

# intégré·e

**TDAH et DYS**  
Comprendre ces troubles  
pour mieux former

**Coaching, placement**  
Le rôle essentiel de notre  
Service Intégration

**Assurance-invalidité**  
Plus que des mandants,  
des partenaires

Dossier

## **Formation en entreprise : la solution intégrative vers l'emploi**

- 3 **À LA UNE**  
Quels sont ces troubles  
TDAH et DYS
- 4 **EN BREF**
- 5 **COACHING, PLACEMENT**  
Le rôle essentiel de notre  
Service Intégration
- 6 **DOSSIER**  
**Formation en  
entreprise: solution  
intégrative vers  
l'emploi**
- 10 **HISTOIRE D'INTÉGRATION**  
A la rencontre de Hugo
- 12 **NOUVELLE PRESTATION**  
Centre de vie enfantine au site  
Orif de Morges
- 13 **EN BREF**
- 14 **ASSURANCE-INVALIDITÉ**  
Plus que des mandants,  
des partenaires
- 15 **AU CŒUR DE L'ORIF**

---

## Impressum

**Ont collaboré à ce numéro**

Sandrine Massonnet (SM), responsable pédagogique, Orif Pomy; Chloé Ballif (CB), directrice Service Intégration; Eric Borgeaud (EB) et Vincent Botet (VB), directeurs région, Direction générale Orif; Jean-Claude Chapuisat (JCC), DRH, Coop SR; Laurent Kobi (LK), responsable communication; Lucia Lacarbonara (LL), directrice CVE Les Oisillons.

**Rédacteur responsable**

Damien Métrailler, directeur général

**Réalisation & impression**

Service communication, Laurent Kobi  
Centre d'impression Orif Morges

**Relecture**

Editions Stentor, Olivier Mottaz

© 06.2024, 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 peut être utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

# Se réinventer pour innover

La première publication de notre magazine « Intégré-e » ayant connu un bel accueil, nous sommes heureux de continuer l'aventure; d'autant plus que les derniers mois de la vie de l'Orif ont été très riches en réflexions.

En effet, le constat d'un bilan mené à mi-parcours de notre stratégie 2022-2025 nous a offert l'opportunité de travailler avec l'ensemble de nos 60 cadres sur plusieurs chantiers d'importance. Cette démarche, qui représente un nombre conséquent de séances et d'heures d'échanges, doit aboutir à l'été 2024 à de nouveaux objectifs et de nouveaux projets autant sur l'axe stratégique qu'organisationnel. C'est ainsi que, l'Orif prend en main son avenir de manière ambitieuse, désireuse de se positionner – à tous points de vue – comme une organisation définitivement plus agile et toujours plus innovante.

Cette volonté ne nous fait pas oublier l'«ici et maintenant». Si une étude récente (voir p. 15) menée sur l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices montre un très fort attachement émotionnel à notre organisation – ce dont nous nous réjouissons – elle a aussi mis en lumière la fatigue qu'engendre la réalisation de notre mission dans un contexte de plus en plus exigeant.

C'est donc en tenant compte de la nécessité de nous réinventer constamment, tout en apportant une attention particulière à la santé et à la formation de nos ressources humaines, que les sites Orif continueront à répondre aux attentes de leurs clients et à favoriser l'employabilité des personnes qui leurs sont confiées.

**Damien Métrailler**  
**Directeur général de l'Orif**



Votre don soutient notre mission.  
Merci!





Quels sont ces troubles ?

## TDAH et DYS

**Ces troubles neurodéveloppementaux, généralement diagnostiqués dans l'enfance et qui persistent à l'âge adulte, impactent la personne sur les plans de sa capacité d'apprentissage, de ses relations sociales et de sa qualité de vie.**

A l'Orif Pomy, un groupe ressource spécialisé dans les troubles TDAH et DYS offre un soutien essentiel aux bénéficiaires touchés par ces difficultés. Bien que ces troubles ne touchent que 2 à 4% de la population en Suisse, près de 10% des bénéficiaires de l'Orif Pomy sont concernés, et cela pour toutes les mesures proposées: réinsertion, observation, formation, etc.

Les conséquences sur la qualité de vie, à tous les âges, et donc sur la formation sont importantes. Les troubles TDAH et DYS impactent le fonctionnement de la personne dans son ensemble, notamment avec plus de conflits,

plus d'instabilités, des difficultés sociales, des difficultés scolaires ainsi que dans la consolidation d'une carrière professionnelle. Pour les troubles DYS, les variantes sont nombreuses, touchant autant les mots ou les textes à l'oral comme à l'écrit (dysgraphie, dyslexie, dysphasie, dysorthographe) que les difficultés à utiliser les expressions numériques (dyscalculie). Dans la «panoplie» du TDAH, le manque de fil conducteur, l'impulsivité, le manque de filtre ou l'omission sont – entre autres – autant de freins à l'apprentissage et donc à

**[ Les personnes avec des troubles TDAH et/ou DYS sont passionnées et passionnantes. ]**

l'intégration professionnelle. Pour apporter des solutions, le groupe ressource de l'Orif Pomy intervient systématiquement lorsqu'un bénéficiaire présente ce genre de troubles ou qu'ils sont soupçonnés. A cette fin, des outils et des stratégies sont proposés. Parmi eux, la méthode IRLÉN, basée sur l'usage de filtres de couleur, peut – de cas en cas – aider à la lecture et

à l'écriture pour les personnes DYS. Démonstration de la capacité d'innovation de l'Orif Pomy: la création du jeu *DYScerner*. A l'aide de plateaux et de cartes, ce jeu sensibilise l'encadrement et les bénéficiaires aux différents troubles DYS et à leurs conséquences sur les apprentissages.

Par ailleurs, des ateliers interactifs sont également proposés deux fois par an afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs de l'Orif, des employeurs intéressés ou des gens impliqués dans l'accompagnement des personnes DYS ou TDAH ainsi que les enseignants ou responsables de structures scolaires. Ces ateliers permettent également de sensibiliser les conseillers et conseillères de notre Service Intégration qui font le lien avec les employeurs.

Aux employeurs qui nous demandent comment accueillir au mieux une personne avec TDAH et/ou DYS, nous répondons que ce sont des personnes passionnées et passionnantes! Et comme beaucoup d'entre nous, elles ont besoin de faire un lien entre leurs passions et leur emploi pour déployer leurs potentialités. • SM

# EN BREF

#ORIF VERNIER #PARTENARIAT

## Au service de la banque alimentaire genevoise

La section logistique de notre site de Vernier a mis en place depuis quelques mois un partenariat avec la Fondation Partage. Celle-ci collecte et trie les invendus des entreprises et commerces alimentaires genevois pour les distribuer gratuitement à ses institutions bénéficiaires, qui aident et nourrissent les personnes en difficulté à Genève.

Depuis octobre 2023, deux formateurs de l'Orif et cinq bénéficiaires (jeunes en orientation ou préparation ciblée) vont, tous les vendredis matin, dans les entrepôts de la Fondation pour participer aux colisages, à la réception, à la mise en stock ou à l'emballage. C'est pour nos bénéficiaires une forte source de motivation et cela donne un vrai sens à leur travail.



# NOUVEAU #ORIF POMY

## Ouverture d'une section en médiamatique

L'Orif Pomy est désormais en mesure d'orienter et d'observer jeunes et adultes en vue d'un apprentissage de médiamaticien. Les premiers apprentis entameront leur formation dès août 2024. Durant la période d'implémentation, les places disponibles seront limitées, mais l'offre des métiers du numérique sera étendue dès l'automne prochain, avec un accroissement des places en informatique également.

# 78,6%

## L'Orif intègre avec succès!

78,6% des personnes ayant quitté l'Orif en 2021 à l'issue de leur formation étaient toujours intégrées dans l'économie fin 2023, dont 70,5% dans le premier marché du travail.\*

95,3 % des personnes intégrées dans l'économie étaient sans rente ou avec une rente partielle fin 2023.

\*Etude portant sur 235 personnes (taux de réponse : 79,6% )

#ORIF LA CHAUX-DE-FONDS #10 ANS #EVENEMENT  
#EMPLOYEURS #OAI NE

## Depuis sa création en 2013, notre site de La Chaux-de-Fonds a accompagné plus de 700 personnes vers l'emploi.

En novembre 2023, notre site neuchâtelois a dignement fêté ses 10 ans d'activité au service de la réinsertion professionnelle. Une journée porte ouverte et une soirée événement animée par l'éco-explorateur Raphaël Domjan ont été l'occasion de remercier les employeurs de la région ainsi que l'Office AI du canton, notre principal client et partenaire.

Ces deux dernières années, Orif La Chaux-de-Fonds a mis en place plus de 100 stages et collaboré avec une septantaine d'entreprises qui ont permis à une majorité des bénéficiaires d'effectuer un stage en leur sein. Aujourd'hui, le site regroupe quatre domaines de formations (bureau-commerce, conciergerie, horlogerie et informatique) soutenus par 25 collaborateurs.



L'éco-explorateur Raphaël Domjan anime la soirée des 10 ans sur le thème «Partir de zéro et aller au succès».

# Le rôle essentiel de notre Service Intégration

Si l'Orif est physiquement présente en Suisse romande au travers de ses neuf sites, il existe un dixième site que vous ne trouverez pas sur une carte géographique : nous parlons ici du Service Intégration de l'Orif, que l'on nomme aussi volontiers le «SI». Ce service transverse joue essentiellement le rôle de lien entre les bénéficiaires qui nous sont confiés et les employeurs. Ses 18 conseillères et conseillers (CSI) réalisent de l'accompagnement, du suivi ou du coaching dans le but de permettre aux bénéficiaires de s'insérer professionnellement de manière durable.

Pratiquement, les CSI forment les bénéficiaires aux techniques de recherche d'emploi, ils les soutiennent dans l'établissement de leur CV, la réalisation d'entretiens, l'activation du réseau et la prospection auprès des entreprises pour des recherches de stage, de place d'apprentissage ou d'emploi. En étroite collaboration avec nos maîtres socioprofessionnels et nos répondants sociaux, les CSI offrent également une approche complémentaire à l'orientation ou à l'évaluation du taux d'activité et du rendement en entreprise. La finalité est de permettre aux bénéficiaires de développer des stratégies afin de gagner en autonomie et en employabilité.

**[ Une relation de confiance mutuelle permet à l'employeur de s'engager dans une réelle collaboration avec l'Orif. ]**

Par nature proches du tissu économique et à l'écoute des attentes des entreprises, les CSI démarchent celles-ci en quête de places d'apprentissage, de stages, d'emplois et de formations courtes. Ils cherchent à offrir aux employeurs la bonne personne au bon moment, étant en cela toujours désireux de proposer le meilleur profil, en toute transparence quant aux forces et faiblesses du bénéficiaire. Cette approche basée sur une relation de confiance mutuelle permet à l'employeur de s'engager dans une réelle collabora-



Nos conseillers et conseillères sont à l'écoute des attentes des employeurs afin de proposer le bon profil au bon moment.

tion avec l'Orif. La sensibilisation des employeurs à certaines problématiques – telles que le trouble du spectre de l'autisme ou le TDAH – fait aussi partie des actions des CSI, tout comme la facilitation des relations entre les bénéficiaires et les entreprises.

Le Service Intégration propose pour moitié ses prestations aux bénéficiaires des sites Orif, l'autre moitié étant réalisée avec des mandants externes, qu'ils soient des Offices AI ou des services cantonaux comme le Département de la santé et de l'action sociale du canton de Vaud (mesures Forma Pro 150 et Forjad).

Un solide réseau et la créativité sont des éléments prépondérants dans la fonction de CSI. Chaque conseillère et conseiller SI est au bénéfice d'un parcours professionnel, de formations et de sensibilités particulières qui permettent d'offrir un large panel de compétences aux bénéficiaires, de sentir au mieux les besoins des employeurs et d'offrir aux mandants une expertise et des résultats à la hauteur de leurs attentes. • CB

Après avoir été formée par l'Orif au sein des magasins Coop, Aurélie occupe un poste fixe dans la vente comme fleuriste à Coop La Praille à Genève.



# Formation en entreprise : la solution intégrative vers l'emploi

# Précurseur de la formation en entreprise, l'Orif collabore depuis plus de 20 ans avec les employeurs suisses romands pour favoriser l'intégration professionnelle.

Entretien avec  
Eric Borgeaud et Vincent Botet,  
directeurs région  
à la Direction générale de l'Orif

## Se rapprocher de l'économie, développer l'employabilité et le rendement, respecter les codes sociaux : la formation en entreprise serait-elle le graal de l'intégration ?

Commençons par définir la formation en entreprise (ou FEE) et ses caractéristiques selon les standards de l'Orif. La FEE est une immersion en entreprise du bénéficiaire avec un contrat d'apprentissage porté par l'Orif. Nous sommes donc responsables du plan de formation et du bon déroulement de la formation au travers des passages et contrôles réguliers du MSP (maître socioprofessionnel) référent.

## Qu'est-ce qui différencie une FEE d'un stage ou d'une reprise de contrat ?

Les stages en entreprise sont de plus courte durée, au maximum de quatre mois selon convention. Si cette durée est dépassée, la mesure basculera en formation en entreprise. Lors d'une reprise de contrat, l'employeur devient signataire de celui-ci et porte la responsabilité de la formation. Dans certaines situations, l'Orif peut rester en soutien avec des mesures de coaching.

## Comment l'histoire des FEE a-t-elle débuté ?

Tout a débuté en 2000 par une volonté de la Direction générale de l'Orif lors de la mise en place de notre site jurassien à Delémont. Un groupe de tra-

vail, composé de l'Orif, de l'Office AI du Jura et des partenaires économiques locaux, a mis en avant les besoins de l'économie et les avantages d'être proche d'elle autant que possible. En vue de développer les FEE, l'implantation du nouveau site Orif s'est faite dans une zone industrielle pour faciliter la proximi-

té, et les premières formations en entreprise ont été mises sur pied dès l'ouverture de l'Orif Delémont en 2002. Nous étions alors les précurseurs de ce type de mesures.

**L'Orif a été pionnière dans la mise en place de ces mesures et, parallèlement, dans la mise en place d'un suivi et d'un coaching des bénéficiaires sur le terrain par nos conseillers du Service Intégration et par nos MSP.**

## Est-ce que l'ensemble des sites Orif propose des formations en entreprise ?

Oui, aujourd'hui, cette mesure est largement utilisée par tous nos sites et a amplement fait ses preuves dans le but d'intégrer le plus vite possible les bénéficiaires dans le premier marché du travail et de les confronter aux réalités de l'économie.

## Existe-t-il des limitations à la FEE ? La taille de l'entreprise ? Le profil du bénéficiaire ?

A l'échelle de l'entreprise, la limitation peut venir de la difficulté à respecter les plans de formation. Par exemple, une entreprise de coffrage ne pourra pas répondre à l'ensemble des besoins de formation d'un maçon. De plus, l'entreprise doit avoir l'autorisation de former et pour cela avoir dans son personnel un ou des collaborateurs aptes au suivi des apprentis. Une entreprise qui perd son formateur va perdre son autorisation de former et ne pourra

## Formation en entreprise : la solution intégrative vers l'emploi

plus être sollicitée. Si cette situation arrive durant la formation, nous allons devoir trouver une autre entreprise formatrice. S'agissant des bénéficiaires, nous recherchons l'autonomie et la prise de responsabilités. Ce sont donc leurs capacités à intégrer une entreprise sur les plans professionnel, social et comportemental qui seront déterminantes pour ce type de formation.

### Quels sont les plus de ce type de formation pour le bénéficiaire, pour l'entreprise qui accueille et pour nos mandants ?

Pour le bénéficiaire, la FEE offre l'opportunité de se rapprocher de l'économie, de favoriser l'employabilité et le rendement, de respecter les codes sociaux, et les codes de l'entreprise. Du côté des entreprises, la responsabilité sociale entre en compte ainsi que la participation à l'effort de formation. Cela développe une image positive de l'entreprise. La FEE est un levier de motivation pour les collaborateurs des entreprises qui participent à un projet de réinsertion. Une baisse du taux d'absentéisme est souvent remarquée. Quant à nos mandants, la FEE permet d'avoir des évaluations très concrètes, en phase avec les besoins de l'économie, propres à une insertion durable des bénéficiaires sur le premier marché du travail.

### Connaît-on des inconvénients ou des faiblesses à ce type de formation ?

Beaucoup d'organismes sollicitent les entreprises. Or la capacité d'absorption de l'économie est naturellement limitée. D'autre part, lorsque le marché du travail est serré et le taux de chômage élevé, cette problématique est encore plus forte.

L'Orif a aussi la responsabilité de s'assurer que les entreprises et les collaborateurs concernés par un accompagnement de ce type ont les outils et compétences nécessaires pour le faire. Au besoin, nous pouvons les accompagner et les aider dans la mise en place de ces mesures.

### Est-ce que le taux de réussite est supérieur par rapport à une formation «100% Orif»?

A l'évidence oui! Bien que nous ne fassions pas de monitoring sur le sujet, on sait d'expériences que plus les mesures de formation sont effectuées dans l'économie réelle, plus les chances d'intégration sont élevées. • EB & VB



A gauche : Jean-Claude Chapuisat, DRH Coop SR; à droite : Damien Métrailler, directeur général Orif lors de l'événement qui a marqué les 15 ans du partenariat entre les deux entités.

## Coop SR et Orif : 15 ans de collaboration

A l'automne 2023, Coop Suisse romande et l'Orif ont reconduit la convention qui les lie depuis 15 ans. Durant toutes ces années, ce sont 223 jeunes qui ont pu bénéficier de ce partenariat dans le cadre d'une orientation, d'une année préparatoire ou d'une formation dans plus de 20 magasins Coop. Confronter les jeunes bénéficiaires le plus vite possible à la réalité du premier marché du travail au sein des entreprises est un moteur de motivation et de satisfaction pour toutes les parties concernées.

Découvrir le partenariat  
Coop SR- Orif en vidéo





## Jean-Claude Chapuisat DRH Coop Suisse romande

### Pour marquer 15 ans de collaboration, le DRH de Coop SR dresse le bilan du côté employeur en répondant à nos questions.

#### Quel est l'intérêt pour Coop d'accueillir les apprentis et les formateurs de l'Orif ?

La notion de développement durable est inscrite dans les statuts Coop et fait partie de l'ADN de l'entreprise. A ce titre, l'inclusion relève de nos engagements sociétaux. La collaboration avec les apprentis et les formateurs de l'Orif est une source d'épanouissement et de satisfaction pour nos collaborateurs et collaboratrices qui s'identifient aux valeurs de l'entreprise. Nous ne reconstruisons pas vraiment de contraintes, mais nous devons toujours rester vigilant afin de conserver une bonne communication et de maintenir le climat de confiance qui est en place depuis de nombreuses années.

#### Nos apprentis et MSP portent la blouse Coop. Comment vos collaborateurs vivent-ils la cohabitation avec les apprentis et les formateurs des sites Orif ?

La collaboration est vécue de manière très positive. Au sein de nos points de vente, les apprentis et les MSP de l'Orif sont perçus comme des membres à part entière de l'effectif. Ils partagent les mêmes lieux de vie

et participent activement au succès de nos magasins. Le fait de porter la même chemise est un symbole important et une source de fierté et de reconnaissance.

#### Et les apprentis Coop, développent-ils des liens avec nos apprentis ? Ont-ils, les uns et les autres, des tâches bien définies ?

Les contacts se créent en fonction des affinités et des opportunités et de manière spontanée et naturelle, comme pour les autres membres de l'équipe. La répartition des tâches est principalement liée aux rayons auxquels sont attribués les apprentis. Les apprentis Coop se forment principale-

**Le fait de porter la même chemise est un symbole important et une source de fierté et de reconnaissance.**

ment dans la branche alimentation. Les apprentis de l'Orif sont majoritairement affectés à des rayons non alimentaires. Cette organisation nous a permis de garantir chaque année un nombre de postes conséquent.

#### La clientèle est-elle sensible à l'action sociale de la Coop SR et à la présence de jeunes en difficulté dans vos enseignes ?

Au début de leur formation, ces jeunes bénéficient d'un excellent accompagnement de la part des MSP de l'Orif, ce qui les aide à assimiler rapidement leurs tâches et à comprendre

les attentes du métier. De ce fait, ils sont le plus souvent perçus comme des apprentis et notre clientèle ne se rend pas compte d'éventuelles difficultés. Je peux toutefois vous confirmer que quand elle en est informée, les retours sont très positifs. Le fait que l'entreprise s'engage pour offrir des opportunités d'intégration est très bien perçu. Il en est de même pour notre projet Coop Intégration handicap.

#### Enfin, comment qualifier le bilan de la collaboration Coop – Orif ? Qu'est-ce qui vous ferait recommander l'Orif à d'autres employeurs ?

De nombreux jeunes ont pu obtenir une qualification professionnelle durant cette collaboration qui s'est consolidée aux fil des années. Nous avons fêté nos 15 ans de collaboration, cela atteste le succès de cette mesure. Je recommanderais l'Orif pour le professionnalisme de ses collaborateurs. Je tiens particulièrement à souligner l'état d'esprit constructif et positif qui a permis d'adapter ce projet au fil des années et de trouver des solutions pour chaque situation particulière. C'est clairement une très belle aventure humaine! • JJC

# La confiance comme moteur de l'apprentissage

**Avec son regard amusé et sa belle présence, Hugo rayonne. Difficile dès lors d'imaginer ce qu'il a surmonté pour se faire une place au soleil. Histoire d'un parcours fait de volonté et de ténacité.**

Quand Hugo évoque « la maison du bonheur », il parle de la Brasserie de la Planta à Sion, restaurant dans lequel il termine actuellement sa première année de service en restauration niveau AFP. Cette belle allégorie nous montre d'emblée le caractère positif de ce jeune homme de 18 ans qui a pourtant connu une jeunesse emplies de doutes.

Une scolarité vécue au rythme de la dyslexie, de la dyscalculie et de la dyspraxie engendre un gros manque de confiance en lui et des bégaiements. Les moqueries de ses camarades n'arrangent pas les choses. De nature combative, Hugo se lance dans des cours de théâtre pour tenter de vaincre ses difficultés d'élocution et de gagner en confiance.

A 16 ans, pris en charge par l'AI, Hugo rejoint l'Orif Sion et débute par une période d'orientation au travers de trois stages dont un comme serveur, un métier qui lui a toujours beaucoup plu car il



« Je n'aime pas rester assis sur une chaise! »

Hugo, en formation à  
La Brasserie de la Planta



dit apprécier les discussions avec les adultes et l'idée de rendre service. « Je n'aime pas rester sur une chaise à rien faire ! » nous dit Hugo, même s'il reconnaît un certain côté flemmard. Et d'ajouter avec un sourire: « Un peu comme tous les jeunes. »

**[ Etre à l'Orif, c'est une force, il ne faut pas le cacher. ]**

A ses débuts à l'Orif, Hugo dit avoir rencontré des problèmes d'organisation. Toutefois, le fait de vivre la semaine dans un ap-

partement avec d'autres jeunes de l'Orif, sous la supervision des éducateurs, lui a appris à devoir planifier pour gérer les courses, les repas, les tâches ménagères et ses devoirs. « Etre en appartement, c'est un truc bien pour apprendre l'autonomie. »

A la question de savoir comment les éducateurs et les formateurs de l'Orif le soutiennent, une pensée surgit comme une évidence: « Ils me font beaucoup confiance! Ils me sollicitent pour assurer le service lors d'apéritifs au Trait d'union\*. Je sais que je suis pas encore parfait, mais ils me font confiance. » Quant au patron et à l'équipe de la Brasserie de la

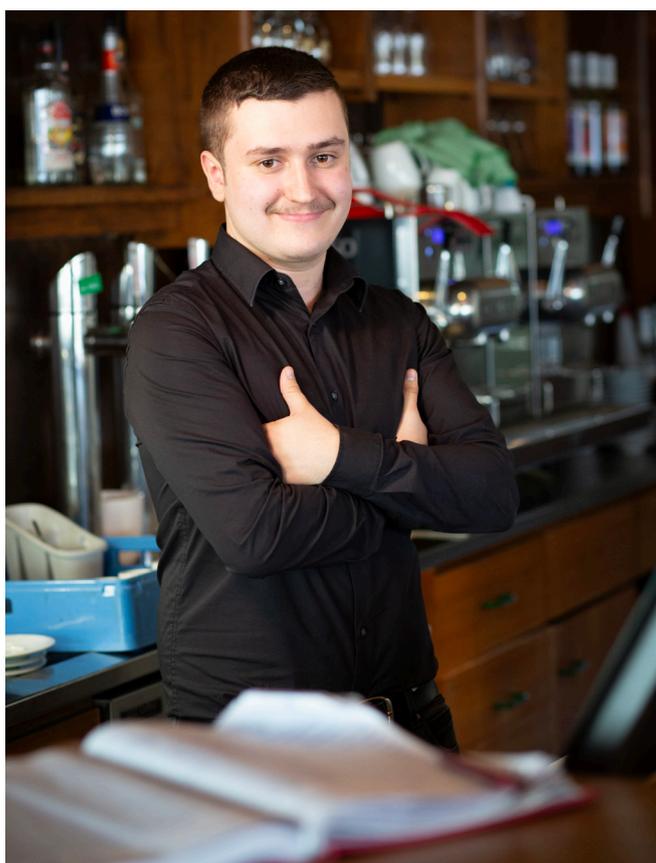


Photos © L. Kobi

Planta : « Ici ils ne vont jamais me juger, malgré mes difficultés. Ils sont merveilleux, ils m'apportent des nouvelles forces », nous confie Hugo. Des défis subsistent au quotidien. Son objectif du moment est de travailler sa mémoire en apprenant la carte des vins afin de pouvoir les proposer aux clients sans l'avoir sous les yeux. Un autre grand défi est de terminer son AFP et – qui sait – peut-être d'entreprendre un CFC. Quant au futur? Les langues et les voyages sont au menu afin de compléter ses compétences. Hugo n'a pas fini de nous étonner.

• LK

A la Brasserie de la Planta, cette après-midi-là, Hugo assure seul le service tout en répondant à nos questions. Un bel exemple de disponibilité.



\* Le Trait d'union est un restaurant d'application géré par l'Orif Sion.

# Biberons, jeux et formations

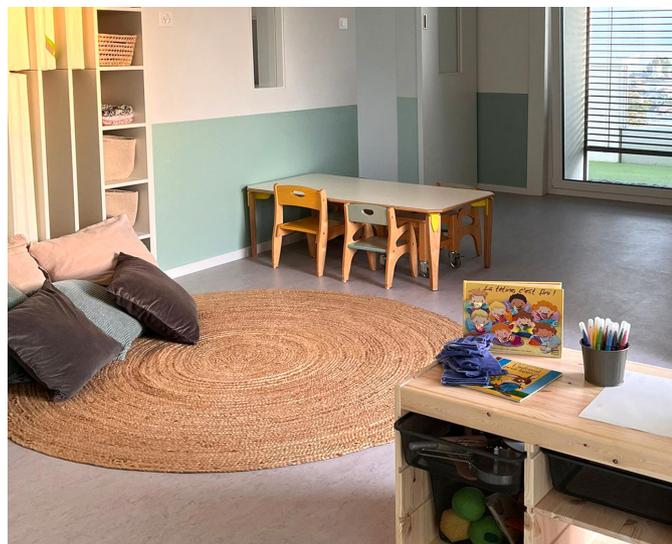
## Naissance d'un CVE à l'Orif Morges

Le Centre de vie enfantine (CVE) les Oisillons a été inauguré à l'automne 2023. En tant qu'institution privée, il est subventionné par le réseau Ajema.

Si sa mission première est une prestation socio-éducative adaptée aux demandes des familles et aux besoins des enfants, le CVE est aussi un lieu d'apprentissage. Sa spécificité en matière de formation se distingue par son intégration au sein de l'Orif et la mission inhérente à l'association: intégration et formation professionnelle.

**[ Les Oisillons offre la possibilité de découvrir les professions d'assistant socio-éducatif et d'éducateur de l'enfance. ]**

Les locaux du Centre de vie enfantine sont lumineux et chaleureux.



Le CVE Les Oisillons offre la possibilité de découvrir la profession d'éducateur de l'enfance (EDE) et d'assistant socio-éducatif (ASE). Encadrés par une équipe de professionnels.les, et une directrice, garante du cadre de formation en plus d'une fonction de maître socioprofessionnel (MSP), les bénéficiaires s'intègrent dans le monde professionnel, se réorientent, voire entament une formation d'ASE ou d'EDE en fonction de leurs aptitudes et compétences.

Les professionnels accompagnants favorisent une prise de contact avec la profession, ses champs d'activités et ses responsabilités. Ils transmettent des connaissances du métier, des savoir-faire, des savoir-être, et partagent leur expérience. Les entretiens hebdomadaires permettent de déterminer des objectifs, de mettre en œuvre leur réalisation et de les évaluer.

Après ses premiers mois d'activité, la structure est proche de sa capacité maximum. Du côté formation, depuis février 2024, cinq bénéficiaires ont réalisé un stage découverte de une à deux semaines. L'un a continué (stage jusqu'en juillet dans le groupe Nurserie) et va entamer un apprentissage d'assistante socio-éducative en août 2024. Une autre personne vise une formation d'ASE, voire peut-être d'éducateur, diplôme ES. On peut dire que le mouvement est engagé! De plus, les parents sont très accueillants avec les personnes en formation, démontrant ainsi une belle confiance envers l'Orif et son CVE. • L.L

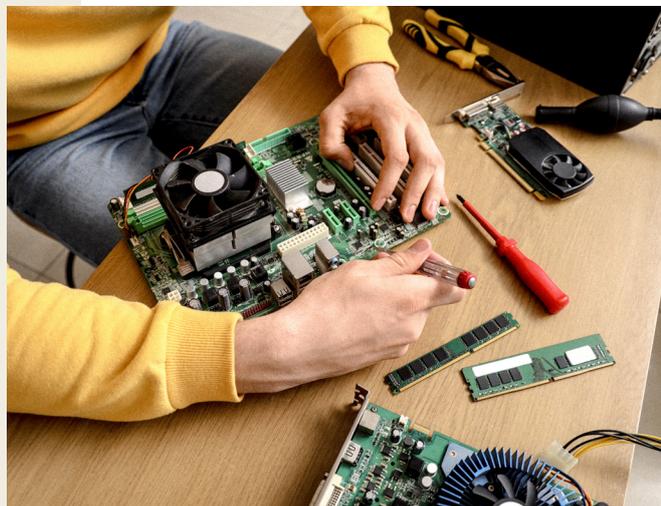
# PARTENARIAT #ORIF VAULRUZ # GREENORIF  
# ASSOCIATION DU CYCLE D'ORIENTATION DE LA SARINE-CAMPAGNE ET DU HAUT-LAC FRANÇAIS

## Former, recycler, partager!

Une convention de partenariat a été signée entre l'Orif Vaulruz et l'Association du cycle d'orientation de la Sarine-Campagne et du Haut-Lac français pour le reconditionnement d'anciens ordinateurs. L'objectif de la collaboration consiste à reconditionner et/ou à recycler du matériel informatique/électronique usagé, tout en permettant aux bénéficiaires de l'Orif d'effectuer des activités concrètes en lien avec leur formation. La section logistique de l'Orif Vaulruz participe au projet pour le transport du matériel et les inventaires.

Une fois reconditionné, le matériel peut être cédé à un tarif très attractif à des organismes tels les services sociaux de Fribourg ou l'EVAM à Orbe pour des classes de migrants. Des machines sont également en prêts auprès de nos bénéficiaires qui en ont le besoin.

Ce projet nommé «Réemploi» permet de satisfaire aux besoins de formation de l'Orif, tout en intégrant dans son concept la dimension de développement durable.

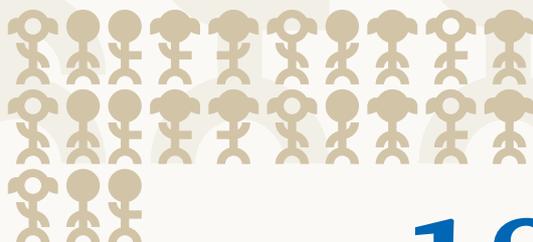


Le reconditionnement du matériel informatique, une occasion concrète de formation pour nos bénéficiaires.

## L'Orif en chiffres\*

# 2387

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



# 1848

Nombre de stages ou mesures en entreprise réalisés par nos bénéficiaires

\* Chiffres concernant l'année 2023 (01.23-12.23)

# Plus que des mandants, des partenaires!

**Dès son entrée en vigueur en 1960, l'Assurance-invalidité a joué un rôle clé dans le développement des activités de l'Orif, invitant notre organisation à se renouveler au fil des révisions. Avec les années, nos mandants que sont les Offices AI sont devenus des partenaires à part entière.**

Vaud au sein de l'Orif Morges afin d'y présenter nos prestations de type COPAI. L'OAI Vaud a aussi été conviée à l'Orif Renens dans le cadre de la MR Jeunes ainsi qu'à une matinée d'informations et d'échanges sur les mesures TSA à l'Orif Pomy, en collaboration avec trois organisations sœurs (Afiro, Polyval et Le Repuis). Cette rencontre a aussi été l'occasion de rappeler nos mesures en faveur

Début septembre 2023, l'Orif Pomy recevait une trentaine de conseillers et conseillères de l'Office AI Vaud. Ce fut l'occasion de présenter de nouvelles prestations et de resserrer les liens entre l'Orif et son principal mandant.



**D**epuis 60 ans, notre organisation a bâti une relation solide et durable avec l'ensemble des Offices AI romands et ainsi que quelques Offices alémaniques (BE, BS, BL). En invitant régulièrement nos mandants dans nos structures, nous avons su créer un environnement propice à l'échange et à la compréhension mutuelle. Ces visites régulières permettent à nos mandants de se familiariser avec nos prestations et nos méthodes de travail. Elles sont également l'occasion pour nous de recueillir leurs attentes et de les intégrer dans notre démarche d'amélioration. Cette proximité nous permet de proposer, quand cela est possible, des solutions sur mesure pour favoriser l'employabilité des bénéficiaires qui nous sont confiés.

Au cours de ces derniers mois, nous avons par exemple eu le plaisir d'accueillir les équipes REA, Andiamo et les médecins du SMR de l'Office AI

des troubles TDAH et DYS ainsi que nos prestations d'orientation 360° et nos liens avec l'économie. De son côté, notre Service Intégration a multiplié les contacts avec les conseillers des Offices jurassien, neuchâtelois et bernois. Quant aux autres sites Orif, ils ont eux aussi entamé de nombreux échanges avec leurs Offices AI cantonaux respectifs, démontrant la volonté de toute notre organisation de rester proche de ses mandants.

Nous remercions chaleureusement les Offices AI pour leur confiance et leur esprit de partenariat. L'Orif s'engage à poursuivre cette collaboration fructueuse, car nous savons que seuls une écoute attentive et des échanges réguliers permettent de tisser des liens authentiques sur la durée. • LK

# AU CŒUR DE L'ORIF

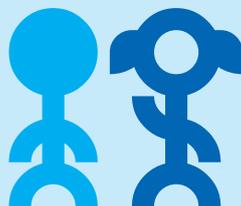
# GREENORIF  
# DÉVELOPPEMENT DURABLE

## Bye bye gobelets et bouteilles en plastique!

Notre organisation a décidé d'offrir à ses collaboratrices et ses collaborateurs des bouteilles en aluminium recyclé, fabriquées en Suisse et dotées d'un bouchon en cellulose. En remplaçant les gobelets et bouteilles en plastique par une alternative durable, nous réduisons notre empreinte environnementale et promovons une culture de la durabilité au sein de notre entreprise. Ensemble, nous pouvons faire une différence significative pour l'avenir de notre planète.



La bouteille offerte à nos collaborateurs et collaboratrices est présente avec fierté sur les bureaux ou les établis.



# I ❤️ MY JOB  
# SANTÉ EN ENTREPRISE  
# RESSOURCES HUMAINES

## L'engagement émotionnel envers l'entreprise n'empêche pas la fatigue

L'Orif réalise régulièrement des enquêtes auprès de ses collaboratrices et collaborateurs pour mieux comprendre leurs besoins et leurs ressources en matière de satisfaction et de bien-être au travail. Le Job Stress Analysis (lire ci-dessous) a été employé pour la première fois en 2016 puis, dans une démarche itérative, ce sondage a été reconduit en 2021 et en 2024.

De fait, le dernier sondage réalisé en février 2024 révèle un très fort attachement émotionnel de nos collaboratrices et collaborateurs à notre organisation (taux d'attachement émotionnel 90%). Ce chiffre très réjouissant montre que notre mission est un moteur puissant de motivation. Il ne doit toutefois pas faire oublier que l'Orif a dû et doit continuer à s'adapter aux exigences toujours plus élevées de ses mandants. A cela s'ajoute la prise en charge de bénéficiaires connaissant des difficultés spécifiques (TSA, TDAH, DYS) qui demandent au personnel de se former en continu et de développer des stratégies pédagogiques nouvelles.

Au bout du compte, ce contexte de «challenge» peut fragiliser même les plus motivés. Ce constat guide nos actions à venir en matière de ressources humaines afin que l'Orif reste une organisation où le travail donne du sens et rime avec plaisir.

Le **Job Stress Analysis** a été conçu et développé par Promotion Santé Suisse en collaboration avec les Universités de Berne et de Zurich. Il a pour but d'initier, de coordonner et d'évaluer des mesures destinées à promouvoir la santé et le bien-être au travail.

En collaboration avec



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



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

Jardinage, peinture, carrelage, conciergerie, logistique, comptabilité,  
publipostage, restaurants sympas, cadeaux d'anniversaire, etc.

**factorif.ch**