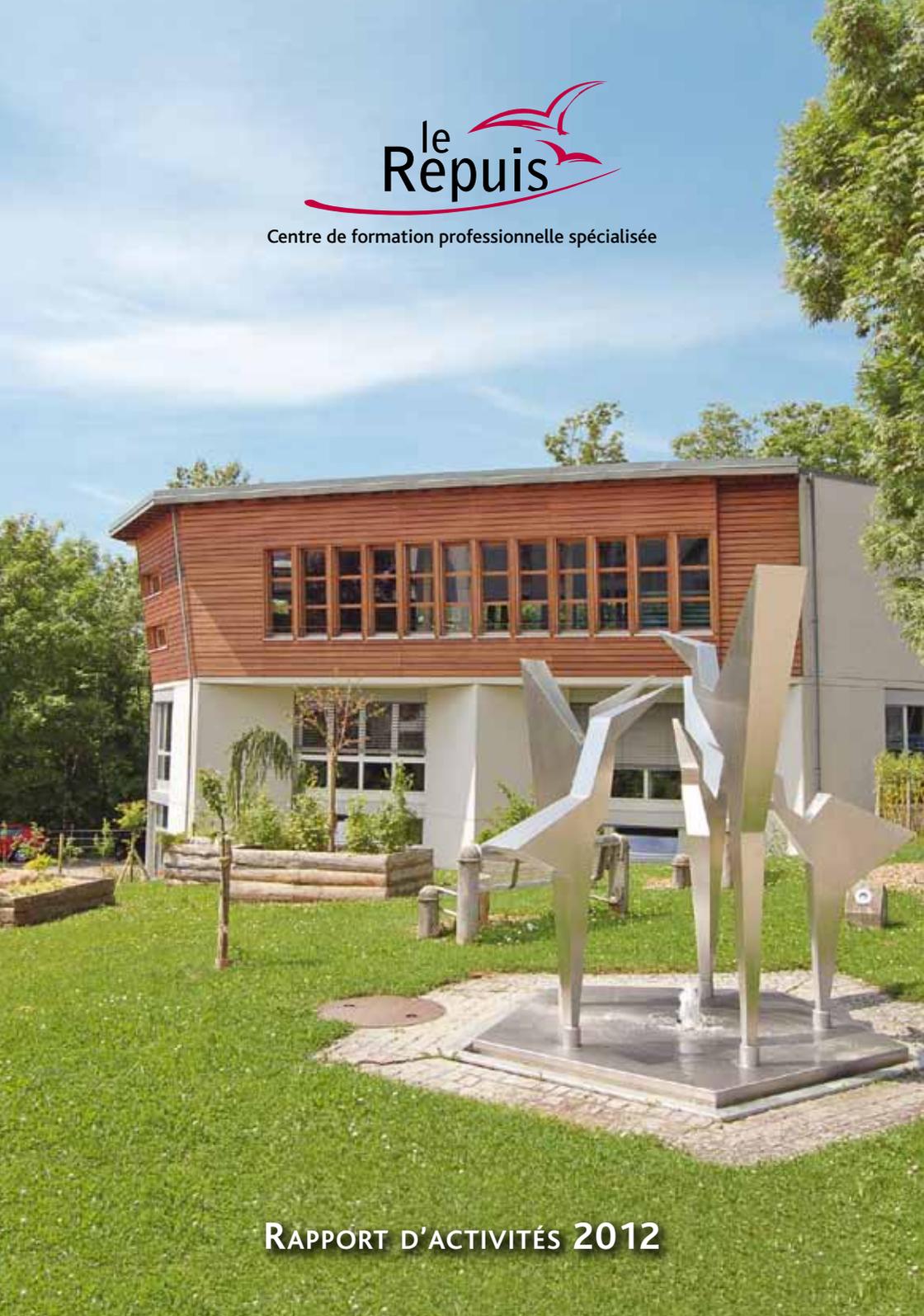




Centre de formation professionnelle spécialisée



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2012

ORGANES DE LA FONDATION

Président d'honneur
Président
Vice-président
Trésorier
Secrétaire
Membres

Conseil de Fondation

M. le D^r 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 du centre

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 CFPS 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.*



CHARTE

Notre ambition

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.

Notre mission

Le CFPS 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.

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 en difficulté.
- 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 du CFPS Le Repuis, nous vivons dans le respect mutuel des besoins, droits et devoirs de chacun des apprentis et collaborateurs.

CFPS LE REPUIS

Jean-Marc Buchillier
Président
du Conseil de Fondation

Marcel Pellet
Directeur



FORMATION

Apprentis en formation durant l'année scolaire 2011 / 2012
Mandants nous ayant confié la formation

Formation interne (Grandson)

Mandant	Nbre d'apprentis	%
AI	193	98.97
SPJ	2	1.03
Total	195	100.00

Formation en entreprise (Yverdon)

Mandant	Nbre d'apprentis	%
AI	161	75.59
SPJ	1	0.47
CSIR	1	0.47
DSAS	49	23.00
IVBE	1	0.47
Total	213	100.00

Global

Mandants	Nbre d'apprentis	%
AI	354	86.76
SPJ	3	0.73
CSIR	1	0.25
DSAS	49	12.01
IVBE	1	0.25
Total	408	100.00

FORMATION

Apprentis en formation durant l'année scolaire 2011 / 2012
Cantons d'attribution des mesures

Formation interne (Grandson)

Mandant	Nbre d'apprentis	%
Vaud	81	41.54
Neuchâtel	50	25.64
Fribourg	18	9.23
Genève	16	8.21
Valais	13	6.67
Jura	12	6.15
Berne	5	2.56
Total	195	100.00

Formation en entreprise (Yverdon)

Mandant	Nbre d'apprentis	%
Vaud	134	62.91
Neuchâtel	23	10.80
Fribourg	23	10.80
Genève	15	7.04
Valais	13	6.10
Jura	3	1.41
Berne	2	0.94
Total	213	100.00

Global

Mandant	Nbre d'apprentis	%
Vaud	215	52.70
Neuchâtel	73	17.89
Fribourg	41	10.05
Genève	31	7.60
Valais	26	6.37
Jura	14	3.43
Berne	8	1.96
Total	408	100.00

FORMATION

Apprentis ayant terminé leur formation à la fin de l'année scolaire
2011 / 2012

Niveau de formation obtenu

Formation interne (Grandson)

Mandant	Nbre d'apprentis	%
CFC	0	0
AFP	6	22.22
FE	4	14.82
CFC pratique	0	0
Fpral	17	62.96
FpraE	0	0
Echec	0	0
Total	27	100.00

Formation en entreprise (Yverdon)

Mandant	Nbre d'apprentis	%
CFC	8	25.80
AFP	9	29.03
FE	10	32.25
CFC pratique	1	3.23
Fpral	0	0
FpraE	1	3.23
Echec	2	6.46
Total	31	100.00

Global

Mandant	Nbre d'apprentis	%
CFC	8	13.79
AFP	15	25.87
FE	14	24.15
CFC pratique	1	1.72
Fpral	17	29.31
FpraE	1	1.72
Echec	2	3.44
	58	100.00

FORMATION

Apprentis en formation Professionnelle qualifiante (FPQ) à la fin de l'année scolaire 2011 / 2012

Formation interne (Grandson) et formation en entreprise (Yverdon)

Métiers	Nb
Agent de propreté	1
Agent d'exploitation	2
Agent en information documentaire	2
Aide en technique du bâtiments	4
Aide-menuisier	3
Assistant du commerce de détail	10
Assistant de bureau	4
Assistant en maintenance automobile	2
Assistant socio-éducatif	8
Bijoutier	1
Boucher charcutier	1
Boulangier pâtissier confiseur	2
Carrossier-tôlier	1
Carrossier-peintre	13
Coiffeur	4
Conducteur de camion	1
Constructeur métallique	1
Cuisinier	1
Dessinateur	1
Electricien de montage	1
Employé de commerce	9
Employé en cuisine	3
Employé en intendance	5
Esthéticien	1
Ferblantier	1
Fleuriste	1
Gestionnaire du commerce de détail	7
Gestionnaire en intendance	2
Horticulteur	8
Installateur sanitaire	1
Logisticien	3
Maçon	5
Mécanicien deux roues	2

Mécanicien en moto-cycles	1
Mécanicien en maintenance automobile	1
Mécanicien de production	5
Médiamaticien	1
Menuisier / ébéniste	3
Monteur automatique	1
Nettoyeur en bâtiment	1
Peintre en bâtiments	8
Plâtrier	1
Polisseur	1
Polygraphe	1
Poseur de revêtement de sol	1
Praticien en mécanique	1
Réalisateur publicitaire	1
Total	138

NOMBRE DE JOURNÉES FACTURÉES 2012

Journées AI-Grandson / internes	30217
Journées AI-Grandson / externes	8254
Journées totales AI-Grandson	38471

Journées NON AI-Grandson / internes	388
Journées NON AI-Grandson / externes	25
Journées totales NON AI-Grandson	413

JOURNÉES GRANDSON 2012	38884
-------------------------------	--------------

Journées AI-Yverdon / en centre	4697
Journées AI-Yverdon / hors centre	20072
Journées totales AI-Yverdon	24769

JOURNÉES YVERDON 2012	24769
------------------------------	--------------

JOURNÉES TOTALES REPUIS 2012	63653
-------------------------------------	--------------

JOURNÉES TOTALES AI 2012	63240
---------------------------------	--------------



ANNÉE DE TRANSITION ET DU RENOUVEAU

Lors de mon rapport de l'an dernier (année 2011), je vous avais fait part de nos inquiétudes sur notre activité future, notamment sur le financement de notre Centre de Formation Professionnelle Spécialisée (CFPS), ceci en regard de la 6^e révision de la Loi sur l'Assurance Invalidité (LAI). L'année 2012 devait être une année de transition avec une première étape de rationalisation. L'OFAS (Office Fédéral des Assurances Sociales), dont nous dépendions directement, nous maintenait les conditions tarifaires octroyées jusqu'alors mais supprimait le subventionnement supplémentaire.

Les mesures de rationalisation que nous avons prévues en 2011 déjà, nous ont permis d'effectuer un exercice positif. Il est à relever que dès la rentrée scolaire d'août, nos apprentis ont regagnés notre centre le dimanche soir déjà (comme les autres centres) et non plus le lundi matin comme par le passé. Cette mesure s'est inscrite dans une logique pédagogique et formatrice du fait que nous voulons placer nos apprentis le plus rapidement possible en situation économique réelle. Nous voulons les préparer à affronter leur premier emploi sur le marché du travail avec un maximum d'atouts. Cette mesure nous a également assuré un revenu supplémentaire.

Il est à relever que ces différentes mesures n'ont en rien péjoré la formation de nos bénéficiaires, bien au contraire, puisque nous avons poursuivi le développement de nouveaux concepts de formation. A ce niveau nous avons pu offrir deux nouveaux terrains de formation dans le concept Formation Partenariat Entreprise (FPE). Dès la rentrée scolaire d'août, nous avons également pu proposer à Orges (village voisin de Grandson) un nouveau lieu de vie dans notre concept de l'hébergement décentralisé. Cette maison familiale villageoise, située en pleine nature, peut accueillir jusqu'à 12 apprentis.

Nous avons aussi effectué des travaux importants d'entretien de nos bâtiments, notamment l'étanchéité de la toiture de nos ateliers. Finalement, et ce n'était pas la moindre des tâches, nous avons conduit des négociations objectives avec l'Office de l'Assurance Invalidité (OAI) du canton de Vaud, notre seul interlocuteur pour le futur, au niveau de nos mandants de l'AI. Les conventions tarifaires qu'ils nous ont accordées pour 2013 nous permettent de voir la nouvelle année avec sérénité. Nous remercions très chaleureusement nos interlocuteurs de l'esprit positif dans lequel ces négociations se sont déroulées. Nous savons toutefois que nous devons encore repenser nos coûts pour le futur.

Le Repuis a la chance de compter sur des collaborateurs compétents, efficaces et dévoués à la mission qui est la nôtre. Nous les en remercions sincèrement et très chaleureusement.

Finalement, notre Conseil de Fondation a subi en fin d'année 2012, un rajeunissement. Un article de nos statuts fixe un âge limite pour l'exercice de ce mandat. C'est ainsi que M. J.-J. Allisson président en charge a cédé sa place à M. J.-M. Buchillier déjà membre de notre Conseil. M. D. Cochand atteint lui également par la limite d'âge ainsi que M^{me} S. Roulet, surchargée par de multiples mandats, ont été remplacés par M^{me} F. Christ et M. B. Fattebert. M. O. Mark est venu compléter le groupe.

Le Repuis est ainsi prêt à affronter 2013, année où nous aurons le privilège de fêter nos 80 ans.

Bien à vous.

Marcel Pellet
Directeur



EXERCICE 2012

Compte de profits et pertes de l'exercice 2012 / Institutionnel

Charges		Produits	
Charges d'exploitation		Produits de l'exploitation	
Aliments	565'163	Pensions et formation professionnelle	23'739'384
Vivres externes	130'788	Contribution formation en entreprise	634'494
Frais médicaux	2'766	Chiffre d'affaire brut de la production	1'647'591
Assurance accident apprentis	48'126	Chiffre d'affaire brut production annexe	255'587
Primes aux apprentis	101'132	Ventes de prestations de services	263'902
Participation aux frais professionnels apprentis	167'437	Dons et legs divers	2'508
Frais de transports et divers	7'827	Autres produits	100'262
Matériel d'enseignement	27'564	Produits financiers	5'858
Cours professionnels, stages et visites d'entreprises	103'965	Déduction sur les produits	-88'870
Loisirs	46'439	Produits apériodiques	355'501
Sport	5'642		
Education, prévention et divers	88'288		
Matières premières	891'743		
Fournitures	94'587		
Sous-traitance	88'732		
Salaires	15'243'636		
Charges salariales	3'026'306		
Frais de collaborateurs	282'506		
Remboursement sur charges de personnel	-289'023		
Entretien des bâtiments et du domaine	831'142		
Loyers payés à des tiers	1'366'949		
Entretien, réparation, remplacement d'installations	613'262		
Outillage des secteurs	100'819		
Véhicules	292'132		
Assurances, droits, taxes et autorisations	90'247		
Energie et évacuation des déchets	397'746		
Administration et manifestations	477'968		
Informatique	438'289		
Publicité	24'940		
Intérêts hypothécaires	182'632		
Intérêts passifs, frais de banque	146'724		
Amortissements	434'433		
Charges apériodiques	251'374		
Impôts fonciers	12'041		
Excédent de produits	621'895		
Total	26'916'217	Total	26'916'217

RAPPORT DE L'ORGANE DE RÉVISION

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

Lausanne, le 26 avril 2013

En notre qualité d'Organe de révision, nous avons effectué l'audit des comptes annuels ci-joints de la Fondation Le Repuis, comprenant le bilan, le compte de profits et pertes et l'annexe pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2012.

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 2012 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

Jérôme BRIAND

Réviseur agréé ASR

BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2012

Actif

Disponible

Caisses	30'708
Poste	104'177
Banques	3'124
Comptes d'attente	918

Réalisables

Créances	5'818'117
Autres créances envers des tiers	3'403
Créances à court terme	121'151
Stocks et travaux en cours	407'541
Actifs de régularisation	1'064'301

Immobilisés

Immobilisation - meubles	1'216'016
Immobilisation - immeubles	3'244'202

Total Actif

12'013'658

Passif

Fonds étrangers

Dettes à court terme	
résultant d'achats	2'617'802
Dettes financières à court terme	1'493'933

Passifs de régularisation/ Provisions C.T.	327'589
---	---------

Dettes bancaires à long terme	4'953'804
-------------------------------	-----------

Dettes résultant d'opérations crédit-bail	787'707
--	---------

Provisions pour rénovation	670'000
----------------------------	---------

Fonds	337'489
-------	---------

Fonds propres

Capital de la fondation	278'297
-------------------------	---------

Perte résultant du bilan	-74'858
--------------------------	---------

Résultat de l'exercice	621'895
------------------------	---------

Total Passif

12'013'658

COMMENTAIRES SUR LES COMPTES

L'année 2012 signe la fin de notre collaboration directe avec l'OFAS, en effet, durant cette année la convention tarifaire a été maintenue mais sans subventionnement. Dès 2013, nous passons sous convention de prestations avec l'Office AI pour le canton de Vaud. Nous sommes confiants en l'avenir et notre collaboration avec l'Office AI du canton de Vaud se présente sous les meilleurs auspices.

Les produits des pensions et formation professionnelle ont augmenté de CHF 928'683 (4.07%) par rapport à 2011 principalement suite à l'entrée des apprentis internes le dimanche soir en lieu et place du lundi matin. En effet, afin d'être au plus proche des conditions de travail du circuit traditionnel, tous les apprentis du site de Grandson commencent à travailler le lundi matin de bonne heure. De plus, malgré une tendance à l'érosion des effectifs pour la formation « en entreprise », la rentrée scolaire 2012 – 2013 a été meilleure que prévue pour la formation « en atelier ».

Le chiffre d'affaire des ateliers et les ventes de prestations de services ont progressé de CHF 88'042 (4.23%) par rapport à l'année 2011. Nous tendons à diversifier nos activités pour être au plus près de la réalité du marché ainsi que des attentes et besoins de nos apprentis. Les charges relatives aux apprentis diminuent de CHF 34'668 (1.44%). Ceci est en lien avec les activités des secteurs professionnels dont les coûts de production ont diminué pour l'année 2012. Le type de travaux effectué durant l'année a une incidence directe sur les charges. Les charges du personnel représentent 69.45% du total des charges. En 2012, nous avons réduit ces charges de CHF 704'928 (3.71%) par rapport à 2011. Bien que nous continuions notre politique de rationalisation des postes, nous constatons une nette diminution des absences de longue durée.

Les autres charges s'élèvent à CHF 4'962'850, nous avons augmenté nos charges de CHF 601'731 (13.79%) par rapport à l'année 2011. En effet, l'année 2012 étant meilleure que prévue, nous avons effectué des travaux d'entretien et de remplacement importants sur nos bâtiments. Ces travaux reportés depuis plusieurs années, outre le fait de prévenir des dommages sur les structures, vont nous permettre une économie d'énergie substantielle. Cette année marque aussi le démarrage d'un projet informatique qui consiste à unifier nos outils de gestion afin d'optimiser les réponses aux attentes de nos mandants. La clôture de l'exercice 2012 présente un excédent de produits de CHF 621'895. Cette situation doit pouvoir nous permettre de faire face aux fluctuations possibles des résultats à venir.

En conclusion, nous restons attentifs et flexibles afin d'offrir à nos mandants des prestations de qualité et adaptées, cela dans un esprit d'échange et d'ouverture. 2013 sera la première année de collaboration directe avec l'Office AI du canton de Vaud, nous suivrons nos charges de très près et affinerons les outils de pilotage afin d'anticiper au mieux les attentes de nos mandants.

Adolf Klingler
Trésorier
de la Fondation

Michel Bräuchi
Directeur adjoint
*Administration,
finance et logistique*

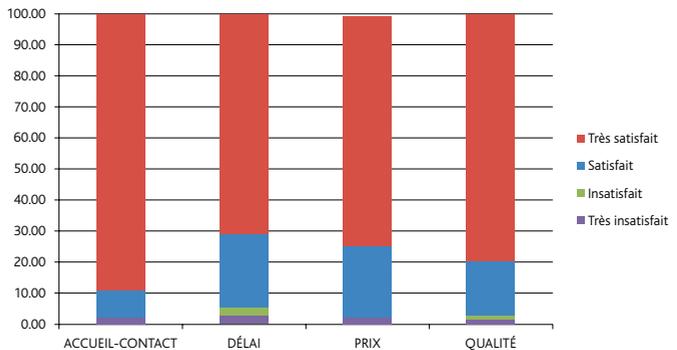


ATELIERS : UNE IMPORTANTE CLIENTÈLE !

Former des apprentis signifie aussi les préparer à répondre aux exigences de la réalité économique en terme de qualité et de délais. Avec ses 12 secteurs d'activité, pour le concept de formation professionnelle en atelier, Le Repuis bénéficie d'un important réseau d'entreprises et de privés. Ces clients font appel aux services du Repuis pour de nombreux travaux dans les domaines du bâtiment (peinture en bâtiment, maçonnerie, sanitaire, ferblanterie, menuiserie), des métiers verts (horticulture, paysagisme, fleuriste), de l'entretien (entretien de bâtiment, intendance) ou encore de l'industrie (mécanique, arts graphiques, carrosserie).

De manière globale, le résultat de l'enquête de satisfaction 2012 auprès de nos clients démontre une grande satisfaction de notre clientèle, confirmant les enquêtes des années précédentes.

Enquête de satisfaction des clients des secteurs professionnels et de service 2012



Dans le domaine très concurrentiel de la mécanique, le CFPS Le Repuis a la chance d'être le sous-traitant depuis de nombreuses années de l'entreprise Metallica à Crissier. Monsieur Giovanni Enna, coordinateur des ventes, nous en explique les raisons: « Nous faisons appel au secteur mécanique du Centre de formation professionnelle spécialisée du Repuis pour les grandes séries avec des petits travaux d'usinage que nous ne pouvons réaliser dans notre entreprise. C'est un partenariat de longue date qui répond parfaitement à nos attentes tant pour les délais que pour la qualité ».

Nous tenons à remercier encore vivement tous nos clients qui, grâce à leurs commandes, offrent la possibilité aux apprentis du Repuis de construire leur avenir professionnel.

Philippe Ambühl
Directeur adjoint
Formation professionnelle et production

ALMANACH ORIENTATION

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2012

Depuis plusieurs années, le Repuis a su développer des compétences reconnues en termes d'orientation professionnelle. En effet, chaque année scolaire, notre équipe d'orientation accueille plus de 80 nouveaux jeunes qui nous sont envoyés par les offices AI romands, les services sociaux du canton de Vaud ou le SPJ.

Afin de mettre en lumière le travail effectué, le Repuis a décidé de réaliser un rapport d'orientation, qui met en relation les métiers d'intérêts des jeunes (dans le cadre du concept de formation duale en entreprise) avec les choix métiers des apprentis du circuit traditionnel. Cette comparaison nous permettra de mettre en évidence les tendances principales et surtout d'identifier les secteurs professionnels pour lesquels il y aurait un intérêt de développement à l'interne.

Les documents de comparaison que nous utiliserons sont en partie édités par la Confédération, soit la « statistique de la formation professionnelle initiale », document qui, édité chaque année par l'Office fédéral de la statistique (OFS), est le baromètre des places d'apprentissage (édité par l'OFFT) et le document intitulé « formation professionnelle initiale AFP », édité par le centre suisse de services Formation professionnelle (SDBB – CSFO).

Il ressort de ces documents les éléments principaux suivants:

- Les métiers les plus prisés pour l'année 2010 (sur la base des nouveaux contrats d'apprentissage CFC recensés) sont: commerce et administration (11'973 – 8.6%), employé de commerce E (10'955 – 7.8%), vente en gros et au détail (8'389 – 6%), bâtiment et génie civil (8'180 – 5.8%), gestionnaire du commerce de détail – conseil (4'213 – 3%), véhicules à moteur, construction navale et aéronautique (3'941 – 2.8%), assistant en soins et santé communautaire (3'112 – 2.2%), assistant socio-éducatif (2'561 – 1.8%) et logisticien (2'520 – 1.8%).
- En ce qui concerne les AFP (pour l'année 2010), les métiers d'intérêts ont été les suivants: assistant du commerce de détail (1'458 – 30.3%), assistant de bureau (458 – 9.5%), assistant en maintenance automobile (398 – 8.3%), employé en cuisine (343 – 7.1%) et logisticien (267 – 5.6%).
- Pour l'année 2011, les métiers d'intérêts en AFP ont été les suivants: assistant du commerce de détail (1'438 – 25.7%), assistant de bureau (467 – 8.3%), assistant en maintenance automobile (445 – 7.9%), employé en cuisine (366 – 6.5%) et employé en intendance (268 – 4.8%).

Au Repuis, les domaines professionnels d'intérêts explorés par les jeunes (dans le concept de formation duale en entreprise) ont été les suivants:

- Pour l'année scolaire 2011 – 2012: 56 domaines métiers différents ont été explorés. Viennent en tête le métier d'employé de commerce et celui de gestionnaire de commerce de détail (pour le

CFC). En ce qui concerne les AFP, le métier d'assistant de bureau est le plus prisé (30%), suivi de l'assistant du commerce de détail (28.5%). Viennent ensuite les métiers d'aide en informatique (7%), de coiffeur (3.6%), d'employé en restauration (3.6%), de fleuriste (3.6%), d'agent de propreté (3.6%), de logisticien (3.6%) et d'aide en soins et accompagnement (3.6%).

- Durant cette année scolaire, notre effectif en orientation a été constitué de 60% de femmes (le baromètre des places d'apprentissage mentionnent que les jeunes femmes occupent davantage de places dans les branches « bureau et information », « santé et activités sociales » et « services »). Il est à noter que l'effectif global du Repuis se compose de 2/3 de garçons et d'un tiers de filles. Afin d'offrir toujours plus de choix métiers aux filles, le Repuis va ouvrir en août 2013 un secteur administration-bureautique dans le cadre du concept de formation en atelier à Grandson.

Dans la même période, l'effectif se composait de 60% de jeunes AI et 40% du SPAS. Dès lors, même si ces statistiques nous démontrent que les choix professionnels de nos jeunes ne sont que peu éloignés des choix professionnels des jeunes du circuit traditionnel, le choix final des métiers ne peut pas reposer uniquement sur des questions liées à l'intérêt du jeune pour un domaine ou à l'ouverture du marché pour un métier, mais doivent être en adéquation avec **l'atteinte à la santé** du jeune.

Finalement, concernant le niveau de formation validé, 73% de notre effectif vise une formation AFP (ce qui apporte certaines restrictions sur le choix des métiers, la liste des formations AFP comprenant seulement une quarantaine de métiers possibles).

Pour l'année scolaire 2012 – 2013 (à ce jour) : 85 domaines métiers différents ont été explorés. Viennent en tête les métiers (pour le CFC) de gestionnaire de commerce de détail et d'assistant socioéducatif, puis décorateur d'intérieur, employé de commerce, esthéticienne et logisticien. En ce qui concerne les AFP, le métier d'assistant de commerce de détail est le plus prisé (21%). Arrivent ensuite les métiers suivants : assistant de bureau (9.5%), aide en soins et accompagnement (5.7%), coiffeur (5.7%) et logisticien (5.7%).

Le baromètre des places d'apprentissage 2012 indique que les domaines les plus prisés sont les professions techniques (dessinateur, constructeur, mécanicien, etc.), le domaine bureau et information (assistant de bureau, employé de commerce, etc.), construction et architecture, puis vente. Les tendances 2012 Repuis semblent suivre plus ou moins la même évolution que les résultats du rapport de l'OFFT.

Frédéric Schütz
Directeur adjoint
Orientation et ressources socio-pédagogiques



SCHULTHESS
Light edition W3 130

Colorful chart with text and graphics, likely a laundry schedule or instructions.

STATISTIQUES

RESSOURCES HUMAINES

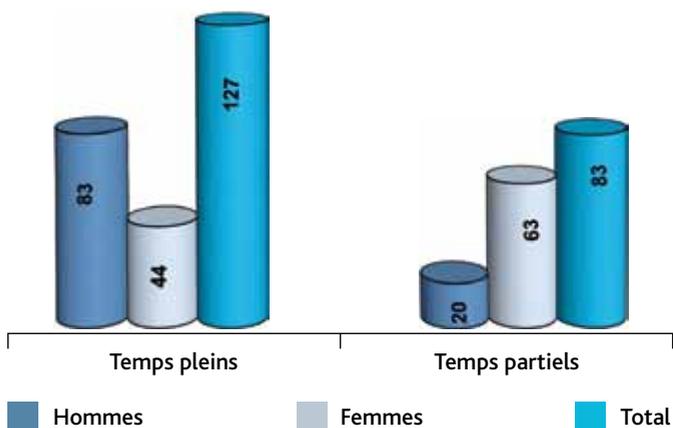
Mission

Les Ressources Humaines assurent le recrutement, la gestion et la formation permanente des collaborateurs du Repuis.

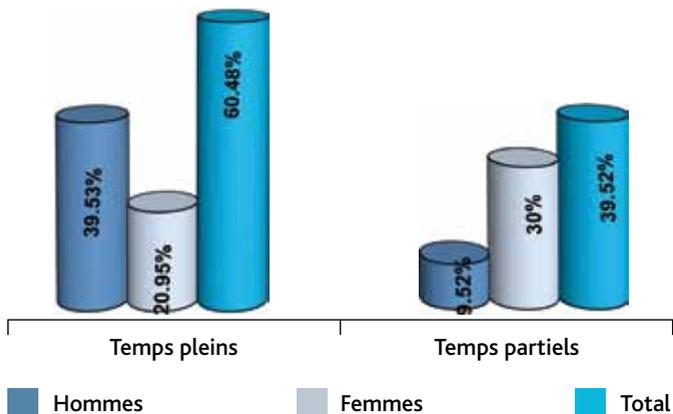
Quelques 210 personnes composent l'effectif des collaborateurs auxquels s'ajoutent environ une trentaine de personnes engagées à titre d'auxiliaires.

La mission principale du service consiste à garantir l'engagement du Repuis à rester un employeur de bonne renommée qui assume ses responsabilités sociales envers ses collaborateurs, les partenaires sociaux et la communauté.

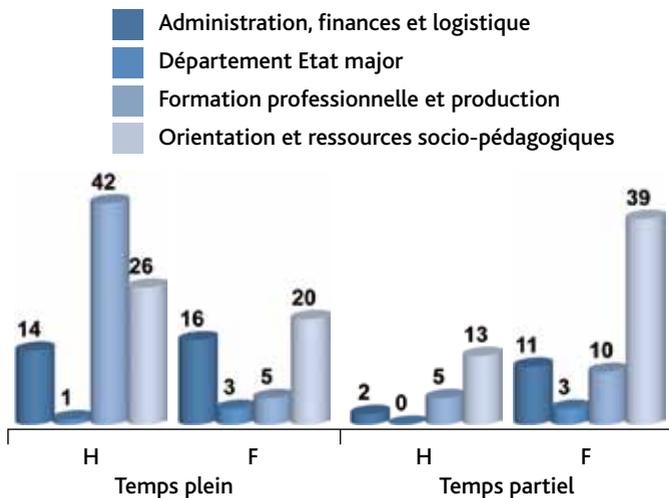
Collaborateurs-trices (au 31.12.2012) 210



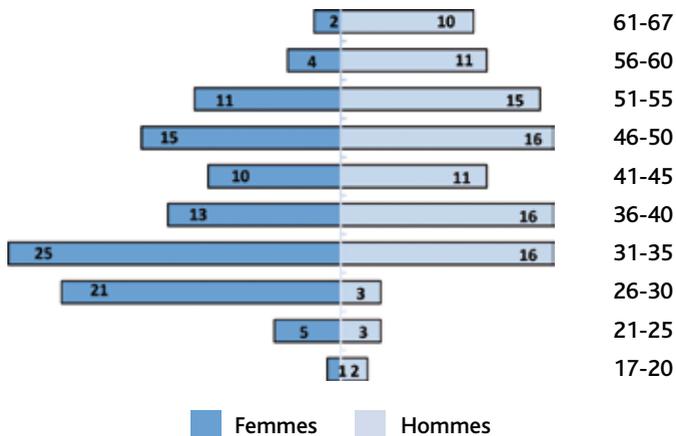
Equivalentents plein temps (au 31.12.2012) 181.54



Collaborateurs-trices par Unité (au 31.12.2012)



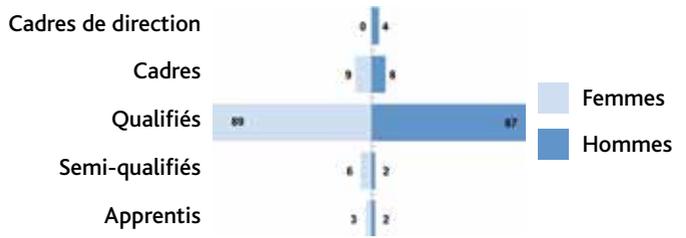
Pyramide des âges 2012



Actuellement, l'âge moyen du personnel du Repuis est de :

Age moyen	Tous	41 ans
Age moyen	Femmes	38 ans
Age moyen	Hommes	45 ans

Qualification des collaborateurs-trices



SOCIALISATION ET FORMATION : UN DUO GAGNANT

Depuis plusieurs années, le Repuis s'est spécialisé dans l'accompagnement de jeunes en grande difficulté et a mis en place des moyens pédagogiques adaptés pour favoriser le développement et l'acquisition de compétences de chaque apprenti et ainsi garantir la réussite de leur projet de formation.

Plus spécifiquement, le Repuis propose un accompagnement socio-éducatif dans les six lieux de vie décentralisés, visant ainsi l'acquisition des compétences sociales et personnelles, en lien avec les compétences professionnelles spécifiques à chaque métier. Cet accompagnement permet à chaque apprenti d'atteindre le degré d'autonomie et de responsabilité le plus élevé possible, dans sa propre gestion mais également sur sa place de travail. A cet effet, les plans de formation décrivent les compétences que chaque apprenti doit acquérir pour un métier donné, qui sont réparties en trois catégories : méthodologiques, sociales et personnelles, professionnelles. Ces plans de formation subdivisent les compétences sociales et personnelles en de nombreux sous-items, comme par exemple :

- autonomie et responsabilité
- volonté d'apprendre
- volonté d'informer
- aptitude au travail en équipe
- civilité et aptitude à la communication
- intégrité, capacité à gérer des conflits
- attitude respectueuse de l'environnement
- résistance psychique.

Chacune de ces compétences peut ainsi être travaillée au sein de ces lieux de vie pour favoriser la réussite de la formation.

Le 6 août 2012, un nouveau lieu de vie décentralisé a été ouvert dans le village d'Orges (à 6 km de Grandson), doté d'une capacité de 12 places. Un concept pédagogique spécifique a été développé autour de ce lieu, celui-ci étant plus éloigné que les autres du site principal de Grandson et situé en pleine campagne. Les éducateurs ont mis l'accent sur les notions d'autonomie, de responsabilisation et de confiance vis-à-vis du groupe d'apprentis, en travaillant ces aspects à travers les tâches quotidiennes telles que la gestion du budget, la gestion de la nourriture et de l'alimentation, la préparation d'un repas, la sensibilisation à l'environnement ou encore l'organisation et la planification de l'emploi du temps. Le jeune acquiert ainsi, dans la continuité de l'exercice du quotidien ainsi que dans la répétition, des compétences sociales indispensables à son intégration sociétale et donc à son évolution dans le monde professionnel à la sortie du Repuis. En plus des compétences susmentionnées, l'équipe éducative s'est attachée à travailler sur les difficultés des jeunes à travers la valorisation de soi, la gestion du stress, avec des activités culturelles ou sportives qui soient originales, variées et adaptées.

Finalement, ce lieu s'est rapidement révélé être très favorable pour les jeunes ayant des grandes difficultés relationnelles et comportementales.

Plus concrètement, l'équipe éducative d'Orges a proposé aux jeunes une initiation aux arts du Cirque, activité qui s'est déroulée à Ste-Croix, à l'école de cirque « Le Zarti'cirque ». L'objectif de cette démarche était de développer la créativité, les compétences relationnelles, la relation au groupe, la relation à deux, la persévérance et la concentration des apprentis du groupe d'Orges. Un autre exemple a été la sortie au Théâtre Montreux-Riviera où les jeunes ont apprécié « Cuche et Barbezat rallument le sapin ». Ce spectacle étant participatif entre les artistes et le public, il a permis aux jeunes de travailler sur leur créativité et leur concentration, d'être sensibilisés ainsi que découvrir une activité liée au domaine de la culture et d'apprendre à adapter leur personnalité en fonction du lieu.

L'exemple suivant illustre concrètement le travail éducatif et son influence sur la formation de nos apprentis. Un jeune est arrivé au début de l'année scolaire, renfermé sur lui-même et mal dans sa peau. Il présentait de bonnes compétences scolaires et professionnelles mais éprouvait des difficultés à interagir avec les autres et des baisses régulières de moral, ce qui le désavantageait dans la formation qu'il débutait. Le travail social effectué avec ce jeune s'est traduit par des entretiens éducatifs, la contribution à des tâches quotidiennes, ainsi que la participation aux activités de groupe. La valorisation, l'écoute et le soutien dans les moments difficiles ont permis une confiance mutuelle et une évolution favorable a pu être observée. Par ailleurs, cela lui a permis de prendre confiance en lui et de s'ouvrir davantage aux autres. Cette expérience sociale positive et cet accompagnement socioéducatif adapté a eu des répercussions positives sur sa formation.

La mission de l'éducateur, par la collaboration interdisciplinaire avec l'ensemble des ressources disponibles au sein du réseau entourant le bénéficiaire, est également un axe de travail fondamental pour garantir la réussite d'un projet de formation. Les équipes éducatives sont très attentives à soigner cet aspect du travail social. Dans cette optique de prise en charge, aussi individualisée que possible, les compétences dites « transversales » représentent aussi un outil de travail qui se veut identique et cohérent et qui offre une base commune à tous le réseau d'accompagnement (professionnel, scolaire et social). Après quelques mois d'ouverture, le nouvel internat décentralisé d'Orges a organisé une crémaillère en invitant tous les collaborateurs du Repuis, les habitants du village ainsi que la municipalité à venir découvrir le site et les actions qui y sont mises en place, le tout accompagné d'un somptueux buffet préparé par l'équipe éducative et les jeunes.

En conclusion, par un lieu de vie adapté aux profils et aux diverses difficultés rencontrés chez nos bénéficiaires, ce projet, faisant partie intégrante de la mission du département de la Socialisation du Repuis, nous semble être un succès à ce jour.