



RÉFÉRENTIEL DE PRESTATIONS DES MESURES D'INSERTION SOCIALE DE TRANSITION (MIS T) *POUR LES JEUNES SANS FORMATION PROFESSIONNELLE ACHEVÉE*

CONTEXTE

Evaluation et changement de contexte légal

En mai 2016, la Direction de l'insertion et des solidarités (DIRIS) lançait la première partie d'une évaluation sur les Mesures d'insertion pour les jeunes adultes en difficulté (MIS JAD). L'objectif était d'en tirer un portrait individuel et d'ensemble. A partir de ce descriptif, il s'agissait aussi de fournir des premiers éléments pour apprécier leur pertinence par rapport au contexte, leur cohérence et leur efficacité.

Durant cette même période, l'Etat a fait évoluer son dispositif en faveur de ces jeunes adultes: désormais ils n'émargent plus à l'aide sociale, mais, engagés dans un processus leur permettant d'accéder à un apprentissage (ou une école secondaire), ils peuvent bénéficier d'une bourse d'étude. Cette modification du programme FORJAD est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 et la mesure d'insertion sociale JAD (MIS JAD) est devenue la MIS de transition (MIS T).

Accompagner le changement et renforcer le partenariat

Fort des résultats de l'étude et au vu de l'évolution susmentionnée du dispositif, la DIRIS a souhaité poursuivre la démarche d'évaluation, en mettant l'accent sur l'adéquation des MIS T au changement de leur mission et en s'assurant qu'elles répondent aux attentes d'une mesure de formation. Il s'agissait dès lors de définir un ensemble de valeurs et de critères de référence qui assurent à l'ensemble des jeunes accueillis des prestations comparables, en termes de qualité et d'objectifs, quel que soit le lieu d'entrée dans le dispositif, ou en cas de changement de mesure.

La DIRIS a donné un mandat pour accompagner l'élaboration participative d'un Référentiel de prestations par les prestataires eux-mêmes, qui permette de décrire et de valoriser les caractéristiques de la MIS de transition.

Ce Référentiel se devait d'apporter des réponses harmonisées - et non uniformisées - aux enjeux liés aux profils des jeunes et aux mutations dans le monde du travail, en considérant que les MIS T forment un «secteur d'activité». Et ce, tout en préservant la diversité des pratiques, porteuse d'adaptation et d'innovation. Enfin, il devait s'inscrire dans une volonté renouvelée de collaboration entre la DIRIS et les prestataires, ainsi que dans l'évolution de leur partenariat, en clarifiant et en renforçant leurs rôles mutuels, au service de la qualité et de l'efficacité des prestations.

L'ESPRIT DU RÉFÉRENTIEL

A quoi sert le Référentiel ?

Le Référentiel doit être utile et vivant, il sert ainsi en particulier à :

- Communiquer à propos des MIS T : les décrire, donner de la lisibilité, de la visibilité à la notion même de MIS T, les valoriser, pour créer la confiance et la notoriété auprès des jeunes, des mandants et des partenaires.
- Disposer d'une aune à laquelle chaque prestataire puisse examiner sa mesure : dans une dynamique de comparaison positive, améliorer sa mesure, donner du sens à ses spécificités pour dialoguer avec son mandant (DIRIS, Autorités d'Application) et garantir l'adéquation continue de sa MIS T.
- Constituer une base de développement d'outils, de réflexions et de positionnements partagés : identifier les thèmes qui méritent une approche commune pour gagner en qualité, en efficacité et être à même d'anticiper collectivement et individuellement les évolutions nécessaires.
- Renforcer le secteur d'activité et son identité : être identifié et reconnu en tant que secteur d'activité, représentant de mesures de qualité, pour faciliter l'élaboration de points de vue communs, les partenariats, les négociations ou faire face à la concurrence.

Positionnement par rapport à l'Etat

Le Référentiel incarne une politique publique de l'Etat conduite en partenariat avec la société civile (« Tiers secteur »). Il est le fruit d'une construction commune entre la DIRIS, les prestataires des MIS T et Insertion Vaud, faitière du secteur, qui représente les prestataires. Il est signé par les partenaires qui veillent ensemble à lui donner du sens.

Le Référentiel servira également d'outil de dialogue dans les relations futures entre la DIRIS et le secteur d'activité des MIS T, dans une recherche d'amélioration constante.

Direction de l'insertion et des solidarités, DIRIS

Antonello Spagnolo
Directeur



Insertion Vaud

Stéphane Manco
Président



MODE D'EMPLOI DU RÉFÉRENTIEL

Comment est-il pensé ?

Un Référentiel conceptuel plutôt que descriptif

Cette première version du Référentiel est une base pour « lire » les MIS T et apprécier les éléments qui nécessitent une approche commune. Il constitue un premier pas pour instaurer le dialogue entre les MIS T, définir un dénominateur commun, et travailler sur des thèmes entre MIS T et avec le Canton (DIRIS).

Lorsqu'il sera réactualisé, certains éléments pourront être supprimés, d'autres complétés, d'autres encore ajoutés.

Ce Référentiel allie, à la valorisation des pratiques existantes et pertinentes, la définition d'un horizon visé. Tout ce qui est proposé ne correspond pas forcément à la réalité actuelle de chaque mesure, mais fait l'objet d'un consensus en tant que pratiques de référence vers lesquelles tendre.

Certains critères sont décrits avec détails, d'autres sont plus généraux et laissent une large place pour l'interprétation : les MIS T décideront, au fil du temps et ensemble, où le détail est nécessaire ; elles amèneront des précisions là où elles pensent qu'il y a un besoin d'harmonisation ou de l'hétérogénéité, plutôt que de la diversité, et / ou trop peu de qualité dans les pratiques.

Aborder un sujet sans devoir tourner les pages

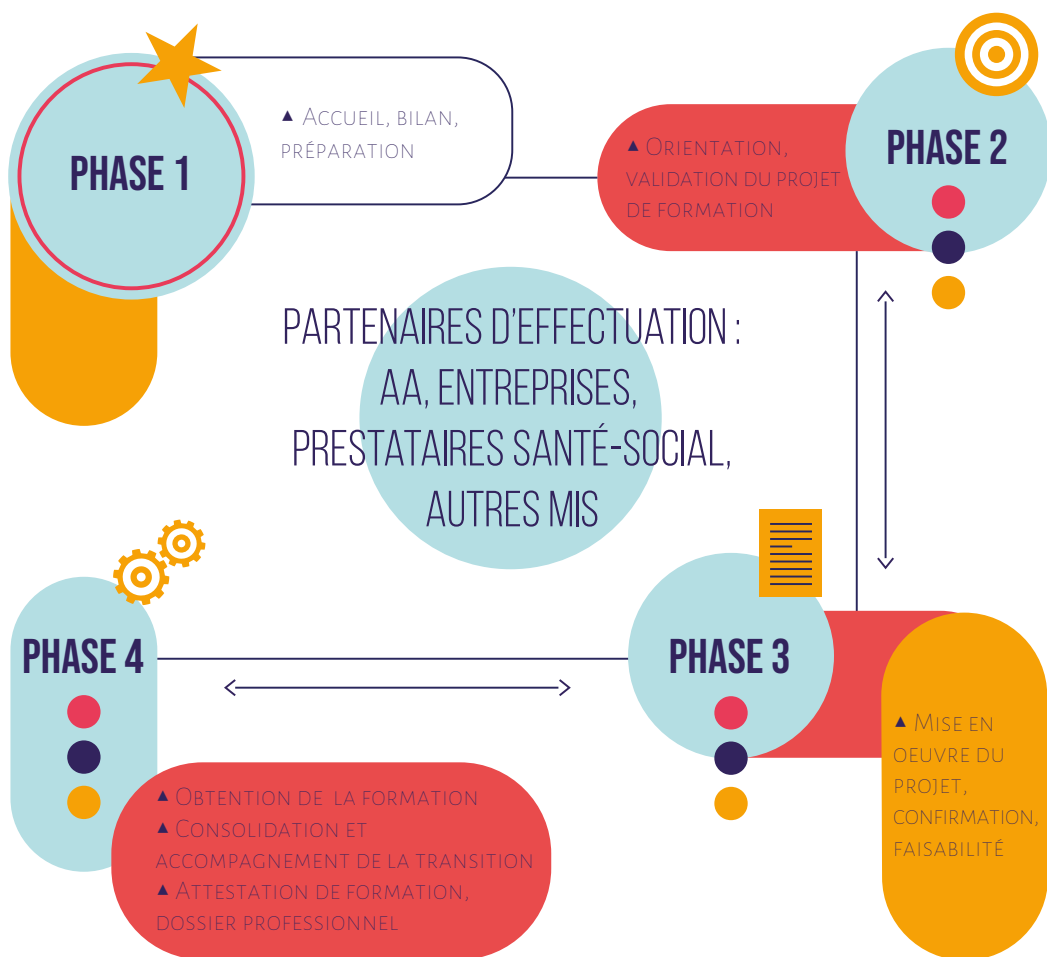
Chaque critère devrait se suffire à lui-même : le type de formulation choisi évite les renvois dans le texte, sauf pour le lexique ou les références.

Un aspect peut être décrit sous plusieurs angles et être ainsi abordé à différents endroits du Référentiel : par exemple, la motivation qui est autant une question de rythme, de pédagogie que d'offre.

TABLE DES MATIÈRES

Schéma général de l'organisation d'une MIS T	9
A Mission	10
• Finalités	10
• Buts	10
• Objectifs Généraux	10
B Public - cible	12
C Ressources	12
• Ressources financières et humaines	12
• Ressources matérielles	12
D Dispositif de formation et d'accompagnement	14
1. PRINCIPES	14
• Le / la jeune	14
• Les proches	14
2. STRATÉGIE GÉNÉRALE	16
• Temps, durée	16
• Connaissances et compétences visées	18
• Ingénierie et pédagogie	18
E Équipe	20
F Partenaires	22
• Mandant et autorités d'application	22
• Partenaires d'exécution	22
G Evaluation/amélioration continue	24
H Admission	24
• Processus et efficacité	24
• Conditions d'admission	26
I Accompagnement et formation	28
• Processus d'accueil	28
• Evaluation des capacités et des ressources du / de la jeune	28
• Mise en oeuvre du plan de formation et d'accompagnement	30
• Objectifs et déroulement du stage	32
• Place et rôle du / de la jeune dans la gestion du stage	34
• Relation avec l'entreprise	34
J Evaluation, coordination et continuité	36
Lexique	38
Schéma simplifié du dispositif cantonal pour l'accès des jeunes adultes sans qualification à la formation professionnelle	40

Schéma général de l'organisation d'une MIS T



Les notions de finalités, buts et objectifs, telles que comprises dans ce Référentiel, sont définies dans le lexique.

CRITÈRES

1. FINALITÉS

- A.** Par le biais d'un partenariat entre les autorités cantonales et la société civile, la Mesure de transition (MIS T) offre, aux jeunes sans formation professionnelle achevée, un accompagnement et une formation qui contribuent à leur intégration sociale et professionnelle, ainsi qu'à prévenir les risques de paupérisation.

2. BUTS

- A.** La MIS T permet à des jeunes en difficulté, par leur participation volontaire à un programme de formation et d'accompagnement, d'intégrer un parcours de formation professionnelle initiale (dual ou en école professionnelle) ou une école d'enseignement général, afin de disposer d'un titre de formation degré secondaire II au sens du système de formation suisse.

3. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- A.** La MIS T est une mesure socio-professionnelle orientée sur la préparation à l'entrée en formation.

- B.** Elle accompagne le / la jeune :

- dans la définition d'un projet de formation réalisable, tant du point de vue du / de la jeune que du marché de l'emploi ;
- dans l'élaboration ou le renforcement de ses connaissances, de ses compétences et des ressources qui lui sont nécessaires pour le concrétiser et en assurer la durabilité ;
- dans la recherche et l'obtention d'une place d'apprentissage.

- C.** D'orientation généraliste, la MIS T accueille le / la jeune qui lui est adressé-e par une Autorité d'Application (AA) et adapte sa prestation aux besoins du / de la jeune.



EXIGENCES (illustration)

INDICATEURS (exemples)

-
- La MIS T répond à la Loi sur l'action sociale vaudoise (LASV, 2 décembre 2003), à son règlement d'application, ainsi qu'à la Loi sur l'aide aux études et à la formation professionnelle (LAEF, 1er juillet 2014).
Le partenariat entre l'Etat - et pour lui, la DIRIS - et le prestataire chargé de mettre en œuvre la MIS T est concrétisé dans un contrat de prestations entre la DIRIS et le prestataire.
 - La MIS T répond aux critères de l'art. 84 de la Loi sur la formation professionnelle (LVLFPr, 9 juin 2009), et elle est ainsi reconnue comme une formation. Elle donne de ce fait accès, aux jeunes qui la suivent, à une bourse d'étude et à des allocations d'étude, selon respectivement, les critères de l'OCBE et de l'OFAS.
-
- Les notions de formation professionnelle et d'enseignement général sont celles définies par le SEFRI pour le système éducatif suisse.
-
- Les objectifs de la MIS T sont définis par la DIRIS, en partenariat avec son prestataire, sur la base des besoins de la population de jeunes concernée.
 - De même, le taux d'insertion en formation peut être adapté, notamment en fonction du profil des publics accueillis et du concept de formation de la MIS T.
-
- Parmi les ressources nécessaires au / à la jeune, la MIS T soutient le développement de ses stratégies pour favoriser son intégration sociale (p. ex. confiance en soi, logement, budget).
-
- La MIS T est informée par la DIRIS des prescripteurs habilités à lui adresser des jeunes.
 - Elle s'assure de l'adéquation des moyens à sa mission; elle tient la DIRIS informée si celle-ci ne pouvait plus être garantie et, cas échéant, elle effectue des propositions de remédiation.
-
- Contrat de prestations entre le prestataire de la MIS T et le Canton sur la base d'un contrat-type pour les MIS T.
-
- Contrat de prestations entre le prestataire de la MIS T et le Canton sur la base d'un contrat-type pour les MIS T.
-
- Concept de formation et d'accompagnement (v. Lexique).
 - Dispositif de formation et d'accompagnement de la MIS T (v. Lexique).
 - Dispositif d'évaluation de la MIS T.
-

CRITÈRES

- A.** La MIS T est destinée, en principe, aux jeunes adultes de 18 à 25 ans sans formation professionnelle initiale achevée y c. les jeunes titulaires d'une maturité gymnasiale ou spécialisée, ainsi qu'aux jeunes au bénéfice d'une Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) s'ils souhaitent obtenir un CFC.
- B.** Les jeunes peuvent ou non être bénéficiaires d'aides financières (aide ponctuelle, bourse, RI, etc.). Ils / elles sont sans activité lucrative et ne perçoivent pas d'allocations (perte de gain maladie ou accident), ni de prestations de l'Assurance invalidité (rentes ou indemnités journalières AI).
- C.** La MIS T peut accueillir d'autres publics dans la mesure où ils entrent dans le cadre de la mission définie et que le dispositif est adapté à leurs besoins.

1. RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES

- A.** La MIS T est proposée par un prestataire public ou privé en principe à but non lucratif - tel que précisé dans la LASV -, partenaire de l'Etat dans la conduite de son action publique. Ce dernier assure le financement de la mesure et définit, en concertation avec le prestataire, le nombre de places qu'il s'engage à offrir.
- B.** La MIS T bénéficie des ressources humaines propres à assurer sa mission et à offrir le nombre de places fixé d'entente avec la DIRIS.

2. RESSOURCES MATÉRIELLES

- A.** La MIS T dispose des outils adaptés à la réalisation de sa mission, à son développement et en phase avec le monde du travail et son évolution.
- B.** La MIS T bénéficie des ressources humaines propres à assurer sa mission et à offrir le nombre de places fixé d'entente avec la DIRIS.

EXIGENCES (illustration)

- La MIS T reçoit en temps utile de la part des AA, les informations pertinentes au sujet du / de la jeune, définies en concertation avec les AA pour le secteur.
Ces informations sont transmises et utilisées dans le respect du cadre légal relatif à la protection des données personnelles.

INDICATEURS (exemples)

- Dossier partagé du / de la jeune (AA-organisme prestataire (OP)).

- Les priorités d'accueil sont définies de manière concertée avec la DIRIS et elles sont connues de toutes les parties (MIS T, DIRIS, AA).

- Dispositif d'évaluation de la MIS T.

- Elle allie pour ce faire la gestion d'entreprise aux règles d'une gestion publique soucieuse du bon usage des moyens qui lui sont confiés.

- Contrat de prestations individuel entre le prestataire de la MIS T et le Canton sur la base d'un contrat-type pour les MIS T.
- Budget, rapport d'activité et comptes annuels.
- Liste d'attente de la MIS T.

- Ces ressources s'inscrivent dans un cadre fixé pour le secteur, transparent et équitable.

- Dispositif d'évaluation de la MIS T.

- Elle dispose d'un système de gestion et d'information qui lui permet d'assurer le suivi pluri- disciplinaire du / de la jeune, son évolution et d'analyser l'activité de la MIS T dans une perspective d'amélioration continue.

- ERP ("Entreprise ressource planning" ou progiciel intégré) comprenant un dossier informatisé du / de la jeune.

- Les jeunes ont accès à des technologies en phase avec l'état du développement des connaissances et de la technique pour la réalisation de certaines activités (gestion du quotidien, cours, projets, etc.).

- Test en ligne, planification des activités par le / la jeune en ligne, profil sur des réseaux sociaux.
- Moyens d'enseignement audio-visuels.

1. PRINCIPES

CRITÈRES

LE / LA JEUNE

- A.** La MIS T promeut, dans sa conception, l'autodétermination du / de la jeune, son implication et sa participation à la mesure, ainsi que le développement de son autonomie, en tant qu'acteurrice de son parcours.
- B.** Le / la jeune est une personne, prise en compte là où elle en est. La MIS T tient ainsi compte de ses besoins et conçoit un parcours de formation et d'accompagnement adapté et évolutif pour y répondre.
- C.** L'accompagnement du / de la jeune est à la fois individuel et global.
- D.** La MIS T soutient le / la jeune dans son développement d'un rapport constructif et positif aux autres.

LES PROCHES

- E.** Sauf contre-indication avérée, et sous réserve de l'accord du / de la jeune, une relation avec les proches du / de la jeune, centrée sur son projet de formation, est établie. Elle a pour objectif de favoriser la cohérence de l'accompagnement du / de la jeune et de promouvoir une attitude proactive de la part des proches.

EXIGENCES (illustration)

- Le / la jeune peut effectuer des choix, faire des propositions et son point de vue est sollicité à propos des prestations reçues.
- Il / elle est invité-e à identifier ses ressources et ses freins et à en comprendre les ressorts.
- La mesure se caractérise par son adaptabilité et sa flexibilité.
- La MIS T tient compte du fait que la motivation du / de la jeune, pour formuler un projet de formation et le réaliser, est étroitement liée à la réponse à ses besoins en termes de santé, de sécurité, de relations et d'estime de lui-même.
- Ces besoins sont, de ce fait, des éléments complémentaires aux connaissances et aux compétences à acquérir.
- Le / la jeune est invité-e à participer à la collectivité (MIS T, entreprise, environnement), à contribuer à l'élaboration de dynamiques de groupe constructives et à se construire un réseau.
- Dans la mesure du possible, la MIS T est informée par l'AA de l'existence ou non d'une collaboration avec les parents et de sa nature.
- La MIS T peut apprécier la nature de la relation du / de la jeune avec ses parents et déterminer notamment s'ils sont une ressource et où se situent les éventuelles difficultés. Une contre-indication pour établir une relation découlerait, notamment, d'une analyse convergente de l'AA et de la MIS T et de sa cohérence avec le point de vue du / de la jeune.
- La MIS T associe les parents périodiquement, une fois la nature des relations avec leur enfant clarifiée, par exemple à l'issue de la phase d'évaluation.

INDICATEURS (exemples)

- Concept de formation et d'accompagnement.
- Choix de certaines activités et de stages.
- Planification de sa semaine entre modules obligatoires et modules optionnels.
- Questionnaire de satisfaction du / de la jeune au cours de la mesure et à son issue.
- Dispositif de la MIS T.
- Plan de formation du / de la jeune.
- Offre de cours et d'activités.
- Offre d'accompagnement individuel et collectif.
- Réseau de partenaires de la MIS T (information et mise en valeur du partenariat, cartographie des partenaires).
- Offre de cours et d'activités.
- Concept de formation et d'accompagnement.
- Dossier partagé du / de la jeune (AA-OP).
- Méthode et outil d'évaluation de la relation du / de la jeune à ses parents.
- Dossier du / de la jeune de la MIS T.
- Modalités d'information et de communication avec les proches (protocole de collaboration, rencontres tripartites).

CRITÈRES

LES COLLABORATEURS

- F.** La MIS T offre un environnement de travail à ses collaborateurs·rices propre à susciter leur motivation, leur compétence et l'adéquation de leurs savoirs à leur mission.

LE MONDE DU TRAVAIL

- G.** La MIS T est proche du monde du travail.

2. STRATÉGIE GÉNÉRALE

TEMPS, DURÉE

- A.** La durée de la MIS T répond aux besoins de renforcement des capacités du / de la jeune, de restauration de sa motivation et de clarification de son projet de formation jusqu'à sa concrétisation.

- B.** L'admission du / de la jeune peut s'effectuer en principe en tout temps.

- C.** La MIS T se termine en principe avec l'année académique. Elle peut toutefois être renouvelée.



EXIGENCES (illustration)

- La mission des collaborateurs·rices est clairement définie et leur permet d'agir de manière autonome et responsable. Ils reçoivent le soutien nécessaire (encadrement, formation, outils), ainsi qu'un retour sur leur activité. Ils contribuent à l'évolution de la MIS T.

- La MIS T est en relation avec le monde du travail et elle met en place des actions qui favorisent sa connaissance et ses liens avec le monde du travail.

- La durée de la prestation peut varier en fonction du / de la jeune. Pour qu'elle fasse pleinement sens pour le / la jeune, la durée doit cependant être en cohérence avec le concept de formation de la MIS T.
- Le / la jeune peut en tout temps être réorienté·e vers une prestation plus adaptée en accord avec l'AA.
- L'emploi du temps hebdomadaire du / de la jeune dans la MIS T (taux d'activité du / de la jeune) permet au / à la jeune, à la fois de reprendre un rythme, et de favoriser son intégration dans un apprentissage à plein temps. Il peut de ce fait être évolutif.

- Le dispositif de la MIS T permet d'intégrer un·e jeune à tout moment, pour autant que la cohérence, la qualité et l'efficacité de la prestation, pour le / la jeune à admettre ou le groupe de jeunes admis, ne requièrent pas une disposition particulière.

- La durée maximale de la mesure s'inscrit dans les dispositions cantonales ; elle est communiquée par la DIRIS aux MIS T et fait l'objet de réflexions périodiques par les partenaires pour en assurer sa pertinence.
- La mesure est renouvelée pour autant que cela soit pertinent pour le / la jeune.

INDICATEURS (exemples)

- Cahiers des charges.
- Politique de développement du personnel.
- Enquête de satisfaction auprès du personnel.
- Dispositif d'évaluation de la MIS T.

- Politique de communication de la MIS T et du secteur (volet entreprises).

- Concept de formation et d'accompagnement.
- Suivi des présences

- Dispositif d'évaluation de la MIS T.

CRITÈRES

CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES VISÉES.....

- D.** La MIS T propose des prestations de base, en conformité avec sa mission, selon les prescriptions légales et réglementaires, qui sont les suivantes :
- remise à niveau scolaire ;
 - initiation à la pratique professionnelle par des ateliers, des stages et des techniques de recherche d'emploi ;
 - recherche d'une place d'apprentissage ou dans une école ;
 - développement des compétences transversales pour intégrer une formation et s'y maintenir ;
 - Programmes individuels adaptés aux jeunes.

- E.** Les connaissances et les compétences visées sont celles permettant l'entrée du / de la jeune dans la formation choisie.

INGÉNIERIE ET PÉDAGOGIE

- F.** Le dispositif de la MIS T et ses approches pédagogiques permettent de prendre en compte d'une part, des publics avec des caractéristiques sensiblement différentes en termes d'âge, de connaissances et de besoin d'accompagnement ; et d'autre part, l'entrée de jeunes à tout moment de l'année.

- G.** La MIS T prête une attention particulière au fait que le / la jeune trouve du sens et restaure ou maintienne sa motivation. A cette fin, son dispositif favorise l'articulation entre les différentes prestations de la mesure, de manière à former un ensemble cohérent et pertinent pour le / la jeune.

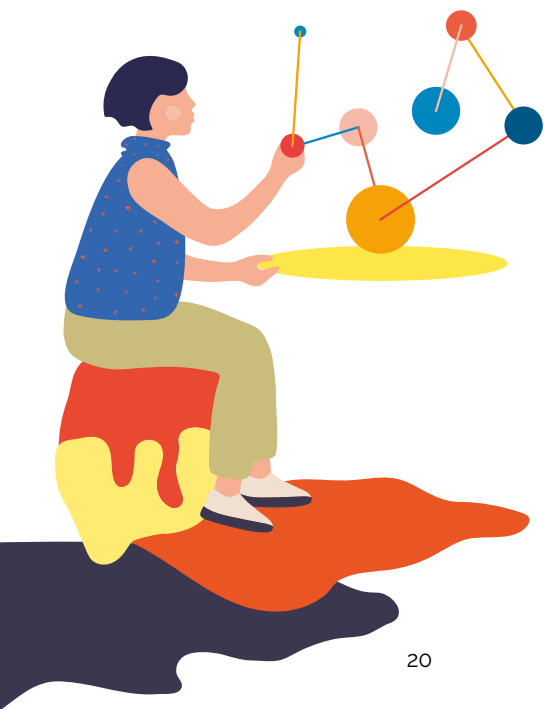
EXIGENCES (illustration)

INDICATEURS (exemples)

- Les prestations de base sont définies par la DIRIS, pondérées et complétées en concertation avec la MIS T et le secteur, en fonction de l'évolution des besoins et des connaissances professionnelles et scientifiques.
 - L'articulation entre les différentes prestations, leur durée et leur proportions respectives intègrent les connaissances dans le domaine de la formation et de l'insertion, ainsi que les recommandations en vigueur.
-
- Les connaissances, les domaines de compétences et leurs variables sont décrits, tout comme leur niveau à atteindre et leur système d'évaluation.
 - Le plan de formation du / de la jeune est construit sur cette base, tout comme le dispositif d'évaluation des connaissances et des compétences des jeunes.
-
- Elle conçoit des dispositifs modulaires, dont les éléments peuvent être assemblés pour former des parcours adaptés à un type de public et / ou à un·e jeune.
 - Elle prend appui sur différents types de pédagogie (par ex. pédagogie différenciée, individualisée, active, de projet) qu'elle explicite.
 - Elle mobilise des méthodes qui stimulent le / la jeune dans son goût et sa capacité à apprendre.
-
- Le stage, les cours, les activités et les prestations d'accompagnement sont articulés à l'aide de méthodes facilitant, par exemple, le lien entre théorie et pratique ou une approche transversale des matières à acquérir.
 - L'offre de cours et d'activités tient compte des intérêts du / de la jeune tout en lui ouvrant de nouvelles perspectives et en enrichissant son bagage personnel.
 - Le plan de formation met en évidence des étapes qui permettent au jeune de structurer son parcours et d'apprécier ses acquis.
 - Lors des périodes de stage, pour favoriser les transferts d'apprentissage, la motivation et prévenir les abandons, le / la jeune est, en général, présent·e dans la mesure une fois par semaine.
 - Ce dispositif en alternance préfigure également pour le / la jeune le rythme de la formation professionnelle.
-
- Concept d'évaluation du / de la jeune (v. Lexique).
-
- Dispositif de la MIS T.
 - Concept de formation et d'accompagnement.
-
- Concept de formation et d'accompagnement.
 - Approche du numérique avec le français ou un projet.
 - Travail du français avec le stage ou une activité culturelle.

CRITÈRES

- A. Le / la jeune est accompagné-e par une équipe dont les compétences sont diverses et complémentaires. La pluralité des regards et le travail en interdisciplinarité assurent les apports adéquats et favorisent un regard renouvelé sur le / la jeune.
- B. Les collaborateurs-rices de la MIS T développent des liens de qualité avec le / la jeune, fondés sur l'écoute et l'empathie.
- C. Ils / elles sont appelés non seulement à s'adapter à la situation du / de la jeune, mais également à faire preuve de créativité et à innover pour trouver des réponses évolutives et faire face au changement.
- D. La MIS T dispose de collaborateurs-rices ayant une connaissance et / ou des liens avec les entreprises.



EXIGENCES (illustration)

- La MIS T dispose de ressources humaines, internes ou externes, propre à assurer sa mission de formation, d'accompagnement et d'insertion.

INDICATEURS (exemples)

- Concept de recrutement et de formation continue du personnel.
- Profil de l'équipe.

- Les collaborateurs·rices disposent des connaissances professionnelles en matière d'entretien, de relation et de communication.

- Concept de recrutement et de formation continue du personnel.

- L'organisation du travail, le management et la gestion des compétences favorisent l'existence d'une entreprise apprenante.

- Analyse de la pratique, groupe de résolution de problèmes, groupes de projet, base de données.

- Ces collaborateurs·rices favorisent les liens avec le marché du travail et la compréhension des attentes des entreprises. Ils / elles peuvent avoir effectué un apprentissage ou disposer d'une connaissance de la formation duale.

CRITÈRES

1. MANDANT ET AUTORITÉS D'APPLICATION.....

- A.** La MIS T collabore avec la DIRIS pour assurer une gestion efficace et efficiente de ses prestations, ainsi que pour l'amélioration continue des MIS T et leur adaptation à l'évolution des publics.

- B.** La MIS T collabore avec les AA de manière à assurer la continuité du parcours du / de la jeune et un suivi de qualité.

2. PARTENAIRES D'EFFECTUATION.....

- A.** Pour réaliser ses activités, la MIS T prend appui, dans la mesure du possible et lorsque cela fait sens, sur les partenaires spécialisés existants - publics comme privés -, dans une logique de complémentarité.

- B.** Elle a connaissance et prend en compte les outils développés dans des domaines connexes, afin de tirer parti du renforcement d'une culture commune de l'apprentissage, notamment ; de même, elle y contribue en participant aux réflexions concernant les outils et les pratiques.

- C.** La MIS T, seule ou en partenariat avec d'autres mesures, établit des relations et des modalités de collaboration avec des entreprises / institutions, de manière à favoriser l'accueil d'un-e jeune en stage et assurer la qualité de son encadrement durant le stage.



EXIGENCES (illustration)

- La MIS T contribue à la définition des informations pertinentes pour l'exercice de sa mission, ainsi que celle de la DIRIS.
Elle fournit les informations définies à la DIRIS.
Elle participe à la réflexion concernant les résultats, et elle est force de proposition, notamment par rapport aux jeunes en échec dans la mesure.
- La MIS T contribue à la définition des informations pertinentes pour l'exercice de sa mission, ainsi que celle de l'AA.
Elle fournit à cette dernière les informations définies, tout comme elle reçoit celles dont elle a besoin.
- Elle sollicite l'appui de l'AA pour le soutien social et financier du / de la jeune (logement, finances, garde d'enfants, etc.), ainsi que pour accéder à une mesure de soutien complémentaire, au besoin.
- La MIS T constitue un réseau de partenaires.
- Elle veille à préserver le cœur de sa mission en interrogeant régulièrement l'équilibre entre la délégation d'activités et leur réalisation à l'interne, en termes de sens et d'efficacité.
- Elle tient compte des pratiques d'autres secteurs pour l'intégration des personnes dans la formation professionnelle (par ex. migration, formation des adultes, handicap).
- Elle informe sur ses activités, son public et ses prestations à l'égard des entreprises.
- Elle favorise la simplicité, la transparence et l'efficacité des relations.
- Elle suscite l'intérêt, l'engagement et l'innovation de la part des entreprises pour les jeunes qu'elle accueille.
- Elle met notamment en place des partenariats de nature différente, de façon à développer la connaissance de ces jeunes et de leurs besoins spécifiques par les entreprises, et à favoriser leur intégration en apprentissage.

INDICATEURS (exemples)

- Espaces d'échanges directs avec la DIRIS, et par le biais de l'association professionnelle du secteur.
- Documents contractuels, documents de suivi périodique.
- Dossier partagé du / de la jeune (AA-OP).
- Rencontres tripartites avec les AA.
- Réseau de partenaires de la MIS T (information et mise en valeur du partenariat, cartographie des partenaires).
- Partenariats inter-MIS T ou avec d'autres MIS.
- Veille individuelle et de secteur sur les développements de la formation dans les compétences de base, les outils de la formation professionnelle et les domaines de formation proches.
- Veille individuelle et de secteur relative à l'évolution des places d'apprentissage, des métiers et des compétences attendues sur le marché du travail.
- Politique de communication de la MIS T et du secteur à l'égard des entreprises.
- Cahier des charges des professionnels concernés (par ex. temps dédié pour les relations avec les entreprises).
- Réseau d'entreprises partenaires.

CRITÈRES

- A.** La MIS T veille à adapter ses prestations aux besoins évolutifs des jeunes et du marché du travail.
- B.** La MIS T contribue à l'évolution de son secteur d'activité par l'expérimentation de nouvelles pratiques et par sa contribution aux réflexions.

1. PROCESSUS ET EFFICACITÉ

- A.** La prise en charge du / de la jeune est efficace : le / la jeune est admis-e dans une MIS T adaptée à ses besoins, dans les délais prescrits par le cadre réglementaire, voire de manière anticipée (avant la fin de l'instruction du dossier et des démarches connexes par les AA).
- B.** L'efficacité de l'admission dans la mesure est favorisée par :
- une connaissance préalable de l'offre des MIS T par le / la jeune ;
 - une connaissance approfondie de la MIS T par l'AA, afin d'assurer la meilleure adéquation possible entre l'offre de la MIS T et les besoins du / de la jeune ;
 - la qualité de la relation et de l'échange d'informations entre l'AA et la MIS T, et la confiance qui en découle, pour garantir la continuité et la pérennité de l'accompagnement ;
 - la connaissance des places disponibles dans les MIS T pour ajuster le projet du / de la jeune au réel.

EXIGENCES (illustration)

- Son organisation lui permet de disposer des informations utiles pour la conduite et l'adaptation de sa prestation.
- Les informations et les résultats sont discutés avec les collaborateurs-rices.

- Dans la mesure des ressources dont elle dispose, la MIS T prévoit un espace pour la recherche et le développement.
- Ses collaborateurs-rices participent à des réflexions, présentent des résultats ou collaborent à des études.

INDICATEURS (exemples)

- Veille individuelle et de secteur.
- Indicateurs relatifs aux publics accueillis.

- Participation aux associations professionnelles du secteur.
- Mise à disposition de résultats.
- Adaptation de la prestation et nouveaux développements.

- La MIS T reçoit un contrat (ou document équivalent) émis par l'AA concernée pour le / la jeune accueilli.e.

- Processus d'admission décrit.
- Contrat sur la mesure, bon.

- Une information claire, complète et conforme à sa mission existe sur la MIS T et son institution / entreprise. Elle est adaptée aux besoins des jeunes et de leurs proches.
- Une information claire, complète et conforme à sa mission existe sur la MIS T et son institution / entreprise. Elle est adaptée aux besoins des AA, et plus généralement à ceux des partenaires professionnels de la MIS T.
- La MIS T fournit à l'AA toutes les informations nécessaires au suivi du / de la jeune.
- L'AA participe, dans la mesure du possible, à l'entretien d'admission organisé par la MIS T avec le / la jeune.
- L'information concernant les places disponibles est communiquée par la MIS T à la DIRIS qui communique aux AA.

- Politique de communication de la MIS T et du secteur (volet jeune).
- Politique de communication de la MIS T et du secteur (volet partenaires professionnels).
- Manifestations (DIRIS, MIS T, association professionnelle).
- Dossier partagé du / de la jeune (AA-OP).
- Liste d'attente des MIS T.

CRITÈRES

2. CONDITIONS D'ADMISSION

A. La décision ou non d'entrée dans la MIS T, par le / la jeune et par la MIS T, s'appuie sur l'appréciation des caractéristiques de la MIS T par le / la jeune, et du / de la jeune par la MIS T. Cette découverte réciproque est favorisée par :

- la connaissance préalable que la MIS T a du / de la jeune, de son parcours, de ses besoins et de ses souhaits ;
- la connaissance du / de la jeune relative aux différentes étapes de la mesure, ainsi qu'à ses droits et ses devoirs dans la MIS T.

B. Le / la jeune adhère à la MIS T qui lui est proposée. Il / elle donne son consentement, oral ou écrit, à l'issue d'un entretien d'admission avec la MIS T, et signifie son engagement par la signature d'un contrat avec l'AA.

C. Il / elle peut renoncer à la MIS T et demander à être orienté-e vers une autre mesure.

D. Le / la jeune a une maîtrise du français qui lui permet de comprendre les points essentiels quand un langage clair et standard est utilisé, et s'il s'agit de choses familières dans les activités de la MIS T, les cours et en stage.

E. Le niveau de maîtrise du français ne constitue pas un obstacle à l'entrée dans la MIS T, pour autant que le niveau prévu à la sortie de la MIS T puisse être atteint avec le dispositif de formation et d'accompagnement de la MIS T prévu dans le cadre de sa mission.

EXIGENCES (illustration)

INDICATEURS (exemples)

- La MIS T organise un entretien d'admission.
- La MIS T et le / la jeune s'engagent réciproquement par la signature conjointe d'un contrat, d'un règlement ou de tout autre forme de document indiquant les prestations offertes par la MIS T et les devoirs auxquels le / la jeune accepte de se soumettre.
- La MIS T dispose des informations utiles qui lui sont transmises par les AA avant la première rencontre avec le / la jeune.
- Ces informations sont transmises et utilisées dans le respect du cadre légal relatif à la protection des données personnelles.
- Les objectifs, les étapes, les méthodes et les contenus de la MIS T sont expliqués au / à la jeune de manière claire dans le cadre du processus d'admission.

- Dossier MIS T du / de la jeune.
- Entretien consigné par écrit.

- Dossier partagé du / de la jeune (AA-OP).

- Le / la jeune transmet sa décision à la MIS T selon les modalités que celle-ci lui a communiquées.
- La MIS T transmet sa décision motivée à l'AA par écrit.

- Dossier MIS T du / de la jeune
- Contrat ou règlement de la MIS T signé par le / la jeune.

- Dispositif d'évaluation de la MIS T.
- Nombre et motif de renonciation à la MIS T.

La MIS T se réfère au Cadre européen commun de référence pour les langues pour apprécier le niveau du / de la jeune. Le niveau souhaitable de maîtrise de la langue à l'entrée dans la mesure et à l'oral, est le niveau B1.

- Nombre de jeunes réorientés ou d'abandons en raison d'une maîtrise insuffisante de la langue.

- La MIS T dispose des moyens adéquats pour soutenir le / la jeune individuellement dans l'acquisition des compétences visées en français, par exemple à l'interne ou en partenariat (autre MIS ou prestataire).

- Dossier MIS T du / de la jeune.
- Dispositif d'évaluation de la MIS T.
- Nombre de jeunes concernés par des moyens supplémentaires en français.

CRITÈRES

1. PROCESSUS D'ACCUEIL.....

- A.** Une fois le / la jeune admis·e, il / elle est accueilli·e selon un processus propre à la MIS T qui permet de créer un lien de confiance, de rassurer et de mobiliser le / la jeune.

2. EVALUATION DES CAPACITÉS ET DES RESSOURCES DU / DE LA JEUNE

- A.** Le projet de formation et d'accompagnement du / de la jeune est défini en collaboration avec lui / elle, sur la base de ses besoins et du degré de formulation de son projet de formation.

- B.** La définition du projet de formation et d'accompagnement du / de la jeune prend notamment appui sur :

- une période d'évaluation de ses connaissances scolaires, de ses capacités d'apprentissage, de ses difficultés et de ses ressources pour établir un plan de formation adapté ;
- la prise en compte de sa situation personnelle (santé, sociale, financière, administrative, etc.) et de sa gestion, de façon à identifier les besoins d'intervention ou favoriser le maintien de sa situation ;
- une analyse pluridisciplinaire par les professionnels de la MIS T qui intègre, cas échéant, les partenaires concernés.





EXIGENCES (illustration)

INDICATEURS (exemples)

- Le / la jeune connaît le déroulement de la phase d'accueil.
- Un entretien et une présentation de la MIS T favorisent une intégration rapide du / de la jeune au sein de la MIS T.

- Processus de la phase d'accueil.
- Entretien consigné par écrit.
- Dossier MIS T du / de la jeune.

- La MIS T dispose des informations utiles qui lui sont transmises par les AA concernant le parcours du / de la jeune et sa situation (santé, logement, relations).
- Elle recourt à des outils d'évaluation des compétences, des savoirs et des ressources pertinents et reconnus.
- Les outils créés sont adossés à des références explicites.
- Ils sont utilisés par des professionnels formés à leur usage.
- Elle prend appui au besoin sur des partenaires externes (bilan, test. etc.).
- Le / la jeune connaît le déroulement de la phase d'évaluation.
- Le dispositif d'évaluation favorise la prise de conscience par le / la jeune de ses capacités, de ses ressources et de ses besoins.

- Dossier partagé du / de la jeune (AA-OP).
- Catalogue d'outils de référence pour le domaine des MIS T.
- Collaboration avec l'OCOSP.

- Le niveau initial du / de la jeune dans les domaines des langues, des maths et des TIC, est testé pour mesurer le parcours à accomplir en fonction du niveau d'exigence pour la formation choisie, et disposer d'une référence pour l'évaluation des progrès accomplis.

- Plan de formation du / de la jeune.
- Dossier MIS T du / de la jeune.

CRITÈRES

3. MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT.....

- A. Le plan de formation de la MIS T se concrétise par un ensemble de cours, d'activités, de stages et un accompagnement qui répondent à sa mission et aux exigences définies par le secteur lui-même, dans une forme singulière et évolutive, propre à répondre à la diversité des profils des jeunes.
- B. En complément à l'acquisition des connaissances scolaires nécessaires, la MIS T soutient le développement de la culture générale du / de la jeune, en tant qu'élément de sa motivation, de sa capacité à se projeter et comme facteur d'intégration à la société.
- C. La MIS T intègre les enjeux en lien avec l'acquisition des compétences de base dans le domaine numérique.
- D. Le / la jeune est amené-e à exprimer le choix d'un ou de plusieurs métiers, dont la pertinence est évaluée en fonction de différents critères.
- E. La MIS T répond aux besoins du / de la jeune en termes psychologique, de santé, de gestion de sa vie quotidienne et de logement.



EXIGENCES (illustration)

INDICATEURS (exemples)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Cette offre est articulée dans un parcours progressif, autour de la clarification du projet professionnel et d'une série de stages avec des fonctions différentes.• Les prestations de la MIS T sont autant de ressources au service du développement des compétences visées et de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de l'obtention d'une place de formation en école.• La MIS T définit des objectifs généraux et spécifiques pour chacune des prestations offertes, en cohérence avec sa mission, les connaissances et les compétences opérationnelles que les jeunes doivent acquérir. | <ul style="list-style-type: none">• Plan de formation, parcours proposés.• Offre de cours et d'activités.• Offre d'accompagnement individuel et collectif.• Dispositif d'évaluation de la MIS T. |
| <ul style="list-style-type: none">• La MIS T définit ce qu'elle comprend dans la notion de culture générale, et elle valorise cette dimension dans son programme. | <ul style="list-style-type: none">• Plan de formation.• Concept d'évaluation du / de la jeune. |
| <ul style="list-style-type: none">• Les compétences visées et leur acquisition sont traduites dans le plan de formation de la MIS T et du / de la jeune.• La MIS T suit, voire anticipe, l'évolution des attentes des entreprises et des métiers. | <ul style="list-style-type: none">• Concept d'évaluation du / de la jeune.• Plan de formation.• Veille individuelle et de secteur relative à l'évolution des compétences attendues sur le marché du travail. |
| <ul style="list-style-type: none">• Les critères sont connus des jeunes et de l'ensemble des professionnels qui les accompagnent (par ex. places disponibles ou non, connaissances scolaires, compétences sociales et personnelles, santé). | <ul style="list-style-type: none">• Définition et utilisation des critères dans un système décrit.• Outils de communication / visualisation des résultats (par ex. vignettes MAP - méthode d'approche professionnelle). |
| <ul style="list-style-type: none">• Elle met à disposition des conseils, du suivi, des cours, des activités et / ou des informations pour soutenir sa capacité à se gérer et à gérer son lieu de vie, son administration et ses finances.• Elle prend appui sur ses partenaires spécialisés, informe le / la jeune et l'adresse aux personnes compétentes parmi son réseau de partenaires. | <ul style="list-style-type: none">• Plan de formation.• Offre de cours et d'activités.• Offre d'accompagnement individuel et collectif.• Concept d'évaluation de la MIS T.• Partenaires de la MIS T (information et mise en valeur du partenariat, cartographie des partenaires). |

CRITÈRES

3. MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT (suite).....

- F.** La MIS T soutient le / la jeune dans la constitution d'un dossier de formation et de prestations qui documente son parcours au sein de la MIS T, ses compétences et son expérience.

4. OBJECTIFS ET DÉROULEMENT DU STAGE.....

- A.** La MIS T propose un dispositif de stages avec des objectifs différenciés qui permettent au / à la jeune de clarifier son projet de formation, d'avoir la motivation, les connaissances et les compétences requises pour trouver une place d'apprentissage (ou débiter une formation) et s'y maintenir :
- stage de découverte et d'observation ;
 - stage de validation du projet professionnel ;
 - stage de renforcement des compétences ;
 - stage de sélection par l'entreprise formatrice ;
 - stage de pré-formation.

- B.** Elle s'assure que le / la jeune dispose des compétences adaptées au type de stage visé.



EXIGENCES (illustration)

INDICATEURS (exemples)

- Ce dossier permet au / à la jeune de mesurer son parcours et de le faire valoir en particulier auprès d'une entreprise ou d'une école.
- La conception du dossier permet également de valoriser la MIS T, tout comme son suivi dans le curriculum vitae du / de la jeune.
- La durée de chaque stage est en fonction des objectifs généraux du stage ainsi que des objectifs spécifiques liés aux besoins du / de la jeune ; la durée tient également compte des possibilités de l'entreprise et / ou des conditions fixées par la CCT de la branche / du secteur d'activités.
- Le stage se déroule en général en entreprise / institution.
- Il peut cependant également se dérouler au sein des structures de la MIS T, dans une MIS T ayant ces structures ou dans un réseau particulier d'entreprises partenaires, en particulier pour disposer d'un cadre protégé lorsque cela se révèle nécessaire.
- L'organisation du stage privilégie, lorsque sa durée le permet, un dispositif de formation en alternance (retour hebdomadaire par ex. dans la MIS T) pour favoriser l'assiduité du / de la jeune et le développement de ses compétences.
- Le plan de formation et d'accompagnement du / de la jeune est adapté en fonction des résultats du stage.
- Nombre de jeunes accompagnés par des partenaires et type de prestataires et / ou de prestations (recours aux AA, à d'autres mesures spécialisées du dispositif cantonal d'insertion, prestations externes et / ou développement de prestations internes).
- Espace-temps pour le / la jeune pour sa recherche de logement.
- Dossier du / de la jeune (par ex. CV, rapport de stage, certificat de travail, attestation finale des compétences acquises).
- Concept d'évaluation du / de la jeune.
- Description du dispositif de stage sur la base du document «Place, rôle et type de stages» (v. Annexes au Référentiel, consultable sur le site internet).
- Partenariats inter-MIS T ou avec d'autres MIS (stage de découverte et d'observation inter-MIS T).
- Dispositif de formation.
- Plan de formation du / de la jeune
- Dossier MIS T du / de la jeune.

CRITÈRES

5. PLACE ET RÔLE DU / DE LA JEUNE DANS LA GESTION DU STAGE.....

A. Le / la jeune participe aux différentes étapes de la gestion de chacun de ses stages, selon une organisation et des méthodes qui favorisent son engagement à l'égard de sa formation, sa participation à la mesure, ainsi que le développement de ses capacités à exprimer ses compétences et à évaluer ses besoins.

B. Le / la jeune est accompagné-e dans sa recherche de stage.

6. RELATION AVEC L'ENTREPRISE

A. La MIS T vérifie que l'entreprise correspond au profil et aux besoins du / de la jeune.

B. Le stage fait l'objet de dispositions claires à l'égard de l'entreprise qui accueille le / la jeune. Elles ont pour but de rappeler la nature socio-professionnelle de la mesure, de situer le stage considéré et sa fonction dans le dispositif global de stages de la MIS T, et de définir les responsabilités des parties (jeune, entreprise, MIS T).





EXIGENCES (illustration)

INDICATEURS (exemples)

- Il/elle participe au choix et à la recherche de son stage, à la définition des objectifs individuels de ses stages, à l'auto-évaluation de son stage, ainsi qu'à son bilan avec l'entreprise et/ou la MIS T.
- Les modalités d'accompagnement du/de la jeune et son intensité peuvent varier en fonction des objectifs fixés pour le/de la jeune. Ces éléments sont explicites et argumentés.
- Les objectifs généraux et spécifiques du stage, ainsi que l'accompagnement dont fait l'objet le/de la jeune sont spécifiés. Selon les circonstances, les objectifs spécifiques sont définis en concertation avec le lieu de stage ou par le lieu de stage.
- Les modalités de communication au sujet du/de la jeune sont définies avec l'entreprise.
- Le stage fait l'objet d'un rapport sur la base de critères explicites, connus du/de la jeune, définis préalablement par la MIS T et/ou par l'entreprise.
- Les jeunes sont assurés conformément aux règles en vigueur durant les stages externes.
- Le stage n'est en principe pas rémunéré, sauf si des dispositions particulières avec l'entreprise ou une convention collective de travail (CCT) existante (ou l'absence d'une dérogation formelle à la CCT concernée) le prévoient.
- Bilan/compte-rendu de stage par le/de la jeune.
- Bilan de stage avec l'entreprise et/ou la MIS T.
- Questionnaire de satisfaction du/de la jeune au cours de la mesure et à son issue.
- Dossier MIS T du/de la jeune.
- Partenariat avec IPJAD (OAI) pour le soutien du/de la jeune dans sa recherche de place en entreprise.
- Réseau d'entreprises partenaires
- Description du dispositif de stage sur la base du document «Place, rôle et type de stages» (v. Annexes au Référentiel, consultable sur le site internet).
- Document «Rapport de stage».
- Bilan de fin de stage conduit avec l'entreprise et le/de la jeune.
- Dossier MIS T du/de la jeune.
- Concept d'évaluation du/de la jeune.
- Attestation de formation.

CRITÈRES

A. La MIS T assure la continuité dans le parcours du / de la jeune.

B. Le projet de formation et d'accompagnement est régulièrement adapté en fonction des résultats et de l'évolution du / de la jeune.

C. A l'issue de son parcours au sein de la MIS T, cette dernière établit une attestation individuelle de compétences qui permet au / à la jeune de faire valoir ses acquis et en facilite leur expression.

D. Une fois la place d'apprentissage trouvée, la MIS T vérifie les besoins du / de la jeune et accompagne la transition adéquate.

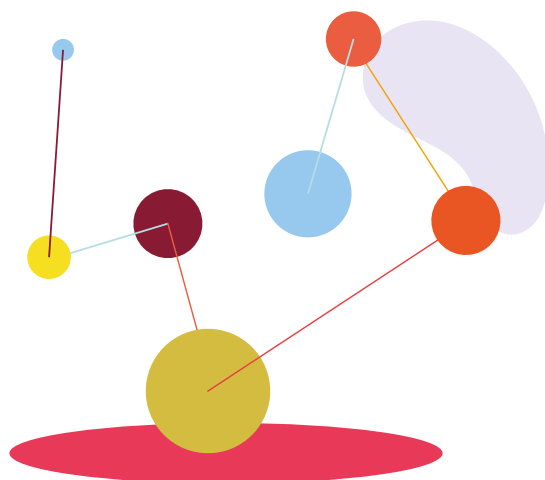
E. En cas de non-respect, par le / la jeune, du contrat de collaboration passé avec la MIS T, celle-ci prend des mesures dont les conséquences peuvent aller jusqu'à l'interruption de la mesure.

EXIGENCES (illustration)

- Les professionnels sont coordonnés entre eux autour du / de la jeune, transmettent et partagent les informations à son sujet, et assurent ainsi la cohérence de sa prise en charge.
- La MIS T évalue périodiquement les compétences du / de la jeune dans une démarche formative pour le / la jeune.
- La MIS T établit l'attestation sur la base des compétences visées et des connaissances acquises.
- Elle accompagne le / la jeune dans l'analyse de ses besoins durant la phase de transition. Elle peut offrir au besoin la poursuite d'activités au sein de la MIS T.
- Elle transmet son dossier à l'AA, ainsi qu'au prestataire chargé de l'accompagnement durant la formation, cas échéant ; elle fournit les informations permettant notamment d'assurer la continuité de la prise en charge du / de la jeune lors de l'entrée en formation, lorsqu'elle est mise en place.
- Les conditions qui peuvent conduire à l'interruption de la mesure sont connues du / de la jeune.
- La MIS T informe l'AA des difficultés rencontrées.

INDICATEURS (exemples)

- Système de référents.
- Dossier MIS T du / de la jeune.
- Dossier MIS T du / de la jeune.
- Concept d'évaluation du / de la jeune.
- Concept d'évaluation du / de la jeune.
- Dossier partagé du / de la jeune (OP-AA), y compris bilan du / de la jeune à l'AA.
- Séance avec le prestataire de suivi.
- Dispositif d'évaluation de la MIS T.
- Contrat ou règlement de la MIS T signé par le / la jeune.



LEXIQUE

AA

Autorités d'application de la Loi sur l'action sociale vaudoise: Centre social régional (CSR), Centre social d'intégration des réfugiés (CSIR), etc.

Compétences opérationnelles

On entend ici par compétences opérationnelles: les compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles (au sens de leur définition dans le champ de la formation professionnelle (v. références)).

Chaque domaine de compétences doit être décliné en différentes variables (caractéristiques) de façon à en avoir une définition commune de base (corps commun de variables): qu'entend-on par compétences méthodologiques par exemple, et quelles sont celles à acquérir dans une MIS T a minima ?

Les compétences opérationnelles sont complémentaires aux connaissances que le / la jeune doit avoir (français, mathématiques, langues étrangères, culture générale par ex.).

Le niveau des connaissances et des compétences à atteindre doit être décrit avec un système commun (taxonomie) pour permettre leur évaluation et leur valorisation.

Concept d'évaluation du / de la jeune

Il décrit l'approche de l'évaluation du / de la jeune (dans quel but), ses méthodes (qu'est-ce qui est évalué et comment) et ses étapes (quand), les personnes concernées (qui évalue).

Concept de formation et d'accompagnement

Il décrit en particulier, l'approche pédagogique, le sens donné à l'accompagnement, les méthodes pédagogiques choisies et les outils qui en découlent, ainsi que le profil des professionnels nécessaires.

Critères

Description de l'activité, de son orientation, de son sens.

DGCS

Direction générale de la cohésion sociale.

DIRIS

Direction de l'insertion et des solidarités.

Dispositif d'évaluation de la MIS T

Il précise les indicateurs suivis, tels que définis par le secteur et la DIRIS, et les indicateurs propres de la MIS T, ainsi que les modalités de recueil et leurs usages.

Il permet de mettre en œuvre le processus d'amélioration continue de la mesure.

Dispositif de formation et d'accompagnement, abrégé en Dispositif

Le terme recouvre l'ensemble des éléments qui caractérisent la mesure: sa politique de formation et d'accompagnement, ses principes de mise en œuvre, ses offres et leurs modalités de réalisation.

Dispositif de formation et d'accompagnement de la MIS T ou «Dispositif de la MIS T»

Il décrit en particulier, le programme de la MIS T, les modules / prestations proposés et leur séquence; il met en évidence les éléments obligatoires et facultatifs (parcours).

DSAS

Département de la santé et de l'action sociale (canton de Vaud)

Entreprise

Le terme est utilisé pour désigner aussi bien les entreprises que les institutions, quelle que soit leur forme juridique et leur secteur d'activité (privé, publique, parapublique).

Exigences

Illustration concrète de ce que le critère peut impliquer.

Finalités - buts - objectifs

Ces trois notions permettent de définir le «cahier des charges» de la MIS T ou sa mission (voir A 1, 2 et 3) (d'après D. Hameline, 1979, 1995, «Les objectifs pédagogiques»).

La finalité est une affirmation de principe à travers laquelle sont identifiées et véhiculées des valeurs.

Elle fournit des lignes directrices au dispositif des MIS T et une manière de relater son approche.

Le but énonce l'intention générale poursuivie à travers le programme de la MIS T, inscrit dans un moyen terme.

Le ou les objectifs généraux décrivent les résultats escomptés de la MIS T

Indicateurs

Exemple de matérialisation de l'exigence ou «où voir comment le critère et l'exigence sont mis en œuvre».

Un indicateur est un élément observable qui constitue le signe, la trace de la présence d'un phénomène. Il permet la mesure de l'existence, du niveau ou de l'évolution de ce phénomène. C'est donc une information factuelle et concrète, mais pas nécessairement chiffrée, qui renseigne sur un état ou une évolution (d'après ESEN, Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2007)

Le / la jeune

Le ou la jeune adulte au bénéfice de la mesure de transition.

MIS T

Mesure d'insertion sociale de transition.

OCBE

Office cantonal des bourses d'études

OP

La mesure est organisée par un Organisme Prestataire (OP).

Plan de formation du / de la jeune

Il décrit le parcours type et / ou le parcours adapté du jeune pour atteindre les compétences générales visées et / ou des compétences particulières pour un.e jeune.

Secteur

Le terme est utilisé pour désigner l'ensemble des MIS T.

Le secteur se réfère aujourd'hui à l'association professionnelle Insertion Vaud.

SEFRI

Secrétariat à la formation, à la recherche et à l'innovation, Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche.

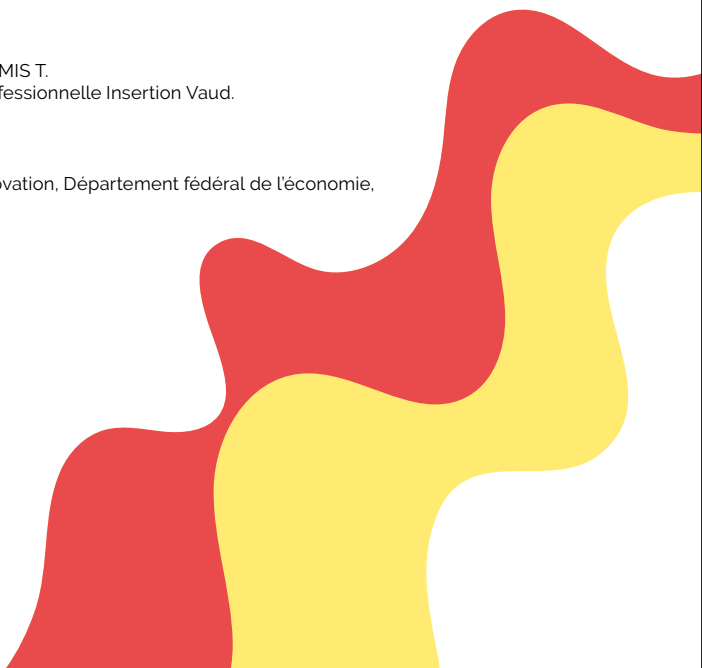
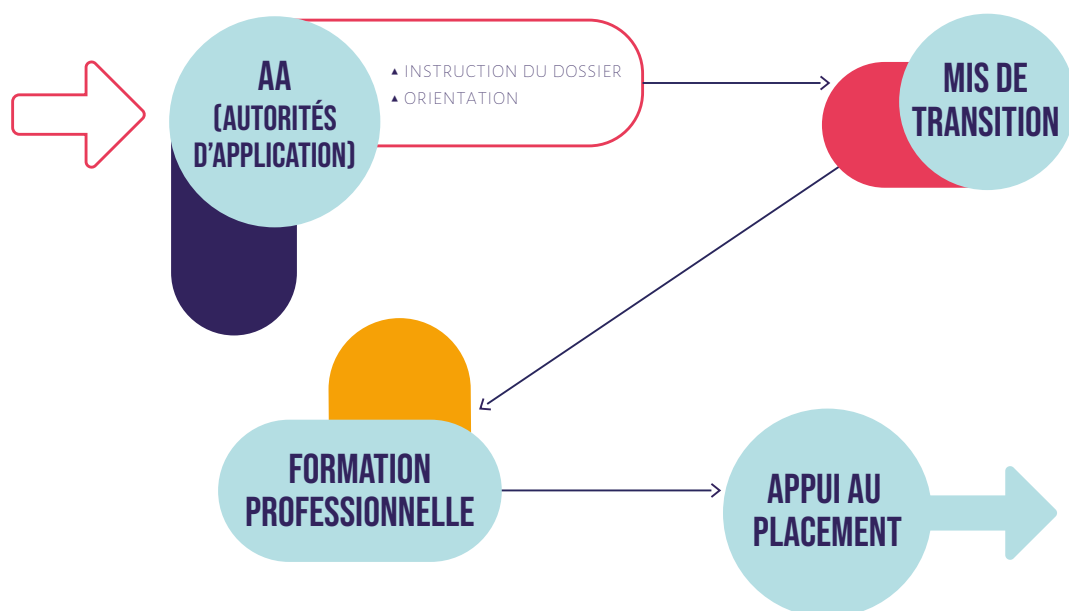
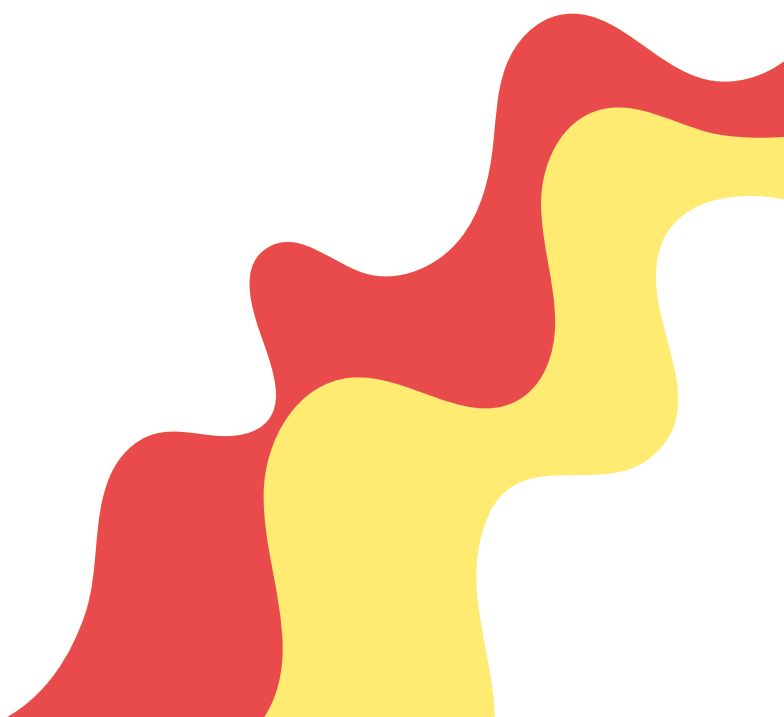


SCHÉMA SIMPLIFIÉ DU DISPOSITIF CANTONAL POUR L'ACCÈS DES JEUNES ADULTES SANS QUALIFICATION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

.....





LIENS

Le Référentiel de prestations en ligne: <http://referentiel.insertion-vaud.ch>

Le dispositif vaudois FORJAD: <http://www.vd.ch/forjad>

RÉDACTION

Ingrid Artieda, **SemoNord, Transfo**

Daniel Cazes, **Jobtrek**

Delia Guggenbühl, **Insertion Vaud**

Sarah Hirzel et Javier Vasquez, **Mode d'Emploi, App&GO**

Blaise Longchamp, **Le Repuis, Orientation et placement en entreprise**

Xavier de Montmollin, **Démarche, Connexion-Ressources JAD**

Melissa Mailler et Marie Girard, **OSEO Vaud, Entreprise sociale d'insertion (ESI)**

Marlyse Rufener, **Fondation Cherpillod, In'nova**

ACCOMPAGNÉS PAR

Christine Serdaly, Neil Ankers, **SERDALY&ANKERS SNC**

ONT COLLABORÉ

L'ensemble des Mesures d'insertion sociale de
transition financées par le Canton de Vaud

Noémie Schweizer-Rossier, Antonello Spagnolo, Guillaume Prod'Hom,

Direction de l'insertion et des solidarités, Canton de Vaud

Yves Ecoeur, Insertion Vaud

14 mars 2019

