



Centre de formation  
professionnelle spécialisée

# RAPPORT D'ACTIVITÉS 2014





# TABLE DES MATIÈRES

Le mot du président	5
Le mot du directeur	6
Volée 2014: situation des apprentis six mois après la formation	8
Organes de la fondation 2014	11
Siège social et administratif	12
Ressources humaines	14
Interviews et témoignages	17
Sophie (20 ans)	18
Une collaboration fructueuse	20
Clara (20 ans)	22
La Maison Jura-Lac	26
Exercice 2014	31
Rapport de l'organe de révision	34
Commentaires sur les comptes	36
Statistiques	38





# LE MOT DU PRÉSIDENT

Au cours de cette année 2014, le Conseil de fondation et son bureau se sont réunis régulièrement pour traiter des objets de leurs compétences, ou plus ponctuellement en commissions ad hoc pour le suivi de projets. Sur notre site web, un nouvel organigramme du Conseil informe de son organisation générale et de l'implication de ses membres.

Un Conseil de fondation doit veiller à ne pas être perçu comme un aréopage hors-sol tout en respectant strictement les compétences qui sont celles de la direction. C'est un exercice d'équilibre, parfois compliqué, mais indispensable à l'établissement d'un rapport de confiance et d'un respect réciproque. Ainsi, en 2014, notre Conseil de fondation a formalisé deux commissions permanentes et deux commissions de projets. A plusieurs reprises dans l'année, notre commission de gestion a rencontré la Direction et l'organe de révision, se consacrant à la gestion financière de notre institution.

La commission des domaines a été initiée pour visiter et évaluer régulièrement notre patrimoine immobilier, mais aussi pour veiller aux conditions de travail ou de logements conclues auprès de tiers. Les projets « Repuis 2020 », portant sur l'évolution de nos structures, plus particulièrement sur nos terrains à Grandson et sur celui d'une nouvelle CIT, sont eux suivis par d'autres membres du Conseil, en collaboration avec notre Direction. Ces commissions rapportent naturellement au Conseil de fondation.

Mais ce n'est pas un Conseil qui fait la marche des affaires, c'est la Direction. Avec la nouvelle équipe complétée autour de notre directeur nommé en 2013, nous avons la conviction d'avoir œuvré rapidement et efficacement. Cette première année de collaboration se termine avec le sentiment d'avoir vu

juste et de nous être dotés d'une nouvelle gouvernance apte à orienter et à diriger harmonieusement notre institution au service des jeunes qui nous sont confiés. Nous en aurons besoin, car les défis permanents ou inattendus, structurels ou conjoncturels, ne manqueront pas.

Je souhaite plein succès et beaucoup de satisfaction à notre Direction, à l'ensemble de nos collaborateurs et surtout aux jeunes qui, en 2014, ont ouvert une nouvelle page de leur vie.

Bien à eux !

*Jean-Marc Buchillier  
Président du Conseil  
de fondation*



# LE MOT DU DIRECTEUR

## Le Repuis, et après ?

**Un centre de formation professionnelle spécialisée apporte-t-il la plus-value souhaitée ? Quelles possibilités d'insertion après Le Repuis ?**

6 2014 a connu un changement significatif au niveau de la Direction, avec le départ à la retraite du directeur, la nomination du soussigné et l'arrivée de deux nouveaux directeurs adjoints. Néanmoins, en cette période de mutation, l'objectif principal des 200 collaborateurs du Repuis est resté centré sur l'augmentation de la capacité d'apprentissage et l'acquisition de compétences des apprentis, quel que soit leur niveau de formation. Développer le savoir-faire et le savoir-être, insuffler l'envie de progresser dans sa formation, de travailler assidûment pour obtenir une formation reconnue et utile à son avenir professionnel – malgré ses difficultés d'apprentissage – et bien sûr, préparer à la réalité du monde du travail sont parmi les buts poursuivis. Grâce à une formation individualisée, nombreux sont les apprentis qui,

soudain, perçoivent leur capacité à se former. Ils discernent les difficultés auxquelles ils sont confrontés, la manière de les contourner, ils découvrent leurs compétences – manuelles, relationnelles ou physiques –, fort utiles pour leur futur métier. En parallèle, l'organisation de stages et de cours de techniques de recherche d'emploi, tout au long du parcours, permet de favoriser l'insertion sur le marché du travail. Certains bénéficieront même du job coaching au terme de la formation. Pour quels effets ? Afin de se faire une idée précise du devenir des apprentis de notre centre, nous les avons contactés, six mois après la fin de leur formation, pour connaître leur situation. Les résultats, que vous pouvez découvrir aux pages 8 et 9, sont réjouissants et confirment les options prises par notre Centre depuis

plusieurs années, avec des concepts de formations et de socialisation évolutifs, visant à l'autonomie de l'apprenti tant sur le plan professionnel que social. La pertinence de la formation pratique, formation souvent remise en question par l'OFAS, y est également démontrée. Elle ne constitue clairement pas un sas d'entrée pour l'atelier protégé, mais bel et bien un tremplin vers un avenir professionnel. Elle offre aussi la possibilité de mettre à niveau les connaissances nécessaires pour la poursuite d'une formation reconnue au niveau fédéral. Derrière ces statistiques se trouvent bien évidemment de jeunes adultes, avec leur espoir et leur envie de trouver une solution d'insertion pour se créer un futur auquel ils ont droit. Deux d'entre eux ont accepté de témoigner dans ce rapport. Je vous invite à découvrir leur réalité au fil des pages.

Comme toujours, seul un travail en réseau, avec le soutien de nombreuses entreprises, mène à la réussite des apprentis et leur permet de s'insérer dans la vie active. Je ne saurais ainsi conclure sans remercier vivement tous ceux qui participent quotidiennement à ces succès et féliciter tous ces apprentis aux parcours remarquables.

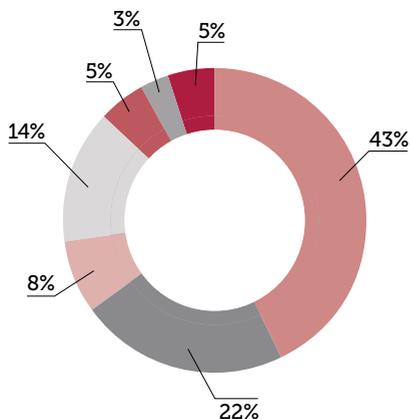
Bien à vous.

*Philippe Ambühl  
Directeur  
du CFPS Le Repuis*



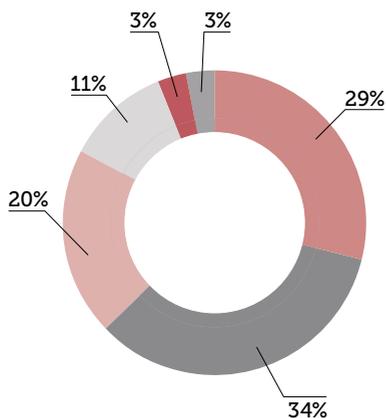
« seul un travail en réseau, avec le soutien de nombreuses entreprises, mène à la réussite des apprentis... »

## 8 Situation des apprentis six mois après la formation



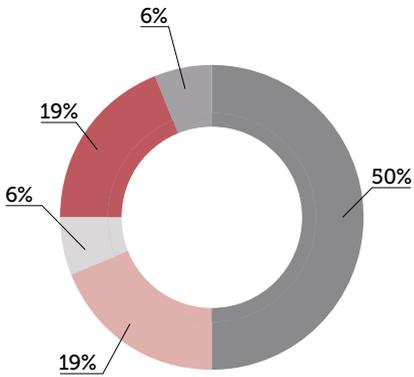
### Formation pratique : 37 apprentis

Poursuite en AFP	16
En emploi	8
En recherche d'emploi	3
En atelier de production	5
Arrêt maladie	2
Sans nouvelle	1
Pas motivé à rechercher un emploi	2
<b>Total</b>	<b>37</b>



### Formation AFP : 35 apprentis

Poursuite en CFC	10
En emploi	12
En recherche d'emploi	7
Au chômage	4
Parti à l'étranger	1
Nouvelle formation	1
<b>Total</b>	<b>35</b>



### Formation CFC : 16 apprentis

■ En emploi	8
■ En recherche d'emploi	3
■ En stage	1
■ Sans nouvelle	3
■ Enceinte, chômage	1
<b>Total</b>	<b>16</b>



# ORGANES DE LA FONDATION 2014

## Conseil de Fondation

Président d'honneur	M. le Dr G. Perrin, Grandson
Président	M. Jean-Marc Buchillier, Giez
Vice-président	M. Alain Bugnon, Grandson
Trésorier	M. Adolf Klingler, Pully
Secrétaire	M. Michel Tatti, Grandevent
Membres	M <sup>mes</sup> Françoise Christ, Renens Danièle Dupuis, Onnens
	MM Blaise Fattebert, Sainte-Croix André Jaton, Grandson Olivier Mark, Clarens Simon Méan, Chardonne Bernard Mettraux, Vallorbe François Payot, Grandson René Perdrix, Giez Normann Piller, Champagne

## Bureau du Conseil de fondation

Président	M. Jean-Marc Buchillier, Giez
Vice-président	M. Alain Bugnon, Grandson
Trésorier	M. Adolphe Klingler, Pully
Secrétaire	M. Michel Tatti, Grandevent

## Direction du centre

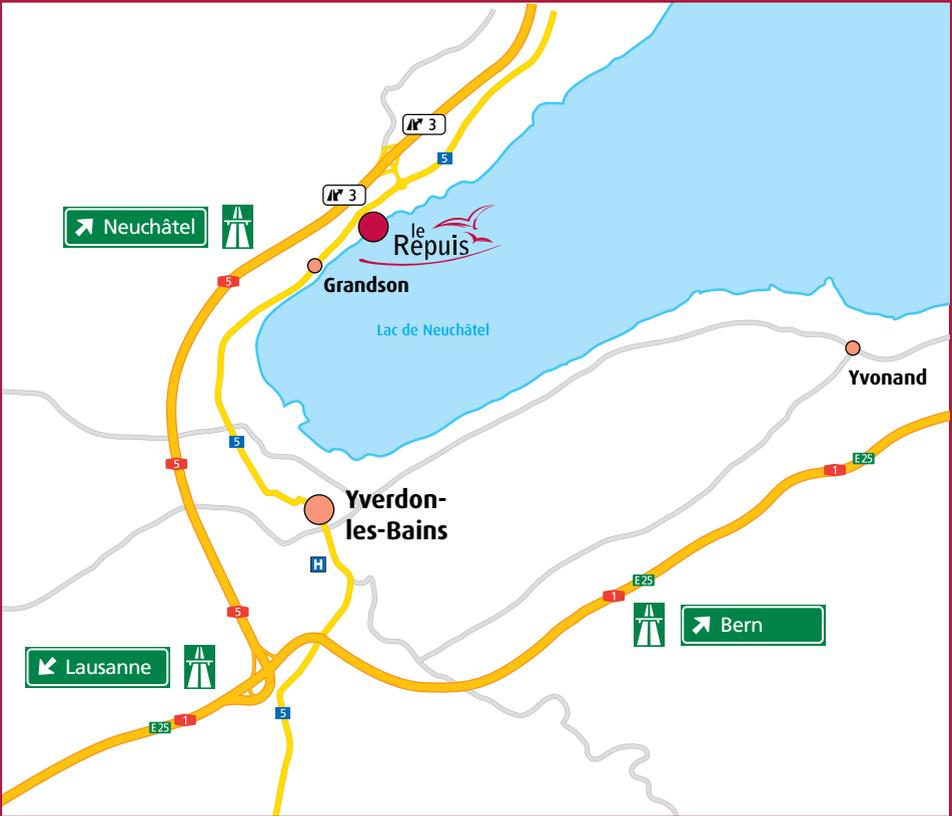
Directeur	M. Philippe Ambühl
Directeurs adjoints	M. Michel Bräuchi – <i>Administration, finance et logistique</i> M. Blaise Longchamp – <i>Formation professionnelle et production</i> M. Luc Lambert – <i>Orientation et ressources socio-pédagogiques</i>

# SIÈGE SOCIAL ET ADMINISTRATIF



**CFPS Le Repuis**  
**Adresse** Chemin de Coudrex 1  
Case postale 96  
1422 Grandson  
**Tél.** 024 445 44 61  
**Fax** 024 445 51 01  
**E-mail** [lerepuis@lerepuis.ch](mailto:lerepuis@lerepuis.ch)  
**Internet** [www.lerepuis.ch](http://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



# RESSOURCES HUMAINES

L'année 2014 a été particulièrement intense pour le département des Ressources Humaines, suite au départ de sa responsable et d'une période de vacance du poste, avant sa reprise par la soussignée. En sus de la gestion quotidienne des tâches RH opérationnelles et administratives, certaines thématiques se devaient d'être rapidement abordées.

14 L'arrivée simultanée d'une Direction fortement renouvelée a été l'occasion de nombreux et riches échanges sur la posture RH transverse et les modalités de fonctionnement tant stratégique qu'opérationnel et administratif. Une excellente collaboration s'est mise en place, dont l'un des fruits est la « politique RH », développée sur l'automne 2014. Son déploiement se fera dès l'année 2015 ; il permettra de pérenniser des valeurs et attitudes managériales et de renforcer ainsi l'attractivité du CFPS Le Repuis en tant qu'employeur.

Malgré une charge de travail élevée, inhérente à l'entrée en fonction des nouveaux membres de la Direction, celle-ci a exprimé la volonté de reconduire les « entretiens de collaboration » (évaluation de la performance) en 2014 comme signe d'écoute et de confiance. Un processus complet a ainsi été mis sur pied. Les cadres et coordinateurs ont rencontré individuellement chaque collaborateur, permettant ainsi à quelque 200 personnes de s'exprimer et aux cadres de leur fixer des objectifs tant individuels que par équipe. Parallèlement, les collaborateurs ont été invités à évaluer, de manière anonyme, les compétences managériales de leur supérieur, en 9 questions. L'analyse statistique a permis de déterminer les forces et les points d'attention pour chaque équipe et mis en relief la satisfaction des collaborateurs

en fonction de leur âge et de leur ancienneté. Des lignes d'action ont ainsi été proposées à la Direction. Un bilan par équipe a été réalisé avec la responsable RH, définissant des points d'action en termes de dynamiques d'équipe et d'actions managériales. Y a été inclus un volet formation, où les besoins ont pu être répertoriés avec chaque cadre, et repris dans un plan de formation.

En effet, l'une des priorités stratégiques posées est la formation continue des collaborateurs, pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain. Une nouvelle politique de formation a été finalisée en ce sens, et présentée aux collaborateurs lors de l'assemblée plénière de décembre.

En outre, les politiques de recrutement et de mutation ont été discutées et affinées, pour offrir au CFPS Le Repuis les ressources adéquates aux fonctions en son sein tout en étant en phase avec le marché du travail.

De solides bases ont ainsi été posées en 2014, qui permettront de déployer ces politiques sur les années à venir, contribuant ainsi à la consolidation du CFPS Le Repuis et à la satisfaction de ses collaborateurs.

*Ariane de Rham*  
Responsable des  
ressources humaines

A man with short dark hair and a goatee, wearing a light blue button-down shirt and blue jeans, is standing in profile facing right. He is pointing his right hand towards a whiteboard. The whiteboard has some faint markings, including a downward-pointing arrow. The background is a plain white wall.

« l'une des priorités  
stratégiques posées est  
la formation continue  
des collaborateurs... »



# INTERVIEWS ET TÉMOIGNAGES



# SOPHIE (20 ANS)

En août 2011, Sophie, alors âgée de 17 ans, débute son parcours au Repuis par une mesure d'orientation. L'année suivante, elle poursuit avec un apprentissage d'employée en industrie laitière, dans le concept « formation entreprise », auprès de l'Institut Agricole de l'Etat de Fribourg à Grangeneuve. Elle obtient son AFP (attestation de formation professionnelle) en deux ans, en juillet 2014. Après une période de job coaching, Sophie trouve une place auprès de la Fromagerie Piller à Semsales. Elle évoque ici son parcours.

18

## **Qu'est-ce qui vous a amenée à faire une formation avec le Repuis ?**

*Après une formation en école spécialisée et une 10<sup>e</sup> année où je n'ai pas eu l'impression d'apprendre grand-chose, on m'a proposé le Repuis Yverdon (ndr : concept de formation en entreprise) où je me suis sentie bien accueillie et où j'ai eu l'impression d'être avec des gens normaux. J'ai aussi bien aimé les repas.*

## **Comment avez-vous choisi cette formation ?**

*J'avais une feuille A4 recto-verso avec des métiers de niveau AFP devant moi. Je voulais d'abord uniquement travailler avec des animaux mais les débouchés n'étaient pas très sûrs. Les métiers en extérieur avec que des hommes ne m'intéressaient pas trop. L'alimentation ne m'intéressait pas trop*

*non plus. Lors d'un premier stage dans un moulin, le côté artisanal était intéressant mais il y avait trop de charges lourdes à porter, beaucoup de sacs de farine. Après avoir discuté avec un laitier, je suis allée faire un stage à l'Institut agricole à Grangeneuve. Là, j'ai apprécié de faire plusieurs fromages différents et d'autres spécialités. L'endroit m'a plu et j'ai fait deux ans de formation jusqu'à l'AFP.*

## **Pourquoi ne pas avoir continué jusqu'au CFC ?**

*J'avais des bonnes notes, mais j'ai beaucoup travaillé pour ça. J'ai failli arrêter au milieu mais je me suis dit qu'encore une année, c'était possible et j'ai croché jusqu'au bout. Ceux qui ont fait le CFC m'ont dit que les maths étaient dures et avoir beaucoup de théorie ne me motive pas. Je préfère la pratique.*

## **Comment le Repuis vous a-t-il soutenu dans votre formation ?**

*On m'a aidé à faire les 14 chapitres de mon dossier de formation et aussi mon travail pratique, le TPA. Les enseignantes m'ont bien aidée. J'ai aussi apprécié d'avoir une personne qui dise au patron ce qu'on ne sait pas trop dire et qui m'a permis d'être engagée plus facilement en apprentissage.*

## **Avez-vous facilement trouvé un emploi après votre formation ?**

*Assez. J'ai cherché pendant plusieurs mois. Mon ancien chef m'a donné des adresses et je travaille maintenant à la fromagerie Piller à Semsales.*

## **Commencer par un stage s'est-il avéré positif ?**

*Oui, car après quelques temps je voulais absolument travailler là, parce que l'ambiance me plaisait bien.*



Winkler

## UNE COLLABORATION FRUCTUEUSE

Juillet 2013, un nouveau secteur, l'atelier bureau-commerce est créé au sein du CFPS Le Repuis avec un effectif de 5 apprentis et une maîtresse socioprofessionnelle. Au même moment, le service management qualité se trouve en manque de ressources. L'atelier bureau-commerce nécessitant du travail pour former ses apprentis, l'idée d'une collaboration entre les deux secteurs émerge.

20 En accord avec la direction, un apprenti du secteur bureau-commerce est donc délégué au service qualité sous la responsabilité de la secrétaire de ce département, qui est chargée de soutenir la formation de cet apprenti en lui confiant des

tâches administratives, telle que la mise en forme des documents. Cette collaboration se montre fructueuse pour chacune des parties et permet de surcroît de renforcer la formation de l'apprenti.

Lorsque le nouveau responsable du service qualité prend ses fonctions, il est décidé de maintenir la collaboration entre les deux services. Cela d'autant plus que le secteur bureau-commerce croît rapidement et qu'un



renforcement de l'encadrement des apprentis de ce secteur est le bienvenu. Cette synergie permet donc autant d'augmenter l'exécution des demandes du service qualité que d'offrir un encadrement soutenu aux apprentis de l'atelier bureau-commerce. L'attrait et le succès de l'atelier bureau-commerce permet l'engagement d'un second maître socioprofessionnel dès juillet 2014. Le fort développement du nombre d'apprentis nécessite un changement de locaux sur le site. Afin de maintenir la proximité nécessaire à cette collaboration fructueuse, le service qualité déménage également et prend possession des locaux attenants.

### **Clara, apprentie au secteur bureau-commerce**

Lorsqu'elle est entrée au Repuis, Clara venait d'avoir 17 ans. Atteinte de dyspraxie ainsi que de troubles de l'attention et de la concentration, elle a malgré tout réussi à suivre toute sa scolarité obligatoire en faisant ses trois dernières années scolaires en VSG. Après l'école obligatoire, Clara a passé une année à l'OPTI (mesure de transition, une 10<sup>e</sup> année) avant d'intégrer le Repuis à la rentrée 2014, au sein de l'atelier bureau-commerce. Souffrant également de crises d'angoisse et de malaises relatifs à la gestion des émotions, elle est suivie par une psychologue interne au Repuis, un pédopsychiatre externe et elle prend des cours d'autohypnose pour lui permettre de mieux gérer tout cela.

Grâce à tout ce qui a été mis en place, elle arrive de mieux en mieux à calmer ses angoisses, qui sont de moins en moins fréquentes. Malgré ses difficultés, elle parvient à ne pas baisser les bras et à utiliser tous les outils dont elle dispose.

Actuellement, Clara effectue une préparation à la formation initiale, dans le but d'entreprendre une AFP d'employée de bureau.

# CLARA (20 ANS)

Témoigne de l'importance de cette collaboration

Dans le cadre de sa formation, Clara a été amenée à travailler avec divers secteurs du Repuis, notamment avec le service de management qualité pour un grand travail de mise en page de tous les documents qu'utilisent les secteurs de formation du CFPS Le Repuis.

22

## Quelles étaient les tâches que le service management qualité vous a confiées ?

Il fallait mettre en page des documents, que ce soit sur Word ou Excel, qui n'étaient pas aux normes du Repuis. Il faut mettre une trame (logo du Repuis en tête du document), vérifier la taille de la police qui varie en fonction du type de document. Par exemple, si ce sont des documents pédagogiques (c'est-à-dire des documents qui vont être utilisés par des apprentis), il faut mettre le texte en taille 12 et pour les autres documents (internes et externes) on utilise la taille 11. Je devais aussi vérifier la police utilisée, qui doit toujours être du Candara. Il faut mettre les titres en gras, des marges précises ainsi qu'un pied de page.

*Dans le pied de page, nous devons inscrire les informations du document en bas de page : le nom du fichier en abrégé, la date d'édition et les mémos de la personne qui a créé le document ainsi que celui de ma formatrice.*

## Comment avez-vous appris les tâches à faire, quels outils avez-vous utilisés pour y arriver ?

*La secrétaire du service management qualité a donné une formation à tous les apprentis de l'atelier bureau-commerce ainsi qu'à nos moniteurs. À chaque fois que je mettais un document en page, j'utilisais la checklist qu'elle nous avait donné pour nous aider à faire les mises en page. S'il y avait des particularités ou des choses que je n'arrivais pas à faire, j'allais demander de l'aide à ma formatrice et, si elle était occupée ou ne pouvait y répondre, je demandais à la secrétaire du service management qualité. Je pouvais aussi demander*

*de l'aide aux autres apprentis en cas de besoin car ils avaient suivi la même formation que moi.*

## Quelles ont été pour vous les tâches qui ont été faciles et les plus difficiles ?

*Quand il fallait mettre en page des documents sur Word, c'était encore assez facile. Mais des fois, quand il y a des photos, des captures d'écran ou des formes (telles que des flèches, des bulles, etc.) et que nous devons retravailler le document, ça change toute la mise en page ! Là, on peut passer beaucoup de temps sur le document pour que tout soit en ordre. Sur Excel, c'est assez compliqué car c'est complexe de mettre une trame et un pied de page. En tout cas, pour tous les documents que je faisais, cela demandait beaucoup de concentration et de précision pour arriver à un travail parfait. C'était assez compliqué pour moi qui ai de la peine à me concentrer sur*

une tâche que je dois faire sur une longue durée. Même si ma formatrice contrôlait toujours derrière moi le travail que je faisais avant que nous le redonnions au service management qualité, je m'assurais que tout soit nickel car je pense que, même si elle est là pour me corriger, je dois faire le moins d'erreurs possible et du mieux que je puisse faire.

**Comment avez-vous ressenti le fait de travailler pour un service autre que le secteur bureau-commerce ?**

Cela demande pas mal d'exigences vu que tout le monde utilise ces documents, que ce soit les apprentis ou les collaborateurs. Il faut être très vigilant à ce que nous faisons et comment nous le faisons. Cela m'a appris beaucoup de choses, notamment sur Excel. Le fait de travailler pour le service management qualité m'a beaucoup motivée parce que j'aime bien la diversité des tâches et chaque document est différent. J'ai

également appris des choses sur Word car, avant de venir au Repuis, je ne connaissais pas du tout ce programme de traitement de texte.

**Que pensez-vous de la collaboration avec le service management qualité ?**

Cela montre l'importance de notre secteur au sein du Repuis. Le service management qualité nous a confié cette tâche car ils ont confiance en nous. Cela veut dire que nous faisons du bon travail et donc, du coup, c'est très gratifiant ! On ne fait pas de travail fictif à l'atelier bureau-commerce, on fait du vrai travail pour de vrais clients, qu'ils soient internes ou externes. Grâce à ça, nous avons pris l'habitude de travailler pour des clients exigeants et je suis sûre que cela va me permettre de plus facilement travailler et m'intégrer dans une entreprise externe car je sais déjà un peu comment cela fonctionne. En plus de ça, parfois nous avons

beaucoup de documents à mettre en page en très peu de temps. C'est un peu stressant pour moi de devoir faire les choses rapidement tout en les faisant parfaitement bien. Au départ, je me suis dit que je n'allais jamais y arriver mais, au final, j'y suis bien arrivée et je peux dire que je me débrouille plutôt bien ! Peut-être que cela va m'aider à faire des stages extérieurs au Repuis l'année prochaine. J'ai l'impression que depuis que nous travaillons pour le service management qualité, les autres secteurs du Repuis nous donnent encore plus de travail. Cela nous fait également de la bonne publicité pour trouver des stages avec des entreprises externes, quand nous parlons de tâches que nous faisons à l'atelier bureau-commerce.



« On ne fait pas de travail fictif  
à l'atelier bureau-commerce,  
on fait du vrai travail pour de vrais  
clients, qu'ils soient internes  
ou externes. »

### **Que pensez-vous de votre formation au Repuis ?**

*Je ne suis qu'en préparation à la formation initiale et pourtant j'adore déjà le métier que j'ai choisi. Parce que, en plus de travailler pour le service management qualité, je travaille pour quasiment tous les autres secteurs du Repuis. Tous les jours, je fais des travaux différents. Cela me motive et ça me permet d'oublier un peu mes soucis personnels. Cela m'a permis de m'organiser, d'être rigoureuse et de prendre peu à peu confiance en moi. Je rêverais de faire un apprentissage d'assistante en bureau l'année prochaine ! Après ma formation, j'aimerais devenir libraire ou bibliothécaire mais pour cela, je dois suivre une formation d'employée de commerce. Pour le moment, à cause de mes difficultés, je ne peux pas entreprendre directement une formation CFC. Au Repuis, mes formateurs me laissent le temps de pouvoir*

*m'habituer à travailler tout en essayant de maîtriser mes troubles. J'ai déjà fait beaucoup de progrès depuis que je suis arrivée au Repuis, mais j'en ai encore à faire. Je suis sûre qu'avec l'aide de toutes les personnes qui sont autour de moi et le temps nécessaire que l'on me donne pour y arriver ainsi que ma grande motivation, il n'y a pas de raisons que je ne puisse pas faire le travail de mes rêves. J'aimerais bien que ma formation avance un peu plus vite mais je sais que cela va prendre un peu plus de temps que je ne le voudrais... mais ça en vaut la peine !*

# LA MAISON JURA-LAC

Une première étape vers la socialisation et un soutien éducatif à la formation

La structure de La Maison Jura-Lac (MJL) accueille 50 bénéficiaires. Ils sont réunis en quatre groupes dans un seul bâtiment de deux étages.

La MJL est un lieu d'accueil, de découverte et de socialisation permettant aux bénéficiaires de se familiariser avec les réalités d'un projet professionnel en bénéficiant d'un important soutien éducatif. L'objectif est d'acquérir une base solide et des compétences sociales, nécessaires pour la poursuite et le succès d'une formation professionnelle.

26

## L'évolution des besoins

**Renforcer le travail éducatif afin de développer les compétences sociales.**

Pour mieux répondre à l'évolution des besoins des bénéficiaires du Centre de formation professionnelle spécialisée (CFPS) Le Repuis, l'équipe éducative de la MJL propose un concept éducatif basé sur quatre axes :

- A. Concilier la vie en collectivité et la personnalisation de l'accueil avec un accompagnement au quotidien de qualité.
- B. Renforcer le travail éducatif individuel et collectif et s'identifier à son lieu de vie.
- C. Participer à des activités éducatives formatrices et socialisantes.
- D. Développer les compétences sociales nécessaires à une insertion socioprofessionnelle.

Pour réaliser cela, trois types d'activités en soirée sont proposées :

- Développer l'accompagnement individuel sur chacun des quatre lieux de vie et garantir une présence éducative dans les lieux communs.
- Permettre aux bénéficiaires de chaque lieu de vie de réaliser un repas dans un « autre contexte » une fois par semaine.
- Proposer des activités éducatives, formatrices et sportives.

La mise à disposition de locaux extérieurs a également permis de diminuer le nombre de jeunes présents en soirée dans le bâtiment principal, ce qui favorise un climat apaisé et serein.

L'idée initiale de ce projet – qui tient compte des difficultés grandissantes de notre public – était d'offrir un cadre sécurisant et propice à l'épanouissement, au sein duquel les bénéficiaires puissent mobiliser et investir toute leur énergie dans leur projet de formation. En alternant les activités individuelles et collectives, cette structure permet ainsi de développer les compétences sociales des apprentis tout en leur garantissant un accompagnement de qualité.

« Le développement des compétences sociales améliore les comportements sociaux et la confiance en soi. Il en résulte une meilleure gestion des émotions, ce qui aide à résoudre les problèmes relationnels, et cela augmente les chances d'une intégration socioprofessionnelle. »



## **D'importants travaux de réaménagement des espaces**

L'architecture a été repensée afin d'offrir un espace «salon» pour chacun des groupes. Un espace de détente agréable qui invite au partage et à la communication entre les apprentis et les éducateurs. L'objectif est de permettre aux bénéficiaires de s'approprier leur lieu de vie, de s'y sentir bien et de l'investir.

La création de ces salons a été rendue possible par la suppression d'une chambre individuelle par étage et les travaux ont été réalisés par les bénéficiaires du Repuis – secteurs maçonnerie, peinture en bâtiment et entretien des bâtiments – impliquant donc un réseau interdisciplinaire ; ce beau défi mené à bien améliore grandement le quotidien de chacun.

## **Développer le travail éducatif sur les étages**

Parallèlement à ce réaménagement, le travail éducatif a été réorganisé : chaque soir, un éducateur est présent sur l'étage et

se concentre sur le suivi de «ses jeunes». Cette nouvelle organisation permet un travail éducatif spécifique, individuel ou en petit groupe. Lors de ces plages de temps éducatif, chaque étage s'engage selon les besoins spécifiques du moment. Il peut s'agir d'entretiens éducatifs, de la préparation au bilan ou à la synthèse, d'un entretien de famille, d'une soirée à thème, d'un atelier d'expression, d'un atelier budget, de soutien scolaire ou encore de la préparation au permis de conduire.

Ces nouveaux espaces sont aujourd'hui bien investis et appréciés. Ils permettent de développer des liens et favorisent le dialogue dans un environnement sécurisant et de proximité. En effet, les jeunes restent dès lors plus volontiers sur leur étage et s'identifient à celui-là. Cet effet très positif a été constaté par les équipes éducatives. Autre avantage, le nombre de jeunes dans les lieux communs du rez-dechaussée s'est considérablement réduit, diminuant ainsi les conflits, les tensions et la surstimulation.



### Un espace commun

Le rez-de-chaussée du bâtiment a également été réorganisé afin de garantir la sérénité et la sécurité des usagers. Deux éducateurs sont actifs à cet endroit : l'un soutient un jeune pour la gestion du bar, ce qui implique une petite comptabilité, du calcul mental, de la gestion des stocks et bien sûr de la vente, tandis que l'autre est à disposition à la médiathèque pour coacher les jeunes personnes dans la rédaction de travaux, de lettres ou autres. Dans cet espace commun se trouvent aussi un billard et un babyfoot, deux jeux qui permettent de créer des liens, et qui offrent la possibilité d'échanger sur les difficultés ou encore de désamorcer des tensions.

### L'immeuble du bas - un espace qui offre un autre contexte

Chaque lieu de vie dispose d'une soirée par semaine pour se rendre à l'immeuble du bas. Il s'agit d'un bâtiment appartenant au Repuis qui est situé à l'entrée du site de Grandson. Réaménagé, il bénéficie désormais d'une cuisine, d'un espace salle à manger et d'un salon.

La distance avec le bâtiment principal (MJL) permet de mieux se centrer sur un groupe en

particulier. C'est donc autour de la confection d'un repas que les jeunes vont réaliser eux-mêmes (choix du menu, achat de la nourriture, réalisation du menu, nettoyages) que les équipes éducatives travaillent sur la dynamique de groupe. Cette attention particulière portée aux bénéficiaires permet de diminuer les tensions et de créer un climat favorable au développement des compétences essentielles à l'intégration : la communication, la négociation, la confrontation, la collaboration.

Les activités de la vie quotidienne effectuées lors de ces soirées permettent d'acquérir des compétences nécessaires pour entreprendre une formation. Il s'agit notamment de la ponctualité, de la fiabilité et de la gestion des relations tant avec ses pairs qu'avec les adultes.

### Les activités éducatives socialisantes

#### Une approche psychologique, physique et sociale

Toutes les activités éducatives, sportives ou formatrices ont comme objectif d'augmenter la capacité d'insertion des bénéficiaires.

- L'aspect psychologique a comme but de permettre aux bénéficiaires de s'épanouir, d'être valorisés, de se défouler et de se changer les idées.
- L'aspect physique développe la motricité, la résistance, l'endurance, la coordination et la force musculaire.
- L'aspect social permet de collaborer, de se mesurer, de se confronter, de respecter les règles, de respecter les autres, de s'intégrer et de s'exprimer.



Les ateliers éducatifs et les activités sportives représentent un support important pour les éducateurs de la MJL. Chacune de ces activités a été réévaluée et seules celles jugées utiles au développement des compétences socioprofessionnelles ou au développement personnel ont été maintenues. Ce sont celles qui permettent de renforcer l'affirmation de soi, la confiance, de favoriser l'expression, l'introspection et d'apprendre à connaître ses limites et ses besoins. Il s'agit par exemple, du théâtre, de l'atelier filles (un espace qui leur est spécifiquement dédié), de la formation à la communication, du programme de prévention « Sortir ensemble et se respecter »,

du programme de délégués des jeunes (se responsabiliser face à des demandes et offrir un espace d'échange jeune-adulte; les activités sportives comme la gymnastique, le fitness, le VTT et la boxe éducative. L'équipe de la MJL se réjouit dorénavant d'œuvrer dans sa mission d'accompagnement éducatif dans de bonnes conditions, ainsi que d'affiner son travail dans le quotidien afin de répondre au mieux aux besoins de plus en plus complexes des jeunes et de la société actuelle.

*Catherine Bergmeister  
Coordinatrice MJL*





# EXERCICE 2014



## Compte de profits et pertes de l'exercice 2014

### Charges

#### Charges d'exploitation

Aliments	586'456
Vivres externes	166'647
Pharmacie / norme MSF	2'480
Assurance accident apprentis	51'092
Participation aux frais professionnels apprentis	147'179
Frais de transports et divers	5'975
Matériel d'enseignement	31'796
Cours professionnels, stages et visites d'entreprises	52'990
Loisirs	43'917
Sport	6'446
Education, prévention et divers	83'906
Matières premières	827'601
Fournitures	92'092
Sous-traitance	98'838
Salaires	15'090'069
Charges salariales	2'942'365
Frais de collaborateurs	280'020
Remboursement sur charges de personnel	-442'382
Entretien des bâtiments et du domaine	405'659
Loyers payés à des tiers	1'147'079
Entretien, réparation, remplacement d'installations	442'675
Outils des secteurs	86'300
Véhicules	284'194
Assurances, droits, taxes et autorisations	89'577
Energie et évacuation des déchets	318'002
Administration et manifestations	464'816
Informatique	619'594
Publicité	20'841
Intérêts hypothécaires	180'131
Intérêts passifs, frais de banque	54'618
<b>Amortissements</b>	<b>605'386</b>
<b>Charges apériodiques</b>	<b>38'926</b>
<b>Impôts fonciers</b>	<b>13'859</b>
<b>Réserve compensation des fluctuations du résultat</b>	<b>600'836</b>
<b>Excédent de produits</b>	<b>53'329</b>
<b>Total</b>	<b>25'493'309</b>

### Produits

#### Produits de l'exploitation

Pensions et formation professionnelle	23'032'630
Contribution formation en entreprise	245'679
Chiffre d'affaire brut de la production	1'599'212
Chiffre d'affaire brut production annexe	254'792
Ventes de prestations de services	293'673
Dons et legs divers	1'450
Autres produits	130'902
Produits financiers	9'960
Déduction sur les produits	-86'849
Produits apériodiques	11'860

**Total**

**25'493'309**

## Bilan au 31 décembre 2014

<b>Actif</b>	
<b>Disponible</b>	
Caisses	46'388
Poste	47'729
Banques	2'738
Comptes d'attente	1'486
<b>Réalisables</b>	
Créances	6'530'600
Autres créances envers des tiers	3'341
Créances à court terme	130'832
Stocks et travaux en cours	351'050
Actifs de régularisation	1'595'440
<b>Immobilisés</b>	
Immobilisation - meubles	959'085
Immobilisation - immeubles	4'552'570
<b>Total Actif</b>	<b>14'221'259</b>

<b>Passif</b>	
<b>Fonds étrangers</b>	
Dettes à court terme résultant d'achats	774'216
Dettes financières à court terme	2'443'961
Passifs de régularisation/ Provisions C.T.	487'201
Dettes bancaires à long terme	5'272'500
Dettes résultant d'opérations crédit-bail	170'935
Provisions pour rénovation	506'162
Réserve pour compensation des fluctuations sur résultat AI	3'874'403
Fonds	335'999
<b>Fonds propres</b>	
Capital de la fondation	299'412
Bénéfice résultant du bilan	3'141
Résultat de l'exercice	53'329
<b>Total Actif</b>	<b>14'221'259</b>

# RAPPORT DE L'ORGANE DE RÉVISION

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

Lausanne, le 13 avril 2015

En notre qualité d'organe de révision, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de LA FONDATION LE REPUIS, comprenant le bilan, le compte de profits et pertes et l'annexe pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2014.

## 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 à 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 de Fondation 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, la comptabilité et les comptes annuels pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2014 sont conformes à la loi suisse et aux statuts ainsi qu'aux exigences de l'Al figurant aux chiffres 3.3 à 3.5 des conditions générales du contrat « Remboursement des mesures d'ordre professionnel ».

### **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 BERGEAUD  
Expert-réviser agréé ASR  
Réviser responsable*

*Lydia BUNGU  
Expert-réviser agréé ASR*

# COMMENTAIRES SUR LES COMPTES

36

Nous terminons notre exercice 2014 avec un solde positif en dépit de tarifs revus légèrement à la baisse. Les négociations avec l'office AI du canton de Vaud nous ont amenés à signer une nouvelle convention pour 3 ans. Nous restons très attentifs à nos tarifs et travaillons sur l'ensemble de nos mesures afin d'obtenir le meilleur rapport qualité/prix pour nos prestations.

Les produits des pensions et formation professionnelle ont diminué de CHF 1'767'413 (7.13%) par rapport à 2013 principalement en lien avec la baisse de nos tarifs. Il est à noter que les effectifs de la rentrée scolaire 2014-2015 nous ont permis de stabiliser le nombre moyen de jeunes.

Nous avons constitué cette année une provision permettant de soutenir les apprentis de moins de 18 ans suivant la mesure de formation professionnelle « en entreprise » et ne touchant pas d'indemnité journalière, ni de frais de transport et repas contrairement aux apprentis des autres mesures. Cette participation est financée par une partie des contributions des entreprises partenaires.

En 2014, nous restons globalement équilibrés au niveau du chiffre d'affaire de la production. En ce qui concerne les prestations de services, notre secteur cuisine est fortement sollicité et plébiscité.

Les charges relatives aux apprentis augmentent de CHF 10'189 (0.46%). Cela est en lien avec les activités des secteurs professionnels dont les coûts de production peuvent varier selon le type de travaux effectués durant l'année.

Les charges du personnel représentent 71.94% du total des charges; nous avons réduit ces charges de CHF 156'270 (0.86%) par rapport à 2013. Nous sommes particulièrement attentifs et prudents envers les réengagements de personnel lors de départs naturels.

Les autres charges s'élèvent à CHF 4'113'486 ; nous avons diminué nos charges de CHF 98'593 (2.34 %) par rapport à l'année 2013. Nous avons fait, entre autres, une importante économie d'énergie durant l'année 2014 en lien avec l'isolation de nos bâtiments et des températures extérieures plutôt clémentes.

Notre excédent de produits pour l'année 2014 s'élève à CHF 53'329. Le bénéfice AI a été attribué à la réserve pour la compensation des fluctuations du résultat d'exploitation portant sur les prestations de l'AI pour un montant de CHF 575'836. Une réserve sous la même forme a été créée pour notre autre mandant, le département de la santé et de l'action sociale (DSAS), pour un montant (au prorata) de CHF 25'000. Ces réserves nous permettront de compenser d'éventuelles fluctuations du résultat pour les années à venir. A noter que la répartition entre nos différents mandants est donnée par les résultats de la comptabilité analytique tenue toute l'année en fonction de nos effectifs.

Nous mettons l'accent sur l'acquisition d'autonomie de nos bénéficiaires et c'est pourquoi nous continuons à développer nos partenariats en entreprise. Notre but est que nos apprentis évoluent de manière optimale tout en acquérant un maximum d'autonomie afin de bénéficier d'une meilleure employabilité. Par ce biais, nous visons également une économie de coût sur l'ensemble de la formation pour les apprentis qui doivent débiter par une formation en atelier en raison de difficultés importantes.

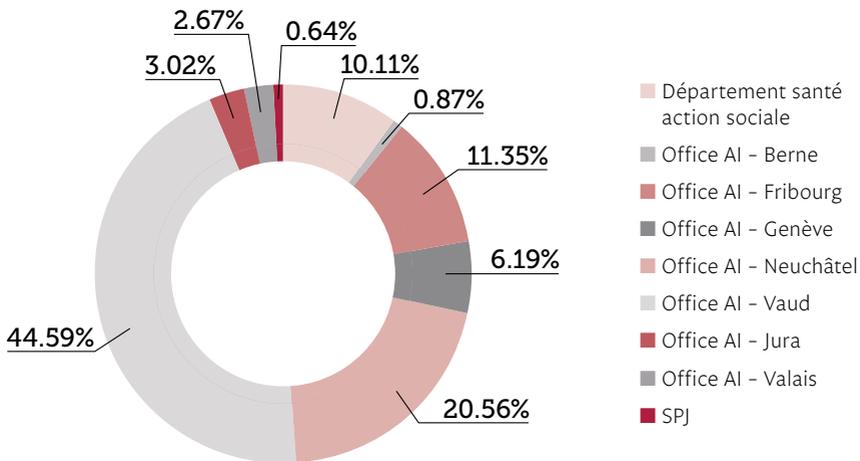
*Adolf Klingler*  
*Trésorier de la Fondation*

*Michel Bräuchi*  
*Directeur adjoint*  
*Administration, finance et logistique*

# STATISTIQUES

38

## Moyenne annuelle des effectifs par mandants



## Moyenne annuelle des filles et garçons



**31%**

de filles



**69%**

de garçons



# STATISTIQUES

40

## Age des bénéficiaires

15 ans	→	9	apprentis
16 ans	→	21	apprentis
17 ans	→	59	apprentis
18 ans	→	63	apprentis
19 ans	→	57	apprentis
20 ans	→	45	apprentis
21 ans	→	27	apprentis
22 ans	→	17	apprentis
23 ans	→	11	apprentis
24 ans	→	7	apprentis
25 ans	→	2	apprentis
26 ans	→	1	apprentis
27 ans	→	5	apprentis
28 ans	→	4	apprentis
30 ans	→	1	apprentis

## Nombre de mesures octroyées

Art. 15 LAI - Orientation	173
Art. 16 LAI - Formation en ateliers	198
Art. 16 LAI - Formation en entreprise	159
Art. 16 LAI - FPE	48
Job coaching	23
Mesures mixtes	9
MR Art. 14 LAI	16
RAI69 - Instruction	8
Soutien aux cours professionnels	1



