant). Ce préalable permet d'instaurer les conditions pour un travail dans la transparence.

La famille explique ensuite ce qui l'amène à nous rencontrer, ce qui fait crise à ce moment-là, ce qui fait qu'un éloignement est envisagé. Nous veillons aussi à questionner les attentes et les demandes qui entourent l'admission. Qu'est-ce que la famille a compris de notre travail, de ce que demande le mandant, des propositions alternatives ?

Ce temps de clarification permet de nommer les demandes implicites, les attentes irréalistes et peut-être d'anticiper les déceptions ultérieures.

Nous présentons ensuite à la famille notre projet. Nous partageons avec elle, tant ce que nous pouvons apporter que nos doutes. Le projet que nous proposons n'est pas forcément la réponse la plus appropriée aux difficultés rencontrées, n'offre pas nécessairement des garanties de résultats (Qu'est ce qui va faire que cela va marcher ?). Nous mettons en avant les risques que comporte cette solution. La distance qu'introduit un hébergement chez nous, n'est porteuse de fruits qu'en fonction de ce qu'il en est fait. La proposition de placement comme LA solution est ainsi quelque peu démystifiée.

Nous réfléchissons avec la famille aux enjeux d'un accueil chez nous et aux alternatives qui se présentent à eux (Qu'est ce qui risque de se passer si le jeune refuse de venir chez nous ?). S'ébauchent alors progressivement des objectifs de travail. Comme expliqué plus haut, ce travail préliminaire fait déjà partie intégrante de ce qui pourra être fait par la suite.

En fin d'entretien, nous remettons au jeune et à sa famille un règlement. Nous leur proposons d'en prendre connaissance, de réfléchir à l'échange que nous avons eu et de nous rappeler s'ils sont d'accord de s'engager dans ce processus.

Un deuxième entretien est alors fixé avec le **directeur**, le **psychologue**, et **l'éducateur référent** potentiel. Les différentes associations des membres de l'équipe participent au travail pluridisciplinaire et à la complémentarité des rôles de chacun. Le psychologue transmet à ses collègues ce qu'il a retenu de l'entretien précédent, toujours dans un esprit de transparence. Ceci permet également à la famille de réagir, de réajuster et donc à l'équipe de compléter sa compréhension de ce qui se joue.

Ce deuxième entretien a pour objectif de voir comment la famille se positionne par rapport au projet et de s'assurer que chacun est prêt à s'engager dans le travail que nous proposons. Il permet aussi de préciser certains aspects ou de répondre aux questions de la famille.

En fin d'entretien, si la famille et l'équipe sont d'accord, un entretien est demandé chez le mandant afin d'officialiser les objectifs du travail. Le jeune ne rentre qu'après la rencontre au Service d'Aide à la Jeunesse ou au Tribunal.

- **Réponse**

La réponse est souvent donnée à la famille au terme du second entretien, à moins qu'un point précis ne doive être rediscuté en équipe. En cas de refus, tant la famille que le mandant sont informés des raisons de ce refus. Toutefois, ces cas se présentent rarement. Généralement, au travers du processus d'admission, la famille prend elle-même conscience que notre projet n'est pas indiqué ou ne rencontre pas ses attentes.