

Myriam Jost-Hurni

Difficultés liées à l'intégration professionnelle: quelques réponses du centre de formation spécialisé Orif de Sion

Résumé

L'auteur livre ici un compte-rendu de sa visite au centre Orif de Sion, centre de formation et d'intégration professionnelle accueillant des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage au bénéfice de prestations de l'assurance invalidité. Lors d'un entretien, le Directeur du centre, M. Eric Morand, aborde les difficultés actuelles des jeunes en formation, liées à leur projet de formation professionnelle ainsi que leur intégration dans le monde du travail.

Zusammenfassung

Die Autorin berichtet von ihrem Besuch des Centre Orif in Sitten. Das Centre Orif ist eine Institution für Berufsausbildung und berufliche Integration für Jugendliche, die IV-Leistungen beziehen und Schwierigkeiten in der Lehre haben. Eric Morand, Direktor des Instituts, beschreibt im Gespräch mit der Autorin die bestehenden aktuellen Schwierigkeiten dieser Jugendlichen im Zusammenhang mit deren Berufsausbildung sowie ihrer Eingliederung in die Arbeitswelt.

Introduction

Un taux de 95 % de jeunes au bénéfice d'un diplôme de formation, c'est l'objectif fixé par la CDIP pour 2015. Cela implique non seulement un effort important dans le diagnostic, la remédiation et l'accompagnement des jeunes qui échouent actuellement dans les formations du secondaire II, mais aussi d'analyser les facteurs d'influence d'une transition réussie. Pour les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage avérées, il s'agit de reconsidérer le mode de formation, le suivi au cours de celle-ci ainsi que l'insertion dans le monde du travail, afin de ne pas faire de ce public particulier le représentant majoritaire du 5 % de jeunes restants.

L'Orif, la plus grande organisation de formation, de réadaptation et d'intégration professionnelle de Suisse romande, a accepté de nous ouvrir ses portes afin de nous permettre de prendre connaissance des difficul-

tés actuelles et des mouvements que celles-ci entraînent dans le paysage de la formation spécialisée. M. Eric Morand, Directeur du centre de formation Orif de Sion, m'a accueilli entre ses murs et expliqué les difficultés en lien avec la formation et l'insertion socioprofessionnelles auxquelles sont confrontés les jeunes présentant des besoins éducatifs particuliers au jour d'aujourd'hui.

Présentation de l'Orif

L'Orif est le leader romand de la formation et de la réadaptation en vue d'une intégration professionnelle durable. Fondée en 1948 en terres vaudoises par un médecin, cette organisation était alors nommée «Centre romand d'observation et d'orientation professionnelle pour infirme». Son action était caritative, en faveur de jeunes handicapés de la guerre, et sa mission était de permettre à ces personnes l'accès au monde du travail.

Ce qui relevait en ce temps de la nouveauté a fondé l'identité de l'Orif. Pourtant, si celle-ci continue sur ce tracé depuis plus de 60 ans maintenant, son action a entre-temps évolué, entraînant des modifications d'appellation. Elle s'appelle dans un premier temps l'Organisation romande pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées (Oriph), puis l'Organisation romande d'intégration et de formation professionnelle, l'Orif actuelle.

Aujourd'hui, l'Orif a son siège social et sa direction générale à Aigle. Elle dispose de 9 structures d'observation/formation en Suisse romande (Vernier, Aigle, Delémont, Morges, Pomy, Sion, Vaulruz, Yverdon, Renens). Certains de ces sites sont spécialisés dans la formation de jeunes à besoins éducatifs particuliers, alors que d'autres se consacrent plutôt à la réadaptation professionnelle de personnes atteintes dans leur santé et dont la formation professionnelle n'est plus adaptée à leurs capacités. Les structures de l'Orif proposent en tout plus de 30 formations issues des secteurs économiques primaire, secondaire et tertiaire, et collaborent avec les offices de l'Assurance-invalidité ainsi qu'avec un réseau de près de 1500 employeurs partenaires.

Les tâches principales de l'Orif sont de créer et gérer des structures adaptées aux besoins des jeunes et adultes qui constituent sa clientèle. Elle développe toute mesure favorisant leur intégration socioprofessionnelle, exécute les mandats confiés par les partenaires socio-économiques, participe à la politique sociale et collabore avec les milieux économiques.

Le centre Orif de Sion

La structure de l'Orif Sion dispense une formation professionnelle spécialisée à des adolescent-e-s présentant des déficiences intel-

lectuelles, motrices et/ou comportementales. Le nombre de jeunes pris en charge par ce centre est actuellement proche de 185 jeunes filles et garçons. L'encadrement proposé consiste en diverses structures d'accueil (internat, structure extérieure, milieu ouvert, externat) et en 14 sections de formation professionnelle, ateliers et chantiers.

Ses buts principaux sont de prodiguer une formation sur les plans professionnel, personnel et social, afin de permettre aux jeunes gens accueillis de s'insérer dans le monde économique, de vivre en bon équilibre avec eux-mêmes et de tenir une place dans la société. Pour ce faire, elle propose une formation professionnelle menant à une qualification professionnelle, sur la base d'un programme établi et d'un ensemble de mesures adaptées. Celle-ci débute lorsque le choix professionnel est fixé et que le jeune se montre apte à relever le défi d'un apprentissage. Les possibilités de qualification sont multiples: Formation professionnelle initiale de 3 ou 4 ans avec Certificat fédéral de capacité (CFC, 5%), Formation professionnelle initiale de 2 ans avec Attestation fédérale de capacité (AFP, 80%), Formation interne sur mesure (15%).

À côté de la formation professionnelle, l'Orif offre un encadrement éducatif visant à aider les apprentis à construire des parcours personnels permettant une insertion sociale dans des conditions optimales. Les objectifs privilégiés de cet encadrement sont le développement de l'autonomie, de l'indépendance et du sens de la responsabilité. Dans les différentes structures d'accueil, les jeunes sont appelés à participer à la vie communautaire par des activités, les échanges avec les autres, le respect des normes communes telles que la tolérance, la négociation, l'ouverture, etc.

L'enseignement spécialisé fait aussi partie du programme: des méthodes et techni-

ques pédagogiques spécifiques à la formation professionnelle spécialisée sont employées. Elles consistent de manière générale en des projets socioprofessionnels individualisés, une pédagogie par objectifs, du renforcement dans les domaines des processus d'apprentissage, de l'éducation à l'habileté motrice et psychomotricité fonctionnelle.

Une telle infrastructure implique l'engagement d'une équipe pluridisciplinaire, en contact avec un réseau de partenaires publics et privés qui adhère aux objectifs fixés et soutient leur réalisation.

Difficultés rencontrées et solutions apportées

M. Morand, Directeur de l'Orif Sion évoque plusieurs difficultés récurrentes en ce qui concerne la formation et l'intégration socio-professionnelle des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage. La transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle (transition Secondaire I – Secondaire II) est une première période critique, durant laquelle le manque de maturité et la difficulté à faire un choix et à se projeter dans le monde professionnel ne sont pas sans peser sur la motivation à entreprendre une formation. La transition entre la formation professionnelle et le marché du travail (transition Secondaire II – Emploi) amène elle aussi son lot de problèmes, liés principalement à la difficulté de trouver un emploi dans l'économie libre qui soit adapté à leur potentiel, ainsi qu'à le garder.

Choix d'une formation et transition du secondaire I au secondaire II:

La plupart des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage et sortant de la scolarité obligatoire nécessitent un temps d'adaptation avant de s'engager dans une formation professionnelle. Selon M. Morand, ces jeunes

font bien souvent encore preuve d'un manque de maturité en ce qui concerne la capacité à faire un choix de formation pertinent, et il manque encore à beaucoup la motivation nécessaire pour s'engager dans une formation professionnelle sur du long terme. Des passerelles relevant pour certaines de l'enseignement obligatoire et pour d'autres de la formation professionnelle sont prévues pour ces élèves. En Valais, les possibilités offertes sont de l'ordre d'un préapprentissage, un semestre de motivation, ou une dixième année. Durant le laps de temps supplémentaire offert par ces passerelles avant l'entrée en formation, le jeune a l'occasion de mûrir ses choix, consolider ses compétences scolaires et développer sa motivation.

Ces mesures transitoires sont cependant loin d'être suffisantes. En conséquence, le centre Orif fait précéder les 2 ans de formation professionnelle généralement nécessaires à une AFP ou une Formation interne par une première année dite « préparatoire ». Durant cette année préparatoire, les jeunes sont tenus d'effectuer quatre stages parmi les professions proposées par le centre de formation. Cette mesure vise à éviter un choix de formation inapproprié: le jeune a l'occasion de découvrir des domaines de formation auxquels il n'aurait pas forcément pensé, et les maîtres socioprofessionnels sont à même de vérifier si les compétences personnelles du jeune sont en adéquation avec les exigences de la profession.

Transition du secondaire II à l'emploi

La transition entre la formation professionnelle et le monde du travail présente elle aussi un certain nombre de difficultés pour les jeunes formés au centre Orif. La première difficulté pour eux consiste évidemment en le fait de trouver un emploi adapté dans une entreprise à la fin de leur formation. Les obs-

tacles sont multiples: a priori liés aux difficultés d'apprentissage, peur de la charge administrative générée par une prise en charge AI, difficultés de communication entre jeunes et employeurs, problèmes d'intégration sociale...

Afin d'aider les jeunes à surmonter ces obstacles et leur donner de meilleures chances de s'insérer dans le marché du travail, différentes mesures sont mises en place par l'Orif.

Des formations au plus près des réalités professionnelles

Le maximum est mis en œuvre, tout d'abord, pour que la formation professionnelle reflète au plus près les réalités de la profession telle qu'elle est exercée en dehors du centre de formation. Afin d'y veiller, une Commission de Formation et d'Intégration (COFORINT) a été mise sur pied et est active sur chacun des sites Orif. Cette commission consiste en un organe consultatif à même de conseiller les maîtres socioprofessionnels et les directions des sites Orif. Constituée de personnalités reconnues du monde politique et professionnel, elle permet à l'Orif d'enrichir ses stratégies pour apporter des réponses encore plus ciblées, autant par rapport aux besoins des assurés qu'aux exigences de l'économie. Son rôle est de favoriser les échanges avec les partenaires des milieux professionnels et politiques et d'apporter une vision actualisée de l'économie.

Dans le même but de cohérence entre les conditions de formation professionnelle et la réalité du monde du travail, les différents ateliers de formation s'appliquent à exécuter des mandats pour des clients privés. Des équipes composées d'un maître socioprofessionnel et d'apprentis ont ainsi l'occasion de réaliser des travaux de maçonnerie, de peinture, de menuiserie ou d'entre-

tien sur des chantiers, de produire une commande de pièces mécanique, ou encore de cuisiner ou servir des plats dans le restaurant d'application « Petits Pois Carottes » de l'Orif.

Une insertion progressive en entreprise

Toujours afin de faciliter la transition des jeunes entre la formation et le marché du travail, les stages pratiques ayant cours durant la deuxième année de formation sont, dans la mesure des possibilités du jeune et de la disponibilité des entreprises formatrices, réalisés en entreprise. Dans ce sens, un service interne prospecte le marché et soutient le jeune dans sa démarche : le Service Intégration (SI). Sa mission est de rechercher des stages et emplois au service des bénéficiaires et d'assurer en cas de besoin un suivi et une assistance sur les plans professionnel et social, et ce, en collaboration avec les formateurs, les éducateurs spécialisés et les assistants sociaux. Un des buts des stages en emploi est évidemment d'offrir aux jeunes en formation un aperçu réaliste de la profession telle qu'elle est pratiquée en entreprise au quotidien, avec tout ce que cela implique au niveau de la collaboration en équipe et de la responsabilisation du jeune. Cette insertion progressive en entreprise a en outre le second avantage de permettre aux patrons d'entreprise de dépasser certaines barrières et de modifier les a priori liés aux apprentis du centre Orif. Eric Morand constate en effet que l'établissement d'une certaine confiance au fil de la relation influence de manière positive la disposition à engager un jeune avec des difficultés d'apprentissage. Si l'expérience liée à l'accueil d'un apprenti avec des difficultés d'apprentissage aide à l'acceptation de la différence, il précise cependant que les stages sont recherchés en priorité dans des entreprises se déclarant déjà ouvertes à un

éventuel emploi du jeune au sortir de sa formation et ce, dans le souci de mettre le maximum de chances du côté du jeune.

Une transmission des responsabilités

Une intégration professionnelle réussie est aussi liée à une intégration sociale et une prise d'autonomie réussies. Afin d'aider le jeune dans ces processus, tout est mis en œuvre pour que celui-ci trouve petit à petit sa place hors du centre de formation. Après trois ans en moyenne d'une formation gérée par l'Orif, le risque qu'un jeune se retrouve en manque d'appui et de repères au moment de quitter le centre est en effet relativement élevé. Il importe donc de veiller à une transmission progressive des responsabilités, que ce soit aux jeunes eux-mêmes, aux familles ou aux tuteurs. Pour ce faire, d'importants efforts sont consentis tout au long de la formation du jeune pour soigner la communication avec les familles ou tuteurs et les impliquer au maximum dans ses projets. Afin de favoriser non seulement cette transmission progressive des responsabilités mais aussi une (ré)insertion sociale dans le milieu d'origine, les stages en entreprise de la deuxième année de formation sont en général recherchés dans la région d'origine du jeune. Il est ainsi possible pour ces jeunes de reprendre le contact avec un cercle social existant avant le placement au centre Orif, voire même pour certains de loger dans leur famille le temps du stage.

Un suivi en cours d'emploi

En dépit du soin apporté à l'intégration sociale du jeune, sa prise d'autonomie ainsi qu'à l'implication des familles, certains jeunes en fin de formation ne sont pas encore prêts à gérer seuls leur vie et leur avenir professionnel, et/ou ne bénéficient pas d'un appui suffisant pour y parvenir.

Dans le but de venir en aide à ces jeunes et éviter leur « décrochage », un projet pilote est en cours de réalisation à l'Orif Sion. Il s'agit de la mise sur pied d'un service de suivi en cours d'emploi pour les jeunes ayant décroché un contrat en entreprise et nécessitant un appui. Ce suivi consiste en une sorte de coaching se déroulant sur 3 mois (renouvelable 3 fois). Le but premier est de servir de médiateur afin d'éviter les incompréhensions et favoriser les échanges entre les différents partenaires, à savoir le jeune, l'employeur, la famille, l'AI et l'Orif. Selon Eric Morand, la difficulté dans un tel projet résidera dans le fait de ne pas rester tuteur du jeune, mais au contraire de l'aider à devenir indépendant et à se responsabiliser.

Un soutien aux entreprises

L'engagement d'un jeune bénéficiaire des prestations de l'AI est souvent pour les patrons synonyme d'une certaine inquiétude. Au-delà du fait que la différence finit bien souvent par s'estomper au fil de la relation, il reste pour les employeurs quelques désagréments, tels qu'une certaine charge administrative ainsi qu'un risque lié aux difficultés qu'éprouvent certains jeunes à assumer leurs responsabilités et se conformer aux usages. Le coaching en cours d'emploi décrit plus haut est une forme de réponse apportée non seulement aux besoins du jeune, mais aussi à ceux de l'entreprise. Par sa médiation, il tente de résoudre les conflits qui peuvent opposer un employeur à son employé, entre autres. Le risque que ces difficultés mènent à une rupture de contrat reste cependant un souci légitime des employeurs. Ce risque associé à la charge administrative liée aux prestations de l'AI, peuvent décourager certains patrons à employer un jeune ayant effectué sa formation au centre Orif. Dans le but de soutenir les employeurs dans

leur démarche, l'Orif propose aux entreprises de garder pour une phase transitoire au moins le contrat d'emploi entre le centre Orif et le jeune.

En conclusion

Si les difficultés évoquées dans cet article ne constituent en aucun cas une liste exhaustive, elles permettent en revanche de mesurer la complexité de l'accompagnement socio-professionnel des jeunes bénéficiaires de l'AI. Quel que soit le problème rencontré (manque de maturité des jeunes, difficultés à faire un choix de formation professionnelle adapté à leur problématique, difficulté d'insertion socioprofessionnelle, intégration dans le long terme), les mesures mises en place par le centre Orif de Sion illustrent les enjeux du processus de transition et la nécessité de l'implication de toutes les parties concernées. Bien plus que d'une formation professionnelle, ces jeunes nécessitent d'entrer dans un véritable projet de formation, adapté à leurs caractéristiques individuelles

et incluant non seulement les professionnels de leur centre de formation ou les répondants cantonaux de l'assurance invalidité, mais aussi les acteurs du monde économique, sans oublier bien sûr l'ensemble des personnes constituant leur environnement social rapproché et éloigné. Cette collaboration est d'autant plus importante aujourd'hui, alors qu'un travail important reste à faire afin de remédier à l'augmentation du chômage des jeunes non- ou sous-qualifiés.

J'exprime ici mes remerciements les plus vifs à M. Eric Morand, pour son chaleureux accueil, sa visite guidée et ses explications passionnantes et passionnées.

*Myriam Jost-Hurni
SZH/CSPS
Maison des Cantons
Speichergasse 6
Postfach
3000 Bern 7
myriam.jost-hurni@szh.ch*

