

intégré.e

Intégration

MR jeunes, le chemin vers la formation initiale

Réalité virtuelle

Un outil d'apprentissage bien réel

Orientation 360°

Élargir l'horizon de l'intégration

Dossier

Trouble du spectre de l'autisme : un défi pour l'intégration socioprofessionnelle

- 3 **À LA UNE**
Repenser l'orientation
Une vision à 360°
- 4 **EN BREF**
- 5 **MR JEUNES**
Un temps pour «émerger» et se
préparer au monde du travail
- 6 **DOSSIER**
**TSA : un défi de
l'intégration socio-
professionnelle**
- 10 **INNOVATION**
Réalité virtuelle, un outil d'ap-
prentissage bien réel
- 11 **EN BREF**
- 12 **À LA RENCONTRE DE NOS
ANCIENS BÉNÉFICIAIRES**
Entre burnout et ténacité
- 14 **ENTREPRISES D'APPLICATION**
Une passerelle vers l'emploi
- 15 **AU CŒUR DE L'ORIF**

Impressum

Ont collaboré à ce numéro

Karin Gentile (KG), directrice adjointe,
Orif Delémont/La Chaux-de-Fonds;
L'équipe MR jeunes de l'Orif Renens
Anthony Boillat, Sébastien Lovis, Moïse Mateos,
Nathalie Dekumbis ; Séverine Broillet (SB), Répon-
dante sociale, Orif Pomy; Ivan Rougemont, Enikos;
Elia De Iaco (ED), directeur adjoint, Orif Sion

Rédacteur responsable

Damien Métrailler, directeur général

Réalisation et conception graphique

Service communication, Laurent Kobi,
Pierre Birbaum, stagiaire

Impression

Centre d'impression Orif Morges

© Toute reproduction totale ou partielle est
interdite sans autorisation préalable de l'éditeur.

Rédaction

Orif direction générale
Ch. de Pré-Yonnet 2, 1860 Aigle
info@orif.ch
www.orif.ch

Dans cette publication, le genre masculin est
utilisé comme générique, dans le seul but de
ne pas alourdir le texte.

Vous avez dit « défis » ?

La mission d'intégration socioprofessionnelle de l'Orif a rarement été autant mise à contribution depuis sa création en 1948. Qu'il s'agisse des attentes de nos clients historiques les offices de l'assurance invalidité avec la mise en œuvre du projet «développement continu de l'Al» ou que l'on pense à la formation de personnes avec des troubles du spectre de l'autisme ou des troubles DYS; nos 500 collaboratrices et collaborateurs sont mis au défi quotidiennement.

De plus, si l'esprit de la réinsertion demeure tel que Placide Nicod, père fondateur de l'Orif, l'avait imaginé; les moyens d'atteindre nos buts doivent s'adapter en permanence. Les exigences de l'économie ne cessent d'augmenter, les technologies et les principes du développement durable bousculent nos certitudes et les employeurs, acteurs essentiels de l'intégration, sont tiraillés entre responsabilité sociale, nécessité de rendement et crises sanitaires ou économiques... Vous avez dit « défis »?

Qu'importe! La réinsertion est notre métier, nous le faisons avec passion et ces défis ne sont qu'autant d'encouragements à trouver des solutions pour toutes celles et ceux qui comptent sur nous pour trouver ou retrouver le chemin de l'emploi.

Damien Métrailler
Directeur général de l'Orif



Repenser l'orientation Une vision à 360°

Lors d'une (ré)insertion professionnelle, l'orientation est le socle sur lequel va se fonder la réalisation du projet de la personne. C'est parfois une phase de deuil de l'ancienne activité et de tout ce à quoi elle faisait référence, une phase de doute dans laquelle il faut pouvoir être accompagné pour mettre en évidence les compétences et les intérêts, car un nouvel avenir doit pouvoir se dessiner.

À cet effet, le concept de l'orientation a été amené à évoluer vers une orientation « 360° » afin de proposer aux personnes en difficulté une mesure complète permettant d'élargir les choix professionnels, de prendre le temps de réfléchir à son avenir et de tester ses aptitudes.

Le projet « Orientation 360° », tel qu'imaginé initialement à l'Orif Delémont et La Chaux-de-Fond, permet à la personne de pou-

voir travailler sur un axe réflexif, avec le maître socioprofessionnel référent et le soutien d'une conseillère en orientation tout en pouvant tester ses compétences et aptitudes dans l'exercice d'activités concrètes, ce que peu de structures peuvent offrir à ce jour.

[Une orientation qui offre une cartographie complète des compétences et des capacités d'intégration]

À cela s'ajoutent le regard et les observations des spécialistes de l'enseignement et de nos différentes sections de formation pour s'assurer que la personne bénéficie des compétences nécessaires pour entreprendre une formation ou mener à bien son projet. De leur côté, les répondants sociaux et psychologues peuvent intervenir pour soutenir la personne dans ce changement professionnel avec tout ce qu'il implique. Finalement, une psychologue spécialisée dans les troubles du spectre de l'autisme (TSA) ou dans les situations complexes est également à disposition, tout comme le Service In-

tégration de l'Orif, qui peut s'appuyer sur un réseau d'entreprises très développé pour organiser des stages.

Ainsi, au terme de la mesure orientation 360°, la personne concernée, le conseiller AI - ou tout autre mandant - bénéficieront d'une cartographie complète tant au niveau des compétences scolaires, pratiques et motrices, des stratégies d'apprentissage, du niveau de compréhension, de ses intérêts, de ses compétences transversales, mais également de son savoir-être et de ses capacités d'intégration. L'orientation totalement individualisée doit encore être validée sur le premier marché de l'emploi afin de s'assurer qu'elle répond aux attentes et capacités de la personne et qu'elle est bel et bien adaptée à la problématique médicale.

Cette mesure, destinée à des jeunes comme à des adultes, doit permettre de poursuivre la réinsertion prioritairement sur le premier marché de l'emploi, de manière autonome ou, le cas échéant, d'intégrer un centre de formation.

• K.G.

EN BREF



MOBILITÉ #FRIBOURG

Orif Vaulruz gère la Vélostation de la nouvelle gare de Bulle

Aménagée dans la nouvelle gare, sous le quai 1, la Vélostation peut accueillir jusqu'à 250 vélos avec un service personnalisé. Orif Vaulruz gère ce lieu avec la possibilité de former au métier de mécanicien en cycles.

Les activités de la Vélostation

Conseil aux usagers, vente de petits matériels et d'abonnements, réparation et petits services, nettoyage de cycles, entretien de la vélostation.

Heures d'ouverture

Du lundi au vendredi de 7h00 à 19h00
Accès 7j/7 - 24h/24 avec SwissPass.
Vente d'abonnements sur velocity.ch



NOUVEAU #ORIF SION

Monteur en installation solaire



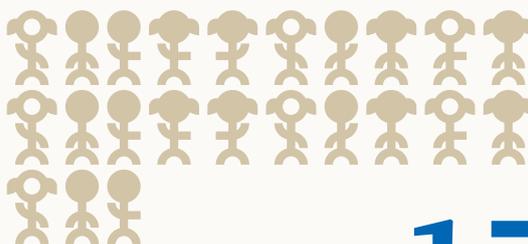
Pour la rentrée d'août 2023, Orif Sion propose la **formation de monteur en installation solaire**. Un secteur en plein essor et motivant pour les jeunes.

Informations au 058 300 14 11
sion@orif.ch

L'Orif en chiffres*

2261

Nombre de bénéficiaires ayant effectué une ou des mesures dans un site Orif



1798

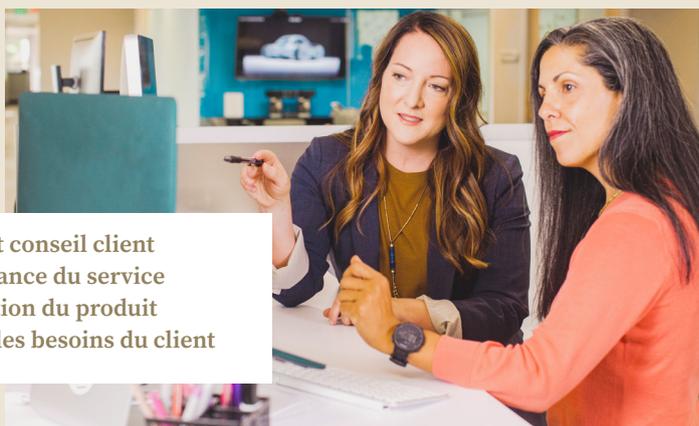
Nombre de stages ou mesures en entreprise réalisés par nos bénéficiaires

NOUVELLE FORMATION

Agent-e Relation Client, une nouvelle formation pour un métier tendance

La formation en Agent-e Relation Client ARC est la dernière arrivée dans notre catalogue de formation. Ce CFC a été intégré au cursus des sites de Morges et Pomy qui sont partenaires pour la mise en œuvre de cette formation.

Cette formation dans l'air du temps répond à un vrai besoin des entreprises de services telles que les assurances, les entreprises de télécommunication ou les voyagistes.



Accueil et conseil client
Connaissance du service
Présentation du produit
Analyse des besoins du client

* Chiffres concernant l'année 2022

Un temps pour « émerger » et se préparer au monde du travail

MRgence est le nom évocateur que l'Orif Renens a donné à la Mesure de Réinsertion destinée à des jeunes de 15 à 25 ans qui ne sont pas en mesure, dans l'immédiat, d'intégrer un processus de formation.

Cette mesure est proposée à Renens depuis septembre 2022 dans des locaux dédiés situés à proximité du centre Orif. Dix jeunes peuvent y être accueillis pour une durée de 3 à 12 mois dans un cadre propre à répondre aux objectifs fixés par l'assurance invalidité, à savoir : la reprise d'un rythme, la confiance en soi, la persévérance et le développement de compétences transversales et professionnalisantes.

Si elle n'a pas pour vocation la formation ou la production, cette mesure a toutefois pour objectif de permettre aux jeunes d'évoluer vers la construction d'un projet d'intégration, tout en tenant compte de leurs limitations fonctionnelles.

[Grâce à cette mesure, les jeunes gagnent en autonomie, en confiance en eux, ils trouvent un sens à leur journée.]

Élaborée autour des besoins et des motivations propres des jeunes, la mesure MRgence propose quatre domaines d'activités : bois, paysagisme, mécanique et un atelier informatique/média équipé d'une imprimante 3D. L'ensemble des activités issues de ces ateliers permettent aux jeunes de développer des compétences aussi variées et complémentaires que la visualisation dans l'espace, la dextérité fine, le respect des consignes de sécurité ou encore l'autonomie, la patience ou la créativité.

Une équipe pluridisciplinaire composée de deux maîtres socioprofessionnels - un paysagiste et un ébéniste - et de deux répondants sociaux (RS) déterminent ensemble les activités tout en sachant

s'adapter à la dynamique insufflée par les jeunes, stimulant ainsi leur motivation. L'équipe encadrante assure les bilans hebdomadaires ainsi que les liens avec les conseillers AI, la famille et le réseau.

Tous les quinze jours ont lieu des sorties sportives ou récréatives. Elles sont l'occasion de travailler, entre autres, la gestion d'un budget ou l'organisation des transports ainsi que la persévérance dans l'effort. En dix mois, la mesure MRgence a accueilli quinze jeunes, dont quatre ont déjà développé un projet concret de formation. Bien qu'encore à ses débuts, il apparaît que cette mesure offre à ces jeunes en difficulté d'intégration un espace sécurisant propice à retrouver l'estime de soi et la confiance nécessaire à se projeter vers un avenir professionnel concret.

• L'équipe MR Jeunes de l'Orif Renens

Afin de développer le respect des consignes et la dextérité, Sébastien, MSP et ébéniste, accompagne un jeune dans une activité de l'atelier bois.



Les mesures MR jeunes sont également proposées dans d'autres sites Orif. Retrouvez les informations sur www.orif.ch/mr-jeunes



Trouble du spectre de l'autisme : un défi pour l'intégration socioprofessionnelle

Comment l'Orif soutient-elle les employeurs dans la démarche d'intégration d'une personne avec TSA ?

Ces 20 dernières années ont vu une augmentation marquée de la détection des personnes avec des troubles du spectre de l'autisme ou TSA et, de fait, une meilleure compréhension de cette condition. Mais qu'en est-il de leur intégration professionnelle et comment l'Orif soutient-elle les employeurs dans la démarche d'intégration d'une personne avec TSA ?

Entretien avec Séverine Broillet, répondante sociale à l'Orif Pomy

Les personnes avec TSA ont de nombreux atouts, quels sont-ils ?

Du point de vue professionnel, les personnes avec TSA ont de nombreuses qualités à offrir sur le marché de l'emploi telles que la fiabilité, l'honnêteté, l'attention portée aux détails ou encore des capacités cognitives souvent dans la moyenne, voire supérieures à la moyenne.

Cette question des TSA est-elle nouvelle pour l'Orif ?

Depuis déjà plusieurs années, les sites Orif ont pris en compte les personnes avec TSA. Ils ont développé leurs connaissances de ces troubles très spécifiques tout en adaptant leurs dispositifs d'accompagnement dans le but de faciliter le plus possible la transition de personnes avec TSA vers l'emploi.

Qu'est-ce que l'Orif propose pour aider les personnes avec TSA à aller vers l'emploi ?

À l'Orif, les apprentis se forment et s'entraînent, tant sur le plan pratique, que sur celui du savoir-être professionnel. Dans l'accompagnement des personnes avec TSA, l'accent est particulièrement mis sur la gestion des relations sociales, les attitudes professionnelles à adopter, les facultés de communication et d'organisation, ainsi que de planification du travail. Un accompagnement individuel est ainsi assuré par des maîtres socioprofessionnels, des enseignants, des répondants sociaux et des conseillers de notre Service Intégration. Ces derniers - ou les formateurs - peuvent accompagner les apprentis, s'ils le souhaitent, lors des entretiens d'embauche. Un travail de préparation en amont est réalisé à cet effet dans les différents suivis individuels.

L'Orif propose des ateliers d'entraînement aux habiletés sociales. En quoi consistent-ils ?

Dans nos groupes d'entraînement aux habiletés sociales, les apprentis peuvent aborder et exercer différentes thématiques en lien avec le travail mais également transposables dans d'autres contextes sociaux. La « Théorie de l'esprit », c'est-à-dire l'aptitude à attribuer des états mentaux à autrui (pensées, croyances, intentions, sentiments) y est notamment travaillée, afin d'aider à la régulation des conduites et des interactions sociales. Voici quelques exemples

TSA : un défi pour l'intégration socioprofessionnelle

d'habiletés entraînées durant ces ateliers : se présenter devant un groupe, initier un contact social, raconter un événement, identifier des émotions afin d'adapter son comportement en conséquence, collaborer au sein d'un collectif, affirmer son point de vue, faire une demande d'aide, etc.

Le passage vers l'entreprise semble être un moment particulier pour les personnes avec TSA ?

Se sentant souvent désécurisées lors de changements importants, il est essentiel pour les personnes avec TSA que les transitions soient anticipées, préparées et coordonnées avec les employeurs lors des stages et des reprises de contrats d'apprentissage. Pour ce faire, différents outils et ressources sont utilisés et offrent ainsi un soutien aux employeurs désireux d'inclure la neurodiversité dans leur entreprise.

Que conseiller à un employeur désireux d'intégrer professionnellement une personne avec TSA ? Existe-t-il des outils spécifiques ?

Afin que les personnes avec TSA puissent offrir le meilleur de leurs compétences, quelques adaptations de la part de leur employeur les aideront à s'intégrer plus aisément. Par exemple, une sensibilisation du personnel aux spécificités de l'autisme peut éviter certains malentendus et faciliter la collaboration. À cette fin, l'Orif a créé un guide à l'attention des employeurs expliquant en quelques lignes les caractéristiques générales de l'autisme, les atouts principaux de ces personnes ainsi que quelques démarches concrètes permettant de faciliter le travail au quotidien. Le personnel de

l'Orif peut également intervenir en entreprise afin d'offrir une sensibilisation si souhaitée.

Nous sommes tous uniques. Comment l'employeur peut-il connaître les qualités et difficultés spécifiques de chaque personne avec TSA ?

Bien sûr, chaque personne avec autisme est unique et a ses propres forces et difficultés. Pour faciliter les premiers contacts et « rompre la glace », un document de profil individuel, rédigé avec l'apprenti avec TSA, peut être transmis à l'employeur. Ce support permet à l'apprenti de mettre en avant ses atouts mais également ses particularités et besoins plus individuels pour exercer son activité dans de bonnes conditions et ainsi satisfaire aux exigences de son employeur.

Et comment rassurer et encourager un employeur d'intégrer une personne avec TSA ?

L'Orif ne laisse pas l'employeur « tout seul » lorsqu'elle propose d'intégrer un apprenti avec TSA. Tout au long d'un stage, par exemple, les référents professionnels de l'Orif entretiennent des contacts réguliers avec l'employeur sur le lieu de travail et se tiennent à disposition pour toutes leurs questions ou besoins de soutien. En parallèle, l'accompagnement de l'apprenti par l'Orif se poursuit également sous la forme d'un coaching. Le but visé est de faire de l'intégration en entreprise une expérience enrichissante pour les deux parties et que tout puisse être entrepris pour permettre aux personnes avec TSA de trouver leur place dans le respect de leurs différences et la valorisation de leurs atouts. • S.B.



Télécharger le guide
«J'engage une personne
avec un trouble du
spectre autistique».
Disponible sur orif.ch/tsa





Ivan Rougemont Formateur et consultant spécialisé en autisme

Aujourd'hui, 1 personne sur 100 vit avec un TSA. Est-ce que ce chiffre est destiné à augmenter ?

Il y a une grande variabilité de la prévalence au niveau mondial, en lien avec le niveau de reconnaissance des TSA. Dans les pays plus avancés en la matière, comme les USA, l'Angleterre ou le Canada, la prévalence est presque deux fois plus importante que les chiffres retenus pour la Suisse ou la France. Sachant d'autre part qu'il y a une augmentation claire du nombre de personnes avec autisme sans trouble du développement intellectuel, on peut supposer qu'en Suisse ces chiffres sont appelés à augmenter.

Où en est l'intégration professionnelle des personnes avec TSA aujourd'hui en Suisse ?

Nous avons peu de données précises, mais on estime que 10-15% des personnes concernées réussissent à intégrer le premier marché de l'emploi. En 2015, des experts répondant à un mandat fédéral ont mis en évidence la faible adaptation des milieux de la formation professionnelle aux spécificités des personnes avec TSA et le manque de formation des professionnels. En 2023, me basant sur mes observations et en Suisse romande uniquement, je ne constate pas encore d'évolution notable. Certes, on parle plus d'autisme et certaines mesures de soutien

émergent, mais il n'y a pas encore de changement de fond et les résistances sont toujours nombreuses. Il y a peu de sensibilisation, de professionnels formés, de mesures spécifiques et cela à tous les échelons des services de formation et d'orienta-

Certains patrons se sentent concernés de manière privée et offrent une chance aux personnes avec autisme. Mais, à ma connaissance, il n'existe pas de sensibilisations à large échelle des milieux patronaux et RH.

tion. La situation est assez similaire au niveau des entreprises. Certains patrons se sentent concernés de manière privée et vont offrir une chance aux personnes avec autisme. Mais, à ma connaissance, il n'existe pas de sensibilisation à large échelle des milieux patronaux et RH.

À vos yeux, quelle place joue l'Orif aujourd'hui dans la formation et l'intégration professionnelle des personnes avec TSA ?

Des organisations comme l'Orif ont une place importante à prendre pour certains jeunes concernés par l'autisme. Les ressources internes et la transversalité appelée à se développer sont des forces sur lesquelles s'appuyer. Mais cela passera aussi par une prise en compte bien plus marquée des aspects indirectement liés à la formation : je veux parler des prérequis à l'employabilité et notamment un travail sur le développe-

ment des compétences d'autonomie qui restent un frein important. C'est peut-être un vieux concept, mais que j'aime encore utiliser : c'est en alliant les compétences de savoir, savoir-faire et savoir-être que l'on donne une chance à un individu de « réussir » bien au-delà de la certification.

Quelles sont les prochaines étapes pour l'Orif si elle veut répondre au défi de l'intégration

professionnelle des personnes avec TSA ?

Pour l'Orif, l'adéquation des prestations aux besoins des personnes concernées passe par la formation de tous les collaborateurs et la mise en place d'analyses de pratique ou d'interventions intersites sur cette thématique. Le développement de ressources transversales à tous les sites sera certainement une des clefs de l'efficacité. L'idéal serait de disposer d'une charte et d'un concept d'accompagnement « autism friendly », ainsi que d'un dispositif de contrôle de la qualité des prestations.

Ivan Rougemont est formateur et consultant spécialisé en autisme. Il est un des membres d'Enikos, organisme spécialisé dans les troubles TDAH, HPI, TSA et la neurodiversité.



Réalité virtuelle

Un outil d'apprentissage bien réel



Un apprenti maçon de l'Orif Sion expérimente la réalité virtuelle

Depuis l'automne 2021, l'Orif Sion développe avec la Haute école d'informatique de gestion et la Haute école de travail social de la HES-SO Valais Wallis un projet de réalité virtuelle financé par Innosuisse. Né d'une analyse de terrain sur le potentiel des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) dans la formation et l'apprentissage, ce projet vise à aider les apprentis à mieux comprendre la lecture de plan dans cinq métiers du bâtiment : carrelage, maçonnerie, menuiserie, sanitaire et construction métallique.

[Parmi les effets positifs observés, l'effet motivationnel est le plus évident]

Depuis plus d'un an et demi, les équipes de la HES-SO Valais Wallis travaillent avec nos maîtres socio-professionnels (MSP) pour concevoir des exercices au plus proche de leur réalité professionnelle, puisant les scénarios pédagogiques dans l'expérience et l'expertise de ces derniers.

Les premiers tests avec des apprentis montrent déjà que ces exercices virtuels ont leur place dans les dispositifs de formation spécialisée. La possibilité de visualiser en 3D les plans en 2D facilite déjà en soi la compréhension des ouvrages à réaliser. La technologie permet en outre de calibrer les aides visuelles ou auditives au profil de l'apprenant. Elle permet aussi de diminuer les stimuli (distracteurs) afin que l'apprenti reste concentré sur la tâche. Le

MSP peut enfin séquencer les étapes de travail en demandant à l'apprenti d'en valider une avant de passer à la suivante, le laissant ainsi gérer sa progression de manière autonome.

Parmi les effets positifs observés, l'effet motivationnel est le plus évident. On constate également que l'engagement actif, préalable à tout apprentissage, est parfaitement soutenu par le dispositif technologique. Enfin, le fait de pouvoir réaliser certaines tâches à son rythme, autant de fois que nécessaire, sans gaspiller de la matière première et sans risque de se blesser, constitue une véritable plus-value tant pour l'apprenant que pour le MSP et l'institution.

Mais qu'on ne s'y trompe pas! La réalité virtuelle, comme n'importe quelle autre technologie, n'a aucun effet intrinsèque et encore moins d'effet garanti. Par contre, il y a indéniablement des effets potentiels qui dépendront de comment la technologie est pensée et intégrée dans une séquence d'apprentissage. Et en ça, rien ne remplacera le rôle du formateur.

La place des NTIC dans tous les pans de notre vie est un véritable enjeu de société. Il est de notre responsabilité de comprendre cet enjeu y compris dans nos métiers de l'insertion. Car si ces technologies peuvent améliorer l'efficacité de notre mission, nous nous devons de les maîtriser. • E.D.

À LA RENCONTRE DES ENTREPRISES

En route pour la 4^e édition de Métierpoly à l'Orif Morges

« Métierpoly », tel est le nom de la journée que les bénéficiaires de l'Orif Morges consacrent une fois par année à la découverte des entreprises de la ville. Ils sont ainsi amenés à visiter, par petits groupes de cinq, les locaux et à rencontrer les responsables de différents commerces, industries ou entreprises de service.

En échangeant avec les gérants, chefs d'entreprise et les employés, ils s'informent sur des professions qu'ils ne connaissaient pas forcément. Le but : découvrir ou redécouvrir le monde de l'économie et créer des liens avec de potentiels futurs employeurs.



Lors de l'édition 2022, ce sont 140 bénéficiaires qui ont eu l'opportunité de visiter 38 entreprises. L'année précédente, cette manière originale d'entrer en contact avait permis de conclure neuf stages en entreprise. Un très joli bilan en faveur de l'intégration et de la proximité avec les employeurs.

MÉTIERPOLY 2023
MERCREDI 30 AOÛT

L'entreprise *Tourisme pour tous* a présenté l'éventail de ses activités aux bénéficiaires de l'Orif Morges.
© Photo: Vanolli

VOIR PLUS LOIN

A Delémont, bientôt un centre Orif plus adapté à ses activités futures.

L'actuel site jurassien de l'Orif ne répondant plus au développement futur de ses activités, sa direction a opté pour la construction d'un nouveau bâtiment à Delémont, rue de la Communance, non loin de l'École professionnelle artisanale. Le 5 décembre 2022 fut le jour du premier coup de pioche d'un chantier qui devrait prendre fin au printemps 2025 et qui permettra d'accueillir 100 bénéficiaires sur 3'000 m². Ce projet démontre la capacité de l'Orif de voir loin et d'entreprendre pour assurer la pérennité de sa mission.

L'Orif intègre avec succès!

78,4%

78,4 % des personnes ayant quitté l'Orif en 2020 à l'issue de leur formation étaient toujours intégrées dans l'économie fin 2022, dont 71,7 % dans le premier marché du travail*

*Étude portant sur 242 personnes
(taux de réponse : 86,0%)

95,7 % des personnes intégrées dans l'économie étaient sans rente ou avec une rente partielle fin 2022.



Du sport aux chiffres, entre cassures et ténacité

A 26 ans, Olivier se destinait à devenir professeur de sport et d'histoire. De gros soucis de santé mentale avec des épisodes à répétition en décideront autrement.

C'est peu avant la fin de son cursus universitaire à Lausanne en 2014 qu'Olivier ressent pour la première fois une forte perte de confiance en lui : stress et insomnies viennent hanter ses nuits. Olivier s'accroche et termine ses études, puis s'inscrit à la HEP avec comme objectif deux ans de Master en cours d'emploi.

Alors qu'il est aux études et enseigne en parallèle, il vit une très grosse rechute qui l'oblige à être interné en hôpital psychiatrique. Le programme de soutien et d'orientation du CHUV nommé « Ressort » permet à Olivier de reprendre pied. Persévérant de nature, début 2016, il tente des remplacements et se réinscrit à la HEP...mais en fin de la même année, c'est à nouveau la cassure et un passage de 6 mois en hôpital.

Avec l'AI, débute en douceur le processus de réinsertion

Fin 2017, Olivier débute une mesure de réinsertion : deux heures de la matinée sont consacrées à travailler aux ateliers Olbis dans des activités de bureau-com-

merce et le reste de la journée se déroule en centre psychiatrique. En août 2019, se sentant mieux, Olivier débute un apprentissage d'employé de commerce. Toutefois, rapidement, il ressent les signes d'une rechute en lien avec l'environnement de travail et décide de quitter l'entreprise avant une nouvelle cassure.

À l'Orif Aigle, les choses positives s'accélèrent

En mars 2020, Olivier intègre l'Orif pour continuer sa formation d'employé de commerce. Grâce à sa ténacité et avec le soutien d'une maîtresse socioprofessionnelle dynamique, Olivier reprend le dessus. Soutenu par le Service Intégration de l'Orif (SI),



« Je sens que j'ai encore du potentiel pour me former et évoluer. »

Olivier, aide-comptable,
Caisse cantonale vaudoise
de Compensation AVS,
Vevey

il débute un stage dans une fiduciaire dont le patron le conseille à une autre entreprise - Ti-Tek à Roche - chez qui il finit brillamment son CFC.

[Il est difficile d'oublier. Aujourd'hui, j'ai envie de stabilité.]

Ambitieux de nature et désireux de vivre une expérience professionnelle dans une plus grande entreprise, Olivier fait à nouveau appel au Service Intégration de l'Orif qui le met en lien avec la Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS à Vevey. Il débute par 3 mois de stage, en main-



Photos © L. Kobi

tenant le lien avec la conseillère SI de l'Orif. Ce premier stage est prolongé de 3 mois et c'est en février 2023 qu'Olivier, après presque 10 ans d'un «long fleuve pas tranquille du tout», signe un CDI en tant qu'aide-comptable. Olivier vit à Vevey, à quelques minutes de son nouvel emploi dans lequel il dit se sentir bien et qui lui permet de consolider sa confiance en lui : son sourire en témoigne.

• L.K.

Avec sa belle assurance retrouvée, Olivier se sent très bien dans son nouveau métier, tout en se laissant l'opportunité d'évoluer professionnellement.



Des entreprises comme passerelles vers l'emploi

Les «entreprises d'application» sont de vraies entreprises qui offrent la possibilité à des apprentis en processus d'insertion professionnelle de faire leurs premiers pas vers les exigences de l'économie tout en restant sous le regard de leurs formateurs.

Sur le marché de l'emploi, lorsque l'on veut faire sa place et démontrer sa valeur, on sait à quel point il faut faire preuve de qualités aussi diverses que le savoir-être ou la capacité à s'adapter au changement. Pour les personnes en processus d'insertion ou de réinsertion qui passent par les sites Orif, les entreprises d'application sont des lieux dans lesquels ils peuvent se frotter à de vraies exigences et acquérir des expériences qui leur permettent de consolider leurs bases avant de faire le «grand saut» vers l'économie. Les entreprises d'application

permettent aussi aux personnes les plus fragilisées de reprendre confiance en elles dans un environnement sûr bien que très proche des réalités des entreprises.

L'Orif compte **4 restaurants d'application** - à Sion, Conthey, Renens et Genève - dans lesquels de jeunes apprentis se forment au service ou en cuisine. A Aigle, c'est **le pressing Code Couleurs** qui offre des places pour des mesures d'orientation ou de formation en intendance ou bureau-commerce pour les aspects administratifs. Toujours à Aigle, **l'entreprise Eurecar propose un service de location de voitures électriques** aux communes, aux entreprises et également aux collaborateurs de l'Orif. Au sein de l'Orif Pomy, les sections chimie et bureau-commerce ont développé **la marque BeeCarbonate de produits ménagers** efficaces et fabriqués dans le respect de l'environnement. Finalement, l'Orif Valruz gère la nouvelle **Vélostation de la gare de Bulle**, permettant de faire de l'observation et de la formation en contact avec la clientèle.

À l'été 2023, **un centre de vie infantine** nommé Les Oisillons rejoindra la famille des entreprises d'application de l'Orif. Il sera installé dans les murs de l'Orif Morges et permettra de former des assistants socio-éducatifs.



L'entreprise de location de voitures électriques Eurecar permet d'exercer des activités dans les domaines de la conciergerie pour l'entretien des véhicules et du bureau-commerce pour les aspects administratifs. C'est aussi un très bon outil pour faire de l'observation et de l'évaluation.

le trait d'union

CAFÉ RESTAURANT DES ARSENAUX

Petits pois Carottes

CAFÉ RESTAURANT DES TILLEULS

sur le pont RESTAURANT

eurecar
votre mobilité électrique

CODE COULEURS

BeeCarbonate

AU CŒUR DE L'ORIF

SE REVOIR # ÊTRE BIEN ENSEMBLE # BYEBYE COVID!

Journée des retraités : l'occasion de dire une fois encore « merci ! »

FÊTER #REMERCIER
10 ANS # 20 ANS

Quand on aime, on ne compte pas !

En décembre dernier, Dominique Rast, président du Conseil de l'Orif, la direction générale et les directeurs des sites ont fait part de leur profonde gratitude aux 30 collaborateurs qui célébraient respectivement leurs 10 ou 20 ans de loyaux services.

Il convient de noter que la culture d'entreprise de l'Orif soutient la santé et le bien-être au travail, favorisant ainsi la stabilité et la fidélité de nos employés. Avec une durée moyenne dans l'entreprise de 7,4 années, l'Orif se situe dans la moyenne haute pour la Suisse.



Eric Borgeaud (à.g.), directeur région, travaille à l'Orif depuis 20 ans. Il a réalisé une grande partie de son parcours aux côtés de Dominique Rast, ex-directeur général et actuel président du Conseil de l'Orif (à.d.). Ici, lors de la cérémonie des jubilaires 2022.

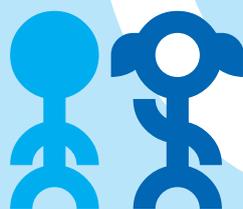
À l'automne dernier, ce ne sont pas moins d'une cinquantaine de nos retraités qui ont eu la joie de passer un agréable moment - sur invitation de nos ressources humaines - dans le cadre du Café-Restaurant des Tilleuls géré par l'Orif Renens. Au cœur du programme : une visite guidée de l'exposition « Mutations textiles et céramiques » de la Ferme des Tilleuls et un repas convivial concocté par les apprentis en cuisine de l'Orif Renens.



Découvrez le Café-Restaurant des Tilleuls et venez passer un bon moment dans ce lieu chaleureux et gourmand.

507 

collaboratrices et collaborateurs
travaillent dans les 10 sites Orif,
pour 390 équivalents plein temps

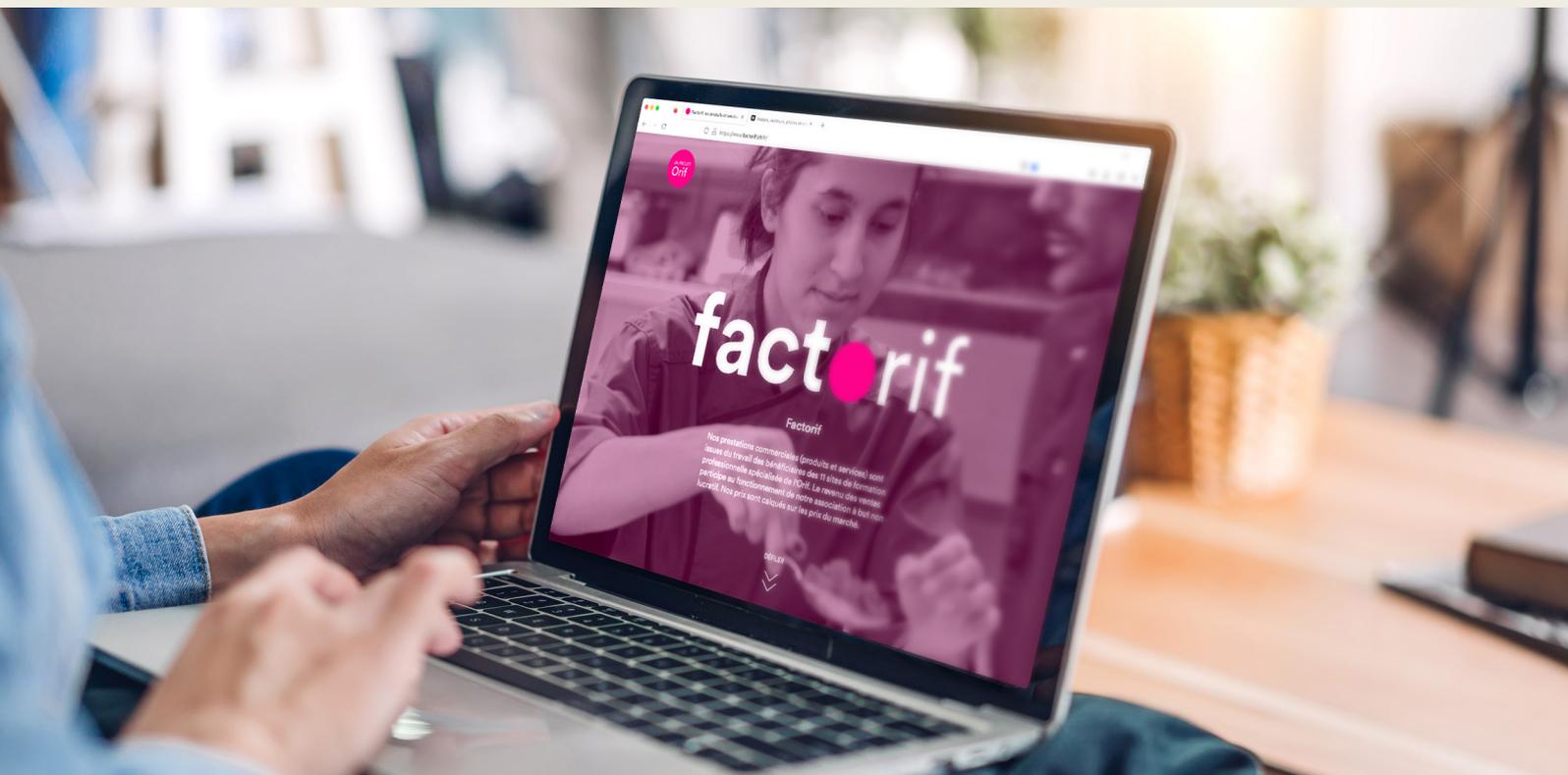


46%

Part des femmes et des
hommes au sein de l'Orif

54%

* Chiffres concernant l'année 2022



Jardinage, peinture, carrelage, conciergerie, logistique, comptabilité, publipostage, de bons restaurants, des cadeaux pour un anniversaire, etc.

Retrouvez nos services, nos produits
et nos entreprises d'application



fact•rif.ch