



**intégration
pour tous**

**Concept
« AVENIR 20 – 25 »
(résumé)**

Contacts :

IPT intégration pour tous
Marc Genilloud
Directeur général
Rue de la Clergère 1
1800 Vevey
021 925 92 00
marc.genilloud@fondation-ipt.ch

IPT intégration pour tous
Jens Nils Rogge
Directeur IPT Fribourg
Bd de Pérolles 55
1700 Fribourg
026 347 44 88
jens.rogge@fondation-ipt.ch

Version 30 septembre 2013

Table des matières

1.	Projet Pilote « AVENIR 20 – 25 » : Introduction.....	3
1.1.	<i>Situation initiale</i>	3
1.2.	<i>Public cible</i>	3
1.3.	<i>Concept d'insertion professionnelle</i>	3
2.	Objectifs spécifiques de la mesure	5
2.1.	<i>Objectifs de la mesure en détail</i>	5
2.2.	<i>Prestations détaillées de l'accompagnement pendant la 1^{ère} et la 2^{ème} année</i>	5
2.3.	<i>Aperçu des étapes</i>	7
3.	Calendrier / taux d'occupation des bénéficiaires.....	8
4.	Nombre de bénéficiaires pouvant être pris en charge dans la mesure	8
5.	Organisation des moyens	9
5.1.	<i>Certification et évaluation de la qualité</i>	10

1. Projet Pilote « AVENIR 20 – 25 » : Introduction

1.1. Situation initiale

D'après « l'Etude approfondie sur les offres de formation transitoires entre scolarité obligatoire et formation professionnelle » publiée en avril 2007, on dénombre chaque année, en Suisse, 2'000 à 2'500 jeunes ayant quitté l'école sans réussir sur la durée à entrer dans une formation secondaire II ou dans la vie active, ceci malgré l'offre de solutions transitoires. Ces jeunes représentent un potentiel de risque élevé de rester soumis de manière durable ou récurrente aux prestations de soutien des systèmes d'assurance sociale. Ils correspondent à environ 2,5 à 3 % de l'ensemble des élèves. Il s'agit de Suisses dans 60 % des cas. Bon nombre d'entre eux n'ont pas trouvé de solution durable jusqu'à l'âge de 20 à 25 ans.

La Commission des jeunes en difficulté d'insertion dans la vie professionnelle (CJD) est consciente de la complexité des situations dans lesquelles se trouvent ces jeunes fribourgeois face à leur avenir.

1.2. Public cible

Le projet pilote s'adresse aux jeunes de 20 à 25 ans. Ceux-ci se trouvent en situation critique, soit parce qu'ils ont quitté l'école obligatoire sans projet, soit parce qu'ils ont interrompu leur formation sans avoir trouvé de solution pour leur avenir, soit parce qu'ils ne parviennent pas à entrer dans le premier marché du travail depuis qu'ils ont quitté l'école, soit parce qu'ils risquent de continuer à se trouver en situation de précarité malgré leur activité professionnelle en raison de leur manque de formation.

Le projet s'adresse à des jeunes motivés et a priori disponible à s'engager dans un parcours professionnel mais dont la capacité à obtenir une solution de formation professionnelle n'est pas forcément clairement démontrée. Les jeunes ont besoin d'un accompagnement individualisé et adapté à leurs besoins spécifiques en raison de leur manque d'autonomie dans la recherche de solutions pour leur avenir professionnel (au niveau des tâches scolaires, recherche de place de formation, compétences relationnelles, compétences psychosociales, ressources externes etc.). Ces jeunes doivent être en possession d'un statut juridique qui leur permette de commencer une formation sans délai.

1.3. Concept d'insertion professionnelle

IPT propose un concept d'insertion professionnelle original et novateur basé sur la culture du possible et le principe de co-responsabilité. Ceci comprend une prise en charge globale allant de l'évaluation du bénéficiaire au suivi durant la 1^{ère} année de formation, ceci en collaboration avec l'entreprise et en lien avec l'école.

Afin d'atteindre l'objectif d'une insertion professionnelle réaliste (par rapport aux ressources du jeune), réalisable (par rapport à la réalité du marché de l'emploi régional) et durable (par rapport à la réussite de la formation et de la transition II par la suite), un programme sur mesure,

individualisé et personnalisé en fonction des ressources et obstacles de chaque bénéficiaire est mis en place.

Le suivi est assuré par un seul et unique conseiller en insertion professionnelle IPT responsable du dossier dès l'ouverture de celui-ci jusqu'à la fin de la première année de formation. Celui-ci coordonne la prise en charge avec les intervenants internes, les entreprises et le réseau et informe régulièrement les autres partenaires qui sont actifs pour le bénéficiaire (AS, PFJ, ...).

La prise en charge se base sur une évaluation du potentiel d'insertion actuel du bénéficiaire qui comprend la faisabilité de la mise en place d'un projet professionnel, l'évaluation de la capacité cognitive du jeune par rapport au suivi d'une formation professionnelle, l'évaluation des ressources dont il dispose ainsi que des obstacles existants (aspects concernant sa situation de santé et son comportement, sa situation sociale, son entourage, etc.).

Cette évaluation constitue la base pour la mise en place d'un plan d'action individualisé et adapté aux besoins spécifiques du jeune. Elle détermine entre autres :

- le rythme des séances de coaching individuel,
- le besoin de mise en place d'une activation socioprofessionnelle constante,
- le besoin d'un travail sur les compétences relationnelles,
- le besoin d'un travail sur les compétences psychosociales,
- le besoin d'un travail sur l'établissement d'un projet de formation (direction à prendre),
- le degré de soutien nécessaire dans la recherche de la place de formation,
- le degré de soutien (« Job Coaching ») nécessaire durant la première année de formation,
- d'autres besoins spécifiques.

Le plan d'action fixe le cadre et les modalités de l'activation et l'autonomisation du bénéficiaire. Il est mis en place dès la finalisation de l'évaluation initiale. Le plan d'action fixe également le besoin de coaching individuel (fréquent et régulier) visant à l'empowerment du bénéficiaire et à la construction, le suivi et l'évaluation de son projet professionnel. Le plan d'action déterminera l'utilisation des différents outils internes ou externes à IPT, comme par exemple des entretiens de counselling, des modules de formation IPT, des stages en entreprise, des missions temporaires, le soutien d'un coach-placeur, le suivi en stage ou en emploi (« Job Coaching »), la mise en place ou la proposition d'outils externes en cas de besoin (préparation scolaire, préparation informatique, préparation linguistique, mise en place d'un suivi thérapeutique, etc.).

L'activation et l'autonomisation se fait par étapes progressives. A la fin de chaque étape, le degré d'atteinte des objectifs est vérifié et le plan d'action adapté si nécessaire.

Dans le cas où l'évaluation du potentiel d'insertion ne démontre aucune chance réaliste de réussite ou que les évaluations continues de la situation et du plan d'action ne démontrent plus de chance de succès, le conseiller en insertion en charge du dossier propose des recommandations vers d'autres solutions plus adéquates (mesures spécifiques de stabilisation personnelle, suivi thérapeutique, demande AI, mesure d'occupation de longue durée, etc.).

2. Objectifs spécifiques de la mesure

2.1. Objectifs de la mesure en détail

L'objectif final de la mesure est la réussite d'une formation ; le mandat couvre la construction et l'évaluation du projet professionnel, la recherche et la mise en place de la formation ainsi que le suivi durant la première année de formation.

Afin d'atteindre cet objectif, le projet comprend plusieurs sous-objectifs, à savoir :

- l'évaluation du potentiel d'insertion actuel du bénéficiaire et des besoins en préparation afin de pouvoir réussir la formation,
- l'évaluation du niveau de formation à envisager et des ressources et obstacles à prendre en considération,
- la préparation sur le plan socio-éducatif, relationnel, de la prise de confiance en soi, de l'orientation ressources et compétences et de la conscience critique en rapport à la situation du bénéficiaire,
- l'établissement d'un projet professionnel (de formation) réaliste, réalisable et durable qui prend en considération les ressources et limitations du bénéficiaire,
- la validation du projet par un stage en entreprise,
- la recherche de la place d'apprentissage adaptée,
- la préparation du bénéficiaire au début de la formation par rapport aux aspects scolaires et aux exigences du marché de l'emploi,
- la coordination des ressources externes nécessaires (scolaires, éducatifs, médicales etc.) avant et durant la formation afin d'augmenter les chances de réussite,
- le suivi en stage, en emploi et en formation (« Job Coaching ») du bénéficiaire afin de réduire le risque d'interruption de la formation,
- le cas échéant, la formulation de recommandations vers d'autres solutions plus adéquates.

2.2. Prestations détaillées de l'accompagnement pendant la 1^{ère} et la 2^{ème} année

Chaque jeune est convoqué pour un pré-entretien dans les quatre semaines qui suivent la réception du formulaire d'inscription à la mesure. Ce pré-entretien d'environ 60 minutes permet de faire connaissance de la situation du jeune, de lui présenter la mesure et d'effectuer sur cette base une première analyse de sa motivation, sa disponibilité et de ses chances de réussite.

Si les résultats de ce pré-entretien ne sont pas favorables à un démarrage de la mesure, le jeune, l'assistant social et la PFJ en sont informés et éventuellement une proposition de projet alternatif est donnée. Ceux, pour qui les résultats du pré-entretien sont favorables, seront convoqués de manière individuelle selon ses disponibilités et les disponibilités du conseiller en insertion en charge du dossier, pour un premier entretien approfondi d'environ 1h30.

Les premières 2 à 4 semaines sont utilisées pour l'évaluation du potentiel actuel de réinsertion du participant. Durant ce laps de temps, la personne est convoquée pour un entretien d'ouverture du dossier, un ou deux tests de personnalité internes à IPT, un jour de tests scolaires à l'EPAI ainsi qu'un entretien de mise en place du plan d'action. Ce programme peut être complété par d'autres outils selon les besoins.

La suite du programme dépendra des ressources et obstacles détectés lors de l'évaluation initiale.

Si l'évaluation détecte un potentiel non suffisant pour l'intégration définitive du jeune dans la suite du programme, le jeune, l'assistant social et la PFJ en sont informés et un projet alternatif est proposée afin d'augmenter si possible le potentiel d'insertion professionnelle.

La personne sera reçue durant la 1^{ère} année de manière régulière par son conseiller ; le coaching sera complété par des stages en entreprise, des modules de formation, des entretiens de counselling ou des mesures externes (scolaires, médicales, éducatifs, etc.).

Les prestations proposées dans le cadre du plan d'action sont, durant la 1^{ère} année, essentiellement les suivantes :

- coaching individuel fréquent et régulier visant à l'empowerment du bénéficiaire et à la construction, le suivi et l'évaluation du projet professionnel,
- counselling individuel par les psychologues et formateurs IPT visant à travailler certains aspects sur le plan socio-éducatif, relationnel, de la prise de confiance en soi, de l'orientation ressources et compétences et de la conscience critique en rapport à la situation du bénéficiaire,
- modules de formation internes à IPT visant la préparation du bénéficiaire par rapport à ces mêmes aspects en groupe,
- modules de formation internes à IPT visant l'établissement d'un projet professionnel réaliste, réalisable et durable,
- modules de formation internes à IPT visant l'activation dans la recherche de place de formation,
- stage de « découverte »
- stage d'entraînement aux compétences de base en économie libre ou dans un cadre semi-protégé,
- stage d'entraînement aux besoins spécifiques de la formation visée / préapprentissage,
- stage de validation du projet professionnel,
- stage d'observation en vue d'une place de formation,
- missions temporaires ciblées par rapport au projet professionnel déterminé,
- recherche active de la place d'apprentissage, soutenu par un coach-placeur IPT,
- suivi en stage, en emploi et en formation (« Job Coaching »),
- en cas de besoin, mise en place ou proposition d'outils externes (préparation scolaire, préparation informatique, préparation linguistique, mise en place d'un suivi thérapeutique etc.).

2.3. Aperçu des étapes

Selon les expériences déjà pratiquées par IPT, les étapes se déroulent de la manière suivante :

Pré-entretien – vérification de la motivation, disponibilité et estimation de potentiel

1^{ère} étape – analyse du potentiel actuel d'insertion (2 à 4 semaines)

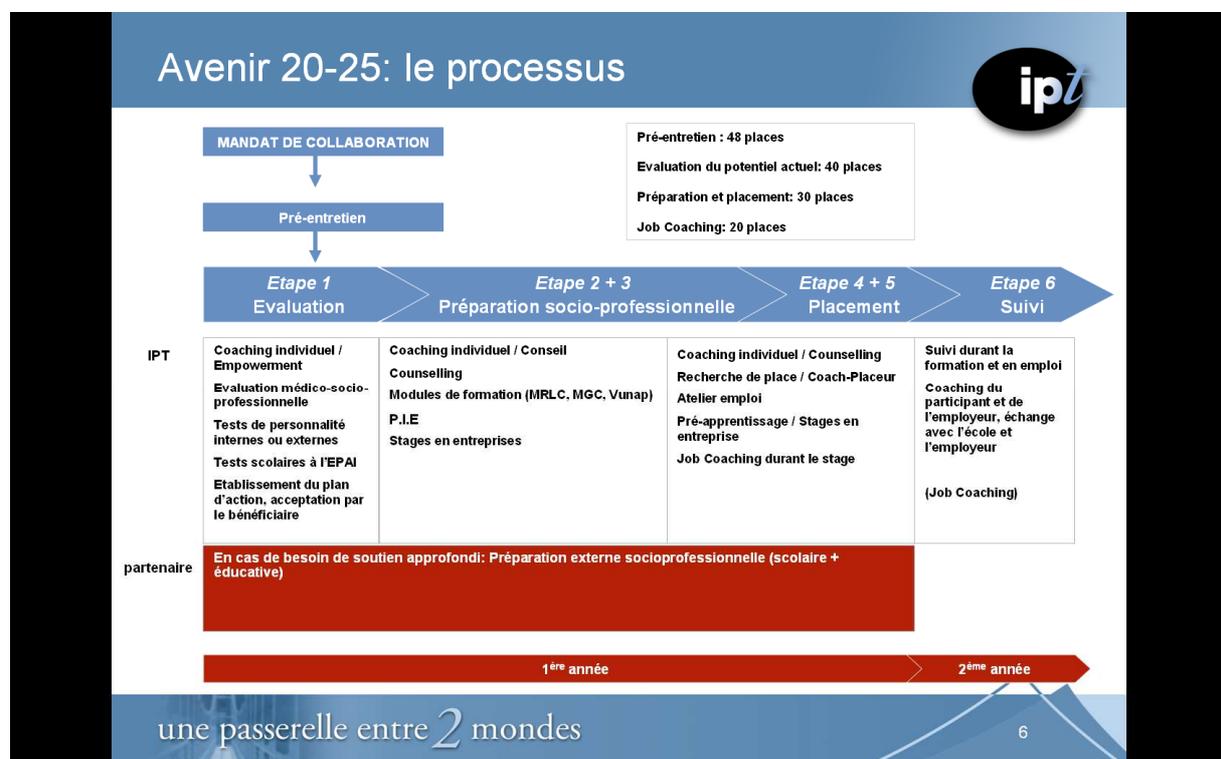
2^{ème} étape – préparation socioprofessionnelle (2 à 4 mois)

3^{ème} étape – construction et validation du projet professionnel (2 à 4 mois)

4^{ème} étape – recherche de la place de formation (2 à 4 mois)

5^{ème} étape – préparation au début de la formation (2 à 6 mois)

6^{ème} étape – suivi en formation (« Job Coaching ») (1 année)



Les étapes ne sont en réalité pas séparées de manière aussi stricte. Cela signifie par exemple que la préparation socioprofessionnelle se poursuit également durant la 3^{ème} étape, et que le projet professionnel est déjà traité durant la 2^{ème} étape. Toutefois, les résultats à atteindre (« milestones ») qui déterminent le passage d'une étape à l'autre sont respectés.

3. Calendrier / taux d'occupation des bénéficiaires

Le programme prévoit de pouvoir suivre deux groupes de participants pour deux cycles de formation.

Un premier groupe débute la mesure dès novembre 2013 avec l'objectif de démarrer une formation en été 2014. Ce groupe sera ensuite suivi durant sa première année de formation, donc jusqu'en août 2015.

Un deuxième groupe débute la mesure dès septembre 2014 avec l'objectif de démarrer une formation en été 2015. Ce groupe sera ensuite suivi durant sa première année de formation, donc jusqu'en juin 2016.

Il est possible de rejoindre un groupe en cours de cycle de formation ; afin d'avoir le temps nécessaire à disposition pour l'évaluation, la préparation et la recherche de la place d'apprentissage, il est pourtant nécessaire que la personne rejoigne le 1^{er} groupe au plus tard au 31 janvier 2014 ou le 2^{ème} groupe au 31 janvier 2015. La personne peut également rejoindre le groupe en dehors de cette période, à savoir entre le 1^{er} février 2014 et le 31 août 2014, mais il fera partie dans ce cas du cycle suivant.

4. Nombre de bénéficiaires pouvant être pris en charge dans la mesure

L'infrastructure actuelle permet de prendre en charge jusqu'à 50 jeunes par cycle, c'est-à-dire 50 jeunes qui débutent le processus dès novembre 2013 de manière échelonné pour le terminer au plus tard en juin 2015 et 50 qui débutent le processus dès septembre 2014 pour le terminer au plus tard en juin 2016.

L'infrastructure actuelle permet d'aller jusqu'à environ 100 jeunes par année sans besoin d'investissements supplémentaires dans de nouveaux locaux ou d'autres adaptations. Par contre, les dates d'entrée dans la mesure devraient être plus échelonnées.

5. Organisation des moyens

L'organisation d'IPT Fribourg est adaptée à la prise en charge d'un nombre variable de candidats. Les jeunes seraient intégrés dans les locaux actuels sans besoins supplémentaires. Au niveau des ressources humaines, le fonctionnement interne et la collaboration intercantonale avec les bureaux d'IPT de Berne, Neuchâtel et Vaud permet de prendre en charge rapidement le nombre de situations prévu.

Le bureau d'IPT Fribourg est un bureau bilingue qui permet de prendre en charge des personnes en français et en allemand ; ceci est également valable pour les bénéficiaires participant au projet pilote. Certains modules en langue allemande peuvent se dérouler dans les locaux d'IPT Berne.

Le coaching individuel des jeunes peut avoir lieu dans les bureaux d'IPT de Fribourg, Bulle et (si souhaité et indiqué) Berne et Payerne. Les stages se déroulent dans des entreprises situées dans le canton de Fribourg et les régions voisines.

Deux conseillers en intégration et réinsertion professionnelles seront chargés de l'accompagnement : Mme Valbona Imami (francophones et germanophones) et Jerome Chopard (francophones). Les deux disposent en outre d'une expérience significative dans le suivi de jeunes adultes dans le cadre de leur travail au sein d'IPT. Une troisième conseillère en intégration et réinsertion professionnelles est à disposition en cas de besoin, Mme Patricia Gienal (francophone), qui est en même temps psychologue de travail. Les modules de formation sont donnés par une psychologue et trois formateurs d'adultes, les tests effectués par deux psychologues.

En fonction des besoins du projet pilote, IPT peut également envisager la mise en place de partenariats (p.ex. avec la Fondation Cherpillod pour la Broye fribourgeoise ou un partenaire de la partie germanophone du Canton), p.ex. pour faire évoluer certaines problématiques constatées lors du processus d'évaluation et de développement du jeune.

En cas d'un besoin spécifique et ponctuel, nous prenons contact avec le partenaire directement et le mandatons sur base d'une refacturation. En cas d'un besoin spécifique et régulier ou au-delà du mandat, nous en informons le mandant et lui proposons un partenaire adéquat qui recevra un mandat en dehors du contrat avec IPT. En cas de besoin de mise en place de cours en groupe (maths, informatique, langue etc.) d'un niveau classique, ceci peut se faire dans les locaux d'IPT Fribourg, d'IPT Berne ou de la Fondation Cherpillod à Payerne avec des ressources internes, de la Fondation Cherpillod ou d'un tiers. Pour les situations de la Broye, une sous-traitance d'une partie du travail pourrait être effectuée : bilan chez IPT, suivi à la Fondation Cherpillod, gestion du « cas » par IPT. Pour les situations qui demandent un accompagnement social approfondi et journalier, nous en informons le mandant et lui proposons un partenaire adéquat qui pourrait être mandaté en dehors du contrat avec IPT.

5.1. Certification et évaluation de la qualité

IPT est certifié ISO 9001 : 2008 et EduQua depuis de nombreuses années. Des évaluations internes, supervisions et interventions régulières sont effectuées. Des audits de suivi externes sont également réalisés annuellement dans le cadre de la recertification ISO et EduQua. Ceci permet à IPT de garantir une amélioration continue des processus et du système de management de la qualité.

Une vérification régulière des indicateurs de réussite a lieu. L'avancement des situations est également vérifié de manière mensuelle ou bi-mensuelle. En cas de difficulté dans une situation spécifique ou dans une prise en charge particulière, un échange dans le cadre des interventions a également lieu.

IPT intégration pour tous

Marc Genilloud
Directeur général

Jens Rogge
Directeur IPT Fribourg