

Le Repuis

Centre de formation professionnelle spécialisée

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2010

The background of the cover is a photograph of a blue sky with scattered white clouds. A bright sun flare is visible in the upper left quadrant. In the foreground, there is a dark, abstract sculpture composed of several sharp, angular, geometric shapes. One of these shapes, a long horizontal beam, extends across the middle of the frame and contains the text 'RAPPORT D'ACTIVITÉS 2010'. Other shapes are positioned below and to the right, some pointing upwards and others downwards, creating a dynamic composition.

ORGANES DE LA FONDATION

Président d'honneur
Président
Vice-président
Trésorier
Secrétaire
Membres

Conseil de Fondation

M. le Dr G. Perrin, Grandson
M. Jean-Jacques Allisson, Yverdon-les-Bains
M. Alain Bugnon, Grandson
M. Adolf Klingler, Pully
M. Blaise Longchamp, Onnens
M^{mes} Sonja Roulet, Valeyres-sous-Montagny
Danièle Dupuis, Onnens
MM. Jean-Marc Buchillier, Giez
Daniel Cochand, Yverdon-les-Bains
André Jaton, Grandson
Simon Méan, Vevey
Bernard Mettraux, Vallorbe
Jean-François Meylan, La Sarraz
François Payot, Grandson
René Perdrix, Giez
Normann Piller, Champagne
Michel Tatti, Grandevent

Président
Vice-président
Trésorier
Secrétaire
Membre

Bureau du Conseil de Fondation

M. Jean-Jacques Allisson, Yverdon-les-Bains
M. Alain Bugnon, Grandson
M. Adolphe Klingler, Pully
M. Blaise Longchamp, Onnens
M. Jean-Marc Buchillier, Giez

Direction de l'institution

M. Marcel Pellet, directeur
M. Philippe Ambühl, directeur adjoint
Formation professionnelle et production
M. Michel Bräuchi, directeur adjoint
Administration, finance et logistique
M. Frédéric Schütz, directeur adjoint
Orientation et ressources socio-pédagogiques

Siège social et administration de la Fondation

Le Repuis – Chemin de Coudrex 1 – Case postale 27 –
1422 Grandson

Tél. 024 445 44 61 – Fax 024 445 51 01

E-mail: lerepuis@lerepuis.ch

Internet: www.lerepuis.ch

Chèques postaux: 10-6017-3 pour vos dons

Banques: UBS Yverdon-les-Bains, N° 357 845.01 Y

BCV Yverdon-les-Bains, N° 0297.02.01

Le Repuis a pour mission d'offrir une formation professionnelle spécialisée à des apprentis ne pouvant acquérir celle-ci selon le processus traditionnel afin de leur permettre une autonomie maximale pour leur intégration professionnelle et sociale

NOTRE CHARTE

Notre vision

Nous avons l'ambition d'être un partenaire performant dans le domaine de la formation professionnelle et sociale et de nous distinguer par la qualité pédagogique de nos activités à travers la mise en œuvre d'approches personnalisées dans la réalisation de notre mission.

Nos valeurs

L'engagement en faveur de nos apprentis

Nous plaçons nos apprentis au cœur de nos préoccupations:

- Nous développons une pédagogie personnalisée, différenciée et individualisée APEC (approche personnalisée d'enrichissement des compétences).
- Nous garantissons une formation professionnelle et sociale à nos apprentis.
- Nous travaillons en réseau dans une vision systémique.
- Nous dispensons notre formation professionnelle selon les modes de production entreprise et services avec des outils didactiques conçus au plus proche des besoins de l'économie.
- Nous mettons tout en œuvre pour favoriser l'insertion professionnelle et sociale pour chacun de nos apprentis.

Le soutien au développement de nos collaborateurs

Le Repuis considère ses collaborateurs comme sa plus grande richesse:

- Nous respectons et reconnaissons objectivement le travail de chacun et entretenons un dialogue constructif.
- Nous favorisons l'initiative individuelle, la réflexion interdisciplinaire, dans le respect des règles et de l'éthique professionnelle.
- Nous nous engageons à promouvoir la formation continue de nos collaborateurs.
- Nous confions à chacun une responsabilité visant l'atteinte de notre mission et le renforcement des valeurs communes.
- Nous favorisons une ambiance de travail établie sur le respect et la confiance mutuels entre les personnes.

Une relation de partenariat

Le Repuis entretient des relations privilégiées avec ses partenaires:

- Nous garantissons à nos mandants une collaboration étroite en termes de communication, suivi, décisions pour ce qui concerne le parcours de formation de chacun de nos apprentis. Nous consultons régulièrement nos mandants pour évaluer nos prestations afin de les améliorer.

- Nous partageons nos expériences en toute transparence en accueillant nos partenaires, en participant à des congrès, en recevant des stagiaires ainsi qu'en ouvrant nos portes à des conférences et colloques relevant du domaine social et professionnel.
- Nous nous engageons dans différentes associations et entités sociales et professionnelles afin d'apporter globalement notre contribution à l'amélioration de la prise en charge de la personne handicapée.
- Nous établissons un partenariat direct, avec les autorités fédérales, cantonales et communales.
- Nous maintenons une collaboration étroite avec le tissu économique, en corrélation avec ses besoins et ses attentes.
- Au sein de notre institution, nous vivons dans le respect mutuel des besoins, droits et devoirs de chacun des apprentis et collaborateurs.

Marcel Pellet
Directeur



STATISTIQUES

Domaine d'activité

| | Nbre | % |
|---|------|-----|
| Agriculture, chasse, sylviculture | 1 | 2 |
| Industrie alimentaire, boissons, tabac | 1 | 2 |
| Travail du bois et fabrication... | 1 | 2 |
| Métallurgie et travail des métaux | 1 | 2 |
| Fabrication de meubles, bijoux | 1 | 2 |
| Fabrication de machine et équipement | 1 | 2 |
| Education et enseignement | 1 | 2 |
| Activité foncière et immobilière... | 1 | 2 |
| Santé, affaire vétérinaires, action sociale | 1 | 2 |
| Industrie du papier, carton et de leurs dérivés | 2 | 4 |
| Hôtellerie et restauration | 2 | 4 |
| Administration publique | 3 | 6 |
| Service collectif et personnel | 4 | 8 |
| Transports et communication | 4 | 8 |
| Construction | 6 | 12 |
| Commerce de détail | 9 | 18 |
| Commerce entretien et réparation véhicule... | 11 | 22 |
| | 50 | 100 |

PROVENANCE

FORMATION EN ATELIER

| Canton | Nbre | % |
|-----------|------|-------|
| Vaud | 66 | 41.77 |
| Neuchâtel | 28 | 17.72 |
| Fribourg | 22 | 13.92 |
| Genève | 15 | 9.49 |
| Jura | 13 | 8.23 |
| Berne | 7 | 4.43 |
| Valais | 7 | 4.43 |

FORMATION EN ENTREPRISE

| Canton | Nbre | % |
|-----------|------|-------|
| Berne | 5 | 3.18 |
| Fribourg | 14 | 8.92 |
| Genève | 18 | 11.46 |
| Jura | 0 | 0.00 |
| Neuchâtel | 21 | 13.38 |
| Vaud | 95 | 60.51 |
| Valais | 4 | 2.55 |

GLOBAL

| Canton | Nbre | % |
|-----------|------|-------|
| Berne | 12 | 3.81 |
| Fribourg | 36 | 11.43 |
| Genève | 33 | 10.48 |
| Jura | 13 | 4.13 |
| Neuchâtel | 49 | 15.56 |
| Vaud | 161 | 51.11 |
| Valais | 11 | 3.49 |

MANDANTS

FORMATION EN ATELIER

| Mandant | Nbre | % |
|---------|------|-------|
| AI | 153 | 97.47 |
| SPJ | 4 | 2.53 |

FORMATION EN ENTREPRISE

| Mandant | Nbre | % |
|---------|------|-------|
| AI | 117 | 72.22 |
| SPJ | 0 | 0.00 |
| CSR | 8 | 4.94 |
| DSAS | 20 | 12.35 |
| CSIR | 4 | 2.47 |
| OCBE | 13 | 8.02 |

GLOBAL

| Mandant | Nbre | % |
|---------|------|-------|
| AI | 270 | 84.64 |
| SPJ | 4 | 1.25 |
| CSR | 8 | 2.51 |
| DSAS | 20 | 6.27 |
| CSIR | 4 | 1.25 |
| OCBE | 13 | 4.08 |

NIVEAU DE FORMATION

FORMATION EN ATELIER

| Type de formation | Nbre | % |
|-----------------------|------|-------|
| CFC | 0 | 0.00 |
| AFP | 4 | 8.16 |
| FE | 13 | 26.53 |
| CFC pratique | 0 | 0.00 |
| FPI | 26 | 53.06 |
| 1 ^{er} cycle | 6 | 12.24 |

FORMATION EN ENTREPRISE

| Type de formation | Nbre | % |
|-------------------|------|-------|
| CFC | 12 | 27.91 |
| AFP | 14 | 32.56 |
| FE | 15 | 34.88 |
| CFC pratique | 2 | 4.65 |
| FPI | 0 | 0.00 |

GLOBAL

| Type de formation | Nbre | % |
|-----------------------|------|-------|
| CFC | 12 | 13.04 |
| AFP | 18 | 19.57 |
| FE | 28 | 30.43 |
| CFC pratique | 2 | 2.17 |
| FPI | 26 | 28.26 |
| 1 ^{er} cycle | 6 | 6.52 |

MIXITÉ

FORMATION EN ATELIER

| | Nbre | % |
|----------|------|----|
| Féminin | 35 | 22 |
| Masculin | 122 | 78 |

FORMATION EN ENTREPRISE

| | Nbre | % |
|----------|------|----|
| Féminin | 57 | 37 |
| Masculin | 97 | 63 |

GLOBAL

| | Nbre | % |
|----------|------|----|
| Féminin | 92 | 30 |
| Masculin | 219 | 70 |

NOMBRE D'APPRENTIS SORTANT PAR SECTEUR

| | Nbre |
|-----------------------------------|-----------|
| Entretien des bâtiments | 5 |
| Cuisine | 2 |
| Intendance | 7 |
| Horticulture floriculture | 11 |
| Paysagiste | 2 |
| Mécanique | 4 |
| Menuiserie | 7 |
| Peinture en bâtiment | 2 |
| Peinture en carrosserie / tôlerie | 3 |
| Maçonnerie | 3 |
| Ferblanterie sanitaire | 3 |
| Total | 49 |

NOMBRE DE JOURNÉES FACTURÉES 2010

Formation en atelier

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Journées AI internes | 30320 |
| Journées AI externes | 5569 |
| Journées totales AI | 35889 |
| Journées NON AI internes | 685 |
| Journées NON AI externes | 0 |
| Journées totales non AI | 685 |
| JOURNÉES TOTAL FACTURÉES | 36574 |

Formation en entreprise

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Journées AI en centre | 6323 |
| Journées AI hors centre | 19480 |
| Journées totales AI | 25803 |
| Journées NON AI en centre | 0 |
| Journées NON AI hors centre | 0 |
| Journées totales non AI | 0 |
| JOURNÉES TOTAL FACTURÉES | 25803 |



CHANGEMENT DANS LA CONTINUITÉ – SÉRÉNITÉ ET CONFIANCE

Dans mon rapport de l'an dernier j'avais déjà utilisé la même première partie de ce titre. Fin 2010, cela fait un an et demi que la « réforme de notre Institution » est en marche.

Quels enseignements pouvons-nous tirer après cette première période, quel bilan pouvons-nous établir? Comme toujours dans de tels projets, nous avons été optimistes quant au délai pour la réalisation finale de cette réorganisation. Ce projet d'envergure sera finalement sous toit pour la fin de cette année 2011. Nous pouvons toutefois déjà tirer un premier bilan.

La « réunification » de nos deux entités de formation nous a permis de créer de nouvelles synergies. Nous avons largement gagné en efficacité et en réactivité. Pour nos professionnels de l'accompagnement, cette démarche leur a demandé beaucoup de souplesse et d'adaptabilité, mais a certainement enrichi leur activité. Le travail avec deux populations d'apprentis fort différentes leur a ouvert de nouveaux horizons et leur a permis d'appliquer des approches différentes de la formation.

Je tiens ici à les remercier très chaleureusement pour leur travail et leur engagement. Ce sont très certainement eux qui ont dû accomplir le plus grand effort d'adaptation. Je ne voudrais pas non plus oublier tout l'encadrement qui n'a ménagé ni ses efforts, ni son énergie dans la conduite de ces changements. Par ces quelques mots je tiens à relever le très grand professionnalisme de chacun de nos collaborateurs.

Nous avons vraiment entrepris un travail en profondeur puisque nous avons profité de cette période de changement pour repenser entre autre le mode de fonctionnement de notre Conseil de fondation. Une nouvelle CoPers (Commission du Personnel) est constituée et participe activement à la rédaction de la nouvelle CIT (Convention Interne de Travail). Les spécifications de fonction de notre personnel sont toutes revues et une nouvelle politique salariale est en voie de réalisation.

Notre plus grand « challenge » a été d'éviter à nos apprentis d'avoir à pâtir de ces nombreux changements. Nous avons même la prétention de dire qu'au contraire, ils bénéficient directement des fruits de cette réforme et que leur accompagnement n'est que plus efficace.

Face au défi qui nous attend pour cette fin d'année 2011, en regard de la nouvelle politique de l'OFAS (Office Fédéral des Assurances Sociales) consistant en un transfert des responsabilités et des charges vers les OCAI (Offices Cantonaux d'Assurance Invalidité), nous sommes confiants et certains que la qualité de nos prestations sera toujours reconnue, nous permettant d'accomplir notre mission.

Marcel Pellet
Directeur



LE REPUIS PARTENAIRE POUR L'INSERTION DES JAD

Depuis le début des années 2000, on constate une dégradation progressive de la situation des jeunes adultes de 18 à 25 ans, comme en témoigne l'augmentation du nombre d'entre eux qui font recours à l'aide sociale. Dans le canton de Vaud, actuellement, 2'400 jeunes adultes de 18 à 25 ans dépendent de l'aide sociale contre 1'500 en 2004, et près de 1'000 ont moins de 22 ans.

L'un des traits dominants des jeunes adultes marginalisés est le cumul de difficultés – professionnelles, scolaires, sociales et de santé – résultant d'un parcours souvent chaotique et parsemé de ruptures. Une forte proportion d'entre eux connaît des situations familiales complexes qui peuvent se traduire par des échecs scolaires et professionnels. A cela s'ajoutent souvent des problématiques d'endettement ou de dépendance. Néanmoins, c'est l'absence de formation professionnelle qui constitue l'un des facteurs déterminant expliquant l'augmentation du nombre de jeunes âgés de 18 à 25 ans bénéficiaires du revenu d'insertion. Pour faire face à cette situation, le Conseil d'Etat vaudois a décidé en mai 2006 de lancer l'expérience pilote FORJAD visant l'insertion des jeunes adultes bénéficiaires du RI par la formation professionnelle. Le programme se divise en trois grandes étapes: la préparation à l'entrée en apprentissage, la formation professionnelle et le placement en emploi à la suite de celle-ci. Dès 2007, le Repuis constitue un partenaire important du programme FORJAD accompagnant les jeunes de la préparation à l'entrée en apprentissage jusqu'au terme de celui-ci en les soutenant sur l'ensemble des difficultés auxquelles ils peuvent être confronté.

Ainsi, les mesures d'insertion sociale (MIS) « Orientation et placement » et « Préparation à la formation professionnelle » ont pour objectif de conduire les participants vers la formation professionnelle. Les collaborateurs du Repuis ont alors pour mission d'élaborer avec le jeune un projet professionnel réaliste et réalisable, de combler ses lacunes scolaires et de travailler son savoir-être – ponctualité, comportement au travail, respect de l'autorité, etc. Jusqu'en 2010, plus de 170 MIS ont été effectuées au Repuis par des jeunes bénéficiaires du RI.

Le Repuis propose ensuite des apprentissages dans des domaines variés avec un processus innovant et efficace. Ainsi, le modèle du Repuis permet de répondre aux besoins des entreprises et de jeunes rencontrant des difficultés d'insertion importantes. Tout au long de leur formation, les apprenants reçoivent un soutien sur différents axes – scolaires, professionnels mais aussi social et personnel – maximisant ainsi leur chance de succès. En tout, nous dénombrons 76 jeunes adultes bénéficiaires du RI qui sont passés par le Repuis, 11 ont réussi leur formation, 37 d'entre eux l'ont interrompue et 28 sont encore en formation. Ces résultats doivent être mis en perspective avec les difficultés rencontrées par ces jeunes. En effet, les jeunes adressés au Repuis par les Centres sociaux régionaux rencontrent de telles problématiques qu'il semble difficilement envisageable pour eux de suivre une formation sans un soutien renforcé. Le Repuis prend ainsi en

charge une population fortement précarisée, avec des résultats tout à fait satisfaisants.

Avec la pérennisation du programme FORJAD et les nombreux défis qui attendent l'aide sociale ces prochaines années (révision de la LACI, révision de la LAI), le Service de prévoyance et d'aide sociale se félicite de pouvoir bénéficier des compétences et de l'expertise d'un partenaire comme le Repuis.

Emmanuelle Cuendet et Léa Müller
Unité prévention,
appui social et insertion
Service de prévoyance
et d'aide sociales.



FORMATION PARTENARIAT ENTREPRISE : MIGROS VAUD, NOUVEAU PARTENAIRE !

Pour répondre aux besoins de formation des jeunes en difficulté d'apprentissage intéressés par la vente, Migros Vaud, par le biais de son magasin de Crissier, a rapidement accepté de créer un étroit partenariat avec le Repuis.

Monsieur Patrick Tzaud, gérant du magasin de MMM Crissier répond à nos questions :

Quelle est la politique de Migros Vaud quant à la formation des apprentis ?

Migros compte aujourd'hui parmi les 500 plus grandes sociétés du monde. Sur le plan suisse, quelque 3'300 jeunes sont formés dans quarante professions au sein du Groupe Migros. L'entité vaudoise se positionne clairement en tant qu'Entreprise Formatrice avec actuellement plus de 210 apprentis, toutes années et professions confondues (Gestionnaire du commerce de détail / Assistant du commerce de détail – Employé de commerce – Conducteur de camion – Mécanicien en maintenance d'automobiles « Véhicules utilitaires » – Polydesigner 3D). Nous formons notamment la majorité des « gestionnaires et assistants du commerce de détail » avec près de 200 apprentis dans ce domaine. Cette formation professionnelle proche de la pratique est essentielle pour la pérennité de notre entreprise et assure une relève conforme aux besoins. Elle nous permet, en outre, d'assumer notre part de responsabilité en termes de politique sociale.

Comment considérez-vous le concept de formation FPE ?

La Formation Partenariat Entreprise FPE permet à des jeunes en difficulté de pouvoir suivre une formation de manière bien encadrée. La pratique se fait directement au magasin MMM Crissier, où les apprentis sont accompagnés par un maître socioprofessionnel disposant des connaissances de la branche du commerce de détail, alors que pour la partie théorique, ces jeunes seront inclus dans les séances que nous menons sur la surface de vente avec nos propres apprentis, et suivront les cours théoriques à l'école professionnelle ainsi qu'au Repuis. Il s'agit donc d'un bon mixte.

Quelle est la motivation de Migros Vaud pour s'investir dans ce projet ?

La Société Coopérative Migros s'engage socialement dans sa région. Elle collabore par exemple avec la Cordée, où plusieurs personnes handicapées travaillent, directement sur son site logistique à Ecublens, à diverses tâches de préparation marchandise. De plus, Migros n'évalue pas ses candidats uniquement sur la base de leurs notes scolaires mais s'intéresse également à leurs capacités comportementales. Ainsi, celui qui n'est pas tout à fait à niveau sur le plan scolaire mais fait ses preuves dans la pratique peut envisager un apprentissage grâce au soutien des formateurs Migros.

Pour ma part, en qualité de gérant du plus grand centre commercial de Migros Vaud, je trouve qu'il est normal de servir de tremplin aux



De gauche à droite: M. Patrick Tzaud, gérant; M^{lle} Dragoslava Ramic et M. Jonas Rovelli, stagiaires, M. Pascal Masullo, moniteur socioprofessionnel.

filles comme aux garçons dans le domaine de la vente. Le fait de pouvoir former ces jeunes pour qu'ils abordent sereinement leur futur professionnel me motive beaucoup.

Quelle plus-value pour le magasin de Migros Crissier ?

Nous sommes actuellement dans une phase de réorganisation, où les compétences de management et d'experts en produits sont clairement identifiées. La plus-value pour notre magasin se manifestera particulièrement en lien avec les experts en produits. En effet, une formation d'assistant du commerce de détail permettra à ces jeunes d'être coresponsables de la bonne présentation des rayonnages. Ils seront par exemple amenés à trier certaines marchandises lors de leur réception, en vue de la bonne tenue des stocks. Cependant, l'un des aspects les plus importants de leurs prestations sera d'accompagner et conseiller nos clients vers le produit recherché.

Qu'a-t-il fallu organiser pour lancer ce projet ?

En premier lieu, nous avons constitué une équipe de projet avec le Repuis, MMM Crissier et le centre de formation interne de Migros Vaud. Nous avons élaboré un cahier des charges pour définir l'activité d'un moniteur socioprofessionnel MSP avec les connaissances de la branche. Une fois le MSP trouvé, nous avons coordonné sa formation avec le Repuis et les instances spécialisées et avons défini le cadre de travail de celui-ci en lien avec l'encadrement du magasin. Une place de travail spécifique a été mise à sa disposition. Les modalités d'accueil de plusieurs jeunes en stage dans l'ensemble du magasin ont été discutées par l'équipe en place et nous faisons un point de situation chaque vendredi.

En mai dernier, nous avons présenté, en collaboration avec le Repuis, la mise en œuvre du projet à tout le personnel de Crissier et avons rappelé les attentes ainsi que le suivi des apprentis. Nous avons aussi déterminé les différents niveaux de responsabilité pour ce qui est de la gestion des informations et de la coordination du travail.

Comment ce projet est-il accueilli par les collaborateurs de la Migros Crissier ?

Les retours que nous avons eus jusqu'à présent sont positifs. Les collaborateurs apprécient l'engagement social de leur employeur dans le cadre de l'intégration et la réinsertion de jeunes ayant des difficultés sociales, comportementales ou cognitives.

Quels sont les facteurs clés pour le succès de ce projet à long terme ?

Cela dépendra de l'évaluation de l'Office AI du canton de Vaud ainsi que de la qualité de la formation et du résultat après les deux ans d'apprentissage. Il s'agira aussi de valoriser cette formation auprès des managers du commerce de détail pour qu'ils y voient une possibilité d'intégration de ces jeunes lors des entretiens d'embauche. L'investissement du jeune en formation reste bien entendu primordial et une fois celle-ci achevée et réussie, une aide à la recherche d'emploi sera utile pour l'établissement de son dossier de candidature, afin de valoriser les compétences acquises.

Interview effectué par
Philippe Ambühl
Directeur adjoint
Formation professionnelle
et production



EXERCICE 2010

Compte de profits et pertes de l'exercice 2010 / Institutionnel

| Charges | | Produits | |
|---|-------------------|---|-------------------|
| Charges d'exploitation | | Produits de l'exploitation | |
| Aliments | 438'894 | Pensions et formation professionnelle | 23'716'854 |
| Vivres externes | 346'396 | Contribution formation en entreprise | 662'795 |
| Frais médicaux | 3'351 | Chiffre d'affaire brut de la production | 1'551'168 |
| Assurance accident apprenants | 42'643 | Chiffre d'affaire brut co-traitance | 256'942 |
| Primes aux apprenants | 113'127 | Ventes de prestations de services | 127'267 |
| Participation aux frais professionnels apprenants | 76'121 | Dons et legs divers | 5'360 |
| Frais de transports et divers | 9'132 | Dons Loterie romande | 132'000 |
| Matériel d'enseignement | 44'108 | Autres produits | 105'078 |
| Cours professionnels, stages et visites d'entreprises | 247'153 | Produits financiers | 9'366 |
| Loisirs | 61'528 | Déduction sur les produits | -93'119 |
| Sport | 13'377 | Produits apériodiques | 223'564 |
| Education, prévention et divers | -13'348 | Subventions AI en cas de déficit | 520'000 |
| Matières premières | 1'013'602 | | |
| Fournitures | 71'969 | Excédent de charges | 9'901 |
| Sous-traitance | 51'735 | | |
| Salaires | 16'790'161 | | |
| Charges salariales | 3'300'740 | | |
| Frais de collaborateurs | 260'475 | | |
| Remboursement sur charges de personnel | -555'705 | | |
| Entretien des bâtiments et du domaine | 320'750 | | |
| Loyers payés à des tiers | 1'360'462 | | |
| Entretien, réparation, remplacement d'installations | 809'638 | | |
| Outillage des secteurs | 76'373 | | |
| Véhicules | 319'724 | | |
| Assurances, droits, taxes et autorisations | 90'023 | | |
| Energie et évacuation des déchets | 389'520 | | |
| Administration et manifestations | 380'177 | | |
| Informatique | 299'632 | | |
| Publicité | 19'344 | | |
| Intérêts hypothécaires | 200'539 | | |
| Intérêts passifs, frais de banque | 168'365 | | |
| Amortissements | 338'382 | | |
| Charges apériodiques | 126'747 | | |
| Impôts fonciers | 12'041 | | |
| Total | 27'227'176 | Total | 27'227'176 |

RAPPORT DE L'ORGANE DE RÉVISION

sur le contrôle ordinaire des comptes annuels
de la Fondation Le Reuis à Grandson

Lausanne, le 13 mai 2011

En notre qualité d'Organe de révision, nous avons effectué l'audit des comptes annuels ci joints de la FONDATION LE REUIS, comprenant le bilan, le compte de profits et pertes et l'annexe pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2010.

Responsabilité du Conseil de Fondation

La responsabilité de l'établissement des comptes annuels, conformément aux dispositions légales et aux statuts, incombe au Conseil de Fondation. Cette responsabilité comprend la conception, la mise en place et le maintien d'un système de contrôle interne relatif à l'établissement et la présentation des comptes annuels afin que ceux-ci ne contiennent pas d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. En outre, le Conseil d'administration est responsable du choix et de l'application de méthodes comptables appropriées, ainsi que des estimations comptables adéquates.

Responsabilité de l'Organe de révision

Notre responsabilité consiste, sur la base de notre audit, à exprimer une opinion sur les comptes annuels. Nous avons effectué notre audit conformément à la loi suisse et aux Normes d'audit suisses (NAS). Ces normes requièrent de planifier et réaliser l'audit pour obtenir une assurance raisonnable que les comptes annuels ne contiennent pas d'anomalies significatives.

Un audit inclut la mise en œuvre de procédures d'audit en vue de recueillir des éléments probants concernant les valeurs et les informations fournies dans les comptes annuels. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur, de même que l'évaluation des risques que les comptes annuels puissent contenir des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Lors de l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en compte le système de contrôle interne relatif à l'établissement des comptes annuels, pour définir les procédures d'audit adaptées aux circonstances, et non pas dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité de celui-ci. Un audit comprend, en outre, une évaluation de l'adéquation des méthodes comptables appliquées, du caractère plausible des estimations comptables effectuées ainsi qu'une appréciation de la présentation des comptes annuels dans leur ensemble. Nous estimons que les éléments probants recueillis constituent une base suffisante et adéquate pour former notre opinion d'audit.

Opinion d'audit

Selon notre appréciation, les comptes annuels pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2010 sont conformes à la loi suisse, à l'acte de fondation et au règlement.

Rapport sur d'autres dispositions légales

Nous attestons que nous remplissons les exigences légales d'agrément conformément à la loi sur la surveillance de la révision (LSR) et d'indépendance (art. 728 CO et art. 11 LSR) et qu'il n'existe aucun fait incompatible avec notre indépendance.

Conformément à l'article 728a alinéa 1 chiffre 3 CO et à la Norme d'audit suisse 890, nous attestons qu'il existe un système de contrôle interne relatif à l'établissement et à la présentation des comptes annuels, défini selon les prescriptions du Conseil de Fondation.

Nous recommandons d'approuver les comptes annuels qui vous sont soumis.

INTERMANDAT SA Société Fiduciaire

Laurent BORGEAUD

Expert-réviseur agréé ASR

Réviseur responsable

Bastien FORRÉ

Expert-réviseur agréé ASR

BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2010

| | |
|----------------------------------|--------------------------|
| Actif | |
| Disponible | |
| Caisses | 19'867 |
| Poste | 36'322 |
| Banques | 7'737 |
| Comptes d'attente | 4'181 |
| Réalisables | |
| Créances | 5'422'133 |
| OFAS, subventions à recevoir | 597'041 |
| Autres créances envers des tiers | 1'030 |
| Autres créances à court terme | 10 |
| Créances à court terme | 104'227 |
| Stocks et travaux en cours | 548'072 |
| Actifs de régularisation | 768'199 |
| Immobilisés | |
| Immobilisations financières | – |
| Immobilisation - meubles | 925'782 |
| Immobilisation - immeubles | <u>3'319'945</u> |
| Total Actif | <u>11'754'546</u> |

| | |
|---|--------------------------|
| Passif | |
| Fonds étrangers | |
| Dettes à court terme résultant d'achats | 1'465'615 |
| Dettes financières à court terme | 2'801'191 |
| Autres dettes à court terme | 25'415 |
| Passifs de régularisation/ Provisions C.T. | 173'992 |
| Dettes bancaires à long terme | 5'329'466 |
| Dettes résultant d'opération crédit-bail | 720'259 |
| Autres dettes à long terme | 4'028 |
| Provisions pour rénovation | 670'000 |
| Fonds | 347'561 |
| Fonds propres | |
| Capital de la fondation | 278'297 |
| Perte résultant du bilan | -51'377 |
| Résultat de l'exercice | -9'901 |
| Total Passif | <u>11'754'546</u> |

COMMENTAIRES SUR LES COMPTES

L'exercice 2010 clôture avec un excédent de charges avant subventions de Fr. 529'901.–. Cet excédent est en principe couvert par les subventions complémentaires de l'Al.

Les produits pour « Pension et formation professionnelle » se montent à Fr. 23'716'854.– et sont ainsi inférieurs de Fr. 218'778.– ou de 0.9 % par rapport à 2009. En effet, les journées sont effectivement légèrement en régression.

Le chiffre d'affaires des ateliers et les ventes de prestations s'élèvent au total à Fr. 1'935'377.–, soit Fr. 193'851.– ou de 11.1 % de plus par rapport à 2009.

Les charges relatives aux apprentis ont augmenté de Fr. 118'984.– et s'élèvent à Fr. 1'382'488.–. Cette progression concerne essentiellement les frais professionnels et les cours.

Les charges de personnel ont reculé de Fr. 709'114.– ou de 3.5 % par rapport à 2009 et se montent à Fr. 19'795'671.–.

Les autres charges de Fr. 4'434'548.– sont quasi identiques à celles de l'année 2009.

En raison des investissements importants en 2010 les amortissements ont passé de Fr. 245'983.– en 2009 à Fr. 338'382.–.

Adolf Klingler
Trésorier de la Fondation



FORMATION ET SUIVI ÉDUCATIF DES APPRENTIS SOURDS ET MALENTENDANTS

Sur les 176 apprentis actuellement formés au Repuis, à Grandson, 7 jeunes sourds, âgés de 17 à 22 ans sont en formation. Leur projet professionnel va de la formation pratique interne au certificat fédéral de capacité en passant par l'attestation de formation professionnelle.

Accueillir des jeunes sourds est un défi constant à relever. En effet, croire que la surdité n'est que la perte de l'audition et que celle-ci peut être facilement remplacée par la lecture ou l'écriture serait mal connaître ce gros handicap à la communication et à l'accès à l'information et à la connaissance.

Un groupe d'éducateurs/trices et de moniteurs socio-professionnels (MSP), confrontés jour après jour à cette difficulté de communication (définie sous le terme de « sourdes violences ») et de transmission des apprentissages se sont retrouvés sous l'appellation de « **groupe surdité** ». Leur travail de réflexion a conduit à la mise en place de différents moyens, tous importants et complémentaires.

Création d'un poste de « soutien à la communication en langue des signes » (de 20 %, ce poste est passé à 60 %).

Cette fonction se différencie du travail de l'interprète en langue des signes. Si tous les jeunes sourds actuellement en formation au Repuis pratiquent la langue des signes, leurs niveaux de connaissances générales, leur vocabulaire en français et en langue des signes sont très différents les uns des autres. La fonction de soutien à la communication permet d'adapter le discours à la compréhension du jeune sourd qui le reçoit. Ce discours peut être interrompu, expliqué, simplifié dans sa forme pour que la compréhension soit optimale. Ce soutien ponctuel ou régulier intervient à la demande des MSP ou des éducateurs/trices confrontés à des difficultés de communication. Les informations hebdomadaires nécessaires à la bonne marche de l'atelier sont traduites ; les consignes orales et le vocabulaire professionnel sont expliqués. En individuel, le jeune sourd bénéficie d'un soutien lors d'apprentissages professionnels spécifiques. L'ensemble des échanges entre les patrons, le MSP et le jeune sont traduits pendant les bilans de stage, par exemple. Des actions éducatives ponctuelles sont également mises en place, telles que préparation à l'examen théorique du permis de conduire ou apprentissage et préparation des repas.

Formation en atelier

En carrosserie, les MSP ont mis en place toute une série de supports visuels permettant de différencier les outils et les actes professionnels spécifiques. Habitué depuis plusieurs années à suivre de jeunes sourds dans leur formation en peinture en carrosserie, les MSP font preuve d'inventivité pour transmettre leurs compétences professionnelles. Récemment, un appareil photos a été proposé à deux jeunes sourds. Confrontés à une difficulté ou une incompréhension dans leur pratique, ces apprentis sourds vont photographier « le problème ». Leur MSP pourra ainsi, d'une manière plus approfondie, revenir sur la situation et par l'exemple apporter l'explication ou la solution adéquate. Que ce soit en cuisine, en horticulture, en entretien des bâtiments, en intendance, tous les MSP concernés par la formation et l'accompagnement d'apprentis sourds développent des supports et des moyens didactiques et visuels appropriés.

Soutien scolaire et cours d'appui

En plus du suivi et du soutien scolaire qu'offre le Repuis, les jeunes sourds, individuellement ou par groupe de 2, peuvent bénéficier d'un appui personnalisé en langue des signes pour des matières spécifiques (mathématique français, culture générale). Ces cours sont dispensés par un enseignant spécialisé.

« Table ronde »

Obligés de se concentrer toute la journée pour capter visuellement le maximum d'informations, le « groupe surdité » a proposé de rassembler les apprentis sourds pour le repas de midi autour d'une même table, indépendamment de leur lieu de vie. L'objectif est de leur offrir une bouffée d'oxygène indispensable à leur équilibre et leur épanouissement personnel en favorisant des échanges sans barrière à la communication.

Cours de langue des signes (LSF) et de langage parlé complété (LPC)

En internat ou en « milieu ouvert », les éducateurs/trices référent/es des jeunes sourds connaissent les bases de la langue des signes. A cet effet, le centre de formation professionnel spécialisé du Repuis encourage et soutient les demandes de formation continue, des col-laborateurs qui en font la demande, de se perfectionner en langue des signes. Un cours de LPC (code manuel qui différencie les soses labiaux et facilite la lecture labiale) a également été mis en place au sein de l'institution pour le personnel intéressé.

Café-Signes

En partenariat avec la Fédération suisse des sourds (FSS), les jeunes sourds encadrés par le groupe surdité organisent une fois par année un Café-Signes au sein du Repuis. Ouvert au public, lieu de rencontre entre sourds de tous horizons et personnes entendant curieuses de découvrir la langue des signes, ces soirées sont l'occasion de riches échanges silencieux autour d'un « café » !

Cours de français et de culture générale dispensés par la FSS à Lausanne

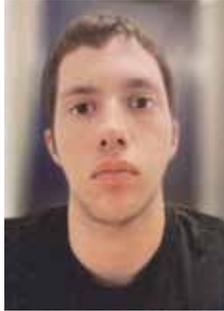
Tous les jeunes sourds qui en font la demande peuvent s'inscrire et suivre, 1 fois par semaine, les cours de français donnés par des enseignants maîtrisant parfaitement la langue des signes ou de culture générale donnés par des enseignants sourds. Ces cours sont financés par le Repuis.

Véritable immersion dans le monde des entendants, préparation à leur intégration dans l'économie libre, les jeunes sourds qui se forment au Repuis bénéficient de nombreux moyens pour cheminer vers la réussite!

Frédéric Schütz
Directeur adjoint
Orientation et ressources
socio-pédagogiques



LE TEMPS, UN FACTEUR IMPORTANT POUR LA FORMATION DES APPRENTIS LES PLUS EN DIFFICULTÉ



Agé de 17 ans, Pavlo entre au Repuis en août 2008. Au terme d'une période d'orientation, il choisit le secteur ferblanterie-sanitaire pour débiter sa préparation à la formation initiale. En août 2009, il commence une formation pratique interne dans ce domaine, ne pouvant prétendre à un niveau plus élevé en raison d'une extrême lenteur. Bien que toujours très discret et timide, Pavlo va progressivement s'ouvrir à ses collègues, tant dans le cadre de l'internat que dans celui des

appuis pédagogiques et de l'atelier. Malgré ses difficultés, il parvient à acquérir les compétences de base dans son métier, grâce à son bon comportement, sa volonté et sa ponctualité. Plusieurs stages en entreprise démontrent sa forte motivation et sa capacité à évoluer. Au terme de sa formation en juillet 2010, son rendement est d'environ 30 %. Pavlo décide donc de poursuivre par un stage de longue durée en entreprise dans le but d'augmenter son rendement, stage qu'il décroche auprès de l'entreprise Fleury M. et C^{ie} à Prilly. Dix mois plus tard le résultat est probant : soumis aux réalités économiques des chantiers et mis sous stress, Pavlo s'adapte bien et fait d'énormes progrès. Son patron, Monsieur Jean-Luc Fleury, relève que la formation reçue au Repuis a donné à Pavlo de solides bases pour ce métier et que celui-ci ne rechigne jamais devant une tâche.

Pavlo a quant à lui trouvé sa formation utile et a particulièrement aimé les différentes techniques de soudure. Son insertion en entreprise l'a obligé à changer son rythme de travail et à se lever encore plus tôt mais son intérêt pour le métier n'a pas diminué, bien au contraire, puisqu'il a pu enrichir ses connaissances professionnelles et souhaite travailler dans ce domaine pour de nombreuses années. L'entreprise, très satisfaite, envisage de garder Pavlo afin qu'il débute une formation élémentaire dès la rentrée d'août 2011 et puisse, au terme de celle-ci, obtenir les compétences utiles à une insertion durable dans le marché de l'emploi.

Témoignage recueilli par
Philippe Ambühl
Directeur adjoint
Formation professionnelle
et production

TÉMOIGNAGES D'APPRENTIS SOURDS

« Je m'appelle Yari. J'ai 17 ans. Je suis le seul sourd de ma famille. Mon rêve était de devenir éducateur spécialisé pour enfants sourds ou enseignant en langue des signes pour enfants sourds. Je suis au Repuis depuis l'été dernier. J'ai fait plusieurs stages (peinture en bâtiments, cuisine, intendance) pour découvrir différents métiers. J'aurais aimé travailler en cuisine, mais pour moi ce n'est pas possible.

Maintenant, je suis dans le secteur intendance. C'est parfois fatigant. Je travaille souvent seul. Je fais quand même des efforts dans mon travail. La communication est difficile avec les autres apprentis. Si la personne qui signe avec moi (soutien à la communication) n'est pas là, je ne comprends pas toujours ce qui se passe. Je reçois souvent les informations plus tard que les autres.

Je n'ai pas de projets professionnels pour mon avenir, pas d'idées sur ce que je veux faire après. »

« J'ai 17 ½ ans. Je suis sourde profonde de naissance. Je suis la seule sourde de ma famille. J'ai été à l'école pour les enfants sourds mais aussi en intégration avec des enfants entendants.

Il y a 2 ans, à la fin de ma scolarité, je ne savais pas quoi faire. Je n'avais pas de projet professionnel. Je suis venue faire un stage au Repuis et j'ai découvert différents secteurs (horticulture, cuisine, entretien en bâtiments, intendance). J'ai beaucoup aimé travailler en intendance. Je n'ai pas de problèmes d'intégration ou de communication avec les jeunes entendants.

Au Repuis, j'ai l'aide d'un enseignant spécialisé si je ne comprends pas certains cours professionnels. Je répète aussi mes cours avec une éducatrice/soutien à la communication en langue des signes.

Au centre professionnel, tous mes cours sont signés par une interprète en langue des signes. La formation est quand même difficile et j'espère obtenir mon CFC de gestionnaire en intendance. Je viens de réussir les branches théoriques de ma 1^{re} année de CFC (administration, service de table et techniques de nettoyages).

Un point négatif que j'aimerais dire, c'est que je reçois Fr. 200.– de moins par mois qu'une apprentie de 1^{re} année en économie libre. Mon projet professionnel est de travailler plus tard dans un hôtel. Mon rêve serait de former des apprenti(e)s sourd(e)s. »

« Je m'appelle Félicien. J'ai 22 ans. J'habite Genève. Je suis hémiparétique et sourd profond. Mes parents ont choisi de communiquer avec moi au moyen du LPC (langage parlé complété). J'oralise et utilise le code LPC pour faciliter la lecture labiale. Depuis 2005, j'ai un implant cochléaire à une oreille.

A Genève, j'ai fait une formation élémentaire en floriculture. Mon projet était de poursuivre ma formation pour obtenir un CFC, mais j'avais beaucoup de problèmes de communication avec mon patron.

Je me suis adressé à l'AI. Je cherchais un patron qui avait de la patience. En 2007, j'ai fait un stage au Repuis à Grandson. L'AI m'a proposé de poursuivre ma formation pour obtenir mon CFC dans ce centre. Actuellement, je suis en 2^e année.

A cause de mon hémiplegie, je travaille plus lentement qu'un autre apprenti. J'ai aussi des difficultés d'organisation dans mon travail. J'aimerais ensuite obtenir une maturité professionnelle à Genève pour entrer dans une HES (à Genève ou au Québec). Mon projet professionnel est de travailler dans le domaine de l'écologie et de la gestion de la nature.»

Témoignages recueillis par
Frédéric Schütz
Directeur adjoint
Orientation et ressources
socio-pédagogiques

Le Repuis

Centre de formation professionnelle spécialisée

Le Repuis

1, ch. de Couderex – 1422 Grandson
Tél. 024 445 44 61 – Fax 024 445 51 01
E-mail: lerepuis@lerepuis.ch

www.lerepuis.ch

