

Alain Droxler

# Le réseau, la clé de l'insertion des jeunes en difficulté d'apprentissage: Expériences et témoignages de l'Unité de formation professionnelle du Ceras

## Résumé

*L'Unité de formation professionnelle du Ceras, en collaboration avec les services et les entreprises locales, forme de nombreux jeunes adultes, au bénéfice de mesures de formation professionnelle octroyées par l'AI, dans une large palette de métier. Au travers d'une présentation de l'Unité de formation professionnelle et de témoignages de jeunes et de leurs employeurs et employeuses, l'article démontre que le travail en réseau est la clé de l'insertion des personnes en difficultés d'apprentissage.*

## Zusammenfassung

*Die «Unité de formation professionnelle» von Ceras bildet in Zusammenarbeit mit lokalen Diensten und Unternehmen Jugendliche in diversen Berufe aus; dies im Rahmen beruflicher Massnahmen, welche durch die IV bewilligt werden. Im folgenden Artikel wird einerseits die «Unité de formation professionnelle» vorgestellt, andererseits wird durch persönliche Aussagen von Jugendlichen und deren Arbeitgebern aufgezeigt, dass das Arbeiten im Netzwerk der Schlüssel zur Eingliederung von Personen mit Lernschwierigkeiten ist.*

## Présentation de l'Unité de formation professionnelle

En 1989, l'orientation professionnelle des élèves du Ceras (Centre régional d'apprentissage spécialisé Berne, Jura, Neuchâtel) devient problématique. Les centres spécialisés ne peuvent plus nécessairement les accueillir en raison de l'arrivée de nombreux jeunes issus des classes terminales publiques qui, eux aussi, peinent à trouver une place d'apprentissage. Afin de trouver des solutions, le Conseil de fondation du Ceras, les collaborateurs et collaboratrices, des parents et quelques élèves prennent le risque d'explorer d'autres alternatives, dont la création d'un partenariat avec les entreprises de la région. La mise en place de formations duales avec les milieux économiques ordinaires a été le fondement de la démarche. Malgré le scepti-

cisme des milieux de l'encadrement des personnes en situation de handicap et des milieux de la formation professionnelle spécialisée, l'OFAS a rapidement accepté ce projet en disant: «Essayez toujours!» Quatre élèves faisaient partie de la première volée de l'Unité de formation professionnelle (UF) du Ceras. Le temps a passé et nous observons aujourd'hui que les concepts de proximité et de réseau, élaborés il y a plus de 20 ans, sont très actuels et permettent à ce jour d'accueillir et d'accompagner 83 jeunes auprès des quatre antennes réparties sur le territoire BEJUNE. Soixante-six jeunes ont un statut d'apprenti-e-s en formation duale dans 40 métiers ou formations différentes. Les 17 autres élèves sont en année d'orientation.

Le mandat de l'Unité de formation professionnelle du Ceras est d'orienter et d'ac-

compagner des jeunes qui rencontrent de grandes difficultés d'apprentissage. Tous et toutes bénéficient de mesures de formation professionnelle et sont envoyé-e-s par les Offices cantonaux de l'Assurance Invalidité. Le niveau scolaire ou les difficultés d'apprentissage de ces jeunes ne leur permettant pas d'entreprendre une formation sans un suivi particulier, l'objectif est de faciliter leur intégration dans le marché du travail, au travers d'une formation professionnelle duale, quelque soit le choix du métier. La particularité de la prise en charge de ces élèves est, d'une part, leur orientation au travers de stages en entreprises et, d'autre part, l'accompagnement de l'apprentissage adapté ou tout à fait ordinaire auprès des entreprises formatrices de la région. Une majorité d'entre eux suit les cours dans les écoles professionnelles environnantes. Afin d'accompagner ces élèves, chaque antenne dispose d'une équipe pluridisciplinaire (formateurs, formatrices ergothérapeutes et enseignant-e-s), travaillant à l'élaboration d'un projet réaliste et individualisé qui tient compte des capacités physiques, intellectuelles et sociales. Le travail en réseau est, selon l'UF, la clé de l'insertion des personnes en difficultés d'apprentissage. Dans son concept de base, l'entreprise formatrice est une des pièces essentielles pour la réussite d'un projet. C'est avec une très grande satisfaction que nous avons établi des contacts avec plus de trois cents entreprises sises dans les trois cantons de la région BEJUNE. Les collaborateurs de l'UF sont en lien très étroit avec tous les acteurs du réseau de l'élève (entreprise, famille, école professionnelle, réseau social de l'élève, etc.). À ce jour, l'UF accompagne des élèves dans plus de quarante métiers différents.

Au niveau de la procédure, l'entreprise signe un contrat d'apprentissage au même titre que pour un-e apprenti-e ordinaire. Un

avenant précise les modalités de l'accompagnement de l'UF (soutien scolaire, thérapeutique et social). Les apprenti-e-s se formant pour une AFP ou un CFC fréquentent les écoles professionnelles ordinaires. Pour ceux qui rencontrent plus de difficultés, une formation en entreprise est mise sur pied et des cours professionnels sont organisés dans le cadre de l'UF. Le fait que l'entreprise s'engage au même titre que pour un-e autre apprenti-e permet aux jeunes élèves de ne pas être stigmatisés d'entrée au sein de cette dernière. Notre approche permet aussi une mise à plat des difficultés et ainsi la prise en compte de celles-ci dès le début de l'apprentissage. Mis à part quelques exceptions (handicaps importants, situation exceptionnelle de l'entreprise formatrice), les entreprises formatrices financent un salaire selon les règles appliquées par les conventions patronales. Afin de pouvoir apporter le soutien nécessaire, l'Unité de formation négocie avec le-la patron-ne un temps de soutien sur le temps de travail (une demi-journée). Quant à l'apprenti-e, il doit s'engager à venir une à deux fois par semaine sur son temps libre. De plus, les formateurs et les formatrices ergothérapeutes de l'UF s'engagent à visiter régulièrement le jeune sur la place de travail afin de suivre l'évolution de la formation.

Afin de mieux comprendre la démarche, nous vous présentons les parcours de deux de nos élèves. Merci à eux et à leur entreprise d'avoir accepté de bien vouloir témoigner à cette occasion.

### **Témoignage de Pollyanna Orefice**

*«Je suis âgée de 20 ans et je suis en 1<sup>ère</sup> année de CFC de fleuriste. Après l'école obligatoire, j'ai fait une dixième année pour trouver une place d'apprentissage. J'ai fait plusieurs stages, mais je n'ai rien trouvé. Comme je suis malentendante, j'ai reçu de l'aide d'une psy-*

chologue, conseillère en orientation de l'office AI, pour que je trouve une solution pour entrer dans le monde du travail. Ma conseillère m'a fait passer plusieurs tests qui ont montré que j'avais des bonnes aptitudes manuelles. Elle m'a parlé de l'horlogerie et elle m'a trouvé un stage de plusieurs mois. En même temps, j'ai fait le stage de 2 semaines pour être admise à l'Unité de formation du Ceras. J'ai été admise dans cette structure en août 2008 pour une année d'orientation.

J'ai toujours pensé à la profession de fleuriste, mais je ne savais pas si je pourrais le faire un jour. En plus, il y a peu de places d'apprentissage de fleuriste chaque année, il y a même des listes d'attente. Alors, j'ai cherché aussi d'autres métiers possibles. Pendant l'année d'orientation, j'ai fait un stage de fleuriste et un de gestionnaire en intendance. Ma maman a su que Mme Donzé, chez «Fleurs pour tous» à Bassecourt, cherchait une nouvelle apprentie et elle a téléphoné pour organiser un stage. C'était le stress car j'étais en stage dans un home et Mme Donzé souhaitait me voir tout de suite. C'est Mme Buchwalder du Ceras qui a ensuite tout organisé. Le stage s'est bien passé et elle a décidé de me prendre comme apprentie! Deux semaines après, j'étais engagée d'abord pour un stage préalable de 5 mois puis pour le CFC.

Mon apprentissage se passe bien. Mes notes à l'école professionnelle de Cernier sont bonnes et la pratique se passe bien. J'aime venir au travail, je fais les trajets sans problème et je suis motivée. Je sens que j'ai trouvé ma voie. A l'école, les enseignant-e-s savent que je suis malentendante et je demande quand je n'ai pas compris. Mais des fois, je comprends mal et je ne le sais pas; alors je réponds à côté. Au magasin, c'est parfois difficile quand les personnes parlent doucement. Ou au téléphone, je ne comprends pas bien les noms et je dois faire épeler. Mais

la plupart du temps, tout se passe bien. Pour les devoirs je travaille beaucoup seule, mais aussi deux fois par semaine avec un des formateurs de l'Unité de formation. Ça m'aide car j'ai besoin de faire deux fois les choses pour bien apprendre et être sûre d'avoir compris. J'ai grandi en ayant du soutien, donc j'ai l'habitude. J'aurai bientôt les examens de fin de 1<sup>ère</sup> année. C'est stressant pour moi, mais j'ai confiance en la vie. Je serai vraiment fière lorsque j'aurai mon diplôme. Mais je suis contente de ce que j'ai déjà fait: j'y ai toujours cru, même quand d'autres n'y croyaient pas. Mon rêve est d'avoir mon magasin de fleurs, de connaître des gens, de faire des choses pour eux, des bouquets, des arrangements, pour leur plaisir et en même temps pour mon plaisir pour moi, car ce sera mon métier!»

### **Considérations de Mme Donzé-Fleurs pour Tous, Bassecourt-, employeuse de Pollyanna Orefice**

«Pollyanna n'est pas ma première apprentie, je crois que c'est la treizième. Je l'ai engagée pour sa motivation et sa dextérité. Je sentais qu'elle avait des aptitudes et j'avais envie de lui donner sa chance comme aux autres jeunes que j'ai formées précédemment. Avant d'engager Pollyanna, je ne connaissais pas grand-chose de la malentendance, si ce n'est ce que tout le monde connaît: le journal TV pour malentendant-e-s, la langue des signes, la lecture sur les lèvres, l'isolement de certains sourd-e-s, etc., donc des choses assez éloignées de Pollyanna. Au début, j'ai eu quelques soucis pour le service. «Comprendrait-elle bien les client-e-s, pourrait-elle répondre au téléphone?, etc.» Comme elle a effectué un long stage avant de commencer l'apprentissage, j'ai pu vérifier que ce serait possible. Ce qui change par rapport à mes précédentes apprenties, c'est qu'elle a besoin d'un peu

plus de suivi. Je dois parfois vérifier qu'elle ait bien compris. Il est déjà difficile pour nous de toujours bien comprendre les noms au téléphone, cela l'est encore plus pour elle. Au niveau du service également, car certains client-e-s parlent très doucement. Et puis le mardi matin, elle bénéficie de temps pris sur son temps de travail, pour répéter ses cours professionnels au Ceras. Elle peut aussi y travailler ses difficultés, comme s'améliorer pour répondre au téléphone, travailler sa rapidité à rendre la monnaie, etc.

Pour cela, la collaboration avec le Ceras est un plus: je sais qu'elle est aidée pour ses devoirs, mais aussi que si je rencontre des difficultés avec mon apprentie, je peux leur téléphoner. Savoir qu'il y a un troisième partenaire est rassurant. En conclusion, je dirai que c'est une bonne expérience et que je suis contente de la manière dont se passent les choses. Pollyanna est une bonne apprentie qu'il fait bon former.»

### **Témoignage d'Emmanuel Thourot**

«Je suis âgé de 22 ans et je termine ma formation élémentaire d'ouvrier en mécanique chez Rodiplane à Saint-Brais. J'avais commencé un apprentissage de peintre en bâtiment et j'ai arrêté à la fin de la 2<sup>ème</sup> année, parce que j'avais des problèmes au niveau technique. Ensuite, j'ai demandé de l'aide à l'AI et on m'a proposé de venir à l'Unité de formation professionnelle du Ceras.

Ça fait 3 ans que je suis à l'UF pour des problèmes pratiques. La première année, j'ai fait deux stages d'un mois dans le domaine de la mécanique et j'ai eu de la chance parce que j'ai eu ma place tout de suite, chez M. Loureiro. Ma formation se passe bien. Je vais comme auditeur à l'école professionnelle de Porrentruy et ça va bien. À la pratique, je manque de régularité, de contrôle. Je suis fier de mes notes et aussi d'avoir réussi ma théo-

rie du permis de conduire. Comme je termine ma formation, je dois décider de mon avenir. Je peux continuer de me former en faisant une AFP de praticien en mécanique ou je peux chercher du travail. Ça se passe bien, je suis un peu déçu de là où je bosse parce qu'il n'y a pas tout pour la formation, alors je dois chercher une nouvelle place. Quand on me demande comment je vois mon avenir, je dis que j'aurai un métier, mon permis et plus tard peut-être une famille!»

### **Considérations de M. Loureiro-Rodiplane SA, Saint-Brais-, employeur d'Emmanuel Thourot**

«Emmanuel est mon 2<sup>ème</sup> apprenti, je l'ai engagé une année après la 1<sup>ère</sup> apprentie que j'ai prise. À l'époque, j'avais peu de connaissances sur les difficultés d'apprentissage. Je n'ai pas eu de doutes et je ne me suis pas posé de questions. Emmanuel paraissait sérieux, il présentait bien, il a montré de l'intérêt et il en voulait. Lors du stage, les choses se sont bien déroulées, petit à petit, et le stage m'a fait prendre ma décision. Il s'est bien adapté aux règles de l'entreprise, il s'est montré méritant et courageux.

Je suis sensible aux difficultés qu'un jeune peut avoir et j'aime donner une chance. Pour la petite histoire, à l'âge de 25 ans, l'abbé du village m'a dit un jour que je devrais m'occuper d'enfants difficiles. Ces paroles me sont restées. Maintenant, avec le recul et l'expérience, je reprendrai un jeune pour une formation de deux ans mais pour un CFC, je regarderai bien les notes scolaires. Pour un CFC, les exigences et contraintes au niveau de l'école professionnelle et de la pratique sont plus grandes que pour une formation en 2 ans.

Durant la formation d'Emmanuel, je me suis rendu compte que le travail que je fais est spécifique et peut-être pas assez général pour un jeune qui fait un CFC. (Rodiplane est

*une entreprise spécialisée dans le rodage. Elle fabrique des plaques de tampographie et sous-traite en reprise des pièces décollées ou mécaniques). Dès le départ, j'ai fait confiance à Emmanuel. Je lui ai imposé la tenue d'un classeur pour noter comment effectuer les diverses opérations. Maintenant, il ne tient plus ce classeur. Ce classeur l'aidait par rapport à ses difficultés à se rappeler les choses qu'on lui dit. J'étais assez sévère et pointu sur la tenue de son classeur. L'UF me soutient par des rencontres régulières. Ce suivi est utile pour aplanir les difficultés que rencontre le jeune. S'il y a un problème, Emmanuel peut venir en parler et le formateur me restitue le problème. Cela permet de bien clarifier les choses. Au niveau des visites, une fois par mois, ça va. Je ne me suis pas senti harcelé. Ces visites dans l'entreprise pour voir Emmanuel sont importantes, parce qu'il voit qu'il est suivi; c'est bien qu'il voit qu'il est important et qu'il est le centre d'intérêt.*

*En conclusion, je terminerai par dire bravo à Emmanuel. Ce que fait le l'UF est très bien, tout le monde devrait avoir sa place dans ce monde et actuellement la tendance est à l'exclusion et le Ceras a bien sa place et son utilité, en permettant à des jeunes de trouver leur place.»*

## **Conclusion**

Le travail en réseau et la formation duale ont été des options prises dès l'ouverture de la structure. Il apparaît très clairement que la formation à l'intérieur du tissu économique ordinaire favorise grandement l'insertion des personnes en difficulté. En effet, l'immersion dans le marché du travail facilite le décrochement d'un emploi. Cette pratique permet aussi de surmonter les réticences des entreprises vis-à-vis du recrutement de ces jeunes quelque peu singuliers. Nous pouvons affirmer à ce jour qu'une forte propor-

tion des apprenti-e-s qui ont bénéficié de l'aide de l'Unité de formation a trouvé rapidement un travail. De plus, cette place de travail permet généralement au jeune certifié de ne plus recourir aux prestations de l'Assurance Invalidité. A notre sens, il est important d'avoir à l'esprit que le véritable et seul problème pour un jeune travailleur ou une jeune travailleuse en difficulté d'apprentissage n'est pas la difficulté (handicap) en elle-même, c'est la mise en valeur et la reconnaissance de ses compétences. « Les entreprises ne font pas du social », elles désirent embaucher des salarié-e-s compétent-e-s et sérieux-euses.

*Alain Droxler  
Directeur de l'Unité  
de formation du Ceras  
Centre régional d'apprentissage  
spécialisé, BE-JU-NE  
23, avenue Leopold-Robert  
2003 La Chaux-de-Fonds  
alain.droxler@ne.ch*

