

TAVANNES L'unité de formation du Ceras a pratiquement doublé ses effectifs

Gare à la saturation du système

YVES-ANDRÉ DONZÉ

En deux ans d'existence, l'antenne tavanaise de l'unité de formation professionnelle (UF) du Ceras a pratiquement doublé l'effectif de ses jeunes en phase d'insertion dans le monde du travail, à l'instar des trois autres antennes (Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds, Delémont).

Bejune avant l'heure, cette unité trouve son originalité dans le réseautage des jeunes tout en demeurant au centre d'un projet individuel de travail. Or, la courbe exponentielle de la demande de l'Office des assurés de l'AI menace de surcharger les partenaires économiques de la région. Alain Droxler et Jean-François Iseli, de la direction bicephale de l'UF, étaient tous deux présents, hier à Tavannes, pour en parler. Leur mot clé du succès: la souplesse.

Mesures de formation professionnelle de l'AI

L'UF est passée de 48 jeunes en difficulté il y a cinq ans à 106 jeunes aujourd'hui, dont une vingtaine à Tavannes. «*Quand on parle d'augmentation d'effectifs, on a en même temps le souci de ne pas devenir un centre de formation professionnelle. Depuis 2011, on se trouve en effet dans une phase de consolidation des effectifs. On ne peut répondre à toutes les demandes, mais notre concept fonctionne, puisque ce que l'on veut, c'est que le jeune soit directement plongé dans le monde du travail. Nous cherchons la souplesse, la mobilité*», explique Alain Droxler, directeur pédagogique.

«*Tous nos jeunes sont des assurés de l'AI. Le financement vient donc entièrement de cette assurance. Il s'élève à 3,5 mios de fr. Et nos jeunes suivent les mesures de formation professionnelles qui font partie des prestations de l'AI*», rappelle Jean-François Iseli, le



Alain Droxler (à gauche) et Jean-François Iseli, codirecteurs de l'unité de formation professionnelle, se découvrent quelque peu victimes du succès de l'institution. STÉPHANE GERBER

directeur administratif et financier. L'Office AI contacte l'UF pour signaler qu'un assuré peut rentrer dans le panel de prestations. L'UF dispose selon la motivation du jeune en question.

Agé de 16 à 25 ans, les jeunes qui sont acceptés par l'UF présentent des difficultés d'apprentissage au sens large. Une grande majorité d'entre eux ont des troubles de langage (dyslexie, dysphasie, dysorthographe). Plusieurs souffrent de déficits de l'attention, d'hyperactivité. D'autres sont affectés de troubles sensoriels, de malentendance, de malvoyance. «*Mais tous sont capables d'effectuer un apprentissage dans le circuit économique. Et tous ont besoin d'un accompagnement particulier en fonction de leurs difficultés spécifiques*», rappellent les directeurs. Sur les 106 jeunes des quatre antennes (65 garçons/41 filles), 80 ont des

contrats d'apprentissage, en CFC pour un tiers, en AFP (attestation de formation professionnelle) pour un autre tiers, le reste étant en formation élémentaire en entreprise, laquelle débouche sur une attestation de compétences. Ceux qui sont en CFC et en AFP suivent les cours de l'école professionnelle et viennent pour un soutien (genre devoirs surveillés de près) deux fois deux heures par semaine à l'UF. Ceux qui sont en formation pratique en entreprise viennent un jour et demi par semaine

Le jeune est le moteur de son propre projet

Les 26 jeunes restants sont en année d'orientation pratique ou préapprentissage. Cette année d'orientation est basée sur des stages dans les entreprises de la région. L'UF compte 38 collaborateurs pour un équivalent de 22 postes à plein temps. Ce sont

des formateurs, des éducateurs, des maîtres socioprofessionnels, des ergothérapeutes.

«*Mais nous ne sommes pas des éducateurs en foyer. Tous les jeunes sont sortis de l'école obligatoire ou d'autres institutions scolaires comme l'Ecole spécialisée du Ceras (l'autre institution chapeauté par la Fondation du Ceras). Tous entrent dans un processus d'autonomie*», insistent Alain Droxler et Jean-François Iseli. Et de souligner ce qui fait la pertinence du projet: «*Il faut que les jeunes soient le moteur de leur propre projet. Nous, nous gardons une réserve d'entreprises qui les engagent avec un contrat d'apprentissage reconnu par la formation professionnelle du canton, comme pour n'importe quel autre apprenti.*» Ainsi, le suivi des jeunes se construit sur trois piliers: la famille, l'entreprise et l'UF. Le but ultime étant de sortir de l'AI totalement ou partiellement. ●