



# **Guide**

## **pour le conseil et le suivi**

### **de la formation pratique des jeunes**



**Auteurs :**

**COAI**

Carine Clivaz Varone, OAI Valais  
Franziska Eder, OAI Lucerne  
Philipp Gloor, OAI Neuchâtel  
Sandra Reichen, OAI Soleure

**OFAS**

Ida Bircher, OFAS, AI, Insertion professionnelle

## Table des matières

Guide pour le conseil et le suivi de la formation pratique des jeunes .....	4
Comment lire le référentiel de compétences .....	5
Recommandations et directives pour l'utilisation du référentiel de compétences clés .....	5
Réflexions générales sur la transition I .....	9
Éléments dont le secondaire I devrait assurer, examiner et évaluer la transmission .....	9
Réflexions générales sur la transition II .....	10
Avant et après la fin de la formation .....	10
Sur le nouveau lieu de travail .....	10
Recommandations spécifiques du groupe de travail concernant différents groupes cibles .....	11
Adolescents et jeunes adultes présentant des troubles psychiques .....	11
Adolescents et jeunes adultes présentant des troubles cognitifs .....	11
Adolescents et jeunes adultes présentant des troubles du comportement .....	12
Six messages clés issus des discussions entre experts .....	12
Remerciements .....	13
Annexes .....	13
Référentiel de compétences clés .....	14
Questions complémentaires pour la discussion des compétences clés et la définition des objectifs éducatifs individuels .....	15
<b>Lettre-circulaire AI n° 299</b> .....	18
<i>Convention d'objectifs pour la 1<sup>re</sup> évaluation (avant la fin du secondaire I)</i> .....	19
<i>Convention d'objectifs pour la 2<sup>e</sup> évaluation (2<sup>e</sup> semestre de la 1<sup>re</sup> année de formation)</i> ...	20
<i>Convention d'objectifs pour la 3<sup>e</sup> évaluation (2<sup>e</sup> semestre de la 2<sup>e</sup> année de formation)</i> ..	21

## Guide pour le conseil et le suivi de la formation pratique des jeunes

Le présent guide a été élaboré par un groupe de travail composé de représentants de la Conférence des offices AI (COAI) et de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS). Ce groupe de travail a été chargé de formuler des propositions d'optimisation pour la mise en œuvre de la formation professionnelle initiale à bas seuil, l'objectif étant d'harmoniser les pratiques des offices AI en la matière.

Outre des recommandations d'ordre général concernant les transitions I et II, le guide fournit un « référentiel de compétences clés » aidant à évaluer le niveau de développement des jeunes<sup>1</sup>, des questions complémentaires permettant de préciser ces compétences dans le cadre des entretiens de bilan ainsi que des conventions d'objectifs lors des différentes étapes de l'évaluation.

### Introduction

Le référentiel de compétences clés peut être utilisé comme un instrument de travail pour le conseil et le suivi des jeunes dans des formations à bas seuil. Il est conçu comme une aide à l'évaluation des compétences méthodologiques, personnelles et sociales de ces jeunes.

Le référentiel peut être exploité lors des différentes phases du processus d'orientation professionnelle et de formation :

- pour déterminer la **capacité à suivre une formation** ;
- comme instrument de travail pour décider de l'**octroi** d'une **formation professionnelle initiale** (FPI) à bas seuil ;
- comme base de décision lors de l'**octroi d'une deuxième année de formation** pratique à bas seuil ;
- comme instrument de travail pour formuler des **objectifs éducatifs individuels** et pour informer toute personne concernée.

Les compétences clés y sont définies comme des **facteurs qualitatifs** qui doivent être estimés de façon à la fois souple et différenciée. Dans le meilleur des cas, les objectifs éducatifs individuels peuvent évoluer durant la phase de formation. L'idée est de pouvoir, grâce au référentiel de compétences, tracer une trajectoire claire et documentée pour le passage du secondaire I au secondaire II, puis pour l'insertion sur le marché primaire ou secondaire de l'emploi.

Le référentiel de compétences clés n'est pas conçu comme un instrument de contrôle ni même comme une grille d'évaluation avec des points, mais plutôt comme un outil permettant d'estimer le niveau de développement et de formation d'un jeune. Fournissant des bases solides pour les entretiens et les rapports, il contribue à professionnaliser les bilans individuels.

Le référentiel de compétences est conçu pour l'**utilisation** par des spécialistes de la réadaptation<sup>2</sup>. Il peut toutefois aussi être mis à la disposition de partenaires externes (enseignants des écoles spéciales avec solutions intégratives ou séparatives, institutions de formation, etc.).

L'**objectif** du référentiel est de pouvoir, avant toute décision, estimer le niveau de développement et de formation d'un jeune, notamment à la lumière de ses objectifs éducatifs individuels. L'idée est de

---

<sup>1</sup> La notion de jeunes englobe aussi bien les jeunes femmes que les jeunes hommes.

<sup>2</sup> La notion de spécialiste de la réadaptation professionnelle (SRP) utilisée dans le présent guide englobe les instances de décision des offices AI.

disposer d'une base solide pour planifier la formation (capacité à suivre une formation, octroi d'une ou de deux années de formation pratique, transition vers le marché primaire de l'emploi).

Les présentes recommandations s'appuient sur les directives de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et sur les recommandations de la Conférence des offices AI (COAI).

La lettre-circulaire AI n° 299 fait explicitement, de la perspective d'une insertion sur le marché primaire de l'emploi, un critère pour l'octroi d'une deuxième année de formation. Il est donc nécessaire, lors des entretiens de bilan, de se prononcer sur l'existence d'un potentiel de progression. Or, seule l'observation d'une évolution réalisée permet d'anticiper une évolution future et ainsi de prendre une décision concernant le potentiel encore existant. Les questions complémentaires figurant dans l'annexe sont conçues comme une aide pour identifier et préciser les compétences, et donc pour définir sur cette base les objectifs éducatifs individuels.

Ces questions complémentaires portent sur des compétences spécifiques et ne doivent pas toutes être traitées. Elles servent uniquement de points de repère pour un examen plus approfondi des objectifs éducatifs à définir.

## Comment lire le référentiel de compétences

### Recommandations et directives pour l'utilisation du référentiel de compétences clés

Le référentiel de compétences clés (voir Figure 1) sert à prévoir le potentiel de développement de la capacité à suivre une formation dans la perspective d'une insertion des jeunes sur le marché primaire de l'emploi. Il permet de présenter de façon détaillée et compréhensible les objectifs éducatifs et des différentes étapes du développement, mais aussi de justifier les décisions (capacité à suivre une formation, octroi d'une seconde année de formation ou arrêt au terme de la première année).

Le choix d'une profession est un processus qui commence lors de l'avant-dernière année de la scolarité obligatoire et qui se déroule en collaboration avec le spécialiste de la réadaptation professionnelle. Des stages d'information ou des expériences professionnelles peuvent à ce stade aider les jeunes à trouver la profession qui leur convient. Vers la fin de la dernière année de la scolarité obligatoire, la décision est prise de savoir si le jeune présente la maturité et des capacités suffisantes pour suivre une formation (première évaluation). Par souci de clarté et de transparence, il est recommandé de fixer des objectifs éducatifs individuels durant cette phase.

Une nouvelle évaluation du développement doit avoir lieu au cours de la première année de formation et servir de base aux décisions ultérieures. Une exploration du marché primaire de l'emploi a généralement lieu durant le deuxième semestre de la première année de formation (deuxième évaluation). Toujours durant ce semestre, les objectifs éducatifs et le référentiel de compétences clés permettent de vérifier si les compétences et les capacités nécessaires à la réussite d'une seconde année de formation sont réunies. Ici aussi, il est recommandé de tenir compte des objectifs éducatifs et des caractéristiques propres à chaque jeune.

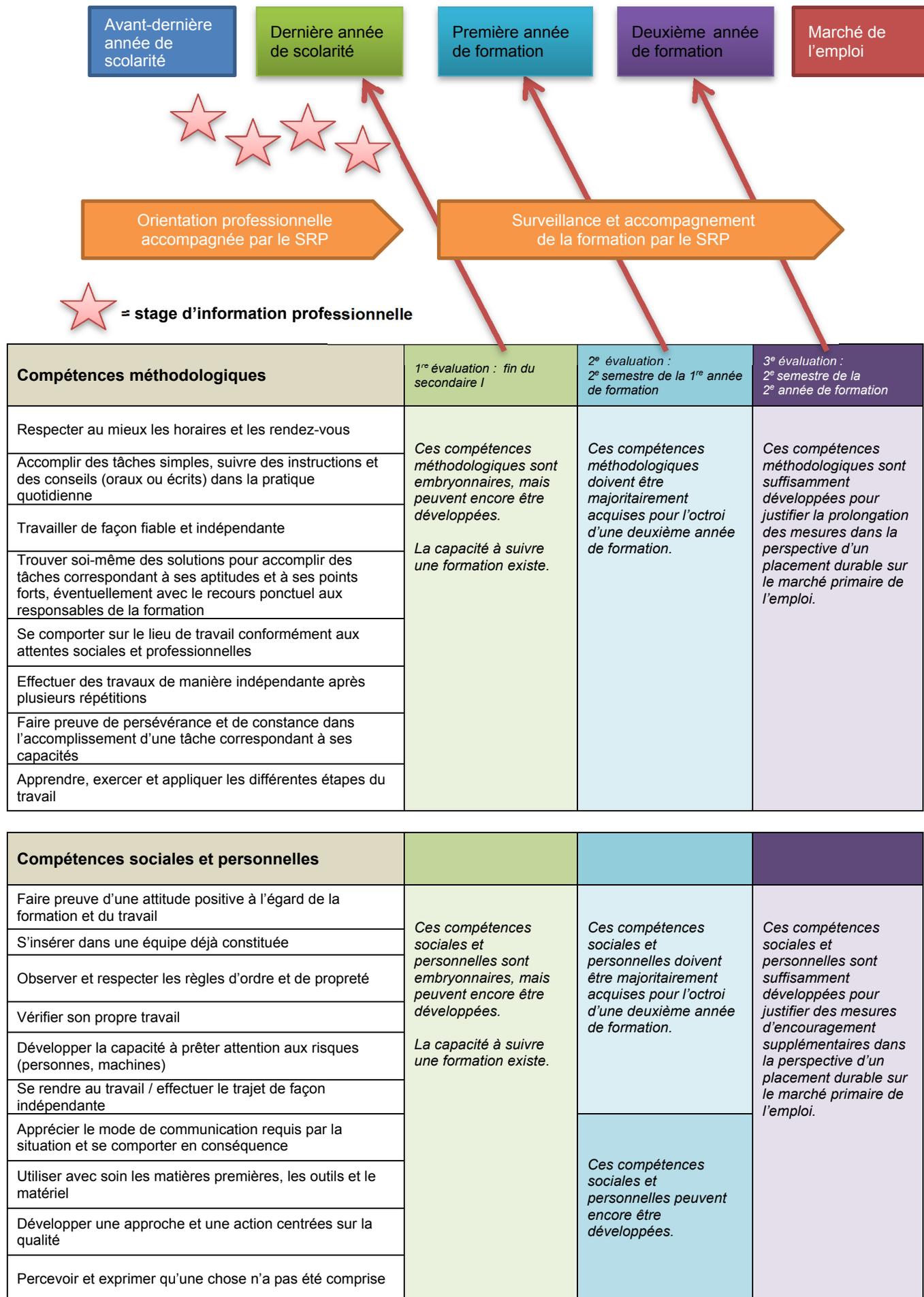
Vers la fin de la deuxième année de formation, un entretien (troisième évaluation) vise à déterminer si le développement des compétences est suffisant pour justifier d'autres mesures en vue d'un placement durable sur le marché primaire de l'emploi. L'objectif est que la personne concernée puisse, à l'aide de mesures de soutien, s'insérer durablement sur ce marché.

La décision concernant la capacité à suivre une formation relève de la compétence du spécialiste de la réadaptation professionnelle de l'office AI.

Ce dernier s'appuie sur la collaboration interdisciplinaire entre les divers professionnels concernés, sur les retours d'information des responsables scolaires, ainsi que sur les résultats des stages et des expériences sur le marché primaire de l'emploi ou dans des institutions.

Le référentiel de compétences clés décrit par ailleurs les éléments qui servent de base à la formulation des objectifs éducatifs individuels. Ces éléments peuvent ainsi être observés, entraînés et optimisés durant toute la période de formation (du secondaire I à l'entrée dans le monde du travail) afin de permettre une évaluation probante.

Figure 1 : Référentiel de compétences clés



**Remarque :**

Le référentiel de compétences clés est un outil qui fait appel à une évaluation qualitative des compétences. C'est pourquoi il n'utilise pas d'indicateurs chiffrés comme critère d'évaluation (salaire minimum atteignable de 2 fr. 55 / heure, par ex.).

## Réflexions générales sur la transition I

Dans le domaine de la formation professionnelle, on entend par transition I le passage de la scolarité obligatoire (secondaire I) à la formation post-obligatoire (secondaire II).

Ce passage constitue une étape importante dans le parcours professionnel des jeunes. Il marque la fin de l'enfance et la séparation par rapport à l'environnement familial, aux premières amitiés et aux structures connues de l'école. Le jeune arrive dans un environnement qui lui est inconnu ; il doit apprendre de nouvelles façons de travailler, découvrir et maîtriser des habitudes quotidiennes différentes. En tant que jeune en formation, il doit s'insérer dans une équipe déjà constituée et y trouver sa place ; s'il suit une formation pratique, il doit se familiariser avec de nouvelles pratiques artisanales. Le travail quotidien représente également une sollicitation physique beaucoup plus importante pour de jeunes adultes. Les trajets souvent plus longs sont en eux-mêmes un élément de la situation à laquelle ils sont désormais confrontés.

La préparation et l'organisation minutieuses de cette transition constituent des facteurs essentiels au succès d'une formation et il est indispensable que le secondaire I en tienne compte durant les deux dernières années de la scolarité obligatoire. C'est pourquoi il est important, si l'on entend préparer au mieux la suite de la scolarité, que le degré secondaire I soit sensibilisé aux compétences requises pour l'octroi ou la prolongation d'une formation. La capacité à effectuer les trajets de façon autonome ou la confrontation régulière à des situations physiquement plus exigeantes sont des aptitudes, essentielles pour suivre une formation d'une durée de deux ans, auxquelles on peut s'exercer dès le degré secondaire I.

Nous esquissons ci-dessous les principaux éléments dont le degré secondaire I devrait assurer la transmission afin de préparer au mieux les élèves à une formation post-obligatoire qui soit autant que possible fructueuse et favorable au développement de leurs compétences.

### Éléments dont le secondaire I devrait assurer, examiner et évaluer la transmission

La capacité à suivre une formation suppose un niveau suffisant d'autonomie, de maturité et/ou de compétences personnelles et sociales (voir le référentiel de compétences clés).

Le secondaire I assure en outre la transmission aux élèves d'un certain nombre de contenus et de processus d'apprentissage :

- des connaissances du monde professionnel ;
- l'identification des centres d'intérêts, des forces et des faiblesses ;
- les compétences clés nécessaires au suivi d'un stage d'information professionnelle et celles nécessaires au début d'une formation.

Idéalement, le choix d'une profession est un processus qui commence au début de l'avant-dernière année du secondaire I. L'objectif est d'identifier les aptitudes et les aspirations des élèves et de définir, sur la base d'expériences acquises sur le marché primaire ou secondaire de l'emploi, une offre de formation professionnelle qui soit adaptée à la situation des jeunes. Les stages d'information professionnelle dans le marché primaire de l'emploi offrent la possibilité de nouer des contacts qui peuvent ensuite conduire à une place d'apprentissage.

Le spécialiste de la réadaptation dirige le processus d'orientation professionnelle en tenant compte des problèmes de santé, du pronostic et des ressources scolaires des jeunes dans la perspective d'une insertion professionnelle qui soit la plus efficace et la plus durable possible.

## Réflexions générales sur la transition II

Dans le domaine de la formation professionnelle, on entend par transition II le passage du lieu de formation à la place de travail sur le marché primaire ou secondaire de l'emploi. Dans les faits, le jeune en formation peut soit trouver un poste au sein de son entreprise formatrice soit être engagé par un autre employeur.

La formation des jeunes adultes a pour objectif leur intégration dans la société ; elle vise à développer les ressources et les compétences qui leur assurent la plus grande autonomie possible dans la vie quotidienne et une insertion réussie dans le monde du travail. L'importance du passage de la formation au monde du travail doit être reconnue afin d'éviter que les activités exercées durant la formation ne se perdent ou ne trouvent pas à s'exprimer par la suite.

Les considérations qui suivent peuvent donner une indication quant aux facteurs conduisant à l'insertion durable des jeunes adultes sur le marché du travail.

### Avant et après la fin de la formation

- Les responsables de l'institution de formation doivent apporter un soutien et un accompagnement ciblés aux jeunes dans la recherche d'une place d'apprentissage et d'un emploi. Ils doivent le faire en coordination avec l'ensemble des personnes impliquées.
- Dans la perspective de la fin de la FPI et des changements qui y sont associés, il faudrait planifier, coordonner et accompagner suffisamment tôt et (si possible) de façon échelonnée la recherche d'un emploi et les transitions dans le domaine du travail et du logement. L'objectif est d'éviter, dans la mesure du possible, une simultanéité des changements dans les différents domaines de l'existence et les crises qui peuvent en résulter.
- En l'absence de débouchés à la fin de la FPI, une solution flexible (p.ex. via la CII) doit être trouvée. L'objectif est ici de préserver la capacité de travail et d'assurer la couverture des besoins vitaux.
- Le suivi devrait être coordonné et les responsabilités définies. Des partenaires externes (parents, curateur, Pro Infirmis, services sociaux, etc.) peuvent accompagner une partie ou la totalité de ce suivi, idéalement en coopération avec l'AI.
- On peut attendre des établissements de formation qu'ils promeuvent la méthode « Supported Education and Employment » pour assurer la durabilité d'une FPI et qu'ils s'engagent en faveur des formations, puis de la recherche d'un emploi.
- Pour maintenir la motivation, le développement d'une perspective et l'encouragement des jeunes adultes, un développement de leur potentiel constitue un facteur important au succès d'une insertion durable et à long terme sur le marché de l'emploi.

### Sur le nouveau lieu de travail

- Le suivi par l'office AI devrait durer jusqu'à ce qu'une capacité de travail stable – mesurée à l'aune des exigences du marché primaire de l'emploi – puisse être identifiée. C'est alors seulement qu'il sera possible de formuler une hypothèse concernant l'attitude au travail attendue à moyen ou à long terme. L'office AI ne prendra une première décision relative à l'octroi d'une rente que lorsque la situation se sera stabilisée. Il devrait idéalement planifier des mesures d'accompagnement individualisées en coordination avec d'autres partenaires (contacts réguliers avec l'assuré, par ex.).

- L'objectif de cet accompagnement et de cet encouragement peut être double : permettre aux jeunes adultes de stabiliser ou de développer leur potentiel ; éviter que l'absence de solution professionnelle au terme de la FPI ne vienne menacer les aptitudes acquises durant celle-ci.
- Idéalement, le suivi sur le marché primaire de l'emploi devrait être assuré pendant six mois au moins par la même personne de référence que pendant la formation. Cela suppose qu'un interlocuteur de l'AI ait été désigné pour répondre aux questions et aux demandes de la personne placée et de l'employeur.
- Pour assurer la mise en œuvre des processus exposés ci-dessus, la coordination d'une offre flexible et adaptée aux besoins est souhaitable pour les jeunes adultes. L'objectif est de concevoir un échelonnement de la transition II dans le domaine de la formation, du travail et du logement (avec prise en charge).

## Recommandations spécifiques du groupe de travail concernant différents groupes cibles

### Adolescents et jeunes adultes présentant des troubles psychiques

- En raison d'un équilibre personnel souvent fragile, les changements dans l'environnement peuvent avoir un impact négatif sur la capacité de travail des jeunes en question. Un accompagnement spécifique doit donc être mis sur pied lors de changements sur le plan professionnel, personnel et psychosocial, ce qui permettrait d'éviter dans bien des cas une situation de décompensation.
- Une information ouverte et transparente au sujet des conséquences des atteintes à la santé sur le travail permet de réduire l'anxiété chez toutes les personnes concernées.
- La pertinence et les modalités d'une sensibilisation de l'environnement ou d'une adaptation du poste de travail doivent être examinées.
- La désignation d'une personne de référence au sein de l'entreprise peut constituer un point d'ancrage important pour ces adolescents et ces jeunes adultes.
- Le responsable au sein de l'office AI peut faire preuve de souplesse et d'efficacité dans ses contacts avec l'entreprise et l'assuré.

### Adolescents et jeunes adultes présentant des troubles cognitifs

- En raison des limitations cognitives des jeunes en question, il est indiqué de planifier et de concevoir une phase de transition personnalisée offrant aux jeunes des possibilités ciblées de s'exercer et de s'entraîner à leur nouvelle situation (placement à l'essai, initiation au marché primaire de l'emploi, etc.). Les adolescents et les jeunes adultes de ce groupe ont besoin de plus de temps pour se familiariser avec leur situation.
- Une information ouverte et transparente au sujet des conséquences des atteintes à la santé sur le travail est importante, voire indispensable lorsque la sécurité et le droit du travail l'exigent.
- La désignation d'une personne de référence au sein de l'entreprise est un point d'ancrage important pour ces adolescents et ces jeunes adultes.

- L'objectif principal peut aussi être le maintien de la capacité de travail actuelle. Selon le diagnostic, un développement de cette capacité n'est en effet pas toujours possible ou envisageable.

### Adolescents et jeunes adultes présentant des troubles du comportement

- Avec les adolescents et les jeunes adultes présentant des problèmes de comportement, il vaut la peine d'exploiter l'éventail des mesures de l'AI en les adaptant de manière ciblée et personnalisée à la situation présente.
- Pour éviter d'octroyer prématurément une rente, il faut faire preuve de créativité dans le recours aux mesures existantes. Cela s'avère en fin de compte profitable, également du point de vue de l'Assurance, lorsque toutes les dimensions ont été prises en compte.
- La participation des différentes instances concernées est également indiquée, car elle permet d'assurer une coordination optimale et un partage des coûts, les troubles comportementaux ne relevant souvent pas seulement de l'AI.

### Six messages clés issus des discussions entre experts

- Il existe actuellement des différences cantonales dans la façon de concevoir l'information et la coordination avec les différents acteurs lors de la préparation de la transition I. Le groupe de travail recommande aux offices AI de rechercher et d'entretenir une telle coopération.
- Cela comprend aussi le conseil aux élèves intégrés dans des classes ordinaires et à leurs enseignants. Des séances d'information peuvent sensibiliser les enseignants et les conseillers des office d'orientation professionnelle au contexte particulier des jeunes de ce public cible et de les soutenir dans le choix d'une profession.
- Après un échange poussé d'expériences pratiques et des entretiens avec différents partenaires impliqués, nous arrivons à la conclusion qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de nouveaux instruments de réadaptation pour les adolescents et les jeunes adultes. Il est toutefois recommandé d'exploiter pleinement et de manière flexible les instruments existants.
- Le succès de formations sur le marché primaire de l'emploi peut être soutenu avec des modèles tels que Supported Education, Job Coaching ou d'autres modèles connexes.
- Le suivi personnalisé des jeunes adultes et le conseil aux employeurs lors du placement sur le marché primaire de l'emploi sont des éléments indispensables au maintien et à la stabilisation des compétences acquises durant la formation. Le conseil et l'accompagnement des employeurs sont, dans l'idéal, assurés par la personne responsable au sein de l'office AI ou par une autre personne de référence (formateur, job coach, etc.).
- Afin d'alimenter, de maintenir et de concrétiser l'objectif d'insertion après le passage de la formation au marché secondaire de l'emploi, il serait judicieux de donner aux jeunes bénéficiaires de rente sur le marché secondaire de l'emploi les ressources leur permettant de trouver des stages pratiques et un placement sur le marché primaire.

## Remerciements

L'OFAS tient à remercier la COAI d'avoir bien voulu déléguer des collaborateurs des offices AI au sein du groupe de travail. Le présent rapport est le résultat de cette collaboration soutenue et constructive entre la COAI et l'OFAS.

## Annexes

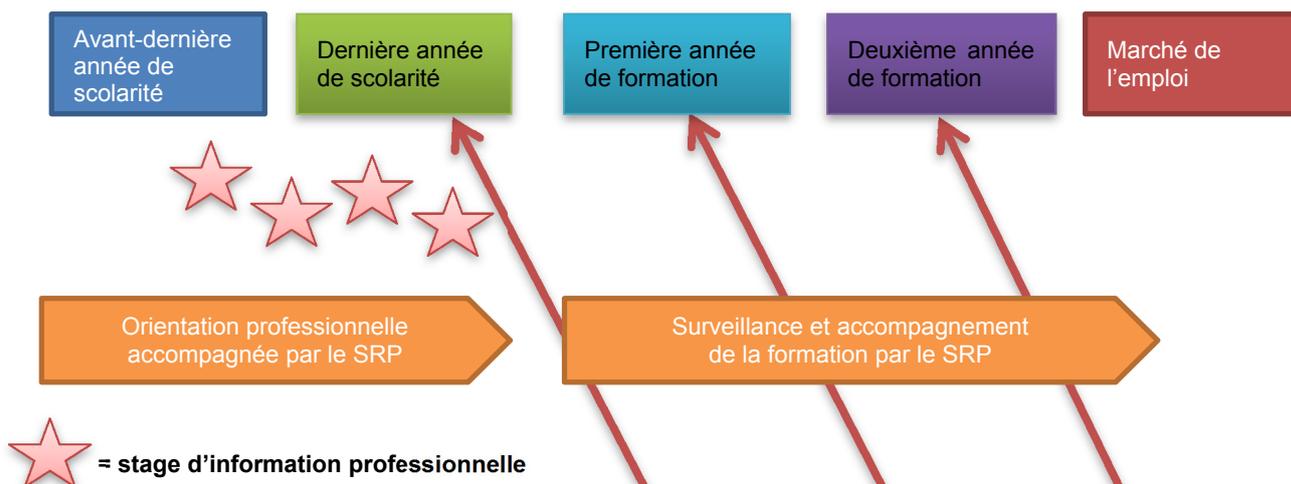
Référentiel de compétences clés

Questions complémentaires pour la discussion des compétences clés et la définition des objectifs éducatifs individuels

Lettre circulaire AI n° 299

Conventions d'objectifs aux trois étapes de l'évaluation

## Référentiel de compétences clés



Compétences méthodologiques	1 <sup>re</sup> évaluation : fin du secondaire I	2 <sup>e</sup> évaluation : 2 <sup>e</sup> semestre de la 1 <sup>re</sup> année de formation	3 <sup>e</sup> évaluation : 2 <sup>e</sup> semestre de la 2 <sup>e</sup> année de formation
Respecter au mieux les horaires et les rendez-vous	<i>Ces compétences méthodologiques sont embryonnaires, mais peuvent encore être développées.</i>  <i>La capacité à suivre une formation existe.</i>	<i>Ces compétences méthodologiques doivent être majoritairement acquises pour l'octroi d'une deuxième année de formation.</i>	<i>Ces compétences méthodologiques sont suffisamment développées pour justifier la prolongation des mesures dans la perspective d'un placement durable sur le marché primaire de l'emploi.</i>
Accomplir des tâches simples, suivre des instructions et des conseils (oraux ou écrits) dans la pratique quotidienne			
Travailler de façon fiable et indépendante			
Trouver soi-même des solutions pour accomplir des tâches correspondant à ses aptitudes et à ses points forts, éventuellement avec le recours ponctuel aux responsables de la formation			
Se comporter sur le lieu de travail conformément aux attentes sociales et professionnelles			
Effectuer des travaux de manière indépendante après plusieurs répétitions			
Faire preuve de persévérance et de constance dans l'accomplissement d'une tâche correspondant à ses capacités			
Apprendre, exercer et appliquer les différentes étapes du travail			

Compétences sociales et personnelles			
Faire preuve d'une attitude positive à l'égard de la formation et du travail	<i>Ces compétences sociales et personnelles sont embryonnaires, mais peuvent encore être développées.</i>  <i>La capacité à suivre une formation existe.</i>	<i>Ces compétences sociales et personnelles doivent être majoritairement acquises pour l'octroi d'une deuxième année de formation.</i>	<i>Ces compétences sociales et personnelles sont suffisamment développées pour justifier la prolongation des mesures dans la perspective d'un placement durable sur le marché primaire de l'emploi.</i>
S'insérer dans une équipe déjà constituée			
Observer et respecter les règles d'ordre et de propreté			
Vérifier son propre travail			
Développer la capacité à prêter attention aux risques (personnes, machines)			
Se rendre au travail / effectuer le trajet de façon indépendante			
Apprécier le mode de communication requis par la situation et se comporter en conséquence			
Utiliser avec soin les matières premières, les outils et le matériel			
Développer une approche et une action centrées sur la qualité		<i>Ces compétences sociales et personnelles peuvent encore être développées.</i>	

Percevoir et exprimer qu'une chose n'a pas été comprise

## Questions complémentaires pour la discussion des compétences clés et la définition des objectifs éducatifs individuels

Les questions sont censées donner une indication de la façon de travailler lorsqu'il s'agit de définir la capacité à suivre une formation, de décider de l'octroi d'une seconde année de formation ou de la suite à donner à la formation. Elles constituent une aide permettant d'approfondir certains aspects et ne doivent pas être traitées dans leur intégralité. Elles permettent néanmoins de fixer des priorités pour planifier et encourager au mieux la formation.

X = prénom du jeune

### Compétences méthodologiques

#### Respecter au mieux les horaires et les rendez-vous

- Quand X arrive-t-il particulièrement bien à respecter les horaires et les rendez-vous ?
- Dans quelles circonstances X a-t-il au contraire des difficultés à respecter les horaires et les rendez-vous ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ?  oui /  non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel



#### Accomplir des tâches simples, suivre des instructions et des conseils (oraux ou écrits) dans la pratique quotidienne

- Comment les tâches simples doivent-elles être communiquées pour que X arrive à les accomplir correctement ?
- Dans quelles conditions X parvient-il à accomplir ces tâches simples ? (formulation d'une seule tâche, de deux ou de trois tâches simultanées, sous la pression, dans un cadre précis, etc.)
- Dans quelle situation X rencontre-t-il des difficultés à accomplir des tâches simples, à suivre des instructions et des conseils simples ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ?  oui /  non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel



#### Travailler de façon fiable et indépendante

- Dans quelles circonstances X parvient-il plus facilement à travailler de façon fiable et indépendante ?
- Et dans quelles circonstances X a-t-il au contraire plus de difficultés à travailler de façon fiable et indépendante ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ?  oui /  non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel



#### Trouver soi-même des solutions pour accomplir des tâches correspondant à ses aptitudes et à ses points forts, éventuellement avec le recours ponctuel aux responsables de la formation

- Lors de l'accomplissement quelles tâches X fait-il preuve de cette compétence clé et quel est le niveau de maîtrise de cette compétence ?
- Cette compétence clé peut-elle être développée ?  oui /  non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel



#### Se comporter sur le lieu de travail conformément aux attentes sociales et professionnelles

- Comment le comportement de X est-il perçu ?
- Dans quelles situations ou avec quelles personnes le comportement de X devrait-il s'améliorer ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ?  oui /  non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel



**Effectuer des travaux de manière indépendante après plusieurs répétitions**

- X maîtrise-t-il cette compétence clé ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel  $\Rightarrow$

**Faire preuve de persévérance et de constance dans l'accomplissement d'une tâche correspondant à ses capacités**

- Quelles tâches concrètes correspondent aux capacités de X ?
- X fait-il preuve de constance dans l'accomplissement de ces tâches ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ? Quelles sont les conditions générales nécessaires pour y parvenir ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel  $\Rightarrow$

**Apprendre, exercer et appliquer les différentes étapes du travail**

- Quelles étapes du processus X maîtrise-t-il particulièrement bien ?
- Pour quelles étapes X a-t-il besoin d'aide ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel  $\Rightarrow$

**Compétences sociales et personnelles**

**Faire preuve d'une attitude positive à l'égard de la formation et du travail**

- A quoi ou quand l'attitude positive de X à l'égard du travail est-elle reconnaissable ?
- Dans quelles circonstances X a-t-il des difficultés à faire preuve d'une attitude positive à l'égard du travail ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel  $\Rightarrow$

**S'insérer dans une équipe déjà constituée**

- A quoi peut-on reconnaître que X est capable de s'insérer dans une équipe déjà constituée ?
- X rencontre-t-il des difficultés à s'insérer dans l'équipe ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel  $\Rightarrow$

**Observer et respecter les règles d'ordre et de propreté**

- Quand X arrive-t-il particulièrement bien à respecter les règles d'ordre et de propreté ?
- Et dans quelles circonstances X a-t-il au contraire des difficultés à respecter les règles d'ordre et de propreté ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel  $\Rightarrow$

**Vérifier son propre travail**

- X parvient-il à vérifier son propre travail ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel  $\Rightarrow$

**Développer la capacité à prêter attention aux risques (personnes, machines)**

- Quelles capacités X a-t-il développées pour être attentif aux dangers ?
- Dans quelles situations X parvient-il à être attentif aux dangers ?
- Dans quelles situations X a-t-il au contraire des difficultés à être attentif aux dangers ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel ⇒

**Se rendre au travail / effectuer le trajet de façon indépendante**

- X parvient-il à se rendre au travail ou à effectuer le trajet de façon indépendante ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel ⇒

**Apprécier le mode de communication requis par la situation et se comporter en conséquence**

- Dans quelles circonstances X communique-t-il de façon appropriée et se comporte-t-il conformément aux attentes ?
- Dans quelles circonstances ou dans quelle situation X a-t-il au contraire des difficultés à communiquer de façon appropriée (et à se comporter en conséquence) ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel ⇒

**Utiliser avec soin les matières premières, les outils et le matériel**

- X parvient-il à utiliser avec soin les matières premières, les outils et le matériel ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel ⇒

**Développer une approche et une action centrées sur la qualité**

- X a-t-il pu développer une approche et une action centrées sur la qualité ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel ⇒

**Percevoir et exprimer qu'une chose n'a pas été comprise**

- Dans quelles circonstances X parvient-il à exprimer qu'une chose n'a pas été comprise ?
- Dans quelles circonstances a-t-il au contraire des difficultés à l'exprimer ?
- Un arrangement spécifique est-il nécessaire pour cette compétence ? oui / non
- Quelles sont les mesures prises, prévues ou à renforcer pour que X s'améliore dans ce domaine ?

Le cas échéant, formuler un objectif individuel ⇒

Département fédéral de l'intérieur DFI

**Office fédéral des assurances sociales OFAS**

Domaine Assurance-invalidité  
Secteur Insertion professionnelle

30 mai 2011

## **Lettre-circulaire AI n° 299**

### **Formation élémentaire AI et formation pratique INSOS**

La formation élémentaire AI, formation pratique INSOS comprise, dure généralement deux ans. Dans de nombreux cas toutefois, il n'est pas possible de constater à l'issue de ces deux ans une réadaptation ayant une incidence sur la rente. C'est pourquoi, pour chaque cas d'espèce, il convient de contrôler périodiquement l'efficacité de la formation dans l'idée d'allouer au mieux les moyens financiers.

Concrètement, cela signifie que les formations élémentaires AI, formation pratique INSOS incluse, seront désormais toutes octroyées pour un an. Elles seront prolongées d'une deuxième année si le bilan effectué à la fin de la première année en collaboration avec l'entreprise formatrice et le jeune en formation fait apparaître que celui-ci a de bonnes chances de présenter à l'avenir une capacité de gain susceptible d'avoir une incidence sur la rente. Il sera également possible d'octroyer une deuxième année de formation si l'on peut en attendre une insertion sur le marché ordinaire de l'emploi, même s'il n'en découle à court terme aucune incidence sur la rente.

En vertu des dispositions actuelles (circulaire concernant les mesures de réadaptation d'ordre professionnel [CMRP]), l'assuré a droit au remboursement des frais supplémentaires, dus à son invalidité, de sa formation professionnelle initiale s'il peut percevoir un salaire horaire minimum de 2 fr. 55 à l'issue de sa formation.

Cette condition demeure valable.

Les formations de deux ans déjà octroyées ne tombent pas sous cette réglementation ; dans ces cas, il n'est donc pas nécessaire de reconsidérer la décision.

Office fédéral des assurances sociales OFAS  
Effingerstrasse 20  
CH-3003 Berne  
[www.ofas.admin.ch](http://www.ofas.admin.ch)

## Convention d'objectifs pour la 1<sup>re</sup> évaluation (avant la fin du secondaire I)

<b>Compétences méthodologiques</b>	Les compétences existent à l'état embryonnaire, mais <b>peuvent</b> encore être développées. La capacité à suivre une formation existe.
	<b>Objectifs éducatifs :</b>
Respecter au mieux les horaires et les rendez-vous.	
Accomplir des tâches simples, suivre des instructions et des conseils (oraux ou écrits) dans la pratique quotidienne.	
Travailler de façon fiable et indépendante.	
Trouver soi-même des solutions pour accomplir des tâches correspondant à ses aptitudes et à ses points forts, éventuellement avec le recours ponctuel aux responsables de la formation.	
Se comporter sur le lieu de travail conformément aux attentes sociales et professionnelles.	
Effectuer des travaux de manière indépendante après plusieurs répétitions.	
Faire preuve de persévérance et de constance dans l'accomplissement d'une tâche correspondant à ses capacités.	
Apprendre, exercer et appliquer les différentes étapes du travail.	
<b>Compétences sociales et personnelles</b>	
Faire preuve d'une attitude positive à l'égard de la formation et du travail.	
S'insérer dans une équipe déjà constituée.	
Observer et respecter les règles d'ordre et de propreté.	
Vérifier son propre travail.	
Développer la capacité à prêter attention aux risques (personnes, machines).	
Se rendre au travail / effectuer le trajet de façon indépendante.	
Apprécier le mode de communication requis par la situation et se comporter en conséquence.	
Utiliser avec soin les matières premières, les outils et le matériel.	
Développer une approche et une action centrées sur la qualité.	
Percevoir et exprimer qu'une chose n'a pas été comprise.	

Les personnes suivantes déclarent accepter les objectifs éducatifs convenus :

Lieu et date \_\_\_\_\_  
 Assuré \_\_\_\_\_  
 Parents \_\_\_\_\_  
 Enseignant \_\_\_\_\_  
 Spécialiste de la réadaptation AI \_\_\_\_\_  
 Autres personnes \_\_\_\_\_

**Convention d'objectifs pour la 2<sup>e</sup> évaluation (2<sup>e</sup> semestre de la 1<sup>re</sup> année de formation)**

<b>Compétences méthodologiques</b>	Les compétences suivantes doivent être <b>majoritairement</b> acquises pour l'octroi d'une deuxième année de formation.	
	<b>Objectifs éducatifs :</b>	
Respecter au mieux les horaires et les rendez-vous.		
Accomplir des tâches simples, suivre des instructions et des conseils (oraux ou écrits) dans la pratique quotidienne.		
Travailler de façon fiable et indépendante.		
Trouver soi-même des solutions pour accomplir des tâches correspondant à ses aptitudes et à ses points forts, éventuellement avec le recours ponctuel aux responsables de la formation.		
Se comporter sur le lieu de travail conformément aux attentes sociales et professionnelles.		
Effectuer des travaux de manière indépendante après plusieurs répétitions.		
Faire preuve de persévérance et de constance dans l'accomplissement d'une tâche correspondant à ses capacités.		
Apprendre, exercer et appliquer les différentes étapes du travail.		
<b>Compétences sociales et personnelles</b>		
Faire preuve d'une attitude positive à l'égard de la formation et du travail.		
S'insérer dans une équipe déjà constituée.		
Observer et respecter les règles d'ordre et de propreté.		
Vérifier son propre travail.		
Développer la capacité à prêter attention aux risques (personnes, machines).		
Se rendre au travail / effectuer le trajet de façon indépendante.		
Apprécier le mode de communication requis par la situation et se comporter en conséquence.	Ces compétences sociales et personnelles <b>peuvent</b> encore se développer	
Utiliser avec soin les matières premières, les outils et le matériel.		
Développer une approche et une action centrées sur la qualité.		
Percevoir et exprimer qu'une chose n'a pas été comprise.		

Les personnes suivantes déclarent accepter les objectifs éducatifs convenus :

Lieu et date \_\_\_\_\_

Assuré \_\_\_\_\_

Parents \_\_\_\_\_

Formateur \_\_\_\_\_

Spécialiste de la réadaptation AI \_\_\_\_\_

Autres personnes \_\_\_\_\_

**Convention d'objectifs pour la 3<sup>e</sup> évaluation (2<sup>e</sup> semestre de la 2<sup>e</sup> année de formation)**

<b>Compétences méthodologiques</b>	Ces compétences méthodologiques sont suffisamment développées pour justifier des <b>mesures d'encouragement supplémentaires dans la perspective d'un placement durable sur le marché primaire de l'emploi.</b>
	<b>Objectifs éducatifs :</b>
Respecter au mieux les horaires et les rendez-vous.	
Accomplir des tâches simples, suivre des instructions et des conseils (oraux ou écrits) dans la pratique quotidienne.	
Travailler de façon fiable et indépendante.	
Trouver soi-même des solutions pour accomplir des tâches correspondant à ses aptitudes et à ses points forts, éventuellement avec le recours ponctuel aux responsables de la formation.	
Se comporter sur le lieu de travail conformément aux attentes sociales et professionnelles.	
Effectuer des travaux de manière indépendante après plusieurs répétitions.	
Faire preuve de persévérance et de constance dans l'accomplissement d'une tâche correspondant à ses capacités.	
Apprendre, exercer et appliquer les différentes étapes du travail.	
<b>Compétences sociales et personnelles</b>	
Faire preuve d'une attitude positive à l'égard de la formation et du travail.	
S'insérer dans une équipe déjà constituée.	
Observer et respecter les règles d'ordre et de propreté.	
Vérifier son propre travail.	
Développer la capacité à prêter attention aux risques (personnes, machines).	
Se rendre au travail / effectuer le trajet de façon indépendante.	
Apprécier le mode de communication requis par la situation et se comporter en conséquence.	
Utiliser avec soin les matières premières, les outils et le matériel.	
Développer une approche et une action centrées sur la qualité.	
Percevoir et exprimer qu'une chose n'a pas été comprise.	

Les personnes suivantes déclarent accepter les objectifs éducatifs convenus :

Lieu et date \_\_\_\_\_

Assuré \_\_\_\_\_

Parents \_\_\_\_\_

Formateur \_\_\_\_\_

Spécialiste de la réadaptation AI \_\_\_\_\_

Autres personnes \_\_\_\_\_