



Photo : Vivendra

## Planification de l'avenir personnalisée

La formation d'assistant\*e en médias imprimés AFP dans le centre de prestations et de formation de la Fondation Vivendra: le possible parcours d'une apprentie, de sa formation en milieu protégé à son engagement sur le marché du travail libre ou protégé.

### Descriptif du projet

Après un stage durant l'été 2016, J.B. commence sa formation d'assistante en médias imprimés dans notre imprimerie de l'atelier Wehntal. Comme elle est très créative et dessine volontiers, elle a volontairement choisi ce métier. Elle rêve de pouvoir un jour travailler à son compte. Ses notes à l'école sont très prometteuses de même que son implication dans son stage.

Sa formation a très bien commencé. Cependant, elle connaît régulièrement des moments d'angoisse et s'interroge sur sa propre capacité à résister à la pression. Il faut dire qu'elle a placé la barre très haut. Dès lors, elle a besoin de beaucoup de soutien dans son travail. Mais ses parents font aussi beaucoup pour qu'elle réussisse. Déjà durant la première année d'apprentissage, un stage externe est prévu, pour lequel des partenaires de formation issus du libre marché sont sollicités. Souvent, ce sont des clients ou des fournisseurs avec lesquels nous entretenons déjà des relations commerciales, ce qui facilite beaucoup l'intégration des apprentis. Le climat de travail est convivial, les supérieurs hiérarchiques bienveillants mais les apprentis se rendent très vite compte que tout ici va plus vite que dans notre atelier. Pour que la situation soit tenable, un job-coach accompagne les apprentis à leurs débuts dans l'entreprise et reste disponible même plus tard, lorsqu'ils effectuent leur stage auprès d'entreprises externes. Le stage est une expérience très enrichissante, car les apprentis doivent alors faire leurs

preuves hors du milieu protégé. Outre les nouvelles opportunités, les limites de performance peuvent aussi se manifester. Cependant, avec l'appui de tout l'entourage, ces limites peuvent être dépassées sans craindre que les exigences soient excessives. Les réussites rencontrées chez les partenaires renforcent la confiance en soi des apprentis. L'accès au libre marché ne paraît plus insurmontable.

Durant la deuxième année d'apprentissage, les stages sont répartis en journées individuelles tout au long de l'année. Les apprentis sortent ainsi régulièrement du cadre protégé et s'habituent peu à peu au changement de rythme des exigences. Les performances inégales de J.B. montrent qu'elle se met beaucoup de pression pour réussir les examens de fin d'apprentissage et, parallèlement, le besoin d'accompagnement augmente. Le fait qu'elle soit moins souvent absente chez le partenaire et à l'école que dans l'atelier protégé est plutôt positif. Cela veut dire qu'elle est très responsable et profite d'être chez nous pour souffler. Mais cela nous montre aussi que, malgré toute la confiance accordée à l'entreprise partenaire, seul un petit pas vers l'indépendance a été franchi et qu'elle a encore un important besoin de soutien de notre part pour avancer.

Les examens se sont très bien passés avec d'excellentes notes. La fierté se lit sur son visage. Elle garde cependant les pieds sur terre et porte un regard très réaliste sur sa capacité de travail. Elle aimerait commencer chez nous à 50% pour se préparer gentiment au passage sur le libre marché. Il est très important qu'elle puisse encore solliciter l'aide dont elle a besoin tout en s'approchant peu à peu de son rêve. Perdre des clients sur le libre marché est une réussite pour nous, car il est de notre devoir de les accompagner vers l'indépendance. J.B. est sur la bonne voie.

**Expérience:** les jeunes sont fiers de pouvoir suivre une formation et acquérir des expériences sur le libre marché. Il est important qu'ils se rendent compte que le rythme est différent. Ils ne sont pas non plus toujours à l'abri de déceptions lorsqu'ils s'aperçoivent qu'ils peinent à supporter la pression. Une intégration réussie n'est possible que s'ils connaissent exactement leurs limites. Les compétences et les capacités de performance des clients doivent donc être bien réfléchies.

Article de la CDPH : 27 : Travail et emploi

Auteur: Daniel Kläy

Institution:



[Site internet](#)

Contact:

**Daniel Kläy**

Stiftung Vivendra / Bereich Arbeit  
Spitalstrasse 12  
8157 Dielsdorf  
[info@vivendra.ch](mailto:info@vivendra.ch)