



Directive Concept pédagogique SeMo Broye modulable

Vision de la Fondation Cherpillod

Permettre aux jeunes en difficultés d'intégrer la société et de s'y engager de manière à devenir acteur de la cohésion sociale.

Mission de la Fondation Cherpillod

La Fondation Cherpillod est active dans l'éducation spécialisée, l'accompagnement social et l'insertion professionnelle auprès d'enfants, des adolescents, des jeunes adultes et de leurs familles.

Elle veille à la dimension communautaire de ses actions et agit au travers de structures en milieu ouvert.

Déontologie de la Fondation Cherpillod

La Fondation Cherpillod s'efforce en particulier de :

- Respecter les multiples valeurs culturelles, éthiques et spirituelles des enfants, des adolescents, des jeunes adultes et de leurs familles
- Mener une réflexion et une action sur la prévention de toute forme dommageable de comportements à risques
- Proposer des réponses adaptées aux besoins sociaux en garantissant le caractère professionnel et évolutif de ses secteurs

Valeurs-clés de la Fondation Cherpillod

- **Cohérence** : Entretenir le lien entre la vision, la mission, l'organisation, les actions et les résultats obtenus au quotidien avec les usagers et les partenaires de la Fondation Cherpillod
- **Ouverture** : Favoriser une dynamique de rencontre entre les collaborateurs de la Fondation et ses usagers et partenaires
- **Professionalisme** : Assurer l'engagement de collaborateurs formés, ainsi que l'utilisation et le développement des compétences et des outils appropriés pour accomplir la mission de la Fondation Cherpillod.

Mission du SeMo

Accompagner le participant dans l'acquisition et le développement de compétences professionnelles et sociales par une approche réelle du monde du travail afin de lui permettre de trouver une place de formation et de la maintenir dans la durée.

Mandants

Le SeMo est une mesure du Service de l'emploi, définie par le Secrétariat à l'économie (SECO) et financée par l'assurance chômage. L'objectif de la mesure défini par le Service de l'emploi du canton de Vaud (SDE) est d'amener les participants à entrer dans une filière de formation.

Le SeMo Broye est un des secteurs de la Fondation Cherpillod.

1. Objectifs spécifiques de la structure

- Permettre aux participants de faire un choix de formation en tenant compte de leurs intérêts, de leurs capacités, de leur niveau scolaire, de leur milieu familial, de leur situation personnelle et de leur potentiel ;
- Proposer aux participants une activité formatrice dans des ateliers de production et autres ateliers, ainsi que dans le cadre de stages en entreprises qui s'apparente le plus possible au monde professionnel ;
- Favoriser l'apprentissage des compétences transversales (présence, ponctualité, capacité d'exécuter des consignes, esprit d'équipe, etc.) indispensables dans le monde professionnel ;
- Accompagner les participants dans la découverte de leurs ressources et de leurs difficultés qui pourraient faire obstacle à l'accomplissement d'une formation professionnelle ;
- Proposer aux participants du coaching leur permettant de prendre confiance en soi et mettre en place un accompagnement global adapté aux difficultés personnelles ;
- Enseigner les branches principales (français et mathématiques) aux participants et les préparer à l'entrée à l'école professionnelle ;
- Proposer aux participants diverses activités permettant de découvrir les différentes réalités du monde du travail (environnement, métiers, exigences, etc.), ainsi que des activités sportives et culturelles favorisant leur épanouissement personnel et leur capacité à évoluer au sein d'un groupe.

2. Articulation sur 2 axes principaux

Le concept pédagogique s'articule autour de deux axes qui sont les suivants :

2.1 L'axe entreprise sociale

Cet axe vise le développement de compétences professionnelles et sociales des participants par une approche réelle du monde du travail. Elle se fait en ateliers professionnels. Grâce à ces ateliers, cet axe fonctionne comme une entreprise qui exécute des travaux pratiques ou des chantiers d'utilité publique. Les ateliers permettent aux participants de prendre conscience des exigences du monde du travail et d'acquérir des compétences utiles quelle que soit la formation envisagée.

Les participants apprennent des gestes et des techniques tout en découvrant des valeurs telles que le respect, la persévérance, la sécurité, la qualité, la créativité et le plaisir. Les responsables d'atelier veillent à ce que l'engagement des participants soit le plus possible calqué sur la réalité pratique du métier visé.

2.2 L'axe pédagogique

Cet axe offre aux participants des appuis scolaires, une démarche portfolio en vue de trouver un métier et une filière correspondant à leurs aptitudes et à leurs intérêts, des entretiens avec le psychologue conseiller en orientation professionnelle (mandaté par l'OCOSP) et de nombreuses activités en lien avec les entreprises telles que visites d'entreprises, salons des métiers, speed datings, etc. Les participants effectuent également des stages en entreprise afin de découvrir divers métiers (stages d'observation) et de décrocher une place de formation (stages d'insertion). Ces stages sont indispensables pour renforcer la prise de conscience de certaines réalités des métiers, ainsi que la confrontation aux exigences du monde du travail.

Les participants bénéficient de l'appui des différents intervenants pour les orienter et les accompagner vers leur projet professionnel. Le suivi du projet professionnel se fait par le biais d'un contrat d'objectifs revu selon les besoins, trois fois durant la durée de la mesure (décembre, mars, juin), et cosigné par le participant, le responsable d'atelier concerné et le référent.

Différentes formules d'accompagnement peuvent être proposées aux participants, en fonction de leurs besoins avérés (travail sur le rythme, travail sur le projet professionnel, appuis scolaires, coaching individuel, etc.) après discussion entre les référents, les enseignants et le responsable d'atelier de production.

Les évaluations régulières du participant en fonction des objectifs fixés peuvent amener à un changement de formule.

3. Public-cible

Les SeMo s'adressent à des jeunes entre 15 et 25 ans, ayant terminé leur scolarité obligatoire, demandeurs d'emploi LACI, de tout niveau scolaire (français : minimum niveau B1 exigé), qui souhaitent se préparer à entrer dans le monde professionnel par le biais d'une formation professionnelle initiale. Il s'agit de jeunes qui n'ont pas de projet professionnel clairement défini, qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage, qui n'ont pas achevé de formation professionnelle initiale ou qui sont en rupture d'apprentissage. Le SeMo Broye accueille des jeunes de la Broye vaudoise et du Nord vaudois.

Ces jeunes doivent réactualiser leurs connaissances scolaires, ils ont besoin d'être motivés et remis en confiance en développant des ressources et en découvrant de nouveaux potentiels par le biais d'un projet professionnel.

Les participants les plus autonomes et/ou ceux ayant déjà une expérience confirmée du monde du travail peuvent être activés à temps partiel. Toutefois, ils doivent prouver de bonnes compétences transversales et démontrer une connaissance des codes et gestes professionnels.

4. Taux d'activation

La définition du taux d'activation se fait sur plusieurs bases : le dossier reçu du guichet de la Transition 1 ainsi que l'entretien d'admission. Il est prédéfini au terme de l'entretien d'admission puis confirmé au participant à la fin du 1^{er} mois de mesure.

Durant la semaine d'accueil, le taux d'activation des participants est de 100% pour tous.

Le taux défini au départ reste identique de la 2^{ème} à la 4^{ème} semaine, puis peut évoluer, en fonction des évaluations prévues dans l'accompagnement, soit à la fin des 1^{er}, 4^{ème}, 6^{ème} et 9^{ème} mois de mesure, considérant notamment l'évolution du jeune et de son projet.

Si cela s'avère indispensable, le taux d'activation peut, en plus, être modifié en dehors des évaluations prévues ci-dessus.

Le taux d'activation minimal est de 60%.

5. Déroulement et organisation de la mesure

Admission :

Le processus d'admission est mené par un pool de collaborateurs (responsable de la mesure et responsables atelier TRE/Portfolio).

Un outil commun d'évaluation (questionnaire d'admission) est utilisé. Il contient des items allant du parcours scolaire et professionnel à la situation familiale et personnelle.

Une analyse complète du parcours scolaire et professionnel du jeune est réalisée en détail en amont de l'entretien d'admission, sur la base du dossier transmis par le guichet de la Transition 1.

Chaque jeune est alors convoqué pour un entretien d'admission durant lequel les conditions de participation, le règlement, le système de sanctions, le fonctionnement général du SeMo et de ses ateliers, ainsi que le programme proposé lui sont présentés. La situation familiale et personnelle du jeune est également examinée.

Pour les mineurs, les parents sont également conviés à l'entretien et au minimum l'un des deux parents doit être présent.

Temporellement, la mesure est organisée en trois phases :

A) Phase d'observation : 1^{ère} à 4^{ème} semaine

Semaine 1 : semaine d'accueil, 100% pour tous

Durant la 1^{ère} semaine, tous les participants sont présents à 100%.

Les participants sont accueillis, l'équipe et le fonctionnement général du SeMo sont présentés. Un atelier règlement est organisé au terme duquel une charte commune de collaboration est validée. Le règlement du SeMo est présenté finalement en détail. Un jour est consacré aux tests de maths et français, ainsi qu'à la réalisation des classeurs portfolio avec les référents et les encadrants.

Puis deux jours sont prévus pour la découverte des ateliers (tournus d'un demi-jour par atelier).

Le dernier jour est consacré à diverses activités pour favoriser une dynamique de groupe positive et faire connaissance, telles que : quiz métiers, énigmes, exercices de team-building, etc.

Au terme de cette semaine, une lettre de motivation est établie par chaque participant dans laquelle le choix d'un atelier de production est motivé.

Durant cette semaine, une première évaluation est faite, en lien avec les tests scolaires.

Un premier compte-rendu est également fait lors du colloque hebdomadaire par les référents.

Semaines 2 à 4 : 80% ou 60%

Durant cette phase, les participants sont observés attentivement dans leurs activités et actions quotidiennes menées autant en atelier de production que dans les autres ateliers (TRE/Portfolio, scolaire, etc.). Une grille d'évaluation commune aux responsables d'ateliers et aux référents TRE est utilisée à cet effet.

A la fin de la **4^{ème} semaine**, une évaluation de tous les participants a lieu. Elle comprend un bilan des compétences professionnelles, personnelles et relationnelles ainsi qu'une analyse des besoins du jeune.

Le taux d'activation est confirmé pour la suite de la mesure, en fonction des observations faites durant le 1^{er} mois.

Un plan d'action est établi contenant des objectifs spécifiques et un programme ajusté aux besoins du participant. Les parties prenantes (conseiller ORP, référent SeMo, participant) en sont informées.

Durant ce premier mois, des entretiens de référence sont menés par chaque référent.

L'avancement du jeune dans son projet d'insertion fait l'objet d'entretiens réguliers, formels ou informels, ceci afin de pouvoir ajuster le suivi au plus proche des besoins du jeune.

B) Phase d'orientation : dès la 5^{ème} semaine et pour maximum 5 mois

Tout au long de cette phase, les responsables d'atelier accompagnent et évaluent le participant dans des activités et des situations diversifiées. Des tests d'aptitudes, d'orientation et des entretiens personnels sont effectués afin de vérifier et valider les compétences, les points d'effort que devront fournir les participants, leur aptitude au placement et ainsi procéder à une fixation d'objectifs professionnels.

Durant cette période, les participants se familiarisent avec les techniques de recherches de place de formation, participent à des visites d'entreprises, à des événements permettant la rencontre de patrons (speed datings, salons des métiers, invitation d'entreprises au SeMo, etc).

Cette deuxième phase vise une orientation du participant vers deux projets professionnels réalisables.

Une rencontre avec le conseiller ORP se tient également chaque mois pour l'informer des démarches entreprises et définir des objectifs pour le mois suivant.

Stages

Les stages font partie intégrante du programme de base.

Selon l'exigence du SDE, chaque participant doit réaliser 5 jours de stage par mois, tout au long de la mesure.

Les stages se réalisent à un taux de 100%, quel que soit le taux d'activation du participant.

Cette phase prévoit des stages d'orientation en entreprise.

Le référent TRE contribue à la préparation minutieuse des stages et s'assure du bon déroulement par un contact téléphonique avec l'entreprise durant le stage.

Au retour du stage, un bilan est réalisé en se référant aux retours reçus de l'entreprise et à l'aide du rapport de stage reçu.

C) Phase d'insertion : dès le 6^{ème} mois et pour maximum 6 mois

Enfin, la troisième phase, la **phase d'insertion**, débute au plus tard en janvier et dure au maximum 4 ou 6 mois, selon le droit LACI dont bénéficie le jeune. Au début de cette phase, deux projets professionnels réalisables devront être validés.

Durant cette phase d'insertion, les participants bénéficient du soutien de l'ensemble des collaborateurs, qui chacun dans son rôle spécifique, les accompagne dans l'avancement du projet professionnel, dans l'acquisition de compétences spécifiques au métier choisi et dans la recherche d'une place d'apprentissage.

Stages

Cette phase s'accompagne de stages d'insertion (souvent de plus longue durée que les stages d'orientation) afin de faire aboutir les démarches et de décrocher un contrat d'apprentissage.

Durant cette 3^{ème} phase, des ateliers de prévention (par ex. santé, endettement, risques de la route, dangers du net, etc.) sont également proposés aux participants.

Evaluations

Tout au long de la mesure, plusieurs évaluations sont organisées.

- 1) Avant l'entrée en mesure : évaluation sur dossier, en amont de l'entretien d'admission, afin de déterminer le taux d'activation initial
- 2) A la fin du 1^{er} mois : évaluation et confirmation du taux d'activation, sur la base des tests scolaires, de l'accompagnement TRE et de l'observation en atelier de production
- 3) A la fin du 4^{ème} mois : point de situation, entretien, examen des compétences atelier et TRE, notamment sur la base du contrat d'objectifs. L'adéquation du taux d'activation est également examinée
- 4) A la fin du 6^{ème} mois : évaluation sous forme d'un bilan complet des compétences professionnelles, personnelles et relationnelles. Un entretien est alors organisé en présence des parents ou du représentant légal. Une fin de mesure ou une prolongation est alors décidée, sur la base des stages réalisés, des évaluations du responsable d'atelier de production, de l'investissement et de la motivation démontrés dans les démarches d'insertion durant les mois écoulés
- 5) Au terme de la mesure : entretien de fin de mesure, évaluation sur la base du bilan de fin de mesure et de l'évaluation des compétences.

Fin de mesure

A la signature et validation formelle du contrat d'apprentissage, la fin de mesure est organisée.

Une fin de mesure peut également être prononcée, en tout temps, lorsque le participant ne respecte pas le règlement en vigueur.

Si le participant n'a pas trouvé de solution au terme de la mesure, un rapport est transmis au guichet de la Transition 1 qui peut prendre le relais et offrir un suivi de 3 mois, sous forme de coaching, au participant.

6. Programme-type

Activités obligatoires et facultatives

Tous les participants, quel que soit leur taux d'activation, travaillent obligatoirement plusieurs demi-journées par semaine au travail pratique en atelier de production.

Le détail des activités obligatoires et facultatives figure sur la liste des modules proposés, annexée à ce concept.

Le programme prévu pour les participants activés à 100% se présente ainsi :

Participants activés en présentiel à 100%

7 demi-journées de travail pratique en atelier de production

2 demi-journées de TRE, appuis scolaires, coaching, travail d'orientation à l'aide du portfolio, bilan d'exploration de domaines professionnels possibles.

1 demi-journée de temps d'autonomie

1 demi-journée supplémentaire de TRE, appuis scolaires ou activité selon un module spécifique, peut être envisagée, moyennant une baisse proportionnelle du travail en atelier de production.

Le programme prévu pour les participants activés à temps partiel se décline comme suit, dès la 2^{ème} semaine de mesure :

Participants activés en présentiel à 80%

5 demi-journées de travail pratique en atelier de production

2 demi-journées de TRE, appuis scolaires, coaching, travail d'orientation à l'aide du portfolio, bilan d'exploration de domaines professionnels possibles.

2 demi-journées de travail à distance, basé sur les besoins spécifiques du participant

1 demi-journée de temps d'autonomie

1 demi-journée supplémentaire de TRE, appuis scolaires ou activité selon un module spécifique, peut être envisagée, moyennant une baisse proportionnelle du travail en atelier de production.

Participants activés en présentiel à 60%

4 demi-journées de travail pratique en atelier de production

2 demi-journées de TRE, appuis scolaires, coaching, travail d'orientation à l'aide du portfolio, bilan d'exploration de domaines professionnels possibles.

2 demi-journées de travail à distance, basé sur les besoins spécifiques du participant

1 demi-journée supplémentaire de TRE, appuis scolaires ou activité selon un module spécifique, peut être envisagée, moyennant une baisse proportionnelle du travail en atelier de production.

Aucune demi-journée de temps d'autonomie n'est prévue.

7. Environnement et contexte

7.1 Lieux

Le lieu d'activité principal est le SeMo Broye, à Payerne. En raison de chantiers d'utilité publique, il peut arriver que les participants soient occupés sur un autre site.

7.2 Durée, horaires

La mesure dure 6 mois et est prolongeable de 6 mois maximum en fonction du délai-cadre et de l'indemnisation du jeune.

Un temps d'autonomie de 4h00 est prévu par semaine uniquement pour les participants activés à 80%. Ce temps est prévu pour qu'ils puissent rencontrer des patrons ou régler d'autres obligations (ORP, OCOSP, rendez-vous médicaux, etc.).

Les participants activés à 80% le sont en présentiel à raison de 32 heures par semaine (à déduire les 4 h de temps d'autonomie), et ceux à 60% à raison de 24 heures par semaine.

La majorité des participants commence la mesure au mois d'août. En fonction des places disponibles, d'autres participants peuvent intégrer le SeMo en tout temps.

La mesure est ouverte tout au long de l'année, hormis la période entre Noël et Nouvel-An.

8. Ressources humaines et compétences

8.1 Ressources humaines

- La responsable du SeMo assume la gestion organisationnelle et le cadre pédagogique de la structure au quotidien ;
- Les responsables d'atelier proposent aux participants des activités s'apparentant au monde professionnel. Ils assurent en coréférence le suivi du projet professionnel des participants.
- Les responsables de l'atelier TRE/Portfolio animent la démarche Portfolio et sont responsables des démarches d'insertion socioprofessionnelle et du projet professionnel des participants. Ils se partagent la référence des participants. Ils assument également le travail de coordination avec les ORP, l'OCOSP et le réseau social (SPJ, CSR, OAI, etc.). Enfin, ils organisent les visites d'entreprises et forums des métiers, ainsi que les activités culturelles, sociales et sportives ;

- Un enseignant travaille sur deux axes : le maintien des compétences scolaires et le renfort des niveaux scolaires les plus bas. Il prépare les participants aux tests d'aptitudes ;
- Un-e secrétaire et un-e apprenti-e assument le secrétariat du SeMo ;
- Des étudiants en formation, en particulier HES, sont régulièrement engagés au SeMo pour leur formation pratique ;
- La gestion administrative du SeMo est assumée par l'équipe administrative de la Fondation Cherpillod.

8.2 Ressources matérielles et capacité d'accueil

Le SeMo Broye dispose de locaux adaptés à l'accompagnement des jeunes, à Payerne.

Sa capacité maximale est de 48 participants. Il est équipé de 4 ateliers de production munis de l'équipement nécessaire à la réalisation d'activités pratiques et de chantiers d'utilité publique. Les ateliers proposés sont :

- 1 atelier Cuisine / intendance
- 1 atelier Commercial / multimédia
- 1 atelier Broc à bois
- 1 atelier Maintenance

Le SeMo propose également :

- 1 atelier TRE/Portfolio
- 1 atelier scolaire

Un bureau est mis à disposition des collaborateurs.

Des salles sont aussi adaptées pour les appuis scolaires, le portfolio et les activités collectives.