

Table des matières

1.	Introduction.....	5
1.1	Illustration de la problématique	5
1.1.1	Qu'est-ce que l'AI, petit historique	5
1.1.2	Le déficit de l'AI	6
1.1.3	La 6ème révision, idées générales, buts recherchés par la 6ème révision.....	6
1.1.4	Craintes des associations, institutions, mouvement sociaux... ..	7
1.2	Problématiques.....	7
1.2.1	Question de départ :	7
1.2.2	Commentaire sur la question	7
1.2.3	Le principe de la formation Orif	8
1.2.4	Le principe de la formation initiale professionnelle	9
1.2.5	Déploiement de la problématique	10
1.2.6	Présentation des 3 axes	11
1.3	Méthodologie	12
1.3.1	Recherche bibliographique et lecture.....	12
1.3.2	Entretiens exploratoires	12
1.3.3	Choix des intervenants	13
1.3.4	Préparation du questionnaire	14
1.3.5	Enquête par questionnaire.....	14
1.3.6	Entretiens semi-directifs	14
1.3.7	Dépouillement des données	15
2.	Développement.....	16
2.1	Le regard du MSP sur l'apprenti	16
2.1.1	Synthèse par indicateurs	16
2.1.2	Conclusion intermédiaire du premier axe.....	19
2.2	Les incidences sur le travail du MSP	20

2.2.1	Synthèse par indicateurs	20
2.2.2	Conclusion intermédiaire du deuxième axe	23
2.3	Facteurs connexes	23
2.3.1	Synthèse par indicateurs	23
2.3.2	Conclusion intermédiaire du troisième axe	26
3.	Conclusion.....	27
3.1	Synthèse finale.....	27
3.2	Les limites du travail.....	28
3.3	Perspectives et propositions.....	29
3.3.1	Perspectives et propositions de la direction	29
3.3.2	Mes propositions personnelles.....	29
3.4	Conclusion personnelle	30
4.	Bibliographie et sitographie.....	32
5.	Annexes	33
5.1	Annexe 1 : Guide théorique de la démarche PRP.....	33
5.2	Annexe 2 : Questionnaire transmis aux MSP.....	33
5.3	Annexe 3 : Questionnaire utilisé lors des entretiens semis-directifs	33
5.4	Annexe 4 : Grille de dépouillement (partielle).....	33
5.5	Annexe 5 : Synthèse des grilles de dépouillement (partielle)	33
5.6	Annexe 6 : Rapport d'orientation.....	33

1. Introduction

1.1 Illustration de la problématique

1.1.1 Qu'est-ce que l'AI, petit historique

Jusqu'au 19^{ème} siècle, les infirmités physiques ou mentales sont très répandues dans la société. Les soins médicaux sont rudimentaires, un accident ou une maladie, aujourd'hui banal, laisse à cette époque des traces permanentes et visibles. Dès 1800, avec l'apparition des premiers établissements pour handicapés mentaux, aveugles ou sourds-muets, le handicap commence à être considéré sous un angle médical ou pédagogique. L'idée de réadaptation fait son chemin grâce au développement de la médecine.

La révolution industrielle entraîne une augmentation du nombre de personnes salariées. La plupart du temps, l'existence de ces personnes est menacée lorsqu'elles ne peuvent plus travailler. Sous l'influence de réformateurs bourgeois et du mouvement ouvrier, les premières lois sur les fabriques améliorent la sécurité au travail, mais la responsabilité civile des employeurs reste encore limitée. Cette réalité explique la création de différentes caisses de secours facultatives qui assurent les salariés contre les conséquences passagères d'accident, mais aussi sur les séquelles permanentes, que l'on va nommer invalidité.

Cette double protection contre les conséquences temporaires et définitives des accidents se retrouve dans l'assurance-accident étatique instaurée en 1918.

En cas d'incapacité de travail permanente, totale ou partielle, les personnes assurées reçoivent une rente d'invalidité. L'assurance couvre les conséquences des accidents et parfois des maladies professionnelles reconnues. Le montant de la rente est fixé en fonction de la perte de gain. La portée de ces assurances reste cependant limitée. Seule une partie des personnes employées sont assurées par la CNA¹.

En 1941, moins d'une personne salariée sur six est assurée contre le risque d'invalidité auprès d'une caisse de pensions. En outre, toutes les solutions d'assurance s'adressent exclusivement aux personnes salariées. Cela a pour conséquence que les personnes infirmes sans activité lucrative, en particulier les femmes au foyer ou les personnes souffrant d'une infirmité congénitale n'ont pas droit aux prestations. De nombreuses personnes invalides restent donc dépendantes de l'assistance aux pauvres. C'est pour cela, qu'après l'introduction de l'AVS² en 1948, la question AI³ revient à l'agenda politique.

La création de plusieurs assurances cantonales et la pression de deux initiatives populaires (1954/55), incite le Conseil fédéral à intensifier les travaux préparatoires. En 1959, le parlement adopte la loi sur l'assurance-invalidité qui déploie ses effets l'année suivante.

L'AI reprend le système de cotisations et de rentes de l'AVS. Elle est conçue comme une assurance pour tous et pour toutes, incluant les infirmités mentales et congénitales. Les prestations comprennent des mesures de réadaptation médicale et professionnelle, la remise de moyens auxiliaires, ainsi que des indemnités journalières, des rentes et des contributions à des institutions et des écoles spécialisées. Les rentes sont échelonnées en fonction du degré d'invalidité.

D'après la source : <http://www.histoiredelasecuritesociale.ch/risques/handicap/> site consulté le 16.08.2015

¹ CNA/SUVA : Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

² AVS : Assurance vieillesse et survivants

³ AI : Assurance invalidité

1.1.2 Le déficit de l'AI

Après avoir traversé sans grandes difficultés la récession des années 1970, l'AI se retrouve dans une crise financière dès les années 1990. Dans un contexte de hausse du chômage et d'absence de nouvelles augmentations des cotisations, le nombre de nouvelles rentes et le déficit a fortement augmenté. Le débat sur les abus dans l'assurance-invalidité occupe la scène politique. Ce sont principalement les bénéficiaires de rentes pour invalidité psychique qui sont visés. Le Conseil fédéral et la majorité bourgeoise au Parlement élaborent plusieurs plans d'économie (1999, 2003, 2006) dont certains échouent devant le peuple.

D'après la source : <http://www.histoiredelasecuritesociale.ch/risques/handicap/> site consulté le 16.08.2015

Depuis 2006, le niveau de son déficit reste stable, mais toujours très élevé, environ 1 milliard de francs à fin 2010. Cet endettement massif met en danger autant la pérennité de l'AI que celle de l'AVS.

Les rentes versées par l'AI n'ont cessé d'augmenter ; il y a toujours plus de personnes au bénéfice de nouvelles rentes que de personnes sortant de l'AI, c'est-à-dire qui retrouvaient leur capacité de gain, atteignaient l'âge de la retraite ou décédaient. Ceci a créé un déséquilibre majeur car les recettes n'ont pas pris le même ascenseur...

En dehors des contributions des pouvoirs publics (Confédération + cantons) qui couvrent ensemble 50% des dépenses de l'AI, les recettes ne sont pas proportionnelles aux dépenses puisqu'elles proviennent des cotisations (indépendants et salariés) qui dépendent de la conjoncture économique et de la masse salariale.

Les raisons pour lesquelles les dépenses liées aux rentes augmentent autant sont diverses. Selon l'OFAS⁴, en 2010 en moyenne une personne sur vingt de plus de 18 ans et en dessous de l'âge de la retraite percevait une rente AI

L'augmentation du nombre de rentes octroyées est particulièrement importante chez les jeunes, qui présentent prioritairement des atteintes psychiques. (Dorsaz, 2013, p.4-5)

1.1.3 La 6^{ème} révision, idées générales, buts recherchés par la 6^{ème} révision

La 6^{ème} révision⁵ vise à assainir les comptes de l'AI en diminuant le nombre et le montant des rentes versées. Parallèlement, elle prévoit d'investir des sommes conséquentes dans le but d'améliorer la réinsertion des personnes handicapées dans le monde du travail.

La 6^{ème} révision de l'AI a donc comme objectif d'introduire des mesures de réinsertion plus ciblées et mieux adaptées aux besoins de ces personnes afin qu'elles puissent, au moins partiellement, continuer à travailler. Ceci permettrait bien sûr de réduire les dépenses liées aux rentes. (Dorsaz, 2013, p.5)

⁴ OFAS : Office fédéral des assurances sociales

⁵ La 6^{ème} révision de la LAI comprend plusieurs étapes, celle travaillée dans ce document se base sur la 6a, entrée en vigueur en 2012

1.1.4 Craintes des associations, institutions, mouvement sociaux...

Cette sixième révision de la LAI⁶ est mal perçue par les associations de personnes en situation de handicap et par les responsables cantonaux de la santé. La citation suivante, tirée d'un courrier envoyé en 2009 par M. Broulis, conseiller d'état vaudois en charge des affaires sociales à l'office fédéral des assurances sociales est très explicite :

Si la disposition vise la suppression des rentes en fonction de certains types d'atteinte à la santé, elle bafoue le principe légal de l'invalidité et opère un retour au système qui octroie ou refuse les rentes sur la base du diagnostic, ce qui est indigne d'une assurance sociale moderne.

(Conseil d'état, canton de Vaud, 2009, p.8)

La crainte des cantons est surtout liée aux risques de transferts de charges depuis l'assurance invalidité vers l'assurance chômage, les ORP⁷, ou l'aide sociale.

En effet, la 6e révision de l'AI fait le pari qu'un grand nombre de rentiers, à l'écart du marché du travail depuis de nombreuses années, pourraient, dès lors qu'ils suivraient des mesures (mesures de réinsertion ; mesure d'ordre professionnel ; mesures relevant de la thérapie comportementale, de la psychologie du travail ou de la psychologie sociale ; mesures de conseils et d'accompagnement), retrouver un emploi sur le premier marché du travail. Le but de cette révision serait d'améliorer la capacité de gain des bénéficiaires d'une rente de telle sorte qu'une réadaptation devienne possible et que la rente puisse ainsi être réduite ou supprimée.

(Pro Mente Sana, 2009, p.2)

Malheureusement, si la réinsertion n'est pas possible, malgré tous les moyens mis en œuvre, la personne se retrouvera sans revenu et devra demander de l'aide aux offices cantonaux cités ci-dessus.

1.2 Problématiques

1.2.1 Question de départ :

« Quelles sont les incidences de l'application de la nouvelle loi de l'assurance invalidité sur le travail du MSP de l'Orif ? »

1.2.2 Commentaires sur la question

La possibilité offerte à une personne en situation de handicap d'apprendre un métier en vue d'une insertion professionnelle est en train de changer. En effet, il n'est plus d'actualité pour l'AI d'octroyer une formation professionnelle initiale de deux ans ou plus d'office à la personne placée à l'Orif Sion. La règle en vigueur aujourd'hui est la suivante : la formation professionnelle doit procurer à la personne une capacité de gain suffisante pour avoir une incidence sur sa rente d'invalidité. Cette formation est octroyée maintenant pour une durée de 6 mois, avec une évaluation faite par l'entreprise formatrice. Selon les résultats, une prolongation de la mesure sera accordée ou refusée. Si l'évaluation ne permet pas d'envisager une intégration, la mesure s'arrête et cette personne sera placée dans un atelier protégé, dans une institution spécialisée. A défaut, elle recevra une rente complète.

Les mesures visant uniquement une intégration sociale ne sont pas prévues par la LAI et ne correspondent plus à l'objectif des mesures de réadaptation.

⁶ LAI : Loi sur l'assurance invalidité

⁷ ORP, office régional de placement, en lien avec l'assurance chômage

Des difficultés financières sont apparues en 2013 dans notre institution, avec comme finalité une réduction de personnel, grâce à des départs à la retraite et aussi malheureusement par des licenciements.

Ces difficultés financières sont liées d'une part à la 6^{ème} révision de la LAI, et d'autre part au transfert de l'enveloppe financière des assurances sociales de la confédération aux cantons. Le transfert des tâches opérationnelles aux OAI⁸ a pour but une plus grande proximité avec la clientèle et les prestataires, avec comme finalité une baisse du prix des prestations de formation.

L'assurance invalidité étant en déficit, la Confédération incite les cantons à gérer au mieux cet argent ; par exemple en appliquant de manière plus stricte la loi, tout en les laissant libre dans leur façon de procéder. Une évaluation annuelle des résultats de chaque canton est faite par l'OFAS, avec une pression supplémentaire si les coûts ne diminuent pas. Des audits permettent d'analyser les performances et d'évaluer si les efforts budgétaires sont satisfaisants. (Source : entretien avec Anne⁹)

Engagé depuis 2012 au Centre Orif de Sion, j'ai été interpellé par la situation difficile vécue par notre institution. Pour mieux comprendre les causes de cette problématique, j'ai eu de nombreuses discussions avec des collègues, avec mon responsable direct et des membres de la direction afin de me permettre de mieux cerner les causes de ces difficultés financières. Les raisons invoquées étant complexes, j'ai décidé d'utiliser mon travail de mémoire pour mieux comprendre cette situation.

1.2.3 Le principe de la formation Orif

L'Orif Sion propose et dispense une formation sur le plan professionnel, personnel et social, afin de permettre aux jeunes gens accueillis de s'insérer dans le monde économique, de vivre en bon équilibre avec eux-mêmes et de prendre une place dans la société.

Pour ce faire, il a comme objectifs de :

- Dispenser des formations en fonction des besoins individuels et en adéquation avec les exigences de l'économie et des OAI.
- Contribuer à la construction de l'identité des jeunes et leur offrir des opportunités d'adaptation à la vie sociale.
- Soutenir les jeunes en fin de cursus dans la recherche de solutions socioprofessionnelles adaptées à leur potentiel.

Population cible

L'Orif Sion accueille des jeunes en âge d'effectuer un apprentissage et qui :

- bénéficient d'une mesure de l'OAI.
- présentent des déficiences intellectuelles, motrices et/ou comportementales les empêchant d'engager ou de poursuivre une formation professionnelle dans le circuit ordinaire, alors qu'il existe pour eux des chances d'évolution leur permettant une intégration professionnelle et sociale future.
- nécessitent un soutien et un appui pour leur développement personnel et la construction de leur identité sociale.

⁸ OAI : office de l'assurance invalidité

⁹ Conseillère AI

La pédagogie spécialisée

La formation professionnelle spécialisée ne serait pas complète sans l'apport de méthodes et de techniques pédagogiques spécifiques destinées à développer le potentiel des jeunes et à créer un contexte d'apprentissage socioprofessionnel optimal. En ce sens, nos approches et interventions pédagogiques s'articulent autour du concept du PRP¹⁰. (Annexe 1)

L'encadrement pédagogique en atelier

L'Orif Sion dispose de 14 secteurs de formation professionnelle, répartis dans les domaines du service et du bâtiment pouvant s'effectuer en atelier, sur des chantiers ou en entreprise. Chaque jeune est accompagné tout au long de son parcours de formation par un MSP. Ce cursus se déroule en général comme suit :

- L'année préparatoire :

Le jeune effectue une période dite d'orientation, dénommée *tournus*, durant laquelle il est amené à découvrir trois à quatre métiers lui permettant de vérifier ses motivations et ses intérêts. Puis, après avoir choisi le domaine de formation qui l'intéresse, il entre dans une seconde période, cette fois-ci dite d'observation, elle permet d'évaluer quel type de formation le jeune peut entreprendre selon ses capacités et son potentiel. Le choix se fera entre une formation interne pratique, une formation AFP¹¹, ou CFC¹².

- Les deux années de formation :

Le jeune entame concrètement sa formation dans le domaine choisi. En première et deuxième année de formation, le jeune continue à perfectionner sa pratique dans les ateliers et chantiers de l'Orif, mais aussi en entreprise ou lors des stages. En parallèle, l'apprenant va suivre des cours dans les écoles professionnelles de Martigny, Sion, Viège ou Berne pour les formations AFP ou CFC.

Après une année préparatoire, les jeunes peuvent commencer la formation professionnelle et obtenir différentes certifications :

- Attestation de formation Orif d'une durée d'un an.
- Attestation de formation professionnelle initiale (AFP) d'une durée de deux ans.
- Certificat Fédéral de Capacité (CFC) d'une durée de trois ou quatre ans.

(Orif, 2013, p.1 à 3)

1.2.4 Le principe de la formation initiale professionnelle

L'entrée en vigueur en 2002 de la loi sur la formation professionnelle, LFP¹³, donne une base à la formation professionnelle initiale. Celle-ci est valable pour des formations allant de deux à quatre ans, ce qui englobe les CFC et les AFP, avec des adaptations possibles de plus ou moins une année pour les cas particuliers. La formation initiale de deux ans doit tenir compte de la possibilité d'un passage ultérieure à une formation de trois ou quatre ans si l'apprenti en a les capacités. Elle transmet les qualifications nécessaires pour répondre à des exigences simples.

Le CFC et l'AFP sont des titres reconnus par la Confédération; ils indiquent que le/la titulaire satisfait aux conditions requises pour exercer une activité professionnelle. Pour pouvoir se

¹⁰ PRP : projet de réalisation personnelle

¹¹ AFP : Attestation de formation professionnelle d'une durée de 2 ans

¹² CFC : Certificat fédéral de capacité d'une durée de 3 ou 4 ans

¹³ LFP : Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP) du 13 décembre 2002 (Etat le 1er janvier 2015) formulaire 412.10

porter candidat à une formation initiale, il faut avoir achevé la scolarité obligatoire et être âgé de quinze ans au moins.

L'entreprise formatrice introduit la personne en apprentissage à la pratique professionnelle. A cet effet, les parties concluent, avant le début de la formation, un contrat d'apprentissage qui doit revêtir la forme écrite et être approuvé par l'office ou le service cantonal de la formation professionnelle. Ce document sera signé par le jeune, le représentant légal et le patron.

L'école professionnelle dispense l'enseignement professionnel et l'enseignement de culture générale, ainsi que le sport depuis quelques années.

La personne en formation suit les cours interentreprises, anciennement appelé cours pratiques, indépendamment de l'enseignement théorique dispensé par l'école professionnelle. Ces cours complètent la pratique professionnelle et la formation scolaire.

Dans toutes les professions, la formation professionnelle initiale s'achève par une procédure de qualification, qui comprend un TPA¹⁴, travail personnel sur un sujet à choix qui valide les branches générales. Pour les branches techniques, un examen final est organisé, qui englobe le dessin et la technologie. Pour la partie pratique, la fabrication d'un élément imposé, avec un temps défini permettra d'évaluer les compétences de l'apprenti. Le cumul des notes définira la réussite ou non de l'apprentissage.

Les dispositions particulières à chaque profession doivent être contenues dans une ordonnance de formation éditée par chaque association professionnelle, et sous la supervision de l'OFFP¹⁵. Pour la construction métallique, cet organe est l'USM¹⁶, représenté en Valais par l'AVEM¹⁷. D'après la source :

http://www.admin.ch/ch/f/rs/412_101/index.html#id-10 Site consulté le 16.09.2015

Au sein de l'Orif, plusieurs dispositions particulières permettent aux apprentis éprouvant des difficultés d'atteindre les objectifs d'une formation AFP. Il s'agit notamment de cours d'appui pour les branches générales et techniques, dispensés par les MSP, les éducateurs et les enseignants spécialisés, ainsi que tout autre moyen de favoriser l'acquisition de compétences (cours d'appui, psychomotricité, habilité motrice, sport, etc.)

1.2.5 Déploiement de la problématique

Au début du processus de préparation du mémoire, lors de la rédaction de l'avant-projet et du projet, et après avoir fait le choix de ma question de départ, j'ai réalisé des entretiens auprès de membres de la direction, ainsi qu'avec des collègues MSP, afin de connaître leurs opinions sur les incidences de la révision de la LAI sur leur travail. De ces discussions, il est ressorti beaucoup d'éléments se regroupant, et en lien soit avec le jeune lui-même, soit avec les offices AI, ou avec la formation professionnelle, ou en dernier lieu avec les changements réels ou ressentis par le MSP durant son travail quotidien. Ces différents indicateurs m'ont permis de me faire une opinion sur les éléments importants à prendre en compte lors de mes recherches. J'ai donc pu, suite à ces regroupements, lister les différents axes que je souhaite approfondir dans le cadre de mon travail de mémoire.

Ainsi, pour pouvoir mieux appréhender les incidences de la révision de la LAI, j'ai formulé un certain nombre d'hypothèses en fonction du public visé et en lien avec la question de départ.

Afin de confirmer ou de démentir mes suppositions, j'ai choisi de travailler sur **3 axes**.

¹⁴ TPA : travail personnel d'approfondissement, portant sur un sujet personnel et qui clôture les branches générales

¹⁵ OFFP : office fédéral de la formation professionnelle

¹⁶ USM : union suisse du métal

¹⁷ AVEM : association valaisanne des entreprises de construction métallique

1.2.6 Présentation des 3 axes

- **Le premier axe** est consacré à la population prise en charge par l'Orif, soit des jeunes âgés de 16 à 22 ans environ. Ce choix est lié d'une part aux exigences de la formation professionnelle et d'autre part aux modifications de la prise en charge des jeunes à l'Orif, du fait de la révision AI. Un niveau scolaire parfois lacunaire, des résultats à atteindre plus rapidement et de façon concrète, des difficultés à se projeter dans le futur, un objectif final « l'intégration en entreprise » à respecter, de nombreux facteurs ont des incidences sur le jeune en formation. La démarche du MSP s'en trouvant impactée, je souhaite, par le biais de mes recherches mieux connaître et appréhender les difficultés ressenties par un jeune en formation au Centre Orif.
- **Le deuxième axe** concerne la fonction même de MSP à l'Orif Sion. Il traitera des changements induits par la demande des offices AI, en mettant en place un suivi plus régulier des jeunes en formation, par le biais de rapports plus fréquents, avec comme incidence une augmentation de la partie administrative. Le but premier de l'OFAS est actuellement l'intégration sur le premier marché du travail, même si l'octroi d'une rente s'avère nécessaire. Dans l'optique de répondre à cette demande, les ateliers de formation s'orientent de plus en plus vers des travaux de production, sur la recherche de mandats extérieurs, cela dans le but faire connaître à l'apprenant la réalité du chantier et les exigences du marché public. La possibilité pour l'apprenti d'effectuer des stages en entreprises permet aussi une approche plus réaliste du monde du travail. L'opportunité pour les offices AI de placer une personne à l'Orif en cours d'année, et ce pour diverses raisons, que ce soit suite à une rupture du contrat d'apprentissage par exemple, ou pour d'autres raisons, sera elle-aussi abordée dans ce chapitre. J'ai donc choisi d'orienter mes recherches sur les adaptations que ces changements induisent dans l'organisation du travail journalier du MSP.
- **Le troisième axe** est lié à des hypothèses plus générales, et qui englobent plusieurs thèmes : le handicap psychique que peut présenter la population prise en charge par l'Orif, la problématique liée au nombre croissant d'apprentis issus de l'immigration, l'augmentation des apprentis externes, avec les difficultés qui en résultent, ainsi que les causes de ces augmentations. Les difficultés relatives aux départs de jeunes qui ne peuvent pas suivre leur formation dans nos ateliers seront aussi traitées dans cet axe. La réponse à ces questions me permettra de mieux cerner les difficultés supplémentaires découlant de cette nouvelle loi et de son application.

Le développement de ces trois axes induit un travail de recherche important et la nécessité de diversifier les sources d'informations. Les thèmes choisis ci-dessus traitent du regard du MSP sur l'apprenti, des tâches et fonctions du maître d'atelier et des répercussions sur le travail du MSP de l'Orif des modifications de la LAI. Pour pouvoir répondre à mon questionnement, il me semble important d'inclure dans mon champ de recherche des avis d'horizons différents, dans le but d'avoir un regard le plus objectif possible sur ma question de départ.

1.3 Méthodologie

1.3.1 Recherche bibliographique et lecture

Pour pouvoir appréhender au mieux les incidences de la LAI sur le travail du MSP, j'ai commencé par faire des recherches sur la *toile*,¹⁸ où j'ai pu trouver des sources d'informations fiables mais aussi beaucoup d'autres sans lien avec mes besoins. Un important travail de tri a été nécessaire pour ne conserver au final que quelques sites intéressants. L'utilisation du site internet de la médiathèque cantonale m'a permis de cibler mes recherches et de réserver les livres en lien avec mon travail. Plusieurs déplacements dans différentes bibliothèques ont été nécessaires pour affiner mon choix. La lecture des ouvrages retenus m'a servi à compléter ou authentifier les informations transmises par mes interlocuteurs. Par contre, ma question étant spécifique au métier du MSP, j'ai trouvé très peu de littérature prenant en compte cette problématique.

1.3.2 Entretiens exploratoires

En préambule au choix de ma question de départ, j'ai « tâté » le terrain auprès de mes collègues pour connaître leur avis sur la problématique qui m'intéresse. Le but de ces entretiens préliminaires étant de percevoir si mon questionnement les concerne aussi. Ceux-ci me répondant par l'affirmative. Ces discussions préalables m'ont confirmé la pertinence de ma démarche.

Le choix de la question étant validé par le projet, j'ai dès lors pris contact avec trois collègues MSP, dont une depuis peu à la retraite et avec la personne responsable de développer le concept pédagogique de l'institution.

Le choix des deux MSP questionnés a été purement pratique. Je les ai choisis car ce sont des collègues de travail que je côtoie tous les jours. Organiser une entrevue s'en trouve donc grandement facilitée. Ces deux collègues sont interrogés seuls, dans leur bureau respectif, lors d'une discussion ouverte en lien avec ma problématique.

Par la suite, j'ai choisi d'interroger Charlotte¹⁹, une jeune retraitée MSP, car son départ étant récent, j'ai estimé que son regard sur la révision de l'AI pourrait m'être très utile. Un rendez-vous a été organisé lors d'un entretien téléphonique. Cette entrevue a eu lieu à son domicile, où j'ai pu lui parler de mon projet de mémoire et lui demander son avis sur cette sixième révision et sur les incidences que celle-ci a eu sur son travail.

L'entretien avec Paul²⁰, la personne s'occupant du suivi pédagogique est organisé de la même manière que celui ci-dessus, mais s'est déroulé dans son bureau à l'Orif.

Cette discussion m'a permis de mieux comprendre et de clarifier des informations reçues, et aussi de connaître les objectifs attendus de l'AI lors du placement d'un jeune à l'Orif.

Les notes et remarques relevées lors de ces quatre entretiens m'ont permis de préparer le questionnaire que je vais transmettre aux MSP. Ces annotations m'ont aussi servi à préparer des entretiens semi-directifs qui sont prévus en complément à l'enquête par questionnaire.

¹⁸ La toile, nom donné par les internautes aux moteurs de recherche utilisés sur internet

¹⁹ Prénom fictif

²⁰ Prénom fictif

1.3.3 Choix des intervenants

La question de départ ayant trait aux changements actuels vécus par les MSP de l'Orif, il me semblait important d'avoir un panel de personnes ayant plusieurs années d'ancienneté dans l'institution, afin de pouvoir établir une corrélation entre les conditions de travail précédant la LAI et celles actuelles. Ce choix a réduit mon échantillon à une dizaine de personnes. Ce panel est composé de onze MSP formés, ayant tous au préalable une formation et une expérience professionnelle autre que sociale. Ce groupe comprend deux femmes et neuf hommes, âgés de trente-sept à cinquante-huit ans. Leurs champs professionnels englobent sept des quatorze métiers enseignés sur le site de Sion.

J'ai donc sollicité ces onze personnes dans l'optique de leur soumettre mon questionnaire. Tous ces gens ont répondu positivement à ma demande.

Les raisons de la sixième révision de la LAI ne sont pas très claires pour les personnes interrogées. Il me semblait intéressant de mieux cerner les causes cette décision politique et leur incidence sur le placement des jeunes à l'Orif.

D'autres personnes susceptibles de répondre à mes questions sont sollicitées, et deux d'entre elles vont accepter d'y répondre.

L'une d'entre elles, André²¹ est un membre de l'EDE²². Cet homme, âgé d'une cinquantaine d'année a commencé sa carrière professionnelle dans le secteur secondaire. Il a continué sa formation par des études sociales qui lui ont permis par la suite d'intégrer l'équipe de direction.

Une femme, Anne²³, psychologue de formation et exerçant la fonction de conseillère en orientation pour l'office AI du Valais a elle aussi accédé à ma demande. Cette personne assure le placement et le suivi des jeunes valaisans, aussi bien dans l'économie qu'en institution. Ce regard extérieur d'un membre de l'OAI est important à mes yeux, car suite à cet entretien, je souhaite mieux comprendre le fonctionnement de cette assurance.

D'autres intervenants sont interrogés tout au long du processus de recherche, dont deux psychologues et un enseignant spécialisé, ces trois personnes travaillant à l'Orif Sion.

Ces deux psychologues, Séraphin²⁴ et Odile²⁵ ont chacun suivi une formation en psychologie et se sont par la suite spécialisés dans des domaines différents. Pour l'un se sera l'orientation professionnelle et pour l'autre les maladies psychiques. Le suivi pédagogique de chaque jeune placé à l'Orif est assuré par ces deux psychologues et leur approche étant différente, j'espère, grâce leur aide, mieux comprendre les incidences de la LAI sur la population de l'Orif.

La dernière personne que j'ai interrogée est Antoine²⁶, un enseignant spécialisé travaillant à l'Orif avec des jeunes en année préparatoire. Ce terme désigne la période comprenant l'orientation et l'observation et qui se déroule durant la première année de formation²⁷. Son travail consiste à évaluer les connaissances cognitives du jeune et par la suite à le préparer à intégrer l'école professionnelle, en s'assurant de l'acquisition des connaissances de base indispensable à leur formation. Ses observations m'ont aidé à cerner les difficultés supplémentaires auxquelles est confronté l'apprenti depuis la modification de la LAI.

²¹ Prénom fictif

²² EDE : Equipe de direction élargie, travaillant à l'Orif Sion

²³ Prénom fictif

²⁴ Prénom fictif

²⁵ Prénom fictif

²⁶ Prénom fictif

²⁷ Se référer au chapitre 1.2.3, L'encadrement pédagogique en atelier (cf. p.8)

1.3.4 Préparation du questionnaire

Les travaux préliminaires de recherche détaillés au point 1.3.1 et 1.3.2 m'ont servi de base pour élaborer le questionnaire (annexe 2) que j'ai soumis à mes collègues. Les informations recueillies sont comparées, analysées et regroupées selon leur pertinence ou affinité, afin de dégager des hypothèses de compréhension. Celles-ci ont été utilisées comme indicateurs lors de l'élaboration de ce document.

Le questionnaire comprend une douzaine de questions qui traitent entre autre des évaluations semestrielles et des rapports qui en découlent, du ressenti des MSP sur les incidences pour le jeune de la LAI, de l'augmentation de la charge administrative et des influences de la sixième révision sur le travail journalier du maître d'atelier.

1.3.5 Enquête par questionnaire

Le questionnaire précité a été envoyé aux onze MSP par courriel, sans explications préalables de ma part. Une présentation succincte est jointe au message, avec comme contenu le but de mon travail (travail de mémoire) et le fait que celui-ci traite de la révision de la LAI. Le choix dictant le panel de personnes choisis, soit un minimum de dix ans d'ancienneté est aussi précisé.

Pour garantir l'anonymat des réponses, il est demandé aux MSP d'imprimer et de mettre dans une boîte à lettres leur document.

Un délai imposé étant d'une quinzaine de jours, il est très bien respecté par mes collègues, et tous sans exception vont me répondre. Peut-être cela est-il lié aux souvenirs de leur propre formation ?

1.3.6 Entretiens semi-directifs

Le questionnaire servant uniquement à interroger les MSP, il a été nécessaire de créer un autre document (annexe 3) concernant les entretiens semis-directifs pour Anne et André, qui sont conseillère AI et membre de l'EDE. Certaines questions sont similaires à celles posées aux MSP, et d'autres sont plus en adéquation avec la fonction exercée par la personne interrogée. Ces compléments d'information traitent pour la plupart de la tâche attendue du MSP par les offices placeurs avant et après la révision, des causes de l'augmentation des cas pris en charge par l'AI, de l'utilité des évaluations et du contenu des rapports pour l'AI.

Ce document va me servir de fil rouge lors des entretiens et interviews.

Les enquêtes sur le terrain sont organisées de la manière suivante : après un premier contact, lors d'un entretien oral, par message électronique ou par téléphone, un rendez-vous est agencé avec la personne souhaitée. Le choix du lieu est convenu d'entente avec celle-ci, mais doit permettre la confidentialité de l'entretien.

L'entretien se déroulant de façon semi-directive, les questions sont posées selon le canevas préparé, et les réponses enregistrées ou retranscrites au fur à mesure. Cette manière de procéder a été utilisée avec l'ensemble des personnes interrogées.

Les entrevues ayant pu se dérouler dans des endroits adéquats, sans restriction de temps, ces interviews ont passé du stade questions/réponses à un dialogue, toujours dirigé, mais beaucoup plus intéressant et interactif.

1.3.7 Dépouillement des données

Les questionnaires et les interviews étant terminés, le dépouillement des données peut commencer. Dans un premier temps, la préparation d'un quadrillage sur de grandes feuilles va me permettre de retranscrire les réponses de chaque intervenant selon l'hypothèse à évaluer. Une case supplémentaire est réservée aux lectures, avec la page et l'auteur correspondant. Trois tableaux ont été nécessaires, chacun contenant un axe différent.

(Annexe 4)

Dans un deuxième temps, trois autres tableaux sont créés, contenant d'une part les hypothèses et de l'autre une synthèse des réponses données par les personnes interrogées.

(Annexe 5)

Ce travail conséquent va me permettre de comparer rapidement les diverses opinions et de les analyser, la suite du travail étant la rédaction du document final.

2. Développement

2.1 Le regard du MSP sur l'apprenti

2.1.1 Synthèse par indicateurs

Le niveau scolaire

« *Le niveau scolaire des jeunes placés au centre Orif n'est pas moins élevé qu'auparavant* ». Cette affirmation est ressortie lors d'un entretien avec Antoine, un enseignant spécialisé travaillant à l'Orif. Par contre, celui-ci met en avant la situation du jeune qui est devenue plus problématique, en lien avec des difficultés sociales, familiales, d'addiction, de maladie ou liée à un handicap. Ces différents facteurs peuvent accentuer les difficultés d'apprentissage et rendre le jeune beaucoup moins performant.

Antoine me précise aussi les changements très importants entre les exigences de la formation élémentaire²⁸ et celles actuellement demandées pour réussir une AFP. Ces exigences ont des incidences sur la population accueillie à l'Orif, et cela pour plusieurs raisons : la raison principale est liée au fait que les offices AI privilégient la formation en entreprise pour toutes les personnes qui en ont les capacités, afin de favoriser leur intégration sur le premier marché du travail. Cette filière de formation est gérée en interne par les OAI et a donc des répercussions sur la population placée à l'Orif. En effet, une sélection préliminaire en fonction des compétences évaluées permettra aux coordinateurs emploi des OAI de privilégier une formation en entreprise si les capacités du jeune sont suffisantes, ou si ce n'est pas le cas, de le diriger vers une filière de type Orif. Cette option a donc des incidences sur le niveau de formation des jeunes car le placement au centre Orif n'intervient qu'en cas de difficultés importantes. (Source : entretien avec Anne)

Une autre raison, importante elle-aussi, est liée au niveau scolaire demandé pour suivre une formation de type AFP et qui est actuellement plus exigeante. En effet, faisant suite au traité de Bologne, la loi sur la formation professionnelle a été modifiée afin de correspondre à la nouvelle réglementation européenne. Le but recherché par cette nouvelle loi étant de permettre aux personnes qui suivent une formation professionnelle initiale de pouvoir, par la suite, continuer par une formation supérieure grâce à un système de passerelle intermédiaire. (Source : entretien avec Paul)

La citation suivante, tirée d'un article de l'Hebdo et intitulé : *apprentissage de plus en plus dur* fait écho aux observations d'Antoine.

Plus dur humainement. *L'apprentissage n'est pas seulement plus difficile d'accès. Il est aussi plus difficile en soi. « Ces dernières années, les exigences en cours de formation se sont élevées »... Les nouvelles lois sur la formation professionnelle ne permettent plus la compensation entre l'examen pratique et théorique et obligent à décrocher la moyenne partout. Et certains cours sont à eux seuls éliminatoires...* (Hebdo, juillet 2009, p. 27)

Les enseignants spécialisés travaillant au Centre Orif évaluent les connaissances scolaires des futurs apprentis au début de l'année préparatoire. Ils vont, par la suite, cibler les branches ou matières problématiques et adapter leur enseignement afin de permettre à l'apprenti d'acquérir les compétences scolaires nécessaires pour entreprendre une formation à l'école professionnelle. Faisant suite à la modification de la LFP, le programme scolaire est maintenant adapté aux nouvelles exigences de la formation professionnelle. Ces exigences étant plus élevées, les enseignants ont constaté une plus grande difficulté pour la population prise en charge par l'Orif à atteindre les minimas requis pour commencer un apprentissage.

²⁸ La formation élémentaire comme telle n'existe plus depuis 2008, elle a été remplacée par les AFP

Toute cette réflexion m'amène à constater que les difficultés pour un jeune placé à l'Orif à réussir une formation de type AFP sont en augmentation, et cela malgré le fait qu'aucune baisse du niveau scolaire n'ait été observée. Cette situation est ainsi due à plusieurs facteurs. L'augmentation des exigences professionnelles, renforcée par des difficultés de socialisation, des problèmes physiques ou psychiques plus importants réduisent le potentiel des personnes pouvant accéder à une formation traditionnelle.

Sa faculté d'intégration

Pour le jeune en formation à l'Orif, ayant de bonnes capacités professionnelles, la possibilité de continuer sa formation en entreprise est une variante qui est de plus en plus utilisée. (Source : entretien avec André)

Pour Denis Castra, (2003) auteur d'une étude sur l'insertion des publics précaires, le principe des formations en entreprise « *facilitent fortement l'insertion professionnelle ultérieure. Cet effet net positif persiste pour les plus bas niveaux de qualification, qui en ont, en fait, le plus intérêt à en bénéficier mais qui en sont plus souvent exclus que les autres...* » (p. 23)

Ces différentes possibilités de placement ou de formation induisent pour le jeune d'avoir une importante capacité d'intégration et d'adaptation à un nouvel environnement.

La mise en application plus stricte de la révision de la LAI peut avoir des incidences sur le cursus professionnel d'un apprenti. En cas de difficultés importantes qui motivent un arrêt de la formation en entreprise, celui-ci peut être intégré très rapidement au sein de l'Orif afin de pouvoir poursuivre son apprentissage dans un cadre plus adéquat ou éventuellement de changer d'orientation professionnelle.

Cette possibilité de placement en cours d'année est aussi utilisée par les offices AI pour placer un jeune qui serait en difficulté scolaire ou sans emploi, cela afin d'éviter que celui-ci se retrouve sans occupation pour une longue durée, avec les risques que cela comporte, comme par exemple ; perte de motivation, mauvaise estime de soi, réalisation de travail au noir, ou plus grave, de glisser vers la délinquance. (Source : entretien avec Anne)

De l'avis de la majorité des intervenants, c'est cette intégration dans un nouvel environnement qui est la plus difficile pour le jeune. « *L'échec d'un projet professionnel, lié à la rupture du contrat d'apprentissage peut être un frein important à l'intégration du jeune dans son nouvel atelier, surtout si celui-ci refuse d'accepter ses difficultés ou son handicap* ». Cette phrase, tirée de l'entretien avec André met en lumière une difficulté supplémentaire pour le jeune placé à l'Orif.

Il sera difficile pour l'apprenti de combler son retard sur le programme de formation annuel, et de trouver sa place au sein de l'atelier. La différence de niveau peut être un frein à sa formation, ou au contraire, mais c'est plus rare, accentuer sa motivation et faciliter son intégration. (Source : entretien avec Antoine)

Par ailleurs, le climat ou l'ambiance qui prédomine dans l'atelier est aussi un facteur important pour l'intégration du jeune. Par exemple, une personne placée dans l'institution à la suite d'une rupture de contrat peut se retrouver confronté à d'anciens copains ou amis. Ceux-ci peuvent, par leur comportement, faciliter l'intégration du jeune dans l'atelier ou à l'inverse, en lui faisant des remarques inadaptées, lui rappeler l'échec de son choix professionnel et par là-même accentuer ses difficultés d'intégration. (Source : entretien avec André)

En définitive, le jeune peut être placé dans un atelier de l'Orif à tout moment durant l'année scolaire, et peut intégrer aussi très rapidement une entreprise pour un stage ou la poursuite de sa formation. Sa faculté d'intégration doit donc être très rapide, avec le risque de stress qui en découle.

Les évaluations, leurs incidences sur la formation

Avant la révision de la loi, les offices AI plaçaient les jeunes au Centre Orif pour la durée de la formation, qui pouvait varier de 1 à 3 ans. Un rapport annuel leur était transmis pour les informer de l'évolution du jeune. La formation se déroulait principalement en atelier, avec quelques chantiers extérieurs. Peu de stages étaient organisés, la formation primant sur l'intégration. A la fin du cursus de formation, le jeune, en fonction de ses possibilités, partait travailler en entreprise ou en atelier protégé. (Source : entretien avec Paul)

Depuis la modification de la LAI, les échéances entre les rapports ont été réduites et cela peut avoir une incidence sur la durée de la formation.

Les offices AI reçoivent désormais du Centre Orif tous les 6 mois une évaluation du jeune en formation. Cette évaluation détaille les objectifs travaillés ainsi que les résultats obtenus. Ce rapport (Annexe 6) servira à la personne de référence de l'AI à confirmer, prolonger ou stopper la formation en cours. (Source : entretien avec Anne)

Cette échéance nécessite une implication beaucoup plus soutenue de la personne en formation afin d'arriver à atteindre les objectifs prévus ; car si ceux-ci ne sont pas atteints, la formation peut être stoppée à tout moment.

Le jeune en formation étant constamment évalué, celui-ci peut utiliser cette pression supplémentaire de façon positive. L'étude faite par l'équipe de Pascale Wouters (2010) abonde dans ce sens : « *au plan motivationnel, l'évaluation peut contribuer à l'engagement du sujet dans son travail, et plus spécifiquement, dans son processus de développement professionnel, ... Elle offre au sujet une occasion privilégiée de construire pour lui-même le sens de son activité...Elle permet aussi au sujet de situer son activité singulière dans un espace social d'appartenance.* » (p. 269).

Selon cette étude, l'évaluation semble favoriser ou accentuer la progression d'une personne en formation. On peut donc affirmer, en se basant sur les propos de l'auteur, que les évaluations ont un impact positif sur la personne en formation.

Au contraire, pour Odile, l'évaluation induit plutôt un effet négatif sur l'apprenti. Selon elle, les difficultés pour un jeune à atteindre les objectifs fixés augmentent la pression ressentie par celui-ci, avec comme résultat un stress supplémentaire.

Les différents entretiens que j'ai effectués durant mes recherches nuancent les deux affirmations citées ci-dessus. En effet, l'avis des divers intervenants est très partagé et ne permet pas d'énoncer une réponse claire.

Pour une partie des MSP, le jeune est mis sous pression par ses référents afin de progresser le plus possible et d'obtenir des résultats concrets. Le niveau scolaire étant plus exigeant, une pression supplémentaire pourrait en découler. L'insécurité sur la suite de la formation, liée à la nécessité de produire des résultats probants semble être aussi une cause de stress.

Une expertise sur l'évaluation en institution a révélé que celle-ci peut être un facteur stressant important sur la personne évaluée. Des stratégies d'évitement sont alors fréquemment utilisées pour éviter une évaluation négative, comme par exemple faire croire qu'ils travaillent plus qu'ils ne le peuvent ou ne le veulent, à faire illusion ou à trouver toutes sortes d'excuses. Une des conséquences négative de l'évaluation se retrouve selon cette étude sur l'envie de la personne à se dépasser qui diminuera progressivement. (Paquay, Van Nieuwenhoven, Wouters, 2010, p. 39).

Pour une autre partie des MSP, le plus grand nombre, il n'y a pas de stress lié aux évaluations. Ces évaluations, demandées par les offices AI permettent à l'apprenti d'évoluer à son rythme, tous en connaissant les objectifs à atteindre avec leurs échéances. Par contre, pour eux, un important facteur de stress serait lié à l'intégration en entreprise, et aussi à la fin du cursus de formation car beaucoup de jeunes sont dès lors livrés à eux-mêmes, sans

aide extérieure. En effet, la mission de l'Orif en Valais s'arrête à la fin de la formation, qu'elle soit réussie ou pas. Par la suite, le suivi de l'apprenti en entreprise sera assuré par un coordinateur emploi de l'AI, ou en cas de chômage par un conseiller ORP²⁹. (Source : entretien avec Anne)

En résumé, je remarque que les objectifs de formation doivent être atteints plus rapidement, que ce soit au niveau professionnel, scolaire ou social, avec des résultats concrets. Ces objectifs étant évalués de façon régulière, dans un laps de temps assez restreint, cette pression peut être ressentie selon les personnes d'une façon positive, ou au contraire péjorer leur progression, surtout si le jeune a besoin de plus de temps pour assimiler ses apprentissages.

Le regard de l'apprenti peu réaliste et en décalage

Le jeune, surtout un adolescent, traverse une période de sa vie mouvementée marquée par de nombreux changements. Son placement à l'Orif chamboule ses habitudes et il lui faut du temps pour s'adapter, pour s'intégrer dans un nouvel environnement social et professionnel. *« De plus, à son arrivée à l'Orif, le jeune manque de repères et peine à se projeter sur le long terme, il a beaucoup de rêves, souvent irréalistes et en décalage avec ses capacités réelles. Il est peu conscient des exigences du monde du travail et sa vision du futur se limite aux heures, voire aux jours qui suivent »*. Ce constat, dépeint lors d'entretiens avec Odile, ma collègue psychologue, est le fruit de ses observations et analyses effectuées en grande partie lors des PRP, concept pédagogique utilisé à l'Orif de Sion.

Elle précise aussi que le placement d'une personne dans notre institution va de pair avec ses difficultés, qui peuvent être de différentes natures et qui l'empêchent de suivre un cursus traditionnel. Ces difficultés ont aussi une incidence très importante sur leur représentation du futur. Denis Castra (2003), auteur d'une étude sur l'insertion professionnelle des publics précaires l'a aussi observé et le précise ainsi *« ...il semble donc bien plus urgent d'aider le sujet à sortir de la situation critique où il se trouve que de l'inciter à se projeter dans un futur qui ne fait manifestement pas partie, pour l'instant de son horizon cognitif »* (p. 90) Cette citation corrobore les affirmations d'Odile et les observations de mes collègues.

Je peux donc relever que le regard de l'apprenti sur sa vie professionnelle est souvent peu réaliste et en décalage avec ses capacités réelles. L'augmentation des problèmes d'ordre psychique accentuant ce décalage.

2.1.2 Conclusion intermédiaire du premier axe

La population actuellement accueillie au Centre Orif est soumise à des **exigences plus importantes** qu'auparavant. **Les difficultés personnelles** du jeune, qu'elles soient d'ordre physique, psychique, scolaire ou de comportement ont des incidences sur le suivi d'une formation.

L'augmentation des **exigences professionnelles** et scolaires minimales exigées pour suivre une AFP prérédite aussi le jeune placé au centre Orif.

Le temps à disposition pour acquérir un métier est toujours le même, mais la progression étant évaluée durant un laps de temps beaucoup plus court, la formation peut être stoppée à tout moment si les objectifs ne sont pas atteints.

Tous les facteurs cités ci-dessus ont une influence sur le travail journalier du MSP. En effet, le jeune étant plus fragile et les exigences à atteindre plus élevées, cela induit pour le MSP un suivi beaucoup plus pointu de chaque apprenti. Le temps consacré à un jeune ne doit pas

²⁹ ORP : office régional de placement, en lien avec l'assurance chômage

prétérir les autres apprenants et la gestion courante de l'atelier, avec comme finalité une plus grande pression sur le MSP.

2.2 Les incidences sur le travail du MSP

2.2.1 Synthèse par indicateurs

Temps plus court entre les évaluations

Pour l'AI, le but premier du rapport d'évaluation est d'avoir un regard sur la progression de l'apprenti. Dans cette optique, elle attend du MSP son avis sur le potentiel du jeune, sur ses capacités, afin de savoir si celui-ci pourra travailler dans la branche choisie. A lui aussi de les informer sur la progression de l'apprenant et quelles sont les difficultés auxquelles il est confronté. Ces attentes, citées lors de l'entretien avec Anne me permettent de mieux cerner les besoins des OAI.

Le principe du rapport d'évaluation n'a pas changé depuis la mise en application de la sixième révision de la LAI, et par ricochet, les attentes envers les MSP sont restées identiques. La modification la plus importante pour les personnes s'occupant de la formation et de l'intégration de jeunes en difficulté est le laps de temps dévolu entre chaque rapport, qui s'est fortement réduit, en réponse aux demandes des offices AI. (Source : entretien avec Paul)

Cette réduction de la période d'évaluation est ressentie très différemment par les MSP interrogés lors de mes travaux de recherche.

Pour la moitié des personnes interrogées, c'est une bonne chose, car les rapports sont maintenant plus succincts et pertinents, tout en permettant une plus grande marge de manœuvre et d'avoir un meilleur contrôle sur la situation du jeune. Il avantagerait aussi le jeune en difficultés en lui permettant un réajustement ou une décision plus rapide.

Par contre, les autres MSP sont beaucoup plus critiques et leurs arguments ne plaident pas en faveur de cette modification.

Ils estiment que le temps imparti à l'évaluation est trop court et que les rapports sont de ce fait trop rapprochés. Par exemple, un jeune qui a besoin de beaucoup de temps pour acquérir des compétences sera pénalisé par rapport à une personne ayant plus de facilité. La temporalité étant restreinte, un effet de doublon ou de répétition peut se faire ressentir.

Le groupe de MSP interrogés étant hétéroclite, composé d'hommes et de femmes, je n'ai pas observé de disparité dans leurs réponses. L'âge n'a pas non plus d'incidence sur les résultats de ma recherche.

En conséquence, je constate que le principe de l'évaluation n'a pas changé depuis la révision de la LAI. Par contre, le temps à disposition pour atteindre les objectifs est raccourci. Ce changement est ressenti différemment par les MSP, avec des aspects positifs pour certains et négatifs pour d'autres.

Augmentation du travail administratif

« Les évaluations semestrielles induisent pour le MSP une charge plus importante au niveau administratif ». Cette affirmation, tirée de l'entretien d'André reflète la situation actuelle vécue par le MSP de l'Orif. En effet, avant 2012 il était courant que l'office AI délivrait une mesure comprenant d'emblée les trois ans de formation, avec comme exigence une évaluation annuelle. Faisant suite à la modification de la LAI, cette option n'est plus du tout utilisée, les mesures étant octroyées pour une durée variable, de trois à six mois. (Source : entretien avec Paul)

Selon Paul, la possibilité offerte aux OAI de placer des jeunes à tout moment durant l'année scolaire conforte la problématique ci-dessus. En effet, toutes les personnes qui sont placées dans l'institution pour une durée très courte, par exemple pour un stage découverte d'une semaine, ou au contraire dans le but de continuer leur formation induisent pour le formateur un travail d'observation et d'évaluation, avec en finalité la rédaction de rapports les concernant. Un autre point relevé lors de l'entretien concerne l'importance d'argumenter les rapports, dans le but de renseigner au mieux les offices placeurs. Cette rigueur sous-entend pour le MSP un temps de rédaction plus important.

La capacité d'accueil des ateliers est spécifique à chaque profession. Il est déterminé par plusieurs facteurs, par exemple, la grandeur des locaux, par le type de formation dispensé, du parc de machines nécessaire à la formation, par le nombre de formateurs, par le potentiel d'intégration du métier, etc.... Le nombre de personnes placées dans un atelier dépend donc de ces différents paramètres. L'arrivée d'un nouvel apprenti, ou d'un stagiaire pour une durée variable, pouvant aller de quelques jours à plusieurs mois oblige le MSP à repenser l'organisation de son atelier, et par écho va augmenter sa charge de travail (Source : entretien avec André). En effet, pour garantir le meilleur suivi possible de cette population, il est nécessaire pour le maître d'atelier de prendre connaissance des divers rapports, médicaux ou autres en relation avec la personne évaluée. (Source : Cahier des charges du MSP à l'Orif Sion)

Cette recherche d'information sous-entend une charge de travail supplémentaire pour le formateur, avec en conséquence une réduction du temps passé avec les apprentis. Ce supplément de travail, à priori anecdotique, est un élément relevé par plusieurs MSP interrogés durant ma recherche ; il semble donc que ce ne soit pas une charge si négligeable.

Finalement, chaque jeune présent dans l'atelier, indépendamment de la durée de son séjour, doit être fréquemment évalué, et le résultat de ces observations est transmis aux offices AI. La rédaction de ces rapports induit pour le MSP une charge administrative importante, avec là encore comme conséquence une diminution du temps passé avec l'apprenti, et de facto une pression supplémentaire.

Les travaux de production

Anciennement, les ateliers exécutaient peu de travaux de production. Le principe de la formation ressemblait beaucoup à un atelier école, la gestuelle professionnelle s'apprenait lors d'exercices pratiques. L'entretien des bâtiments de l'institution était souvent les seuls travaux extra-muros effectués par les apprentis. (Source : entretien avec Charlotte)

Souhaitant répondre de la meilleure manière possible aux nouvelles exigences de l'OFAS, soit l'intégration dans le premier marché du travail, et aussi dans le but de diversifier les sources de revenu, les ateliers ont progressivement augmenté les travaux de production.

Le but est de familiariser l'apprenant aux conditions qu'il trouvera à la fin de sa formation, ou lors de stage en entreprise. Les travaux de production permettent aussi d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires au métier, comme par exemple la notion du

rendement, ou comment appréhender au mieux les dangers lors des travaux de pose sur les chantiers. (Source : entretien avec André)

Dans l'ouvrage de Thétaz Pierre et Reggazoni Andréa, (1995) un entretien d'Olivier Urfer, conseiller en réadaptation professionnelle AI confirme le bien-fondé de cette démarche. Il précise dans cette interview que « *le regroupement important de personnes souffrant de handicap divers, dans un contexte de formation centré sur lui-même, pourrait conduire à la longue à une rupture des liens avec le monde du travail* » (p.117).

Par contre, pour certains MSP interrogés, l'augmentation des travaux externes induit une charge de travail supplémentaire. En effet, pour eux, il ne s'agit pas simplement de décrocher un contrat, il faut aussi que celui-ci ait un intérêt dans la formation proprement dite. La difficulté est d'arriver à concilier les capacités des jeunes présents dans l'atelier aux impératifs de la production. (Source : entretien avec Paul)

Le financement de l'institution est donc assuré en partie par la production des ateliers. Pour quelques MSP interrogés, cette ressource financière n'est pas cohérente, car elle pèse selon eux, la formation au détriment de la production, et rajoute, de ce fait, une pression supplémentaire au maître d'atelier.

Je peux donc conclure que, dans le but de favoriser l'intégration en entreprise et de confronter l'apprenti aux conditions du marché du travail, des travaux de production sont réalisés par les ateliers. La recherche de mandat adapté aux capacités des jeunes présents dans l'atelier, lié aux impératifs du chantier induisent pour les MSP une surcharge de travail et pèse selon eux la qualité de la formation.

Stages en entreprises = perte d'un leader dans l'atelier

Durant sa formation, le jeune placé dans les ateliers de l'Orif a la possibilité d'effectuer plusieurs stages en entreprise, d'une durée de quelques jours à plusieurs mois. « *Le but du stage est d'avoir l'avis de l'employeur. Le MSP peut s'attacher au jeune et ne plus avoir suffisamment d'objectivité pour évaluer l'évolution ou non du jeune. C'est pourquoi avoir un regard extérieur d'un patron qui évaluera les qualités du jeune et le potentiel au sein de l'entreprise est important* ». Cette affirmation, tirée de l'entretien avec Anne est significatif de l'importance accordée par l'OAI à l'intégration sur le premier marché du travail.

La phrase suivante, reprise d'une étude de Wouters Pascale (2010) fait elle-aussi ressortir la problématique de l'objectivité de l'évaluateur : « *Enseignants, formateurs, conseillers pédagogiques, chef d'établissement, inspecteurs, référents de stage sont confrontés à la difficulté de l'activité évaluative* ». (p. 258). De ce point de vue, effectivement, un regard extérieur peut optimiser l'évaluation.

Dans cette optique, il est aussi possible pour un apprenti possédant les capacités et l'autonomie nécessaire de poursuivre son apprentissage dans une entreprise partenaire, tout en restant sous la supervision de l'Orif. (Art.16 de la LAI, formation professionnelle initiale)

Cette option favorisera l'apprenant dans son acquisition de compétences professionnelles et sociales qu'il aurait été plus difficile à transmettre dans le cadre restreint de l'atelier de formation.

Par contre, ce départ peut pèsorer la dynamique du groupe présent dans l'atelier. En effet, la personne placée en entreprise endosse souvent le rôle de leader positif et sert d'exemple pour les autres apprentis. Le maître d'atelier peut ainsi utiliser les compétences du jeune pour former ou encadrer d'autres personnes. Avec le départ du jeune pour une activité en entreprise, ce manque de *leadership jeune* se fera sentir dans le groupe, avec comme incidence une charge de travail supplémentaire pour le maître d'atelier. (Source : entretien avec André)

En résumé, je remarque que les OAI veulent qu'un jeune en formation effectue des stages en entreprise, dans le but de le confronter au premier marché du travail. Ces stages permettent à des tiers (patron, chef d'atelier) d'évaluer le potentiel d'intégration de l'apprenti, ainsi que son rendement. Si la formation en entreprise est envisageable, cette solution sera privilégiée par les offices placeurs. Le départ du jeune placé en entreprise peut déstabiliser plus ou moins fortement l'organisation de l'atelier, induisant une charge de travail supplémentaire pour le MSP.

2.2.2 Conclusion intermédiaire du deuxième axe

La sixième révision de la LAI n'a pas modifié le principe des évaluations. Par contre, le temps mis à disposition du jeune pour atteindre ses objectifs a été réduit. Le but premier de l'OFAS étant l'intégration en entreprise, il s'agit d'orienter l'apprenti au plus vite vers un projet professionnel correspondant à ses capacités. Cette manière de procéder induit un **brassage de population** beaucoup plus grand dans les ateliers. Cela a comme incidence sur le MSP la rédaction de **rapports plus fréquents**, coïncidant avec **une augmentation du travail administratif**. Une grande faculté d'adaptation aux changements est aussi nécessaire. En se rapprochant du premier marché du travail par la réalisation de travaux de production, le MSP répond à la demande de l'OAI. Il permet ainsi aux apprentis d'appréhender les exigences de leur futur emploi, mais en contrepartie, le MSP doit assumer **les difficultés qui en résultent**.

Evaluer le potentiel d'intégration, justifier et argumenter nos observations, développer les travaux de production, toutes ces tâches assumées par le MSP sont chronophages. Le temps à disposition étant toujours le même, le maître d'atelier devra définir ses priorités. Ce choix de prioriser une action au détriment d'une autre a forcément un impact sur quelqu'un. Cette situation, inconfortable pour le formateur, va augmenter son facteur de stress.

2.3 Facteurs connexes

2.3.1 Synthèse par indicateurs

Difficultés psychiques

La prise en charge de la formation professionnelle initiale par les offices AI est réglementée par l'article 16 de la LAI. La citation suivante, tirée de l'article 5.8 stipule ceci : « *Sont réputés formation professionnelle initiale tout apprentissage ou formation accélérée,..., faisant suite aux classes de l'école publique ou spéciale fréquentées par l'assuré, et la préparation professionnelle à un travail auxiliaire ou à une activité en atelier protégé* ». (Centre d'information AVS/AI, 2012, p.121).

La sixième révision de la LAI n'a eu aucune incidence sur ce texte de loi. Par contre, la mise en application de celle-ci par les OAI a un impact sur le travail du MSP. L'intégration étant le but premier de l'OFAS, la population prise en charge par l'Orif est en train de changer. En effet, les offices placeurs peuvent selon les capacités du jeune favoriser une formation en entreprise, sous la supervision de leurs propres conseillers. Le placement à l'Orif intervient que lorsque le jeune nécessite un encadrement que ne peut pas lui offrir un patron. (Source : entretien avec Anne)

Cette possibilité qu'ont les offices AI de placer une personne directement en entreprise a des répercussions sur la population accueillie à l'Orif. Selon André, l'Orif reçoit depuis toujours des personnes avec des problématiques connues tel qu'un handicap physique, des problèmes cognitifs ou de comportement, et des jeunes en échec scolaire. Mais depuis quelques années il a observé une recrudescence de jeunes souffrant de problèmes

psychiques ou issus de l'émigration. Ces constatations sont corroborées par Anne, qui précise par ailleurs que la maladie psychique n'est pas spécifique aux jeunes adultes mais touche toutes les couches de la population.

Les symptômes de celle-ci, couplés aux effets de la médication, ont des répercussions sur les attitudes du jeune. Il devient dès lors très compliqué pour le MSP de préparer cette personne à une intégration en entreprise.

Ces éléments vont avoir des incidences sur la dynamique de l'atelier et peuvent compromettre la réussite de la formation, et de ce fait rajouter une pression sur le maître d'atelier. (Source : entretien avec Odile)

La sélection faite par les offices AI, a donc des répercussions sur l'Orif. Le placement de personnes souffrant de problématiques beaucoup plus importantes et invalidantes, dont en particulier la maladie psychique, est un fait confirmé par les psychologues et les MSP interrogés. L'accroissement des maladies psychiques n'est pas récent. Le rapport publié par Hirsch-Durett E. et Duvanel B. en 1992 le précisait déjà « *Au cours des quinze dernières années, l'invalidité pour cause psychiatrique est devenue la principale cause d'invalidité dans notre pays* ». (Thétaz P. et Regazzoni A., 1992, p.36). Ce qui est nouveau, c'est le fait que les offices AI placent eux-mêmes en entreprise une partie de la population dont ils ont la charge.

En définitive, la possibilité pour les offices AI de placer directement des jeunes en entreprise à des incidences sur la population accueillie à l'Orif. En effet, cette solution favorise les personnes ayant un bon potentiel d'intégration au détriment, par exemple, de celles sujettes à des problèmes psychiques, et cela va de ce fait compliquer le travail du MSP.

La maladie psychique = échec d'une formation

Suivre une formation au Centre Orif requiert des compétences sociales et professionnelles qui sont travaillées dans le but d'une insertion dans le monde du travail, que ce soit en entreprise ou dans le cadre d'un atelier protégé. La personne souffrant d'une problématique psychique ou de comportement peut ne pas arriver à suivre un cursus de formation, et cela malgré toute sa bonne volonté. (Source : entretien avec Odile)

L'apprenti en situation d'handicap psychique nécessite un accompagnement différent d'un autre jeune, et demande plus d'implication de la part de son formateur. Le comportement en dent de scie, alternant période euphorique et période dépressive typique de certaine pathologie psychique va nécessiter du MSP la mise en place d'une stratégie sur le long terme.

Dans cette situation, il est donc souvent nécessaire de disposer d'un laps de temps important pour permettre à la personne de s'adapter à son nouvel environnement. Une étude de Thétaz Pierre et Regazzoni Andréa (1995) sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées fait le même constat « *L'assurance invalidité...préconise des formations longues et qualifiantes dans le cadre des mesures de réadaptation. Pourtant celles-ci resteront inaccessibles pour les personnes ayant des troubles psychiques...* » (p.37).

L'application de la LAI ayant réduite la période d'évaluation, celle-ci est souvent négative et une décision de fin de mesure est prise par l'OAI. La personne en souffrance va être placée dans un endroit plus approprié, avec la possibilité de revenir finir sa formation plus tard. (Source : entretien avec Anne)

En général, les personnes citées ci-dessus sont très difficiles à gérer et nécessitent de la part du MSP une implication plus importante à leur égard, au détriment des autres apprentis.

La décision de fin de mesure est en général mal acceptée par le jeune, et il refuse d'en assumer la responsabilité, recherchant un responsable. Le MSP est souvent accusé d'être

l'instigateur de cet échec. Ces allégations, souvent reprises par la famille, vont créer une pression sur le maître d'atelier.

En conclusion, je perçois que les symptômes de la maladie psychique sont très invalidants et nécessitent une durée de formation plus conséquente. Le principe des évaluations semestrielles ne le permet plus et peut être la cause d'une décision de fin de mesure. Cet échec a des incidences sur la personne en formation et aussi sur le MSP, qui peut ressentir une certaine frustration, car tous ses efforts n'auront pas ou peu servi.

Apprenti externe

Le Centre Orif de Sion offre deux types d'hébergement au jeune en formation. Pour une personne vivant hors canton, il y a la possibilité de vivre durant la première année en internat (type 1). Par la suite, et selon son degré d'autonomie, il peut rejoindre une structure extérieure ³⁰ (type 2). Durant la semaine, ces jeunes sont suivis par des éducateurs, ceux-ci travaillant avec eux des objectifs, dont entre autre la gestion des tâches courantes. Ils peuvent l'aider lors des travaux scolaires en organisant si besoin des cours d'appui. La finalité de cet ensemble de prestations étant que le jeune puisse réussir sa formation et être le plus indépendant possible lors de son départ de l'Orif.

Une troisième possibilité, dite externe, apparaît de plus en plus souvent. Elle s'apparente à un apprentissage, le jeune vit à l'extérieur de l'Orif, dans sa famille, en institution ou est déjà indépendant. Cet apprenti est aussi suivi par un éducateur, mais de façon beaucoup plus aléatoire, car cet accompagnement dépend de la bonne volonté du jeune et de sa famille. (Source : entretien avec Paul)

Avant la révision de la LAI, la majorité des apprentis vivaient dans une de ces structures. Actuellement, les restrictions budgétaires, couplées à des difficultés d'ordre médicales, (par exemple pour une personne souffrant d'autisme), les personnes externes, c'est-à-dire suivant uniquement l'enseignement professionnel, sont en constante augmentation. (Source : entretien avec André)

Ce type de formation, purement professionnelle, induit pour le MSP une approche différente que celle qu'il peut avoir avec un interne. Le jeune externe peut être confronté à des difficultés personnelles pouvant avoir une incidence sur sa formation, et ne pas vouloir en parler. Il est suivi par un éducateur, mais si l'apprenti n'est pas coopératif, celui-ci ne pourra pas être d'une grande utilité. Le contact avec la famille est dès lors très important, car si celle-ci accepte le placement de son enfant et travaille d'entente avec le MSP, il sera beaucoup plus aisé de le faire progresser.

Cette approche nécessite de la part du MSP de créer un lien de confiance qui peut-être plus important que pour un interne. La pression de la famille va créer des tensions supplémentaires sur le formateur, surtout si celle-ci a des attentes au-delà des capacités réelles du jeune.

Ainsi, le jeune en formation à l'Orif peut donc choisir entre trois types d'hébergements, deux internes à l'institution et une externe, c'est-à-dire vivre à domicile. L'apprenti externe va bénéficier d'un suivi social, mais moins conséquent qu'un interne. Ce type de formation induit pour le MSP une approche différente, plus basée sur le relationnel, avec les tensions que cela peut induire.

³⁰ Structure extérieure, terme propre à l'Orif Sion et qui désigne un appartement en ville de Sion

2.3.2 Conclusion intermédiaire du troisième axe

La sixième révision de la LAI n'apporte aucun changement pour un jeune en formation professionnelle initiale. Par contre, l'OFAS privilégiant l'intégration, les **OAI peuvent placer** directement des jeunes en apprentissage, tout en assumant leur suivi. Le placement à l'Orif n'intervient de ce fait que lorsque **les difficultés du jeune sont trop importantes** et nécessitent un suivi particulier. Le jeune souffrant d'une **problématique psychique** correspond à ce profil, car il n'arrive pas à suivre un cursus traditionnel. Le temps imparti aux **évaluations étant réduit**, il est fréquent que ce jeune ne puisse pas **répondre aux attentes** et que l'OAI stoppe la mesure. Une autre des incidences de la LAI est **l'augmentation des apprentis externes**, qui suivent uniquement le cursus professionnel, avec peu de soutien social.

Ces deux types de placement nécessitent de la part du MSP une implication personnelle, les liens de confiance étant très importants. Ce type de suivi induit, pour le maître d'atelier, une fatigue psychique et émotionnelle.

3. Conclusion

3.1 Synthèse finale

Mes recherches avaient pour but de répondre à mon hypothèse de départ qui était : **« Quelles sont les incidences de l'application de la nouvelle loi de l'assurance invalidité sur le travail du MSP de l'Orif ».**

Afin de répondre de la manière la plus précise possible, j'ai choisi de travailler sur trois axes.

Le premier axe traite du ressenti des MSP vis-à-vis des jeunes en formation, Le deuxième axe prend en compte les rôles et fonctions du MSP, et le dernier englobe des hypothèses plus larges, liées au fonctionnement de l'institution.

Pour mieux appréhender les incidences de la loi, la première chose que j'ai faite est une comparaison entre le texte de loi avant la révision et celui après la cette révision. J'ai ciblé uniquement la formation professionnelle initiale.

Le résultat de mes recherches, confirmé par plusieurs intervenants est catégorique :

Il n'y a aucune modification dans ce texte de loi.

Par contre, l'application de celle-ci étant du ressort de chaque canton, des disparités importantes dans la gestion des contributions fédérales sont observées. En effet, chaque canton gère une enveloppe budgétaire, et doit justifier l'utilisation de cet argent à l'OFAS, le but de ce contrôle étant la mise en concurrence des cantons entre eux, avec en finalité une diminution des dépenses sociales.

Les incidences de la LAI sont liées à la mise en application de celle-ci par l'OAI Valais

Plusieurs de mes hypothèses étant validées lors des entretiens préliminaires, j'ai choisi d'approfondir mes recherches dans le but d'identifier l'origine des changements vécus à l'Orif Sion depuis 2014.

Les incidences réelles qui ressortent de mes recherches sont conséquentes, les plus importantes traitant des évaluations. Selon les personnes interrogées, le temps à disposition pour évaluer la progression d'un apprenti est maintenant réduit de moitié. Par ricochet, les exigences de la formation professionnelle ont augmenté, et la population placée à l'Orif souffre de plus en plus de problèmes psychiques péjorant l'acquisition des compétences nécessaire à une intégration en entreprise. Une autre conséquence des évaluations rapprochée est la pression ressentie par l'apprenti face aux échéances. La situation du MSP a changé elle aussi, car il doit justifier la progression de l'apprenant plus souvent, avec comme incidence une augmentation du travail administratif, au détriment d'autres tâches, comme la gestion de l'atelier ou plus importante sur la formation elle-même.

Une autre incidence se retrouve dans la gestion courante de l'atelier, l'OAI privilégiant l'intégration, les rocade dans l'atelier sont beaucoup plus fréquentes, que ce soit pour un stage en entreprise, pour une poursuite de formation ou d'autres raisons diverses et variées. La rotation permanente des apprentis a des incidences sur la dynamique du groupe et aussi sur le travail du MSP, qui doit adapter son programme selon les départs et arrivées dans l'atelier. Gérer les travaux de production devient dans un environnement en constante mutation un exercice d'équilibriste.

Une incidence, indirecte cette fois, s'oppose à une de mes hypothèses. Je pensais que le niveau scolaire étant moins élevé, cela pouvait expliquer les difficultés rencontrées par un apprenti aux cours professionnel. Le retour des personnes interrogées va mettre en lumière la cause principale des échecs vécus par les apprentis. Cette cause est liée aux exigences plus élevées de l'apprentissage, découlant de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, et non pas d'un niveau scolaire trop bas. Un autre élément à prendre en compte est le fait qu'en Valais, les offices AI disposent d'un service placeur qui peut intégrer des jeunes en

entreprise et assumer elles-mêmes son suivi. Cette option, utilisée avec un jeune présentant un bon potentiel d'intégration, a des conséquences sur la population accueillie à l'Orif, car l'AI va privilégier le placement pour une personne souffrant d'une problématique importante.

La dernière incidence confirmée par mes recherches concerne la relation entre la maladie psychique et la difficulté à concilier une formation. Une corrélation entre la population souffrant d'un handicap psychique et un apprenti externe peut se faire. En effet, ces deux situations supposent pour le MSP une implication personnelle plus importante, avec un risque de fatigue émotionnelle.

En contrepartie aux incidences concrètes relevées ci-dessus, il me semble important de prendre en compte un autre élément qui peut amplifier indirectement les incidences de la LAI sur le personnel de l'Orif.

Ce facteur, qui est peu développé dans ma recherche est le suivant : Le Centre Orif de Sion fait partie d'une entité regroupant 10 institutions regroupées sous le nom « ORIF ». Ces établissements ont chacun des particularités, en relation avec le type de population accueillie. Toutes ces institutions dépendent d'une direction générale.

Celle-ci, dans le but de rationaliser la gestion administrative a mis et met toujours en place différents programmes informatiques, utilisables par chaque institution. Ce but, tout à fait louable et compréhensible requiert du MSP de devoir régulièrement apprendre à utiliser de nouveaux outils informatiques. Le travail administratif n'est pas, en général l'élément dans lequel le MSP excelle le plus, il lui faut très souvent un temps d'adaptation important.

En résumé, aucune de mes hypothèses ne peut être reliée à la révision de la LAI, mais deux d'entre elles sont des incidences de la mise en application en Valais de celle-ci. La principale étant le délai des évaluations plus court, l'augmentation de la maladie psychique étant la suivante. Toutes les autres incidences sont liées à des facteurs extérieurs à cette sixième révision, certaines découlant des exigences de la société actuelle. Tous ces éléments se rajoutent à ceux précités, pour au final arriver à une accumulation de petites choses, qui misent bout à bout ont une influence non négligeable sur le **temps** dont dispose le MSP pour accomplir son travail correctement.

Pour conclure, il y a des incidences, mais elles ne sont pas aussi lourdes et généralisées qu'on aurait pu imaginer au départ, d'autres facteurs contribuent aussi à accroître la charge du MSP.

3.2 Les limites du travail

La mise en application de la sixième révision de la LAI étant intervenue en 2012, il me semblait important de connaître l'avis de personnes travaillant depuis longtemps dans l'institution. Le panel de personnes correspondant à mes critères est restreint, il est composé de onze personnes, représentant environ un quart des MSP travaillant à l'Orif.

Cet échantillon réduit peut ne pas être représentatif de l'entier des employés, mais le laps de temps à disposition ne m'a pas permis d'agrandir mon champ de recherche. Pour pouvoir évaluer les incidences sur l'entier de l'institution, il aurait été intéressant de pouvoir interroger les éducateurs et le personnel administratif, et d'avoir leur avis sur cette révision de la loi.

Les centres de formation professionnelle qui peuvent accueillir une population jeune, avec la possibilité de loger sur place sont peu nombreux en Suisse Romande. Cette spécificité du Centre Orif de Sion ne me permettra donc pas de comparer les incidences que cette loi aurait pu avoir sur d'autres institutions.

Le choix du questionnaire étant lié à un impératif temporel, je me suis aperçu lors du dépouillement que certaines personnes avaient eu des difficultés à comprendre le sens de mes questions, et que leurs réponses n'étaient pas en phase avec ma problématique. Le

choix de l'interview aurait pu gommer cette difficulté, car j'aurais pu clarifier et expliciter certains éléments.

Au fur et à mesure de l'avancement de mes recherches, il est devenu de plus en plus difficile de quantifier exactement les influences de la révision sur le travail du MSP. Des incidences extérieures, comme les exigences liées à l'informatique, ou aux changements sociaux culturels vont se mélanger, créant un amalgame de difficultés qui peuvent être reliées par erreur ou méconnaissance à la révision de la loi.

Les résultats de ma recherche ne peuvent pas être généralisés à d'autres institutions suisses, même si celles-ci dispensent une formation professionnelle. Mon travail de recherche est focalisé sur le Valais, car chaque office AI cantonal applique cette révision à sa sauce, avec comme conséquence une disparité de traitement pour un assuré, selon son canton d'origine.

Le but de mon travail de recherche était de cerner les incidences de la LAI sur le travail du MSP de l'Orif. En finalité, j'ai pu, à mon avis, faire ressortir une bonne partie des causes de ces restrictions budgétaires. Par contre, beaucoup d'éléments externes qui ont eux aussi des effets sur le travail du MSP sont apparus durant ma recherche et n'ont pas pu être correctement développés.

En résumé, les conclusions de mon travail doivent être appréhendées comme étant représentatives uniquement d'une situation vécue à l'Orif Sion, dans un cadre et un contexte bien défini. Elles présentent des pistes de réflexion intéressantes qu'il faudrait confronter avec d'autres institutions romandes. Il serait aussi pertinent de les comparer avec à la réalité suisse allemande et suisse italienne, le paramètre culturel et linguistique pouvant être influent.

3.3 Perspectives et propositions

3.3.1 Perspectives et propositions de la direction

Dans le but d'atténuer les conséquences budgétaires de la révision, l'équipe de direction travaille sur diverses solutions qui permettraient d'en réduire les effets. Un entretien avec André me permet d'en dresser une liste non exhaustive.

La recherche de mandats de production correspondant aux qualifications des personnes présentes dans l'atelier permettrait d'augmenter progressivement les travaux externes, dans l'optique de favoriser l'acquisition de compétences professionnelles et d'équilibrer le budget.

Proposer de nouveaux métiers, dont le suivi pourrait se faire en entreprise, mais sous la supervision de l'Orif, par le biais d'un maître socioprofessionnel qui fonctionnerait comme lien entre le patron, l'apprenti et l'office placeur.

Ces réflexions ont permis, par exemple, en ciblant le contenu d'un rapport de réduire le temps nécessaire à sa rédaction. Une autre solution a permis d'augmenter le choix professionnel en donnant tout simplement la possibilité aux garçons d'accéder à des métiers réservés aux filles, et vice-versa.

3.3.2 Mes propositions personnelles

La révision de la LAI a des conséquences réelles sur le travail du MSP. Trouver des solutions pour améliorer cette situation n'est pas évident. L'équipe de direction a ébauché des solutions concrètes, à voir si les résultats seront probants ou pas.

Après réflexion, j'ai pu esquisser quelques propositions qui pourraient, selon moi, atténuer les incidences décrites ci-dessus.

Une proposition concerne les maladies psychiques. Certains symptômes de cette pathologie induisent des difficultés de concentration. Afin de pallier cette problématique, on pourrait

réorganiser les horaires de l'atelier et fractionner la journée en quatre tranches horaires identiques. Une pause de trente minutes serait prévue le matin et l'après-midi, avec la possibilité pour la personne de se reposer, de faire du sport, ou d'évacuer la tension par diverse activité autre que professionnelle. Cet aménagement de l'horaire serait mis en place en début de formation, et selon la progression de l'apprenti, il devrait progressivement disparaître.

Une autre idée consisterait, lors des tournus³¹ à séparer l'atelier en deux, un MSP se consacrant uniquement à ce groupe. Ce formateur n'évaluerait que les compétences professionnelles, grâce à un programme spécifique. Cette période d'évaluation se déroulerait sur huit jours, les derniers jours étant consacré à la rédaction des rapports, le groupe rejoignant alors les autres apprentis présents dans l'atelier.

D'autres réflexions pourraient être envisagées, comme par exemple celle-ci : le MSP réserverait à chaque apprenti une demi-journée par semaine, déléguant à un autre formateur la gestion de l'atelier. Durant ces quatre heures, il pourrait travailler avec l'apprenti un objectif précis, dans le but de valider une ou des compétences spécifiques.

Ces propositions induisent bien entendu une organisation de l'atelier différente, une excellente coordination entre les MSP, et surtout une très bonne entente entre collègues directs car les solutions proposées vont accroître la charge de travail de l'un d'entre eux, mais sur un laps de temps défini.

Le but avoué de ces solutions serait de permettre aux MSP de dégager du temps pour cibler une évaluation, et de pouvoir ensuite se consacrer à d'autres tâches et en finalité de mieux argumenter les rapports car il disposerait d'observations précises et concrètes.

3.4 Conclusion personnelle

Avant de débiter ce travail de mémoire, j'avais fait un amalgame entre la révision de la LAI et les difficultés vécues à l'Orif. Maintenant, je peux appréhender d'une manière différente les raisons de ces restrictions budgétaires, et je pourrais très brièvement les résumer ainsi :

L'AI est en déficit, le choix politique pour corriger cette situation se traduit par la mise en place de mesures d'économie. Les OAI doivent répondre à cette demande et cherchent des solutions, la principale étant de privilégier l'intégration en entreprise. Certaines personnes présentent trop de difficultés pour rejoindre directement le marché de l'emploi, elles sont donc placées dans un centre de formation tel l'Orif. Le coût d'un cursus professionnel étant très élevé, les institutions sont mises en concurrence et doivent rationaliser leurs fonctionnements pour pouvoir réduire leurs prix. Toujours dans l'option de diminuer les frais, les OAI veulent avoir un suivi plus régulier des assurés, ce qui leur permet de réagir beaucoup plus rapidement en cas de problème.

Les divers intervenants cités ci-dessus ont donc pris des décisions dans le but de réduire le déficit de l'assurance invalidité. Toutes ces décisions vont avoir, par effet de cascade un impact sur ma pratique professionnelle, dont voici quelques exemples :

Je me suis aperçu dans mon travail quotidien, que les décisions précitées engendrent pour moi un sentiment d'incertitude, car il est difficile de mettre en place un projet avec un apprenti, tout en sachant que celui-ci peut partir à tout moment.

Je suis actuellement en formation, dans le but d'obtenir mon diplôme de MSP. Les enseignants qui nous dispensent les cours à l'ES de Sion mettent en avant le facteur humain, donc la partie sociale du métier, mais je me rends compte qu'avec la pression sur le résultat (l'intégration), je n'arrive pas vraiment à mettre en pratique la matière enseignée.

³¹ Tournus, période de dix jours permettant d'évaluer l'apprenti et de confirmer un choix professionnel (cf. p.9)

Par exemple : la prise en charge d'un jeune qui présente des difficultés importantes est préteritée car je ne peux pas lui accorder le temps dont il a besoin. Cette situation est fréquente et ne me satisfait pas.

Je remarque aussi que la charge administrative devient toujours plus importante, et que le temps dévolu à ce travail doit être pris sur une autre tâche, avec souvent le sentiment de « parer au plus pressé », et qui génère chez moi une certaine frustration.

Si je veux résumer mon sentiment sur la révision de la LAI, je dirais qu'elle a des répercussions sur le travail du MSP, mais pas de la façon dont je le pensais au départ. Après, on pourrait se poser la question de savoir si le métier de MSP, comme il est défini aujourd'hui n'est pas en train d'évoluer. Peut-être que les incidences actuelles seront suivies par d'autres qui nécessiteront une remise en question des fondements de notre profession. Le contexte politique actuel me semble plutôt enclin à réduire la manne financière des assurances sociales, il est donc difficile de prédire ce que l'avenir nous réserve.

4 Bibliographie et sitographie

- Canton de Vaud, courrier à l'OFAS, 2009
<http://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/affaires-externes/affaires-federales/consultations-federales/reponses-du-conseil-detat-classement-chronologique/2009/>
- Castra D. (2003) *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : Ed. PUF
- Dorsaz B., (2013) *La 6^{ème} révision de l'assurance invalidité*. Sion : Ed. Ecole supérieure domaine social Valais.
- Histoire de la sécurité sociale en Suisse
<http://www.histoiredelasecuritesociale.ch/risques/handicap/>
- Lettre trimestrielle de l'association romande Pro Mente Sana, décembre 2009, No 46
http://www.promentesana.org/wq_pages/fr/lettre-trimestrielle/
- L'Hebdo, *Apprentissage de plus en plus dur*, 9 juillet 2009,
<http://www.hebdo.ch/>
- Office fédéral des assurances sociales. Feuille d'information : *Grandes lignes de l'assurance invalidité*.
www.ofas.admin.ch
- Office fédéral de la formation professionnelle, site officiel.
http://www.admin.ch/ch/f/rs/412_101/index.html#id-10
- Ordonnance du 19 novembre 2013 sur la formation professionnelle
http://www.admin.ch/ch/f/rs/412_101/index.html#id-10
- Orif Sion, (2013) document interne EDE
- Reichmuth M., (2008) *Assurance invalidité. Partie générale du droit des assurances sociales. Lois et ordonnances avec renvois et index des matières*. Berne : Ed. Centre d'information AVS/AI
- Reichmuth M., (2012) *Assurance invalidité. Partie générale du droit des assurances sociales. Lois et ordonnances avec renvois, annexes et registres*. Berne : Ed. Centre d'information AVS/AI
- Thétaz P., Regazzoni A., (1995) *L'intégration professionnelle des personnes handicapées*. Lausanne : Ed. EESP
- Wouters P., Paquay L., Van Nieuwenhoven C., (2010) *L'évaluation, levier du développement professionnel ?* Bruxelles : Ed. De Boeck.
- Wunderle-Landgraf D., (1999) *De la solidarité au démantèlement. A propos de la quatrième révision de l'Assurance invalidité*. Lausanne : Ed. EESP

5 Annexes

- 5.1 Annexe 1 :** Guide théorique de la démarche PRP
- 5.2 Annexe 2 :** Questionnaire transmis aux MSP
- 5.3 Annexe 3 :** Questionnaire utilisé lors des entretiens semis-directifs
- 5.4 Annexe 4 :** Grille de dépouillement (partielle)
- 5.5 Annexe 5 :** Synthèse des grilles de dépouillement (partielle)
- 5.6 Annexe 6 :** Rapport d'orientation

Guide Théorique

DEMARCHE PRP

Version 1.2
Août 2012

1. Définition

Le projet de réalisation personnelle (PRP) est un outil d'élaboration et de planification des projets d'actions individualisées visant à assurer la qualité, la continuité et la cohérence des interventions en réponse aux besoins multiples et complexes des jeunes en situation de formation. Il implique un processus continu, révisé et adapté à intervalles réguliers.

Le but ultime du PRP est de favoriser le développement du plus grand nombre de compétences et d'autonomies chez le jeune en situation d'apprentissage et ce, dans la perspective de promouvoir son intégration professionnelle et sociale.

2. Le PRP : ses origines et les valeurs qui le sous-tendent

Le PRP trouve ses origines dans une pédagogie individualisée et personnalisée ainsi que dans une politique d'intégration des personnes en difficulté.

Ses principales références idéologiques sont issues de deux courants : le principe de la valorisation des rôles sociaux, définie ci-après, et la reconnaissance des droits et libertés fondamentales des personnes qui, pour des raisons liées à l'âge, à l'état physique, mental, psychique ou à la situation sociale, en sont ou en ont été privés.

Il repose sur quatre principes directeurs :

- **La valorisation des rôles sociaux** qui réside dans l'utilisation de moyens adéquats pour établir et maintenir autant que possible des expériences, des comportements, des apparences, des perceptions et des rôles sociaux qui soient valorisés par la population. Ce principe consiste à croire aux possibilités de l'apprenti et à l'aider à évoluer dans des activités utiles, renforcées et intégrées dans sa communauté, tout en essayant de diminuer autant que possible les effets négatifs de sa déficience.
- **Une approche globale du développement** comprenant tous les aspects de l'évolution du jeune, tant du point de vue physique, social, professionnel, émotionnel, spirituel que matériel.
- **Un modèle d'apprentissage** prônant la possibilité d'apprendre, de progresser, de changer en fournissant au jeune les conditions nécessaires de succès en fonction de son potentiel et de ses capacités (pédagogie de la réussite).
- **Une considération du jeune :**
 - dans sa globalité, c'est-à-dire non seulement dans ses limites, mais aussi dans ses forces, en le percevant comme un individu qui a du potentiel pour se réaliser professionnellement, socialement et personnellement ;

- dans son individualité car, chaque jeune étant unique, ses caractéristiques individuelles et ses besoins particuliers exigent des approches et des réponses personnalisées.

3. Pourquoi le PRP ?

Pour que l'apprenti puisse :

- occuper une position centrale au sein de sa formation ;
- bénéficier d'un suivi personnalisé et adapté à ses besoins particuliers ;
- extérioriser son vécu et ses ressentis ;
- prendre du recul par rapport à son investissement et à ses efforts quotidiens ;
- s'interroger sur le sens et la signification de sa formation ;
- prendre conscience des efforts qu'il doit fournir pour progresser et évoluer ;
- apprendre à se responsabiliser ;
- bénéficier de son droit d'être considéré.

Pour que les professionnels puissent :

- offrir à l'apprenti des interventions adaptées et individualisées ;
- mieux le connaître et identifier ses capacités, ses besoins et ses souhaits ;
- casser la spirale de l'échec en prenant en considération ses réussites ;
- savoir ce qu'il faut faire et dans quelles conditions ;
- évaluer le bien-fondé des actions mises en œuvre et leurs résultats ;
- échanger et partager ;
- mieux coordonner et harmoniser les actions et les moyens ;
- mieux répartir les tâches et les responsabilités ;
- être plus efficaces et offrir à l'apprenti un projet cohérent ;
- se projeter dans l'avenir avec un regard réaliste ;
- être en accord avec la mission et les valeurs défendues par l'Orif ;
- obtenir l'adhésion et la participation de l'apprenti ;
- accomplir leur devoir vis-à-vis du jeune.

4. Statut de l'apprenti : une position centrale

Le PRP est conduit en étroite coopération avec l'apprenti afin de lui permettre de s'approprier le sens de la démarche. Il est un outil qui vise à lui accorder une place centrale en le percevant comme un acteur et en l'appelant à s'impliquer et à se responsabiliser personnellement, selon ses propres capacités, dans l'identification, l'évaluation et la priorisation de ses propres besoins ainsi que dans la mise en place des moyens permettant d'y répondre.

L'adhésion de l'apprenti à son PRP est essentielle, ce qui implique de vivre avec lui chacune des étapes de celui-ci, de tenir compte de ses goûts, de ses intérêts et de ses aptitudes personnelles, de le responsabiliser face aux buts à atteindre et de l'aider à adapter ses objectifs en fonction de ses forces et de ses besoins.

Il convient de préciser que la démarche du PRP est fortement influencée par une éthique qui prône explicitement la reconnaissance des droits individuels de l'apprenti, soit :

- d'être soutenu et accompagné dans ses efforts et de pouvoir participer aux séances où l'on discute de sa situation, de son orientation, de ses plans et de son projet de formation ;
- d'avoir connaissance de son évaluation et de recevoir des explications appropriées concernant la signification des objectifs et des méthodes d'encadrement ;
- d'exprimer son ressenti et ses besoins et d'extérioriser ses préoccupations ou ses difficultés professionnelles et sociales ;
- de faire part de ses points de vue par rapport aux objectifs fixés et aux stratégies déterminées.

Travail de mémoire, MSP 13, Mottier Laurent Filière ES année 2014/2015

Quelles sont les incidences de l'application de la nouvelle loi de l'assurance invalidité sur le travail du MSP de l'Orif

1. Pensez-vous que la marge de progression d'un apprenti est réduite ou au contraire normale avec le principe des évaluations semestrielles ?

-
-
-
-

2. Pensez-vous que les modifications de la LAI ont des incidences sur votre manière de prendre des décisions, comme par exemple stopper une mesure ? Préciser la nature de ces incidences le cas échéant.

-
-
-
-

3. Pensez-vous que les modifications de la LAI ont des incidences sur le temps passé avec le jeune ?
Si oui, lesquelles ?

-
-
-
-

4. Selon vous, les évaluations semestrielles favorisent-elles un stress supplémentaire pour le jeune en formation ?

-
-
-

-

5. La possibilité pour les offices AI de placer des jeunes en cours d'année a-t-elle des incidences sur la gestion de l'atelier ? et si oui lesquelles, du point de vue du Msp d'une part, et du point de vue du jeune d'autre part ?

-
-
-
-

6. Quelles incidences sur les opportunités d'engagement d'un apprenti peut avoir le laps de temps plus court (6 mois) entre les décisions AI ?

-
-
-
-

7. Les modifications apportées aux rapports AI (plus courts et mieux ciblés) ont-elles des incidences sur leur rédaction ?
Si oui lesquelles ?

-
-
-
-

8. Le nombre de rapports AI est passé de 2 il y a 10 ans à 6 actuellement, suite à la modification de la loi. Comment appréciez-vous cette nouvelle façon de travailler ?

-
-
-
-

9. Suite à la révision de la LAI la charge administrative liée aux rapports, synthèses, séances, au PRP/BIE ou autres, a-t-elle évolué ?

-
-
-
-

10. Les objectifs pédagogiques, PRP/BIE doivent être stipulés dans les rapports semestriels ainsi que leurs résultats. Comment estimez-vous ce délai au vu de la situation de chaque jeune ?

-
-
-
-

11. Avez-vous constaté un changement de fréquences dans vos contacts avec les référents AI depuis le changement de la loi, et si oui dans quel sens ?

-
-
-
-

En cas d'évolution, quelles incidences cela peut avoir sur le suivi du jeune ?

-
-
-
-

12. La mise en application de ces modifications de la LAI induit-elle des changements dans vos pratiques autres que ceux évoqués ci-dessus ?
Si oui lesquels ?

-
-
-
-

Homme / Femme

Date d'engagement (année) :

Msp formé / non formé

Age :

Date :

Merci de votre aide.

Travail de mémoire, MSP 13, Mottier Laurent Filière ES année 2014/2015

Quelles sont les incidences de l'application de la nouvelle loi de l'assurance invalidité sur le travail du MSP de l'Orif

Objectifs concrets de la recherche

Quels sont pour vous les changements significatifs de la révision de la LAI ? (6a/2012)

-
-
-
-
-
-
-

La mise en application des modifications de la LAI induit-elle des changements dans vos pratiques ?

Si oui lesquels ?

-
-
-
-
-
-
-

Quelles incidences ces changements ont-ils sur votre travail journalier.

-
-
-
-
-
-

-

Définir précisément la tâche qui était attendue du MSP par les offices AI **avant** la révision. (2012)

-
-
-
-
-
-
-

Définir précisément la tâche qui **actuellement** attendue du MSP par les offices AI.

-
-
-
-
-
-
-

Identifier les difficultés qui découlent de cette nouvelle situation.

-
-
-
-
-
-
-

Objectifs théoriques

Connaître les concepts théoriques de la formation et de l'insertion de jeunes en difficultés pour l'AI. (Documents 1-2-3-4) *OUI/NON aux documents*

-
-
-
-
-

-
-

Connaître et identifier les causes de l'augmentation des cas pris en charge par l'AI.
(Documents 6) *OUI/NON aux documents*

-
-
-
-
-
-
-

Définir les critères de l'AI pour bénéficier d'une formation professionnelle initiale au centre Orif.

-
-
-
-
-
-
-

Nous devons évaluer la progression des jeunes tous les 6 mois environ et remplir un rapport qui est transmis aux offices AI. Ces rapports semestriels sont-ils en lien avec la révision de la LAI, ou alors, quel en est l'instigateur ?

-
-
-
-
-
-
-

Avis personnel

Pensez-vous que la marge de progression d'un apprenti est réduite ou au contraire normale avec le principe des évaluations semestrielles ?

-
-
-
-
-
-

-

Pensez-vous que les modifications de la LAI ont des incidences sur votre manière de prendre des décisions, comme par exemple stopper une mesure ?
Préciser la nature de ces incidences le cas échéant.

-

-

-

-

-

-

-

Selon vous, les évaluations semestrielles favorisent-elles un stress supplémentaire pour le jeune en formation ?

-

-

-

-

-

-

-

Que pensez-vous de l'opportunité pour les offices AI de placer des jeunes en cours d'année au centre Orif ?

-

-

-

-

-

-

-

Quelles incidences sur les opportunités d'engagement d'un apprenti peut avoir le laps de temps plus court (6 mois) entre les décisions AI ?

-

-

-

-

-

-

-

Les modifications apportées aux rapports AI (plus courts et mieux ciblés) ont-elles des incidences sur leur lecture et leur compréhension ?

Si oui lesquelles ?

-
-
-
-
-
-
-

Les objectifs pédagogiques, PRP/BIE doivent être stipulés dans les rapports semestriels ainsi que leurs résultats. Appréciez-vous de connaître les objectifs travaillés avec le jeune ?

-
-
-
-
-
-
-

Avez-vous constaté un changement de fréquences dans vos contacts avec le personnel de l'Orif depuis le changement de la loi, et si oui dans quel sens ?

-
-
-
-
-
-
-

Quelles sont les filières de formation professionnelle pour un jeune mis à part l'Orif. (Document 5)

-
-
-
-
-
-
-

Prenez-vous en compte la situation économique actuelle lors du choix d'un métier ou d'un placement. (Document 6)

-
-
-
-
-
-
-

La révision de la LAI a-t-elle simplifié ou au contraire compliqué votre travail journalier ?

-
-
-
-
-
-
-

Divers ?

-
-
-
-
-
-
-