

# L'Orif, une organisation romande d'intégration et de formation au service des jeunes et des adultes atteints dans leur santé

## Évolution de l'Orif en lien avec le Développement continu de l'AI

Sophie Wicht

### Résumé

Cet article présente les principaux enjeux entourant l'insertion professionnelle des bénéficiaires de moins de 25 ans atteints dans leur santé. Les défis sont nombreux et c'est pour cela que l'Organisation romande d'intégration et de formation (Orif) accompagne ces profils dans le passage de l'école obligatoire au monde professionnel avec conviction. Le *Développement continu de l'AI (DCAI)* a amené plusieurs changements majeurs, dont une augmentation de la population de moins de 25 ans sur les deux sites de l'Arc jurassien (La Chaux-de-Fonds et Delémont). L'accompagnement pluridisciplinaire par les équipes de l'Orif apporte une prise en charge globale et permet ainsi à chacune et chacun de trouver sa place dans le monde professionnel.

### Zusammenfassung

In diesem Artikel werden die wichtigsten Herausforderungen rund um die berufliche Eingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Leistungsempfänger:innen unter 25 Jahren dargestellt. Die Herausforderungen sind zahlreich. Deshalb begleitet die Westschweizer Organisation für Integration und Ausbildung (Organisation romande d'intégration et de formation, Orif) diese Personen beim Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufswelt mit Überzeugung. Die *Weiterentwicklung der IV (WE IV)* brachte mehrere wichtige Veränderungen mit sich, darunter eine Zunahme der Bevölkerung unter 25 Jahren an den beiden Standorten im Jurabogen (La Chaux-de-Fonds und Delsberg). Die multidisziplinäre Begleitung durch die Orif-Teams bringt eine umfassende Betreuung mit sich und ermöglicht so jedem und jeder Einzelnen, seinen/ihren Platz in der Berufswelt zu finden.

**Keywords:** accompagnement socioprofessionnel, assurance-invalidité, formation professionnelle, intégration professionnelle / berufliche Integration, Berufsausbildung, Invalidenversicherung, sozio-professionnelle Begleitung

**DOI:** <https://doi.org/10.57161/r2024-01-05>

Revue Suisse de Pédagogie Spécialisée, Vol. 14, 01/2024



## Présentation de l'Orif

L'Organisation romande d'intégration et de formation (Orif) est une organisation à but non lucratif fondée en 1948 sous l'impulsion du médecin Placid Nicod, afin de permettre aux personnes en situation de handicap un accès au monde du travail. Répartie sur neuf sites et présente dans chacun des cantons romands, ses collaboratrices et collaborateurs répondent à la mission d'intégration professionnelle en accompagnant, formant et intégrant des personnes adressées principalement par les offices cantonaux de l'Assurance-invalidité (AI). L'Orif propose des mesures d'orientation et d'observation, des mesures de formation professionnelle (CFC, AFP, FPra, AIC, Attestation Orif), des formations en entreprise ainsi que des mesures d'intervention précoce et de réinsertion. Elle collabore étroitement avec l'économie régionale. Son service d'intégration fait notamment le pont entre les sites Orif et le marché ordinaire de l'emploi.

Historiquement, les premiers sites Orif voient le jour dans le canton de Vaud, à Morges et à Pomy, puis en Valais, à Sion. Ces trois premiers sites se situent en dehors du centre-ville, par le fait de leur création à une époque à laquelle le handicap et la différence avaient tendance à être dissimulés. Forts du changement de vision face aux troubles psychiques et physiques et de l'évolution des connaissances, les sites Orif sont aujourd'hui inscrits dans le paysage urbain et se retrouvent au cœur des activités clés, ce qui permet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes concernées. Chaque mesure au sein de l'Orif est adaptée en fonction des besoins, motivations, limitations et droits des

personnes assurées par l'AI pour qu'elles puissent évoluer à leur rythme en fonction de leur parcours. Les bénéficiaires sont accompagnés par des maitresses et maitres socioprofessionnels (MSP), du personnel de la pédagogie spécialisée et du social ainsi que par des psychologues. L'encadrement vise à définir des domaines de formation ou de réorientation professionnelle, correspondants aux ressources, aux compétences et aux limites fonctionnelles (médicales et/ou psychosociales) de la personne accompagnée.

*L'encadrement vise à définir des domaines de formation ou de réorientation professionnelle, correspondants aux ressources, aux compétences et aux limites fonctionnelles (médicales et/ou psychosociales) de la personne accompagnée*

### Sites de La Chaux-de-Fonds et de Delémont

L'Arc jurassien (région de Berne, Jura et Neuchâtel) est couvert par deux sites de l'Orif, l'un implanté à La Chaux-de-Fonds et l'autre à Delémont. Le site de La Chaux-de-Fonds, le plus récent, a ouvert il y a dix ans.

L'économie régionale est fortement influencée par le savoir-faire industriel, né de la tradition horlogère de la région. Les principales sections de formation et d'accompagnement sont ainsi orientées vers les métiers de la mécanique et vers des activités de contrôle qualité et de polissage. Sur le site neuchâtelois, on trouve en plus des sections de formation en informatique, en conciergerie et en bureau-commerce. Au cœur de l'industrie horlogère, les deux sites ont une section de formation dans ce secteur. Pour répondre à sa mission, les sites de La Chaux-de-Fonds et de Delémont disposent d'une Section d'évaluation et d'orientation professionnelle (SEOP). Accueillant des personnes de tout horizon professionnel et de tout âge (de la sortie de l'école obligatoire à l'aube de la retraite), la SEOP leur donne la possibilité de s'évaluer dans l'exercice de différentes tâches et de tester leurs habiletés et aptitudes dans plusieurs domaines d'activité. Les MSP accompagnent et observent les bénéficiaires au quotidien.

### Défis de l'Orif liés au Développement continu de l'AI

Actrice de la formation professionnelle au niveau romand, l'Orif doit constamment s'adapter aux changements qu'elle rencontre. Les enjeux majeurs actuels sont liés au **Développement continu de l'AI (DCAI)** (Office Fédérale des assurances sociales [OFAS], 2023), car l'AI est le principal mandant auprès de nos structures (OFAS, 2023).

Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022, cette révision législative vise à améliorer le système de l'AI en amenant principalement des changements en lien avec le renforcement de la réadaptation et de la prévention des situations conduisant à l'invalidité en mettant l'accent sur la détection précoce. Dans ce sens, l'accompagnement des enfants atteints dans leur santé est un élément central de cette révision. Le DCAI permet en effet aux familles d'être mieux soutenues lorsque cela s'avère nécessaire. Il renforce également l'accompagnement et le soutien individuel des jeunes de 13 à 25 ans ayant sollicité des prestations de l'AI pour la transition scolaire à la formation professionnelle.

Le passage des jeunes dans la vie active est un des points clés du DCAI, ce qui impacte forcément l'accompagnement proposé par l'Orif. De manière générale, les jeunes se voient intégrer une Section de formation ou une SEOP. En parallèle, elles et ils bénéficient de mesures de soutien sur le plan psychosocial et pédagogique. L'accompagnement et sa durée s'adaptent aux besoins de chacune et chacun.

Avant 2022, une partie des sites Orif, dont celui de Delémont et de La Chaux-de-Fonds, accueillait principalement une population dite « adulte », soit de plus de 25 ans, souvent au bénéfice d'une première expérience professionnelle devant se former et se réorienter dans un autre métier à la suite d'une atteinte dans leur santé. Aujourd'hui, ces mêmes sites accueillent des bénéficiaires plus jeunes avec des difficultés scolaires, des problèmes de santé, des troubles de l'apprentissage ou encore des troubles neurodéveloppementaux et leur proposent des mesures visant à les intégrer au monde professionnel. Le fait d'accompagner davantage de jeunes implique de nouveaux défis pour les équipes professionnelles, notamment d'ordre éducatif et psychosocial. Il ne s'agit plus uniquement d'accompagner les

bénéficiaires dans leur orientation et formation professionnelles en puisant dans leurs ressources, mais également d'aider ces jeunes à comprendre les implications de la fin de la scolarité obligatoire et les attentes du monde professionnel. Les collaboratrices et collaborateurs de l'Orif ont dû non seulement adopter une nouvelle vision de leur mission d'intégration professionnelle, mais aussi comprendre les besoins de nouveaux bénéficiaires issus de la génération Z.

*Il ne s'agit plus uniquement d'accompagner les bénéficiaires dans leur orientation et formation professionnelles en puisant dans leurs ressources, mais également d'aider ces jeunes à comprendre les implications de la fin de la scolarité obligatoire et les attentes du monde professionnel*

### Implication pour les sites de La Chaux-de-Fonds et de Delémont

Avec l'entrée en vigueur du DCAI, l'année 2022 marque une transition pour les sites de La Chaux-de-Fonds et de Delémont. Le Tableau 1 montre que les sites de l'Arc jurassien se sont également développés en conséquence.

Sur les deux sites, les Mesures d'orientation et les Mesures de réinsertion pour les jeunes de moins de 25 ans ont connu une augmentation de plus de 2,5 fois entre 2021 et 2023. De manière plus détaillée, une augmentation de plus de 3,5 a été notée pour les Mesures de réinsertion et une augmentation de plus de 2,3 fois pour les Mesures d'orientation. Sur les deux sites, la probable influence du DCAI sur la population accueillie se fait ressentir de manière similaire. Cette augmentation est probablement liée au développement des prestations à l'interne en termes d'accompagnement et d'orientation professionnelle.

Du côté des plus de 25 ans, le nombre de Mesures d'orientation est quant à lui resté relativement stable ces trois dernières années avec environ 70 bénéficiaires de plus de 25 ans par année dans ce type de mesure sur les deux sites.

*Tableau 1 : Récapitulatif des chiffres statistiques de 2021, 2022 et 2023 pour les jeunes de moins de 25 ans*

|      | Mesures d'orientation | Mesures de réinsertion | Total |
|------|-----------------------|------------------------|-------|
| 2021 | 32                    | 11                     | 43    |
| 2022 | 50                    | 16                     | 66    |
| 2023 | 74                    | 39                     | 113   |

À noter que les Mesures de réinsertion sont des mesures avec un taux de présence en dessous de 80 %, soit de 20 à 50 %, avec des objectifs plutôt liés à l'entraînement des compétences sociales et l'appréhension du cadre professionnel. Ce taux progressif permet également de stabiliser et améliorer certains aspects liés à des freins émotionnels ou d'ordre psychologique. Dans le respect du mandat de l'AI et des droits du bénéficiaire, ce type de mesure peut ensuite devenir une mesure d'orientation.

### Accompagnement adapté à la génération Z

La génération Z, qui fait référence aux personnes nées entre 1990 et 2010, compose actuellement les bénéficiaires les plus jeunes de l'Orif. Au-delà d'une atteinte à leur santé, d'un trouble de l'apprentissage ou neurodéveloppementaux, les enjeux actuels pour les jeunes de cette génération vis-à-vis du monde professionnel sont multiples.

Ayant grandi avec un vaste environnement digital, les jeunes de la génération Z ont vécu partiellement dans un monde virtuel. D'une part, l'hyperconnectivité donne lieu à des satisfactions immédiates. D'autre part, elle a paradoxalement tendance à isoler. Confrontés à l'ennui et à la gestion de la frustration au quotidien, les jeunes doivent apprendre à maîtriser leurs émotions. Certains sondages montrent que la génération Z se définit globalement comme étant en moins bonne santé mentale que les générations plus âgées. Leur motivation est également affectée par des

angoisses et le stress. Une piste possible pour diminuer leurs inquiétudes concernant l'avenir serait de les aider à trouver du sens dans leur quête professionnelle (McKinsey & Company, 2023 ; RTS La première, 2022).

Confrontés aux médias sociaux et à leur flux d'informations ininterrompu, les jeunes semblent plus enclins au pessimisme, lui-même alimenté par l'agitation mondiale, les guerres, le réchauffement climatique, les crises sanitaires et financières. Avec ces changements sociétaux, la génération Z a besoin de sécurité et de stabilité, tout en privilégiant une qualité de vie au travail. Elle exprime également le besoin de travailler pour des entreprises « éthiques » qui partageant leurs valeurs. Les jeunes de la génération Z semblent être plus exigeants vis-à-vis des potentiels employeurs. Le personnel de l'Orif a également observé que la génération Z ne partage plus automatiquement la même vision du travail que leurs parents, le corps enseignant ou les responsables. Les collaboratrices et collaborateurs de l'Orif sont aussi confrontés à leurs propres valeurs. Elles et ils doivent faire preuve de compréhension afin de transmettre aux jeunes des ressources adaptées pour affronter le monde professionnel.

Les équipes pédagogiques et sociales sont d'autant plus sollicitées par le fait que les troubles de l'apprentissage et les troubles neurodéveloppementaux sont de mieux en mieux diagnostiqués. Détectés de manière plus précoce par les Offices AI, ces jeunes sont parfois confrontés à des freins médicaux, en plus de vivre cette période postadolescente qui les amène dans une quête d'identité. Ces jeunes apprennent à se construire. Un travail sur l'estime de soi, la confiance en ses capacités et le détachement du regard des autres sont des éléments clés de l'accompagnement socioprofessionnel de l'Orif. C'est dans ce sens que des ateliers en groupe ont vu le jour sur les deux sites de l'Arc jurassien, permettant ainsi de se réunir autour de certaines thématiques et préoccupations. Au-delà d'une atteinte à la santé, il est apparu évident et essentiel de réunir les jeunes sans expérience professionnelle autour des questions de société, de finances, d'enjeux environnementaux, de santé, de prévention ainsi que d'avenir professionnel.

*Ces jeunes apprennent à se construire. Un travail sur l'estime de soi, la confiance en ses capacités et le détachement du regard des autres sont des éléments clés de l'accompagnement socioprofessionnel de l'Orif*

### **Nouveau concept d'orientation « 360 »**

En 2022, sur le site de La Chaux-de-Fonds, les équipes ont repensé l'orientation professionnelle des jeunes en mettant sur pied un concept d'orientation « 360 » pour permettre aux jeunes bénéficiaires en mesure d'orientation, encadré par une équipe pluridisciplinaire, d'élargir leurs choix professionnels en leur donnant l'opportunité d'exercer des activités concrètes. Ces activités sont menées dans un but d'observation et d'exploration des capacités et des habiletés.

La situation actuelle des jeunes adressés à l'Orif pour de l'orientation professionnelle doit leur permettre une présence de 80 à 100 % sur site. La première étape de la mesure est relativement intensive avec le passage de deux à cinq jours dans chaque section du site afin de découvrir les activités clés et l'environnement de chacun des domaines. Elle dure en général cinq à six semaines. Ensuite, à l'aide de la psychologue et conseillère en orientation, de la MSP référente ou du MSP référent et du soutien de l'équipe sociale et pédagogique, les jeunes s'orientent vers deux ou trois pistes principales qui semblent adaptées à leurs ressources et à leurs difficultés, tant sur le plan scolaire que médical. La suite de la mesure peut se réaliser au sein des sections du site ou en stage interne à l'Orif si le domaine d'activité est présent ou en entreprise le cas échéant, cela afin de valider ou non la piste professionnelle envisagée.

Cette vision « 360 » laisse du temps aux jeunes pour réfléchir à leurs aspirations quant à leur avenir professionnel (axe réflexif). Les jeunes se retrouvent fréquemment en entretien avec une répondante sociale ou un répondant social qui les soutient en parallèle de l'accompagnement professionnel des MSP. Ces séances en individuel leur permettent également d'affiner leurs pistes professionnelles et de travailler d'autres compétences transférables telles que la gestion du stress ou la connaissance de soi. La finalité de cette mesure est d'offrir une cartographie complète des compétences et des capacités d'intégration des jeunes : compétences scolaires, motrices et pratiques, stratégies d'apprentissages, niveau de compréhension, intérêts, etc. Cette approche permet aussi une prise en compte des notions

transversales et de savoir-être. La cartographie sera ensuite mise à disposition de la conseillère AI référente ou du conseiller AI référent. En fonction des droits de la personne assurée, la mandante ou le mandant va apporter son soutien pour une formation professionnelle correspondant aux conclusions de la mesure d'orientation « 360 ». La formation pourra se réaliser ensuite : 1) au sein d'un site Orif, 2) en partie à l'Orif et à l'école professionnelle, dans quel cas l'Orif a un rôle d'entreprise formatrice ou 3) totalement en entreprise avec un point de contact avec l'Orif si besoin. Il arrive aussi que l'Orif n'intervienne plus dans la formation.

*La finalité de cette mesure est d'offrir une cartographie complète des compétences et des capacités d'intégration des jeunes : compétences scolaires, motrices et pratiques, stratégies d'apprentissages, niveau de compréhension, intérêts, etc. Cette approche permet aussi une prise en compte des notions transversales et de savoir-être*

À noter que la majorité des mesures d'orientation « 360 » est suivie par des jeunes de moins de 25 ans, même si la population plus âgée est parfois susceptible d'en bénéficier, notamment lorsque toute activité connexe au métier exercé au préalable n'est plus possible à cause de limitations en lien avec l'état de santé.

### **Collaboration avec des spécialistes**

Pour accompagner ces bénéficiaires plus jeunes qui rencontrent des défis différents par rapport à une population plus âgée ayant une première expérience professionnelle, les collaboratrices et collaborateurs de l'Orif ont dû s'adapter et également engager des personnes-ressources, expertes de divers troubles de l'apprentissage et troubles neurodéveloppementaux. Les troubles « dys », le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDA/H) et le trouble du spectre de l'autisme (TSA) sont fréquemment diagnostiqués chez les jeunes bénéficiaires de l'Orif. Du fait de la nature des difficultés rencontrées par ces jeunes, l'Orif s'est dotée ces dernières années de spécialistes et de psychologues afin de répondre au mieux à leurs besoins spécifiques.

Pour les personnes avec un TSA, l'adaptation de l'environnement et la prise en compte de leurs spécificités sont essentielles pour garantir la réussite de la formation et de l'intégration socioprofessionnelle. Il faut non seulement déterminer si l'environnement de travail est en adéquation avec leurs sensibilités sensorielles, mais également les orienter vers une formation qui tient compte de leurs aspirations (Tessari Veyre, Baggioni et Thommen, 2019). L'Orif s'engage à être à l'écoute des besoins, des aptitudes et des ressources de chaque jeune.

Selon l'expérience de l'Orif, le passage vers l'entreprise est un moment particulier qui peut être une source d'inquiétudes pour les jeunes ayant un TSA. Ce passage doit être anticipé et préparé afin de permettre une transition en douceur en désécurisant au minimum la personne. Dans cette phase, il est fréquent qu'une personne-ressource de l'Orif accompagne l'apprentie ou l'apprenti lors de la rencontre avec l'employeur. Elle est désignée en cours de mesure, parmi les MSP, les psychologues spécialisés en TSA, les répondantes ou répondants sociaux.

Afin d'aider les entreprises formatrices à se familiariser au TSA et à adapter leurs postures vis-à-vis des apprenties et apprentis ayant un TSA, l'Orif a créé le « **Guide employeur** » (2023). Il présente succinctement les implications du TSA et donne des points d'attention à observer lors de l'accueil d'une personne concernée. Voici en exemple quelques adaptations mises en place à l'Orif : utilisation de parois amovibles pour isoler la place de travail, adaptation de la luminosité en fonction des troubles sensoriels ou encore le port d'un casque antibruit lors de certaines tâches. Pour pérenniser leur intégration professionnelle, ces mesures doivent être appliquées à l'école et en entreprise. Un autre objectif de l'Orif consiste à sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs au TSA. Afin de stabiliser le projet de formation à la suite de ces mesures d'orientation, l'Orif collabore activement avec le réseau de professionnels et la famille. Une fois la formation réussie, le recrutement des jeunes ayant un TSA n'est malheureusement pas garanti. Dans le meilleur des cas, l'entreprise formatrice leur propose un contrat fixe, mais souvent elles et ils doivent trouver un nouvel employeur. Grâce au Service Intégration de l'Orif, les bénéficiaires diplômés obtiennent du soutien dans leurs recherches d'emploi.

## Conclusion

L'augmentation du nombre de bénéficiaires ayant moins de 25 ans sur les sites de l'Orif de La Chaux-de-Fonds et de Delémont est grandement liée au DCAI. Elle implique une adaptation de l'accompagnement et des ressources humaines. En plus de s'intéresser à la motivation et à la quête de sens concernant la vie professionnelle de la génération Z, les collaboratrices et collaborateurs des différentes sections de formation et d'observation doivent adapter leur posture et leurs outils aux intérêts et aux besoins de ces jeunes bénéficiaires. L'Orif est convaincue qu'un accompagnement global sur mesure peut permettre à chacune et chacun de trouver sa place dans le monde professionnel. C'est pour ça qu'elle a développé le concept d'orientation « 360 » et a engagé des spécialistes des troubles d'apprentissage et troubles neurodéveloppementaux, tels que le TSA.

Consciente des enjeux d'aujourd'hui, mais également en alerte sur les défis de demain, l'Orif reste attentive à la génération suivante qui sortira bientôt de l'école obligatoire (Orif, 2023).

## Autrices et auteurs



Sophie Wicht  
Directrice adjointe  
Orif Delémont et La Chaux-de-Fonds  
[sophie.wicht@orif.ch](mailto:sophie.wicht@orif.ch)

## Références

- McKinsey & Company. (2023). *What is Gen Z?* <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z>
- Office Fédérale des assurances sociales [OFAS]. 2023. Développement continu de l'AI. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/iv/reformen-revisionen/weiterentwicklung-iv.html>
- Organisation romande de l'intégration et de formation professionnelle [ORIF]. (2023). *TSA | Orif*. Prise en charge des personnes avec TSA (Trouble du Spectre Autistique). <https://www.orif.ch/fr/tsa>
- Organisation romande de l'intégration et de formation professionnelle [ORIF]. (2023). *Intégrée – Le magazine de l'Organisation romande d'intégration et de formation professionnelle*. [https://www.orif.ch/fileadmin/user\\_upload/orif/Rapports\\_annuels/Magazine\\_Inte\\_gre\\_\\_06.2023\\_\\_web\\_.pdf](https://www.orif.ch/fileadmin/user_upload/orif/Rapports_annuels/Magazine_Inte_gre__06.2023__web_.pdf)
- RTS La première. (2022). La détresse mentale de la génération Z. In CQFD. <https://www.planetesante.ch/Magazine/Bebes-enfants-et-adolescents/Psy-enfants-et-ados/La-detresse-mentale-de-la-generation-Z>
- Tessari Veyre A., Baggioni, L., & Thommen, E. (2019). Favoriser l'accès à la formation professionnelle pour les jeunes avec un trouble du spectre de l'autisme : État des lieux et pistes d'amélioration. *Initio : revue sur l'éducation et la vie au travail*, 1(7), 47-63. <https://arodes.hes-so.ch/record/3730>