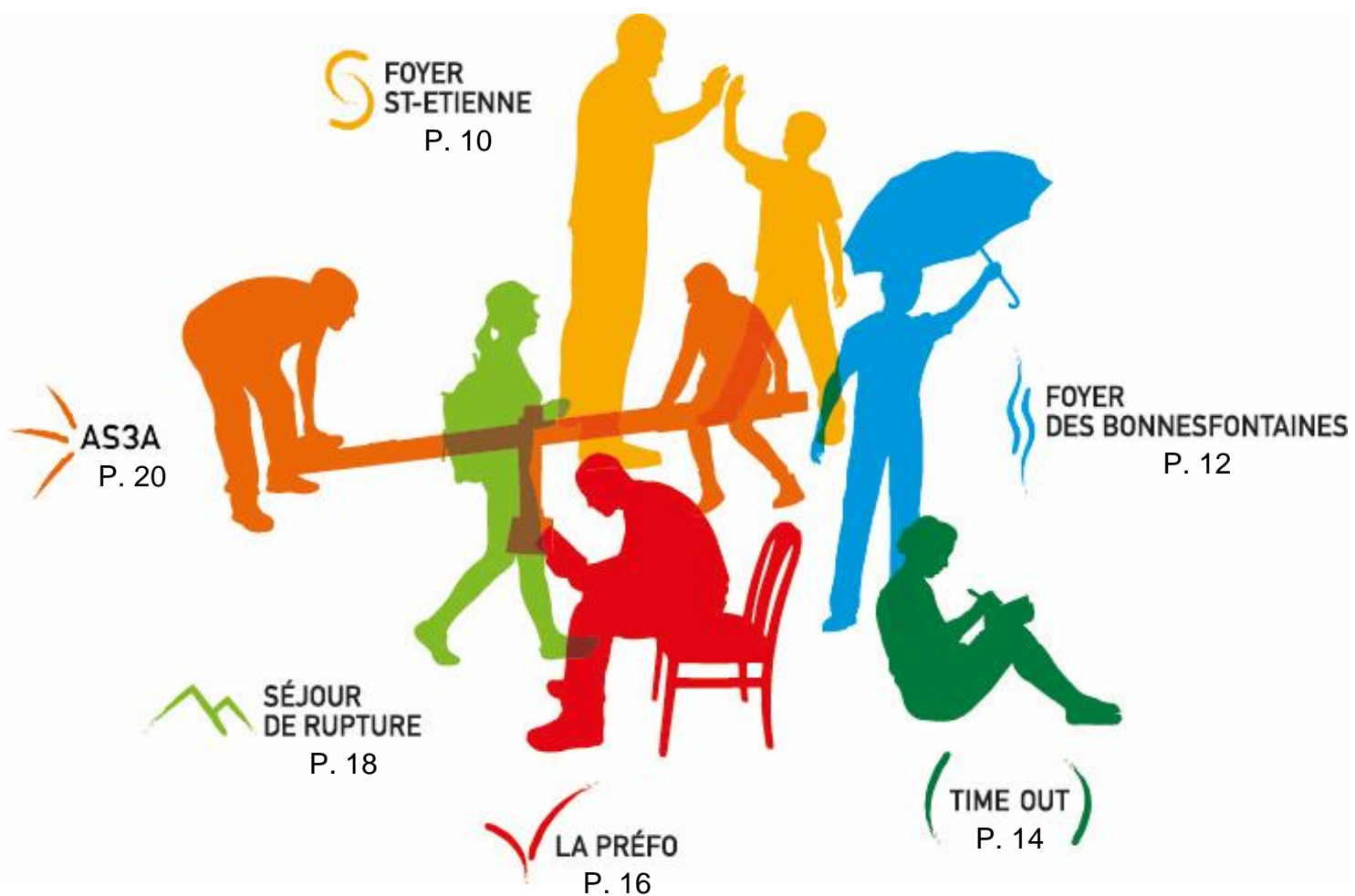




FONDATION DE FRIBOURG  
POUR LA JEUNESSE – FFJ

# RAPPORT ANNUEL 2022

- P. 3 Message du Conseil de Fondation
- P. 4 Message de la Direction
- P. 6 Administration et finances
- P. 7 Ressources humaines
- p. 9 Logistique



- p. 22 Remerciements
- p. 23 Contact

## **Message du Conseil de Fondation**

### **Post-pandémie et transition**

L'année 2022 a été marquée par un contexte post-pandémique et de transition pour la Fondation de Fribourg pour la Jeunesse (FFJ) et d'autres institutions. Les conséquences de la pandémie ont particulièrement touché les groupes vulnérables de notre société, tels que les personnes âgées, les personnes souffrant de maladies physiques ou psychiques et les jeunes en détresse. Ces jeunes doivent encore faire face à des défis, notamment la crise climatique et la guerre en Ukraine. Les institutions telles que la FFJ ont donc un rôle crucial à jouer pour les soutenir.

Il est essentiel pour ces institutions de s'adapter et d'innover afin de promouvoir l'autonomie et l'autodétermination des bénéficiaires, tout en respectant leur dignité. En 2022, tous les secteurs de la FFJ ont amorcé une transition pour répondre aux besoins de leurs bénéficiaires. Cette démarche inclut l'ouverture de l'institution à son environnement et la mise en place d'accompagnements en milieu ouvert.

Je tiens à remercier le personnel de la FFJ pour son engagement exemplaire tout au long de l'année 2022, en particulier ceux qui ont quitté l'institution pour une retraite bien méritée ou pour donner une nouvelle orientation à leur carrière professionnelle.

### **La FFJ – une institution qui bouge**

La transition constitue le fil rouge du présent rapport annuel, et c'est aussi sous le signe de la transition que le Conseil de fondation a été reconstitué au printemps 2021. En tant que Directeur des affaires bourgeoises, j'ai eu l'honneur de reprendre la présidence du Conseil et j'aimerais à

cette occasion remercier Mme Antoinette de Weck qui a exercé la fonction de présidente depuis la création de la Fondation en 2016 et qui a marqué la « phase de décollage » de notre institution avec beaucoup d'engagement et de professionnalisme. La FFJ a atteint sa vitesse de croisière et elle continuera de se développer afin de faire face aux défis actuels et futurs, et d'offrir aux jeunes en difficulté un encadrement adéquat et professionnel.

### **Remerciements**

En cette fin de deuxième année de pandémie, que nous espérons tous être la dernière, je tiens à exprimer ma profonde gratitude aux collaborateurs et collaboratrices des institutions de la Fondation de Fribourg pour la Jeunesse. Ils ont dû travailler dans des conditions particulièrement difficiles. Après ma première année en tant que président du Conseil de fondation, je souhaite également remercier le directeur Jean-Luc Kuenlin, qui m'a aidé à me familiariser rapidement avec un domaine que je ne connaissais que partiellement. Je continue de le découvrir avec grand intérêt et un profond respect pour ceux qui œuvrent auprès des jeunes en difficulté.



**Thierry Steiert**  
Président

## Message du Directeur

La Fondation de Fribourg pour la Jeunesse accompagne des enfants, des jeunes et des familles en difficulté d'insertion sociale. La transition est un thème fort dans l'accompagnement socio-éducatif. Le focus est mis sur l'individualité tout comme la diversité des jeunes. N'est-ce pas une tâche rendue compliquée pour une institution comme la vôtre ?

Non dès que l'on considère les personnes que l'on accueille comme des Sujets avec leur unicité. Nous favorisons leur autonomie et leur responsabilisation. L'accompagnement socio-éducatif doit être personnalisé car chacun est unique. C'est un devoir. Nous accompagnons plus de 180 jeunes et donc 180 situations différentes. Un des enjeux réside dans le fait que le fonctionnement institutionnel doit rester au service de ceux que l'on accueille. L'institution n'est pas une fin en soi. C'est une béquille qu'il faut lâcher le plus vite possible. Il ne faut pas créer de dépendance à l'institution et au système. Nous avons une part dans la réussite et dans l'échec des trajectoires des personnes que l'on accueille. Mais tout ne nous appartient pas.

**L'année 2022 a représenté votre dernière année complète au sein de la Direction de la FFJ. Comment se passe le travail de transition entre vous et la future Direction, notamment du point de vue du transfert de savoir ?**

Il est important de prendre en compte les besoins de la future Direction. Actuellement, le transfert de savoir se fait de manière fluide et harmonieuse. Le savoir-faire peut s'acquérir. Le plus grand défi réside dans la manière d'être et la manière de s'intégrer et cela ne se transmet pas. Il faut également faire confiance aux responsables de secteur qui ont une grande connaissance du terrain.

**Après 25 ans d'engagement au sein de cette institution, vous allez quitter le poste de Directeur. Quel est votre sentiment et**

**quel(s) conseils donneriez-vous pour tous ceux qui représentent la relève ?**

Je suis partagé d'une part entre des sentiments de joie et d'excitation pour cette nouvelle période qui s'annonce et d'autre part des sentiments de tristesse parce que je vais quitter des personnes que j'aime. Je suis heureux d'avoir pu co-construire cette fondation et reconnaissant de la confiance qui m'a été témoignée. Mon conseil s'il en faut un : mettez un peu de folie dans votre vision, aimez et ayez du plaisir !

**L'année 2022 a représenté une forme de retour à la normalité avec la fin des mesures Covid. Comment cette transition a-t-elle impactée le fonctionnement de la FFJ et de ses différents secteurs ?**

Le retour à la normal n'est pas si évident. Nous digérons les effets de la pandémie. Les fragilités psychiques, émotionnelles et physiques sont plus visibles. Nous vivons un processus de transition nécessaire pour s'engager vers demain.

***C'est en restant des artisans de la relation que nous pourrons adapter au mieux la forme de nos accompagnements.***



**Jean-Luc Kuenlin**  
Directeur

## Répartition par secteur



Accompagnement  
résidentiel ambulatoire

58 places



Accompagnement  
résidentiel

24 places



Accompagnement  
résidentiel

10 places



Accompagnement  
ambulatoire

50 places



Accompagnement  
résidentiel

4 places



Accompagnement  
ambulatoire

2'875 heures  
d'intervention

L'AlterNative

6 places

L'appartement

5 places

## **Administration et finances**

**Selon vous, est-ce que la gestion et la protection des données représentent le plus grand défi à relever pour un service transversal essentiel au sein de la fondation ?**

Effectivement, la cybersécurité, en particulier la protection des données, constitue un enjeu majeur. Les données sont vulnérables et il est crucial de protéger les informations liées aux personnes prises en charge par l'institution. Les cyberattaques affectent de plus en plus d'organisations, qu'elles soient publiques ou privées. Il est donc impératif que l'institution adopte une approche proactive en matière de sécurité informatique pour protéger la structure, le personnel et les bénéficiaires. La double authentification, désormais considérée comme un standard pour accéder aux services en ligne, devrait prochainement être adoptée comme une pratique courante au sein de la fondation.

***En renforçant la sécurité des logiciels utilisés, cela permettrait non seulement de protéger les données sensibles, mais également d'instaurer un environnement informatique plus sûr pour l'ensemble des collaborateurs et des bénéficiaires.***

Il est essentiel de mener cette réflexion en collaboration avec les employés afin de trouver des solutions efficaces sans imposer une charge trop lourde aux collaborateurs de l'institution.

**L'année 2022 a représenté une forme de retour à la normalité avec la fin des mesures Covid. Quelle(s) habitude(s) nouvellement adoptées pour faire face à cette situation exceptionnelle avez-vous conservée(s) ?**

Le service s'est adapté et flexibilisé durant la crise sanitaire et nous avons bien entendu mis en place les mesures adéquates pour le télétravail.

Néanmoins, la fin des mesures a marqué un retour presque total en présentiel. Le contact facilite tout de même la transmission des informations et donc notre travail en général.

**Quels sont les défis auxquels va faire face la fondation durant ces prochains mois, que ce soit du point de vue RH ou de la transformation digitale de l'administration ?**

En plus de la question de la cybersécurité mentionnée précédemment, je pense que la digitalisation d'une partie des tâches de travail peut être une manière de gagner en efficacité et rapidité dans le travail quotidien. Cependant, ça restera une digitalisation partielle. Certains documents devront conserver leur format physique, d'autant plus que certaines institutions n'acceptent pas encore les signatures numériques par exemple.

**Quels conseils donneriez-vous au nouveau responsable qui prendra la tête du secteur après votre départ ?**

Il est primordial de prendre le temps d'analyser et de comprendre le fonctionnement et les processus existants. Une approche équilibrée et réfléchie permettra d'assurer le succès dans ce rôle.



**Solange Page**  
Responsable de secteur

## Ressources humaines

**En tant que nouvel Adjoint de la Direction et responsable des ressources humaines, avez-vous instauré une période de transition ou avez-vous mis en place de nouvelles méthodes de travail ?**

J'ai rejoint la FFJ le 1er juin 2022 alors qu'elle se trouvait dans une phase de mutation qui continuera encore en partie en 2023. Avec 180 collaborateur·rice·s, j'ai la volonté de comprendre le fonctionnement interne et la culture d'entreprise avant d'entreprendre tout changement important. Surtout que la fondation est solide et fonctionne déjà très bien. Je suis parfaitement conscient que les nombreux changements en interne peuvent être une source d'inquiétude.

***Je tiens à garantir et rassurer que le fonctionnement ne subira pas de bouleversements et qu'une continuité sera assurée, tant sur les valeurs que sur la philosophie de la fondation.***

D'autre part, nous pouvons compter sur un soutien actif du Conseil de Fondation de la FFJ dans cette phase de transition.

**N'est-il pas difficile d'assurer la formation continue et de rester à jour sur les nouvelles méthodes pédagogiques dans un secteur en constante évolution ?**

Non car nous l'encourageons de différentes manières. Tout d'abord avec le groupe d'amélioration *Carrefour-Formation* qui propose en principe tous les deux ans, une formation continue transversale à l'ensemble des collaborateur·rice·s. Pour les formations diplômantes, nous pouvons proposer des conventions de formation. Enfin, dans le cas d'une formation réalisée par un·e collaborateur·rice sans concertation préalable avec la FFJ, cette dernière peut participer aux coûts selon certains critères. Je suis convaincu qu'un niveau de formation

élevé agit comme garant d'institutions de qualité et il s'agit d'une nécessité d'inciter notre personnel à saisir les opportunités de formation.

**Encouragez-vous également les nouvelles formes de travail telles que la semaine de 4 jours, le temps partiel ou le télétravail au sein de la Fondation de Fribourg pour la Jeunesse ?**

Oui nous l'encourageons activement pour autant que cela soit possible et réalisable. Nous sommes d'ailleurs dans une phase où nous retravaillons les cahiers des charges afin qu'ils soient compatibles avec des postes à temps partiel. C'est d'ailleurs ce qui a été réalisé au Foyer St-Etienne où nous avons deux co-responsables avec un cahier des charges propre travaillant tous les deux à temps partiel.

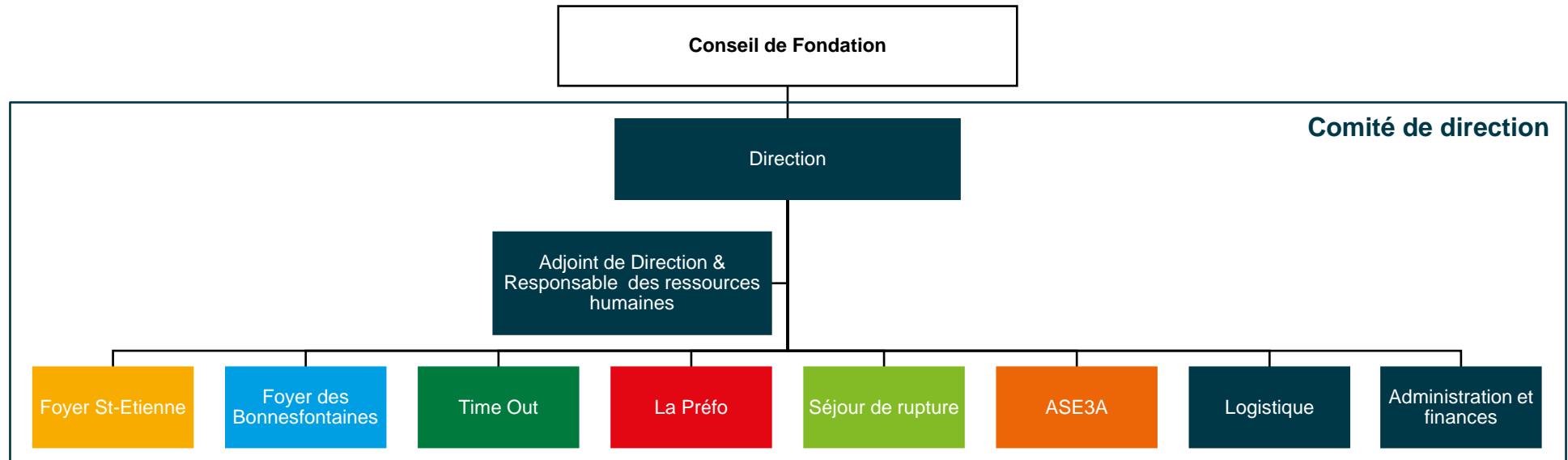
**Quels sont d'après vous les atouts de la Fondation pour les collaborateurs ?**

En plus des raisons invoquées précédemment, je pense que le fait que la FFJ soit structurellement organisée de manière dynamique donne une opportunité unique aux employé·e·s de participer aux décisions stratégiques de la fondation. Ce type de dynamique participative existe ailleurs mais la FFJ a fait le choix d'institutionnaliser et formaliser cette manière de faire. C'est, à mon sens, un véritable atout que les collaborateur·rice·s soient des parties prenantes de la FFJ.



**Vincent Vandierendouck**  
Adjoint de direction

Tous secteurs confondus, la FFJ emploie environ 180 personnes sous contrat avec un âge moyen de 39.5 ans. La fondation compte 44% de femmes et 56% d'hommes.





## Logistique

**Vous gérez un service qui est en constante évolution. Quelles en sont les principales raisons ?**

Si les techniques de nettoyage changent peu, ce sont surtout les produits et le matériel qui évoluent en fonction des avancées technologiques et des normes. De plus, comme la fondation est multisites, nous devons parfois nous adapter à des demandes particulières des secteurs, des groupes et des unités.

La cuisine doit constamment s'adapter et répondre aux besoins variés des jeunes. Il est essentiel de respecter les divers régimes alimentaires, qu'ils soient dictés par des raisons médicales, religieuses, personnelles ou pour faciliter le bon déroulement des activités associées aux accompagnements socio-éducatifs.

En 2022, nous avons continué notre collaboration avec une entreprise de *facility management* pour une partie des travaux d'intendance et de conciergerie. Nous travaillons cependant avec un spécialiste de suivi de chantier pour toutes les questions liées à la rénovation et à l'amélioration des différents sites.

**Les questions environnementales sont aujourd'hui au cœur des préoccupations de beaucoup. Mettez-vous en œuvre des mesures éco-responsables pour réduire l'impact environnemental de la fondation ?**

Oui, pour encourager l'économie d'énergie, notamment car à la fin de l'année pesait un risque de pénurie, un groupe stratégique a travaillé et adopté une directive.

***Une directive destinée à l'ensemble du personnel de la fondation édicte les mesures d'économie d'énergie qui doivent être appliquées.***

Au-delà de cette directive, nous sommes dans un processus où notre

éclairage va passer entièrement au LED. Nous avons également mis des économiseurs et adoucisseurs d'eau et nous utilisons le plus possible de la vaisselle standard au lieu de vaisselle jetable. Des mesures propres à chaque secteur peuvent exister mais tous sont équipés pour pouvoir faire un tri correct de leurs déchets.

**Les jeunes au sein de la fondation peuvent-ils aider vos collaborateurs lors de gros travaux annuels ?**

Oui, ils le peuvent et notamment lors des gros travaux de nettoyage estival. Les jeunes de la fondation ont la possibilité de déposer un dossier de candidature complet et passer un entretien. Cela leur permet également d'avoir une première expérience professionnelle complète.

**Est-ce que la fin des mesures Covid a été l'occasion pour chacun-e de pouvoir retrouver des habitudes perdues ?**

Les collaborateurs ont pris conscience que lorsqu'il y a un soupçon d'être infecté par un virus quelconque, il est plus prudent pour chacun-e qu'ils ou elles mettent un masque sanitaire. Sinon, la fin des mesures Covid a plutôt représenté une opportunité de pouvoir à nouveau effectuer notre travail comme nous en avons l'habitude et de pouvoir partager les repas à la même table.



**Sylvia Moser**  
Responsable de secteur



**Comment les jeunes et leurs familles vivent-ils leur séjour dans la maison d'éducation spécialisée d'orientation systémique et en quoi le foyer St-Etienne se distingue-t-il des autres établissements similaires ?**

Le placement est pour certains vécu comme un déchirement : une séparation sous contrainte de l'environnement familial. Pour d'autres, cette expérience est perçue comme un soulagement : une solution constructive possible, malgré la charge émotionnelle présente. Le rôle des intervenant·e·s du foyer est de soigner ces transitions, de rassurer afin d'atténuer les résistances et les instabilités. La spécificité du foyer St-Etienne réside d'une part dans l'approche systémique et stratégique. Cette méthode met l'accent sur les acteurs du changement qui se mobilisent et interagissent pour résoudre ensemble les difficultés. La jeune, sa famille, impliquant son entourage significatif offrent la co-construction d'un soutien ciblé, adapté et performé. D'autre part, dans cette ligne responsabilisante, la dynamique participative s'applique également aux jeunes du foyer afin qu'ils deviennent aussi acteurs de la vie institutionnelle.

**Est-ce que les nouveaux groupes et le concept mis en place en 2022 ont donné les résultats escomptés ?**

Au cours de l'année 2022, nous avons reçu l'approbation du canton de Fribourg et de l'Office fédéral de la justice pour nos concepts. L'aboutissement d'un intense travail pour s'adapter aux transitions sociétales.

***Jusqu'en août 2022, nous avons pu réorganiser les équipes et l'accueil des jeunes. Un groupe supplémentaire à Bulle et un groupe***

***de transitions sur Fribourg renforce la palette d'outils du Foyer.***

Cette réorganisation a nécessité des engagements supplémentaires afin de mettre en œuvre efficacement ce nouveau concept à partir de la rentrée scolaire 2022-2023. Les accompagnements se flexibilisent entre le résidentiel et l'ambulatoire. Un recul de plusieurs mois est désormais nécessaire afin d'apporter des résultats plus concrets.

**Depuis cet entretien et après 13 ans passées à diriger ce foyer, deux nouveaux responsables ont pris votre relève. Quels conseils leur avez-vous donnés ?**

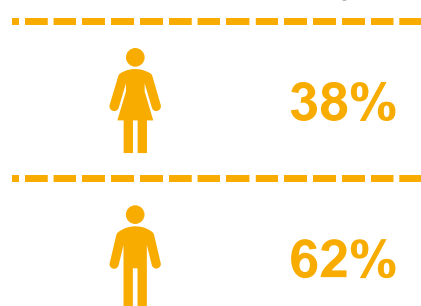
Je leur ai recommandé de donner du temps à la transition, tant pour s'adapter à leurs nouvelles responsabilités que pour la mise en œuvre de nouveaux projets. De plus, il est important de ne pas perdre de vue ce qui fait l'essence du foyer St-Etienne : un microcosme de savoirs-prestations portées par des équipes pluridisciplinaires passionnées qui mettent la jeune et sa famille au centre. Je leur ai aussi suggéré de préserver la philosophie humaniste qui nous caractérise, tout en maintenant la rigueur nécessaire pour assurer un fonctionnement aussi proche de l'idéal que possible. Enfin, je leur ai conseillé de prendre soin d'eux-mêmes afin de pouvoir prendre soin des autres.



**Nicolas N'Koué**  
Responsable de secteur

## Le foyer St-Etienne en chiffres

### Répartition filles/garçons



Moyenne d'âge **13.9 ans**

### Fluctuation départs et arrivées

**33.3%** de fin d'accueil      **37.5%** de nouveaux accueils

### Durée moyenne des accueils

**22.1 mois**



**La transition de la prise en charge du foyer au 1er avril 2022 s'est-elle déroulée de manière satisfaisante avec le personnel existant et les jeunes résidents ?**

Étant donné mes expériences antérieures au sein du Foyer des Bonnesfontaines en tant qu'éducateur et mes contacts répétés avec les éducateur·rice·s actuel·le·s, je suis satisfait de la manière dont la transition s'est effectuée. Je connaissais déjà l'approche, l'histoire et la culture de cette institution. C'est la première fois que j'occupe un poste de responsable sans tâches purement éducatives mais je tiens, et j'ai surtout besoin, de conserver le contact avec les jeunes du foyer et leurs familles. C'est la base du métier d'éducateur·rice et j'espère pouvoir conserver ce lien dans cette fonction.

**Comment progresse le projet de refonte des concepts éducatifs initié par votre prédécesseur ?**

Je ne parlerai pas nécessairement de refonte mais plutôt d'évolution des concepts éducatifs pour les adapter aux nouvelles réalités dans lesquelles nous exerçons notre métier. En effet, le foyer compte trois unités avec des équipes éducatives agrandies qui répondent à des besoins spécifiques en fonction des jeunes et notamment dans leur contexte linguistique respectif. Les deux principales évolutions concernent l'unité 2 et l'accompagnement pour toutes les unités. L'unité 2, germanophone, accueille désormais les jeunes âgés de 12 à 18 ans. Quant à l'accompagnement pendant les week-ends et les vacances, il est désormais assuré par les éducateur·rice·s de chaque équipe éducative, garantissant une continuité dans le suivi et la prise en charge.

**La fin des mesures Covid en 2022 et le retour à la normalité ont-ils été bénéfiques pour le foyer, où les contacts réguliers avec les jeunes et leurs familles sont essentiels ?**

Lors de mon arrivée au sein du foyer, il n'y avait déjà plus de mesures sanitaires liées au Covid. Cela a été bénéfique pour les jeunes qui ont pu avoir à nouveau des contacts avec leur pair sans restriction. Il faut indiquer que les jeunes ont pu maintenir des contacts sociaux et des échanges au sein du groupe éducatif durant cette période difficile.

**Comment gérez-vous les aspects psychoaffectifs des jeunes qui sont affectés par des traumatismes, séparations ou ruptures dans votre travail quotidien ?**

La formation en travail social inclut la gestion des différents aspects liés à la souffrance d'autrui sans l'absorber. La reconnaissance des souffrances et des difficultés que vivent les jeunes et la prise en considération de celles-ci les soulagent et les aident à avancer. De plus, la solidarité au sein d'une équipe éducative peut offrir un soutien en étant mutuellement à l'écoute.

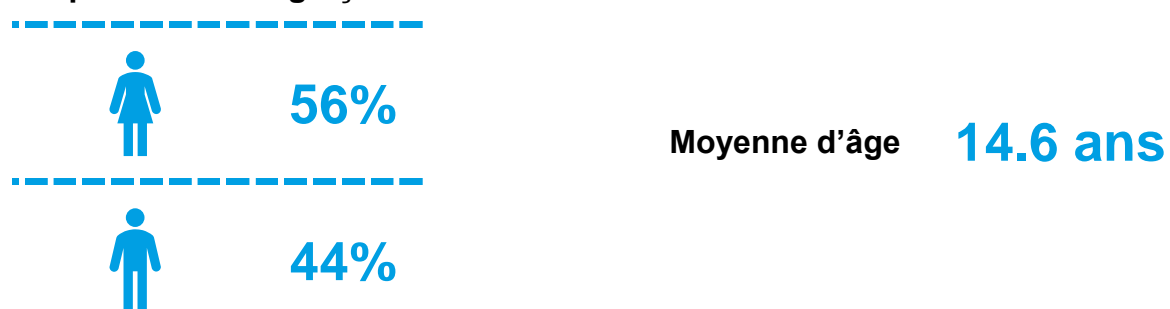
**Les jeunes disposent également de nombreuses ressources qui n'attendent qu'à se révéler.**



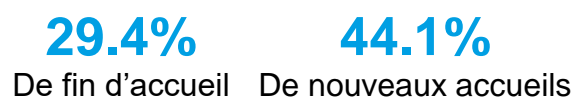
**Daniel Wirth**  
Responsable de secteur

## Le foyer des Bonnesfontaines en chiffres

### Répartition filles/garçons



### Nouveaux et fin d'accueils



### Durée moyenne des accueils

21.9 mois

## (TIME OUT)

**Vous gérez une structure d'éducation spécialisée semi-fermée permettant une évaluation construite sur 16 semaines. Est-ce que le placement sous cette forme répond à la demande ?**

L'évaluation sur 16 semaines est nouvelle et conforte le besoin de base. Le placement est divisé en 3 étapes : l'observation, l'intervention et la consolidation. L'intervention représente la phase de construction du projet pour le jeune. Les 4 semaines supplémentaires permettent une meilleure préparation et planification pour l'après, le retour à la maison et la reconstruction du noyau familial, l'intégration d'une nouvelle structure et/ou d'un projet professionnel. Cette prolongation permet aussi une meilleure mobilisation des réseaux de professionnels pour des interventions pendant et après le placement afin d'articuler la suite.

**Vous bénéficiez d'une équipe d'accompagnement interdisciplinaire. Comment l'interdisciplinarité offre-t-elle de nouvelles méthodes de travail dans votre secteur ?**

Les regards multiples des divers professionnels et les outils multiples mis à disposition autour d'un jeune offrent de la dimension à son placement, apportent du sens et une meilleure compréhension de la situation. L'éducateur de référence reste mais il y a une équipe très diversifiée qui encadre le jeune. Les jeunes sont de ce fait mieux outillés pour le vivre-ensemble de manière générale.

***C'est le cadre et l'aspect relationnel mis en place par Time Out qui rassurent les jeunes et qui permettent la mise en route d'un***

***projet. Ils arrivent dans cette situation à recréer un lien avec eux-mêmes et les autres.***

**Vous qui avez su prendre avec poésie l'arrivée des mesures Covid, leur fin au cours de l'année 2022 a dû représenter un véritable soulagement pour vous, n'est-ce pas ?**

Oui mais il n'y pas eu de transition marquée, tout était déjà très individualisé au sein de la structure. Surtout que celle-ci fut complètement fermée les 4 derniers mois de l'année, la 1ère fermeture en 20 années de fonctionnement. Les espaces intérieurs ont pu être rafraîchis, et les chambres des jeunes ont été rénovées. Cet « arrêt » nous a permis d'affiner la prise en charge et nos outils de manière générale.

**Chaque génération fait face à des problématiques différentes. Si cela est avéré, comment décririez-vous celles de la génération actuelle, la Z ?**

Depuis 20 ans que nous les observons, les problématiques restent les mêmes, mais sont exacerbées, en particulier en ce qui concerne les troubles psychologiques. L'utilisation incontrôlée des réseaux sociaux met en danger la santé mentale des adolescents. Cette technologie les déconnecte de la réalité et accentue leurs problèmes. De plus, l'absence de limites contribue également à l'insécurité ressentie par la génération actuelle.



**Crystel Brunisholz**  
Responsable de secteur

Time Out en chiffres

Répartition filles/garçons



39%



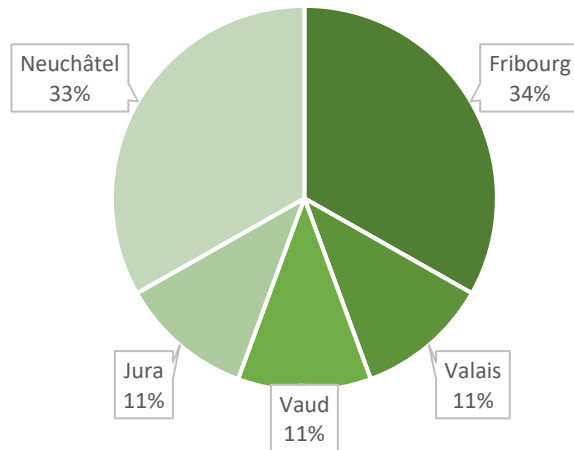
61%

Moyenne d'âge **14.5 ans**

**72.2%**

De mandats civils

Répartition des séjours par canton





**Quels sont les atouts de l'accompagnement transitoire offerts par votre centre de préformation professionnelle pour aider les jeunes à s'intégrer dans la vie active ?**

Nous nous adaptons à chaque jeune qui passe par La Préfo afin de le connaître et de comprendre ses besoins et ses attentes. Nous proposons donc un accompagnement individualisé. Ils ou elles peuvent avoir de multiples problèmes et nous sommes véritablement à leur écoute pour qu'ils et elles soient en confiance. Nous promovons la pédagogie par l'expérience. Le jeune expérimente par lui-même et en groupe de nombreuses tâches au travers de divers ateliers. Il doit trouver du sens à ce qu'il fait. Tout ceci lui permet d'avoir un bagage professionnel et social important qu'il pourra valoriser lors de sa recherche d'une place de stage ou d'apprentissage.

**Est-ce que vos jeunes en formation vous questionnent sur les nouveaux paradigmes professionnels de leur génération ? Comment y répondez-vous ?**

Ils ne nous questionnent pas vraiment, mais nous constatons effectivement des changements. Notamment, nombreux sont ceux qui souhaitent être entrepreneur dans les métiers créatifs ou de l'artisanat. Les jeunes que nous accompagnons ont cette volonté de trouver un équilibre entre leur vie privée et professionnelle et cela fait totalement sens pour nous.

**En 2021, vous avez mis un focus particulier sur les capacités sociales à avoir en contexte professionnel. Quel(s) résultat(s) en tirez-vous une année après ?**

Les capacités sociales sont une faculté qui s'acquièrent. Elles ne sont pas innées. Nous sommes heureux de voir que les bases que nous leur

fournissons à travers les cours et les exercices pratiques en atelier constituent un socle solide qui leur permettra de développer de nouvelles compétences lors de leurs stages ou apprentissages.

***Nous jouons d'ailleurs aussi le rôle d'interface entre le jeune et le futur employeur pour garantir que la personne est en mesure de répondre aux exigences du monde du travail.***

**De nombreuses professions ont dû s'adapter au Covid, et certaines entreprises ont conservé des habitudes après la fin des mesures en 2022. Est-ce également le cas pour La Préfo ?**

Oui, certaines ont été conservées, notamment les outils de travail à distance et les tableaux interactifs. Nous incitons également à limiter les contacts s'il y a un soupçon d'infection par un virus ou une bactérie, ou alors nous recommandons le port du masque. La crise a également permis de sensibiliser nos jeunes en formation à l'importance du respect des règles d'hygiène, notamment dans les métiers de la restauration, et nous continuons à leur rappeler régulièrement. Je tiens à féliciter nos jeunes qui, au cours de la crise sanitaire, ont été particulièrement vigilants et respectueux des règles sanitaires alors en vigueur.

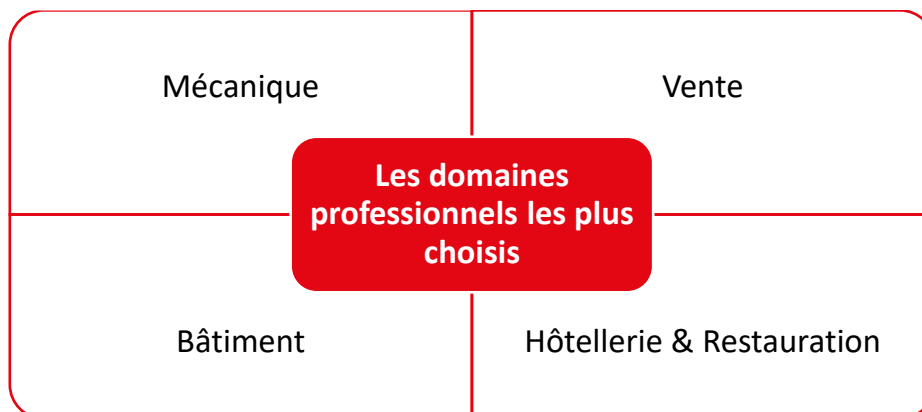
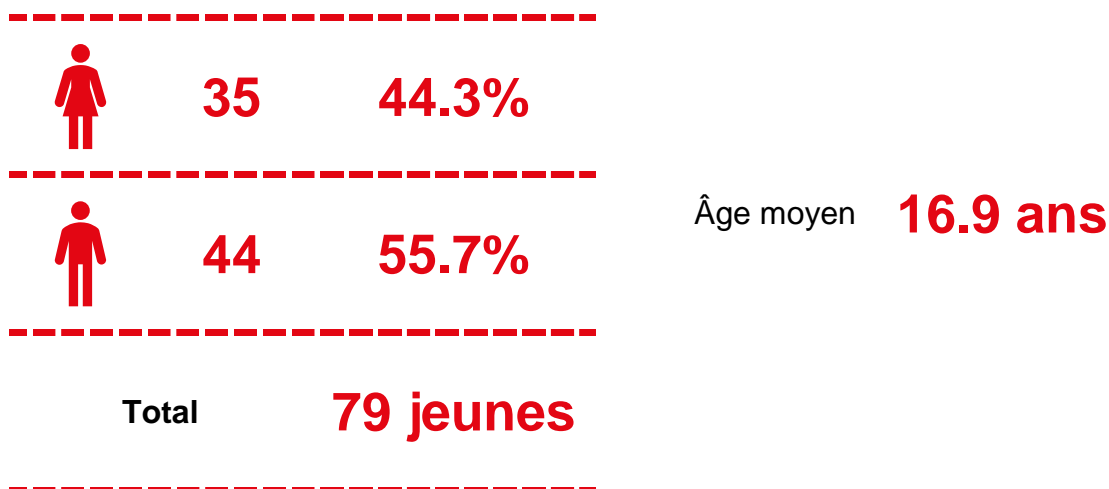


**Jean-Luc Bourquenoud**  
Responsable de secteur

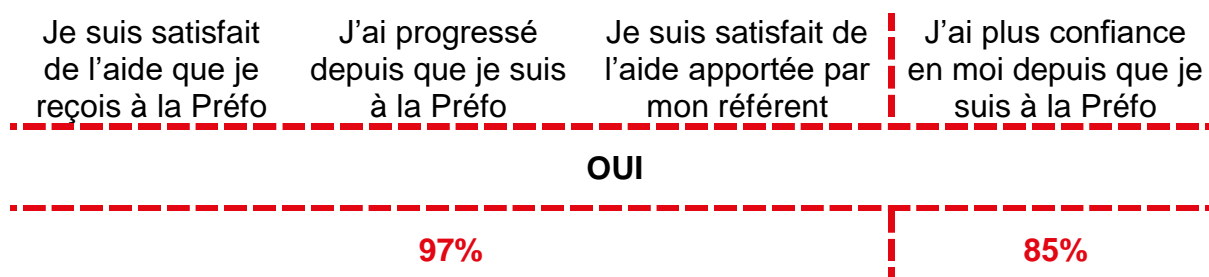


## La Préfo en chiffres

### Nombre de jeunes



Nombre de stage **64**



**9 mois** après avoir quitté la Préfo, les graines ont germé et les outils transmis ont permis à plusieurs jeunes de trouver leur place dans la société

## SÉJOUR DE RUPTURE

**Vous proposez une expérience de rupture pour garder ou retrouver le lien. Comment ce lieu de passage qui dure 6 jours est-il bénéfique pour vos jeunes ?**

Durant ce séjour intense, un groupe de quatre jeunes (12-18 ans) se reconnecte profondément à la nature, visant un retour à l'essentiel et, si possible, à l'authenticité. En les sortant de leur environnement familial, ils sont encouragés à renouer avec eux-mêmes et à nouer des liens avec les autres dans un chalet isolé. Cette expérience peut être décrite comme une transition corps-cœur-esprit : satisfaire leurs besoins primaires tels que dormir, se réchauffer et se nourrir les reconnecte à leur corps. Éloignés du tumulte quotidien, ils apprennent à s'écouter et à reconnaître leurs véritables besoins, se rapprochant ainsi de leur cœur. Enfin, dégagés de leurs préoccupations habituelles, ils ont l'opportunité de réfléchir à leurs aspirations, se reconnectant à leur esprit. Gardons en tête notre devise : « Une aventure dans la nature à la recherche de soi ».

**La fin des mesures liée au covid a dû représenter une bouchée d'air frais pour vous ? Comment l'avez-vous accueillie ?**

En fait, les mesures Covid n'ont pas eu d'impact majeur sur les séjours de rupture, avec seulement une minorité de séjours annulés. La procédure standard consistait à effectuer un test avant le séjour et à s'assurer qu'il soit négatif, ce qui nous a permis de maintenir le modèle du « vivre-ensemble » des séjours.

**Avez-vous eu l'occasion d'expérimenter les séjours de rupture kids (7 à 11 ans) ?**

Effectivement, nous avons organisé deux séjours de rupture kids en 2022. Ce concept est une évolution d'un camp estival que nous mettons sur pied depuis 20 ans, basé sur le modèle du

séjour de rupture classique, mais avec une itinérance accrue et un contact privilégié avec des animaux. Il est adapté à un public plus jeune, tout en conservant l'essence du concept originel du séjour de rupture.

**Comment la dynamique de groupe influence-t-elle ces expériences et pourquoi des séjours de rupture différenciés selon l'âge sont-ils proposés, plutôt que de favoriser une cohésion où les plus jeunes partagent leur expérience avec les plus âgés ?**

Nous évitons de mélanger les groupes d'enfants et d'adolescents, car leurs dynamiques et problématiques sont différentes, nécessitant un accompagnement adapté à chaque âge. Néanmoins, la mission des adultes est de soutenir, écouter, confronter, stimuler et encadrer les jeunes, les aidant à réfléchir et les accompagnant dans leur développement, quel que soit leur âge. Les méthodes varient, mais l'aspect commun réside dans la configuration de petits groupes éloignés des repères habituels, favorisant la solidarité : chacun peut profiter des expériences des autres dans un cadre inhabituel et bienveillant.

*Une période de transition se caractérise par une série de changements importants qui découlent d'un ou plusieurs événements marquants.*



**Julie Beney Chardonnens**  
Educatrice

*Le Séjour de rupture en chiffres*

Répartition filles/garçons  
pour le Séjour de rupture



51%



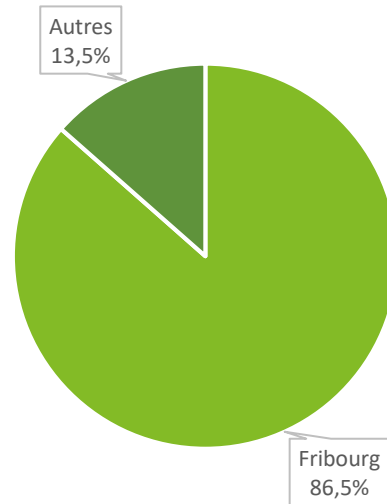
49%

Moyenne d'âge **13.6 ans**

**22.2%**

De mandats civils

Répartition des séjours  
par canton





**Avec la fin des mesures Covid en 2022, avez-vous continué à travailler selon le fonctionnement « Moins de présence, plus d'accompagnement » instauré durant la crise sanitaire ou êtes-vous revenus à l'ancienne formule ?**

Un entre-deux s'est instauré, avec un retour au contact présentiel hebdomadaire pour tous nos jeunes. Ils et elles nous appellent plus facilement, entraînant des contacts téléphoniques plus nombreux selon les besoins. L'« Ambulatoire » et l'« AlterNative » ont été les plus impactés par les mesures en termes de suivi, tandis que pour l'« Appartement », nous avons appliqué les mesures de la FFJ tout en maintenant une présence quotidienne. Nous avons observé une forte augmentation des demandes ambulatoires, notamment dans le sud du canton, où une nouvelle équipe a vu le jour en juin.

**Est-ce que la crise sanitaire a représenté une occasion de pouvoir offrir plus d'autonomie à vos jeunes adultes et ont-ils ainsi développé des capacités qu'ils ne soupçonnaient pas ?**

Dans le cadre des suivis « Ambulatoire » et « AlterNative », nous n'avons pas constaté une évolution des capacités mais une conscientisation du pouvoir d'agir de nos personnes suivies. Pour l'« Appartement », nous avons initié une réflexion sur le fonctionnement actuel qui permettra à terme une plus grande responsabilisation des jeunes. Le paradigme passera de l'éducateur proposant activement de l'aide à celui où les jeunes en demandent. Le but est de les préparer à vivre de manière autonome, de développer l'esprit de groupe, l'entraide et la communication entre eux.

**Est-ce que les projets d'accompagnement l'« Appartement » et l'« Alternative » ont comblé les attentes ?**

Les résultats pour le projet l'« AlterNative » sont vraiment positifs. Nous avons par exemple été informés que le nombre de dénonciation au ministère public est en forte diminution.

***En responsabilisant les jeunes et en leur offrant une place dans la société, nous pouvons constater une prise de conscience sur les implications de leurs actes.***

Dans le cadre de l'« Appartement », nous constatons qu'il y a une demande plus forte que l'offre. Nous travaillons sur l'ouverture d'un second logement accompagné dans le canton.

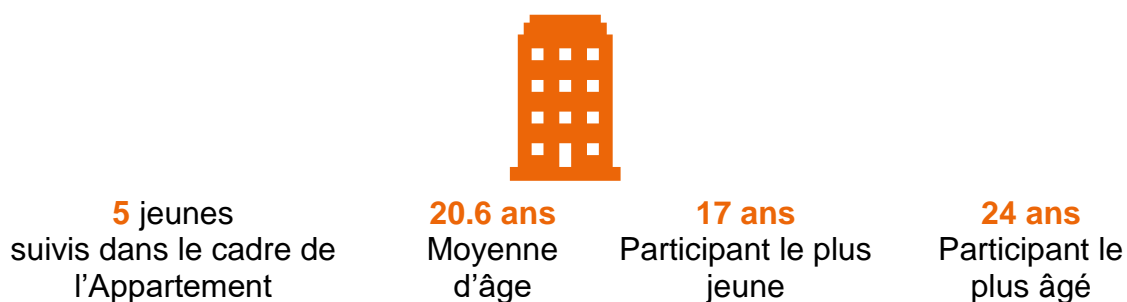
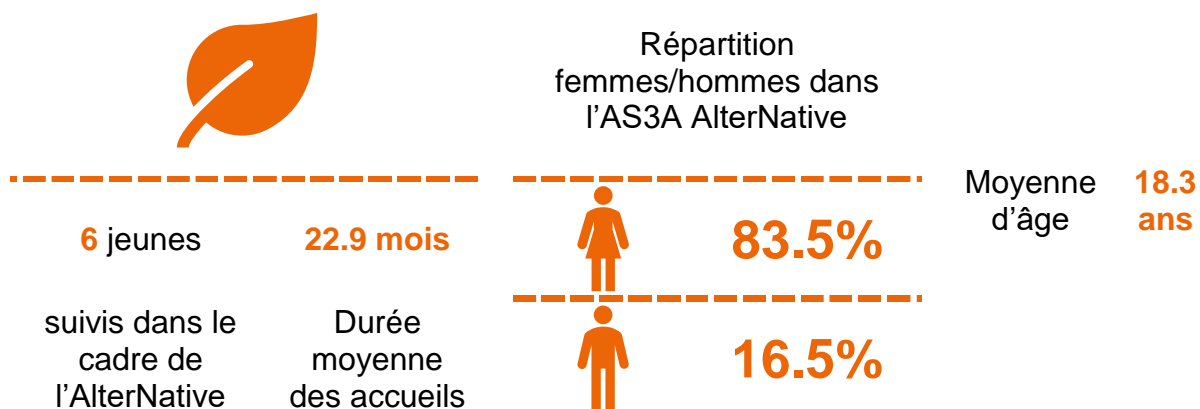
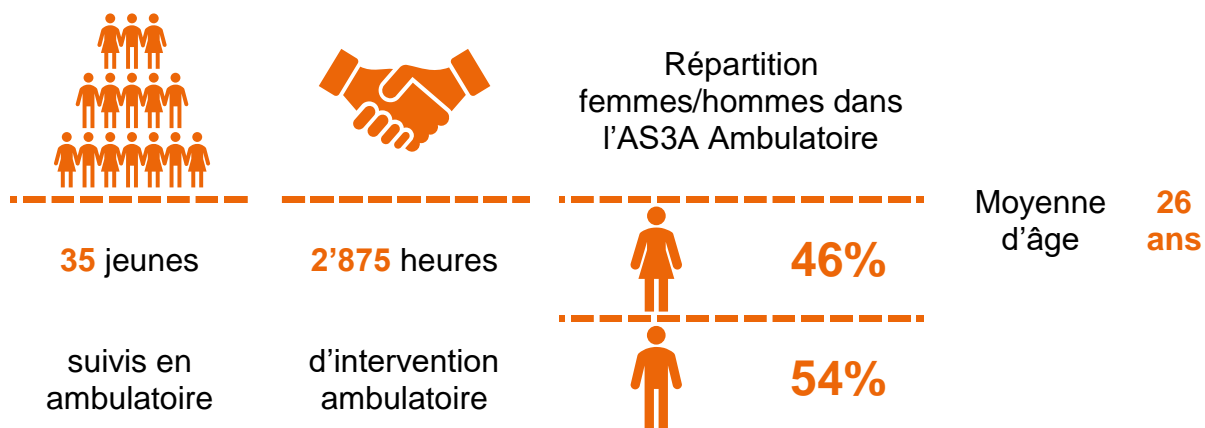
**Avez-vous pu bénéficier de l'expérience de vos collègues dans d'autres cantons pour des projets similaires ?**

L'« Ambulatoire » tel que nous le proposons, est unique en Suisse romande, à notre connaissance, et désormais reconnu par la majorité des services sociaux. L'« AlterNative » s'inspire d'une expérience réalisée au Tessin, et nous sommes supervisés par son créateur italophone. Le concept existe également à Neuchâtel, et nous échangeons à ce sujet par téléphone ou lors de rencontres annuelles. Il y a deux types de rencontres : l'une entre les équipes, et l'autre réunissant les autorités, les responsables et les directeurs.



**Ludovic Dougoud**  
Responsable de secteur

## L'AS3A en chiffres



## Remerciements

Pour leurs précieux soutiens, nous remercions :

- la Loro et la fondation DROSOS pour leurs aides dans le cadre du projet AS3A-Appartement,
- la fondation les Sales Moineaux pour leur appui dans les projets « Atelier Jardin » de la Préfo et Biosphère,
- le Service de la Prévoyance sociale du canton de Fribourg qui nous donne les moyens de dispenser des prestations de qualité :
  - au Foyer St-Etienne
  - au Foyer des Bonnesfontaines
  - à Time Out
  - aux Séjours de Rupture
  - à l'AS3A-Appartement et l'AlterNative,
- le Service de l'Action Sociale Directe du canton de Fribourg pour l'accompagnement des Mineurs Non Accompagnés, prestation du Foyer St-Etienne,
- le Service Public de l'Emploi du canton de Fribourg, qui nous donne les moyens de dispenser une offre de qualité à la Préfo,
- La Bourgeoisie de la ville de Fribourg par son Service des Affaires Bourgeoisiales pour son soutien et leur collaboration efficace.



## FONDATION DE FRIBOURG POUR LA JEUNESSE – FFJ

---

Ch. des Primevères 1  
Cp - 1701 Fribourg

T. 026 425 82 70  
F. 026 425 82 79

info@ffj.ch  
www.ffj.ch

FOYER ST-ETIENNE  
Ch. des Primevères 1  
Cp - 1701 Fribourg  
T. 026 425 82 70  
F. 026 425 82 79  
st-etienne@ffj.ch



FOYER DES BONNESFONTAINES  
Rte des Bonnesfontaines 30  
1700 Fribourg  
T. 026 469 75 75  
F. 026 469 75 74  
bonnesfontaines@ffj.ch



TIME OUT  
Av. Jean-Paul II 1  
1752 Villars-sur-Glâne  
Adresse postale :  
Cp - 1701 Fribourg  
T. 026 422 34 10  
timeout@ffj.ch



LA PRÉFO  
Rte de l'industrie 7  
1772 Grolley  
T. 026 476 66 00  
F. 026 476 66 01  
prefo@ffj.ch



SÉJOUR DE RUPTURE  
Rte des Bonnesfontaines 30  
1700 Fribourg  
T. 026 469 75 75  
F. 026 469 75 74  
sdr@ffj.ch



ASEA  
Rte des Bonnesfontaines 30  
1700 Fribourg  
T. 026 469 75 75  
F. 026 469 75 74  
asea@ffj.ch

