



MARS | 2017

Rapport Final Dispositif jeunes

janvier à décembre 2016

« Depuis que je suis référent métier à la barje, je me sens une responsabilité de leur transmettre les valeurs du travail. Je m'attache beaucoup à eux, mais je sais que je ne suis pas leur mère. Cependant, je travaille beaucoup sur leur confiance en eux et l'estime de soi. » (Référent métier)

« Ce stage me permet de me remettre en route, de ne pas rien faire. Je me sens utile même si la restauration ne m'intéresse pas plus que ça, le fait d'être en activité me maintient et me donne un rythme. » (Stagiaire à la roulotte des Lavandières)

L'association la barje remercie tous ses partenaires, en particulier : le fonds chômage, l'Unité de Vie Associative, le Tribunal des Mineurs et l'antenne VIA.

Un grand merci également aux stagiaires 2016 pour leur intérêt et leur engagement à l'égard de l'association. Nous leurs souhaitons un avenir professionnel digne de leurs ambitions.

Table des matières

INTRODUCTION.....	4
HISTORIQUE	5
OBJECTIFS 2016	7
OBJECTIF 1 : REALISER UN BILAN AVEC CHAQUE PARTENAIRE AYANT COLLABORE AVEC LE DISPOSITIF BARJE.....	8
OBJECTIF 2 : SOLLICITER LES PARTENAIRES POTENTIELS ET DEVELOPPER DES COLLABORATIONS POST STAGE BARJE. FAVORISER LA QUALITE DE LA RELATION AVEC LES PARTENAIRES DEJA ETABLIS.	9
OBJECTIF 3 : EVALUATION DES OUTILS D'EVALUATION	10
OBJECTIF 4 : EVALUATION DES CAHIERS DES CHARGES	10
OBJECTIF 5 : ORIENTER LES BENEFICIAIRES VERS LES ANTENNES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE ET/OU AUPRES DES PARTENAIRES AD-HOC EN FONCTION DES PROJETS PROFESSIONNELS. PERMETTRE AUX STAGIAIRES « PRO » DE DEVELOPPER UN PROJET PROFESSIONNEL. (IDEM QUE POUR 2015)	11
OBJECTIF 6 : FAVORISER L'ACCES A DES PLACES DE STAGE DANS DES LIEUX DE FORMATION POSSIBLES DURANT LEUR PERIODE DE STAGE (LIBERTE DE MOUVEMENT). METTRE EN PLACE DES ACCES AUX FOURNISSEURS ET AUX PARTENAIRES DE L'ASSOCIATION AFIN DE DEVELOPPER DES COLLABORATIONS POST STAGE BARJE. DIFFERENCIER LES SORTIES POSITIVES (CDD, CDI, FORMATIONS) DES DYNAMIQUES D'INSERTION (VOLONTE DE RACCROCHER A UNE FORMATION OU A UN TRAVAIL) (IDEM QUE 2015)	12
RESULTATS QUANTITATIFS A FIN FEVRIER 2016.....	15
A. STAGES DE FORMATION PROFESSIONNELLE	15
PROFILS DES STAGIAIRES D'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE.....	16
CONCLUSION	21
REFERENCES.....	22
ANNEXES.....	23

Introduction

Depuis les années 60 le canton de Genève a ciblé un développement dans le domaine tertiaire et secondaire, développant un marché de l'emploi concurrentiel et augmentant sensiblement la part des emplois qualifiés. En parallèle, un important mouvement de démocratisation des études a été initié. Ainsi, à Genève, 9 jeunes sur 10 obtiennent un diplôme d'enseignement général du secondaire II. Dans ce contexte de hausse de la compétitivité et des qualifications générales de toute une population, la situation des jeunes n'obtenant pas un diplôme du secondaire II est particulièrement difficile et appelle des soutiens. La politique de soutien concertée à l'égard des jeunes gens en rupture de formation détaillée en 2007 dans un rapport au Conseil d'Etat genevois montrait en 2011 encore des limites en matière de coopération interinstitutionnelle. (CEPP, 2011). Quant à la revalorisation de la formation professionnelle, elle vient tout juste d'être mise à l'agenda politique. (Département de l'instruction publique, de la culture et du sport, 2015).

Le rapport d'évaluation du Dispositif jeunes (Wicht, 2013) soulignait la pertinence du Dispositif jeunes qui permet d'«*Offrir des espaces adaptés d'apprentissage et d'inclusion sociale.*» La convention de subventionnement entre la barje et le fond chômage a défini précisément la qualité de la contribution du Dispositif jeunes par le biais de la mise à disposition de places de stages dans le champ de l'économie réelle. Ainsi :

« Le Dispositif jeunes offre aux stagiaires un espace d'apprentissage et d'expérimentation dans un environnement de l'économie réelle garantissant dans le même temps une attention particulière à leur développement (article 6 de la convention de collaboration). Cette mission principale visant la mise à disposition de places de stages dans le champ de l'économie sociale et solidaire définit de fait clairement le rôle spécifique de la barje «dans le cadre de la politique menée par la Ville en matière d'intégration socioprofessionnelle», comme le met en avant l'article 5 de la convention de subventionnement. » (Ibid., 9)

Suivant la convention élaborée avec le fonds chômage, le Dispositif jeunes se positionne comme « *un dispositif complémentaire tourné vers les publics les plus fragilisés et souvent laissés-pour-compte des dispositifs cantonaux.* » (Kempenner, 2013). Le projet suivi par le fonds chômage a été transféré au département de la cohésion sociale et de la Solidarité en 2015. Depuis lors, l'association la barje est accompagnée par Mme Vanessa Dahan, de l'unité de Vie Associative rattachée au département de Mme Alder.

Le Dispositif jeunes offre une plus-value par son souhait d'intégrer des jeunes adultes dans l'économie réelle tout en offrant un encadrement social propice à leur développement. En outre, il ouvre à un public particulièrement fragilisé et éloigné du marché de l'emploi, pour lequel il est souvent difficile d'entrer en contact avec des structures à « haut-seuil », des stages « sur-mesure » (différentes durées, types multiples). Enfin, les critères d'admission y sont peu exigeants et la flexibilité est grande face aux difficultés auxquelles les jeunes peuvent être confrontés. De par cette particularité inhérente au dispositif, doublée d'une accessibilité et adaptabilité aux parcours et aux besoins des jeunes, le Dispositif jeunes se situe en amont des autres offres de stages, et permet ainsi à des jeunes adultes de vivre une (souvent première) expérience professionnelle, d'être intégrés dans une équipe pluridisciplinaire et de tisser des liens sociaux.

Pour mener à bien sa mission, le fondement pédagogique du Dispositif jeune s'appuie sur cinq piliers : *la découverte, la décentration, la responsabilisation, le plaisir et le réseau*. Le dispositif jeune parie sur le fait que l'articulation de ces 5 piliers permet d'acquérir de nouvelles connaissances (savoir), de développer des aptitudes (savoir-faire) et de travailler sur des valeurs (savoir-être).

Historique

Depuis sa création en 2004, l'association la barje est signataire de la *Charte de l'Economie Sociale et Solidaire* et se revendique d'un modèle économique au service des finalités humaines. Dès lors, chaque projet monté par l'association, outre sa gestion démocratique, sa transparence financière et l'effort de réduction de son impact écologique, est tourné vers « la cité » et comporte une forte dimension sociale. Dans ce cadre, l'association la barje a toujours porté une attention particulière aux problématiques liées à la jeunesse et, dès l'ouverture de son premier débit de boisson (Bar-terrasse des Lavandières) en mai 2005, la barje a proposé des emplois en priorité à des jeunes issus de la Boîte à Boulot en créant de très nombreuses places de barman auxiliaire dévolus aux 16-25 ans.

Dès 2008, la barje a choisi de diversifier son soutien à la jeunesse en créant un projet d'insertion socioprofessionnelle. Ainsi, l'association a mis en place des collaborations avec plusieurs foyers genevois pour adolescents. Accompagnés par leurs éducateurs, les jeunes ont donc assumé la gestion des « brunchs du dimanche » à la Terrasse des Lavandières.

En 2009, le comité de *La Barje* décide de préciser son intervention auprès des jeunes et de la professionnaliser en lui donnant un cadre mieux défini. Ainsi naît le Projet jeunes, piloté par un éducateur spécialisé, un animateur socioculturel et un enseignant, tous membres du comité de l'association. En découle, en sus des places de barman dévolues à la jeunesse via la Boîte à Boulot, l'ouverture de stages dit de « découvertes »

destinés aux jeunes de foyer de mi-mai à fin août sur des périodes allant d'une à trois semaines, consécutives ou non, selon les objectifs et la motivation de chaque stagiaire et en fonction de leur adéquation sur le lieu de stage.

En 2010 et 2011, l'offre de stage a été redéfinie. Ces nouvelles modalités ont visé à élargir la palette des activités proposées ainsi qu'à permettre à un plus grand nombre de jeunes d'y participer à des degrés divers en fonction de leur motivation. Ainsi, en 2010, les stages « pros » et « décroisement » ont complété l'offre de stages d'insertion socioprofessionnelle¹. En 2011, l'association a momentanément mis de côté les stages « décroisement » pour s'orienter vers un encadrement propice à l'accueil de stagiaires en formation professionnelle².

En 2012, l'association a souhaité continuer de cibler son engagement dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes gens (16-25 ans) de la région genevoise tout en maintenant sa possibilité de proposer des lieux de stages pour des étudiants en formation professionnelle. Afin de répondre à un besoin de coordination globale du Projet jeunes – tâche assumée jusqu'alors par un membre du comité bénévole, occasionnellement aidé de l'administrateur de l'association – la barje a cherché un financement ad-hoc pour engager un-e responsable opérationnel-le des projets sociaux de l'association.

Depuis 2013, un poste de référente sociale (25%) a vu le jour. Il a permis à l'association de mener à bien le Projet jeunes, renommé alors Dispositif jeunes et de continuer à encadrer des places de stage « découverte » et « pro » aux jeunes en difficulté d'intégration professionnelle.

En 2015, grâce à la subvention du fonds chômage le poste de responsable du projet social, au bénéfice d'un diplôme de travail social niveau HES, a pu être augmenté à 40% sur deux ans. Ce poste se révèle indispensable pour assurer la qualité du suivi des différents stagiaires (« découvertes » ou « pro »), car il permet d'avoir une personne de référence dans le soutien et l'accompagnement des référents métiers et des jeunes, de maintenir une bonne collaboration avec les partenaires, d'être un interlocuteur privilégié pour les questions relatives au financement du projet, et de se charger de la rédaction des rapports ainsi que des demandes de renouvellement de la subvention.

En avril 2016, la cuisine du café des Volontaires a ouvert ses portes à midi et assure la restauration vendue sur les buvettes d'exploitation estivale. Ainsi, un nouveau poste permettant aux jeunes de bénéficier d'une expérience en cuisine a pu être créé. Pour encadrer ce stage, un référent métier garantit la transmission des savoirs spécifiques liés au métier de cuisinier tout en prenant en compte les difficultés rencontrées par les jeunes accueillis. Par ce biais, l'association élargit donc ses propositions de stage et permet d'avoir deux places de stagiaire tout au long de l'année.

¹ Voir bilan projet jeunes 2010, sur demande au secrétariat de l'association.

² Composé d'un membre du Comité possédant le statut de Praticien Formateur et de l'Administrateur qui est lui autorisé par l'OFP à être Formateur (cours ad hoc suivi en 2010).

Objectifs 2016

Les six objectifs 2016 ci-après ont été déterminés avec le fonds chômage. L'exercice du rapport final est d'évaluer si ceux-ci ont été atteints ou doivent être rediscutés. Certains sont identiques à 2015 car ils sont transversaux au projet :

1. Réaliser un bilan avec chaque partenaire ayant collaboré avec le dispositif jeunes.
2. Solliciter les partenaires potentiels et développer des collaborations post barje. Favoriser la qualité de la relation avec les partenaires déjà établis.
3. Evaluation des outils d'évaluation.
4. Evaluation du cahier des charges.
5. Orienter les bénéficiaires vers les antennes d'insertion socioprofessionnelles et/ou auprès des partenaires ad/hoc en fonction des projets professionnels. Permettre aux stagiaires « pro » de développer un projet professionnel.
6. Favoriser l'accès à des places de stage dans des lieux de formation possibles pour les stagiaires durant leur période de stage (liberté de mouvement). Mettre en place des accès aux fournisseurs et aux partenaires de l'association afin de développer des collaborations post stage barje. Différencier les sorties positives (CDD, CDI, formations) des dynamiques d'insertion (volonté de raccrocher à une formation ou à un travail).

En outre, ce bilan répond aux indicateurs quantitatifs et qualitatifs formulés par le fonds chômage, définis ci-dessous :

- le niveau de satisfaction des partenaires. Mise en place de bilans de collaboration écrits et éventuellement conventions de partenariat.
- le nombre de places de stage en entreprise, voire de travail et/ou formation créée dans le réseau des fournisseurs et des partenaires de l'association.
- le bilan des outils d'évaluation et satisfaction de ces outils par les bénéficiaires.
- la part du temps alloué à l'accompagnement et au soutien selon la nature du stage et les besoins du bénéficiaire.
- le nombre de projets professionnels.
- le nombre de sorties positives et de dynamiques d'insertion.

Objectif 1 : Réaliser un bilan avec chaque partenaire ayant collaboré avec le dispositif barje.

Depuis la création du Dispositif jeunes, la volonté de l'association la barje a toujours été de pouvoir proposer à des structures communales d'insertion, des foyers, des structures étatiques comme le tribunal des Mineurs ou la Fase (Unité d'Assistance Personnelle), des stages d'insertion socioprofessionnelle. Ces collaborations sont précieuses pour la qualité du suivi et de l'accompagnement du jeune dans une dynamique à plus long terme. En effet, lors du démarrage du stage et lors des bilans, les travailleurs sociaux ou éducateurs sont présents afin d'entendre quelles compétences socioprofessionnelles ont été relevées ainsi que les objectifs à travailler pour la suite du projet professionnel. Les stages proposés à la barje sont donc une étape dans le processus d'insertion de ces jeunes connaissant des parcours non linéaires et éloignés du marché du travail primaire.

Il est donc important de pouvoir communiquer au réseau spécialisé les possibilités qu'offre l'association tout au long de l'année. Durant la saison, lors des bilans tripartites, des espaces informels permettent de réajuster la collaboration et la communication si nécessaire. Lors de ces bilans de collaboration, sont abordés les thèmes suivants afin de pouvoir continuer de travailler en bonne intelligence :

- Le niveau de satisfaction du dispositif
- Faire le point des aspects positifs et difficultés rencontrées lors du stage pour le jeune
- Travailler autour de l'amélioration de la communication et de la collaboration
- Evaluation du référent social ainsi que des outils (canevas d'entretien, attestation, etc.)
- Difficultés rencontrées, perspectives

La Convention entre l'association BAB-VIA et la barje doit être élaborée et celle avec le SPMI (service de la protection des mineurs) est en cours. Cette convention permettra de consolider la collaboration entre le tribunal des mineurs, l'UAP et le SPMI pour l'encadrement des stages « pro » qui nécessite plus de temps de travail pour le référent social que pour des stages « découverte ». Une reconnaissance du dispositif par l'office de la jeunesse par le biais du SPMI est en cours.

Objectif 2 : Solliciter les partenaires potentiels et développer des collaborations post stage barje. Favoriser la qualité de la relation avec les partenaires déjà établis.

Cet objectif est renouvelé, car il est transversal au projet. En effet, l'association la barje a toujours eu la volonté de créer des synergies entre différentes associations présentes en Ville de Genève qui offrent des prestations complémentaires au Dispositif jeunes. Les partenaires comme l'Antenne VIA sont mandatés pour accompagner le jeune dans son processus d'insertion alors que la Barje est une étape dans le processus. La mission principale de l'association ne réside donc pas dans le placement en stage post barje. Malgré cette absence de mission spécifique, une collaboration étroite avec différents partenaires permettrait à des jeunes qui forment un intérêt métier, de poursuivre un stage dans des lieux « à haut seuil de tolérance » comme la buvette de la Pointe (association ARV) et le Bateau-Lavoir (association l'Equipage). Ce passage dans un autre lieu se négocie tant avec le jeune qu'avec les personnes de référence qui le suivent (travailleur social et référent métier) ainsi qu'avec la référente sociale de l'association la barje. Ces étapes post-Barje prennent tout leur sens lorsqu'un jeune est placé en stage à la Barje sur une longue période (plus d'un mois jusqu'à un an). En effet, pour les stages « découverte » (d'une à trois semaines), les partenaires se chargent d'évaluer et de proposer un suivi post barje en lien avec le projet professionnel du jeune.

Pour l'année 2016, un stagiaire « pro » a bénéficié du dispositif de février à août. Pour la suite du stage à la barje, il avait été prévu de mettre en place un stage dans une entreprise de motos, mais les démarches n'ont pu aboutir, faute de n'avoir pu maintenir le contact avec le jeune en fin de stage et de n'avoir pu le soutenir dans ses démarches.

Concernant les stagiaires « découvertes », deux ont bénéficié d'un stage d'un mois au Bateau Lavoir après leur passage à la Barje. Cette continuité leurs a permis de garder un rythme et de consolider leur expérience dans un cadre encore privilégié. Ils ont pu mettre à profit les compétences professionnelles et sociales acquises lors de leur stage à la barje. Les deux lieux étant proches tant spatialement qu'idéologiquement par leur mission respective, le passage de l'un à l'autre a pu se faire aisément, prenant tout son sens pour les jeunes.

Si le résultat escompté à fin 2016 d'avoir deux entreprises accueillant des stagiaires « pro » n'a pas pu être réalisé, néanmoins la continuité assurée pour deux stagiaires « découverte » a montré des bénéfices non négligeables en matière de parcours d'orientation et de développement de l'autonomie.

Objectif 3 : Evaluation des outils d'évaluation

Les outils d'évaluation ont été modifiés en 2016 (cf. Annexe 1 et 2) afin de n'avoir plus que deux documents. Le document pour le premier entretien a donné satisfaction et est donc resté similaire à celui des années précédentes. Par contre, les documents du bilan intermédiaire et du bilan final ont été rassemblés en un seul document, afin d'être plus aisément utilisable en situation d'entretien. Ces nouveaux outils devraient être évalués par les partenaires ainsi que par le référent social l'année prochaine.

Objectif 4 : Evaluation des cahiers des charges

Les cahiers de charge construits tant pour les stages « découverte » que pour les stages « pro » se révèlent adéquats au métier de la petite restauration et du service. Un nouveau cahier des charges est en cours d'élaboration en partenariat avec le nouveau référent métier pour le secteur de la cuisine afin que chaque stagiaire puisse bénéficier des mêmes outils. Ce cahier des charges sera évalué courant 2017 afin d'ajuster ou de revoir à la baisse les tâches demandées liées à ce métier.

Concernant le résultat escompté, soit que 85% des stages offerts à la barje correspondent aux demandes des stagiaires, nous notons que pour chaque jeune placé en 2016, 100% ont été satisfaits de la prestation qu'ils ont pu obtenir suite à leur demande.

Le tableau suivant rend compte du temps de travail pour un mois de suivi pour les deux types de stage. Il est évident que le nombre d'heures peut varier selon les situations. Il apparaît que la part allouée aux stagiaires « pro » vaut le double de temps de préparation et de rédaction que celle à destination des stagiaires « découverte ». Cette différence découle de la temporalité des stages (1 à 3 semaines pour les stages découverte et de 1 mois à 10 mois pour les stages pro), du suivi individualisé du projet des stagiaires longue durée et du démarchage vers d'autres entreprises afin de trouver d'autres stages pour permettre l'avancée du projet professionnel. Pour l'accompagnement, le stage « pro » compte un entretien hebdomadaire. Si le tableau reprend l'estimation moyenne de 2h00 d'entretien, il est toutefois possible que la référente sociale et le jeune se rencontrent plus longuement selon les besoins.

	Stage découverte	Stage pro
Accompagnement		
Premier entretien	2h00	2h00
Bilan intermédiaire	2h00	2h00
Bilan final	2h00	2h00
Intervision	2h00	2h00
Entretien hebdomadaire	-	2h00
Administration		
Préparation (1 ^{er} entretiens, bilans, entretiens hebdomadaires)	6h00	12h00
Rédaction (rapports et attestations)	4h00	6h00
Démarchage	-	2h00
Total	18h00	30h00

En nombre d'heures toutes confondues, 48h00 mensuelles sont dédiées au suivi des stagiaires. Le reste est alloué à la rédaction des différents rapports demandés par les subventionneurs et à la collaboration avec les différents partenaires placeurs.

Objectif 5 : Orienter les bénéficiaires vers les antennes d'insertion socioprofessionnelle et/ou auprès des partenaires ad-hoc en fonction des projets professionnels. Permettre aux stagiaires « pro » de développer un projet professionnel. (Idem que pour 2015)

Pour chaque jeune bénéficiant d'un stage au sein de l'association la barje, la référente sociale s'assure qu'ils sont suivis par une antenne d'insertion communale afin de garantir un accompagnement vers un la réalisation d'un projet professionnel, soit elle informe des structures existantes pour des jeunes vivant en foyer afin de prévenir le risque de « décrochage ». Concernant les stages « pro », généralement un jeune en bénéficie par année et le lien avec une structure d'insertion se fait de manière plus étroite. Nous travaillons donc le cas échéant au maintien de ces liens avec les structures extérieures, ou à la construction de tels liens.

Pour le jeune suivi en mandat pénal en 2016, bien qu'il n'ait pas été possible d'effectuer un stage hors de la barje pour avancer dans son parcours d'insertion socioprofessionnelle, la référente sociale l'a informé de l'Antenne VIA. Un accompagnement personnalisé devait être fait,

malheureusement, le jeune n'a plus donné de nouvelles. Cependant son éducateur de l'UAP ne manquera pas de lui rappeler la possibilité de se rendre à VIA s'il le souhaite afin de poursuivre son parcours d'insertion socioprofessionnel.

Objectif 6 : Favoriser l'accès à des places de stage dans des lieux de formation possibles durant leur période de stage (liberté de mouvement). Mettre en place des accès aux fournisseurs et aux partenaires de l'association afin de développer des collaborations post stage barje. Différencier les sorties positives (CDD, CDI, formations) des dynamiques d'insertion (volonté de raccrocher à une formation ou à un travail) (Idem que 2015)

Comme énoncé plus haut, une distinction importante est à faire entre les deux types de stage « pro » et « découverte » concernant l'accompagnement et l'encadrement. Pour les stagiaires « découverte », l'association la barje relève d'une étape dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. En effet, les jeunes ne restent qu'entre une à trois semaines au sein des exploitations. Par la suite, il continue leur processus d'accès à l'autonomie soit avec les travailleurs sociaux des antennes communales ou leurs éducateurs des différents foyers. Concernant le stagiaire « pro », la barje sert aussi d'étape, mais avec un volet d'accompagnement et d'encadrement supplémentaire sur environ six mois à une année. La référente sociale et le jeune collaborent de manière plus fine et se rencontrent de manière hebdomadaire. Dans ce suivi, la nécessité de collaborer avec d'autres lieux de stage est primordiale pour faire avancer le jeune.

Cette année l'association la barje a souhaité affiner le volet réinsertion dans le tableau des indicateurs 2015-2016. En raison de la distinction entre stagiaires « découverte » et « pro » ainsi que du rôle de la barje comme étape dans un processus d'insertion plus large, il a été nécessaire de réfléchir autour de la notion de sorties positives. Il est difficile de mettre en évidence des sorties positives car les jeunes bénéficient d'un stage, à un moment donné. Par la suite, ils continuent leur projet sans que l'association ait nécessairement des nouvelles. Par contre, la référente sociale peut évaluer, même sur un stage de courte durée, si le jeune est dans une dynamique d'insertion, c'est-à-dire dans une volonté de raccrocher à une formation ou à un emploi.

Les perspectives des jeunes accueillis en 2016 ainsi qu'un graphique distinguant les sorties positives et les dynamiques d'insertion illustrent l'atteinte de ces objectifs.

8 jeunes sont suivis par l'Antenne VIA et continuent à être accompagnés dans leur projet professionnel dont :

- 6 jeunes poursuivent la recherche de stage avec l'aide des travailleurs sociaux (petite enfance, gestionnaire de commerce de détail, employé de commerce, cuisine)
- 1 jeune va effectuer un stage de longue durée chez Projuventute en tant qu'employé de commerce
- 1 jeune intègre le CTP à la rentrée

2 jeunes vivant en foyer continuent l'ECG en deuxième année, les deux souhaitent intégrer la HETS

1 jeune intègre l'ECG en 1^{ère} année

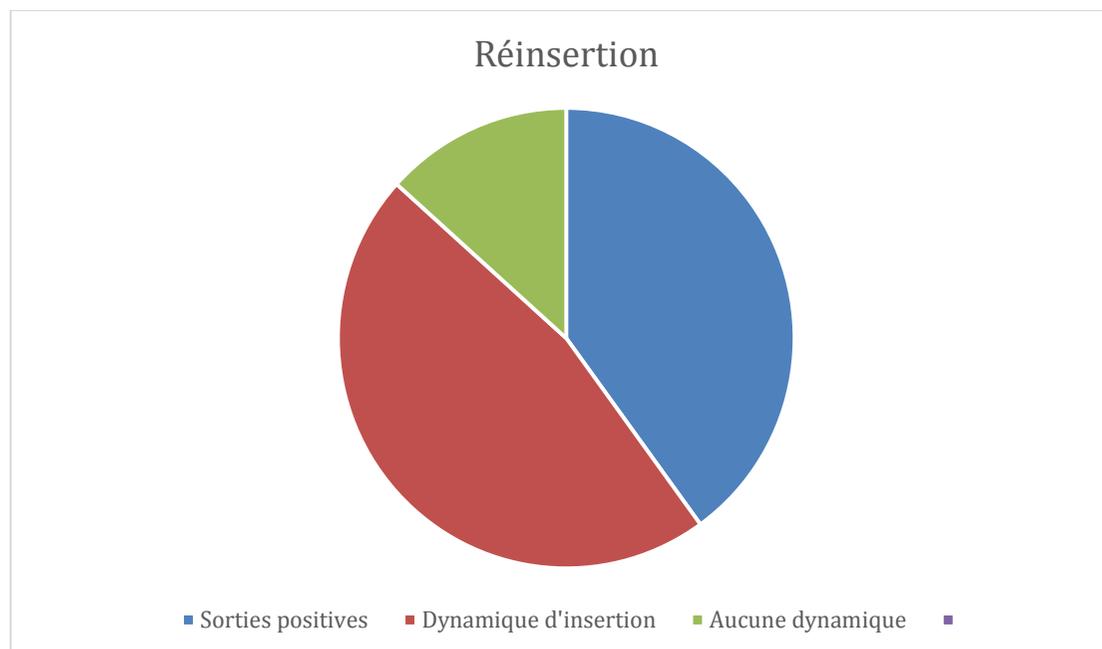
1 jeune vivant en foyer a interrompu son stage pour des raisons de santé

1 jeune rentre en dernière année du cycle d'orientation

1 jeune, UAP, va partir à l'étranger pour perfectionner son anglais avant de choisir son orientation professionnelle

1 jeune, UAP, ne donne plus de ses nouvelles

Le graphique suivant représente les perspectives des 15 jeunes accueillis en 2016, avec la distinction entre *sorties positives*, que nous comprenons comme l'acquisition d'un contrat de travail (CDD ou CDI) ou l'entrée en formation, *la dynamique d'insertion*, comprise comme le fait de s'inscrire dans un processus en vue d'accrocher à une formation qualifiante ou à un autre projet personnel, enfin, l'indicateur « Aucune dynamique » est à comprendre *en fonction* d'une dynamique d'insertion ou de formation connue de l'association. Ce qui ne signifie pas que le jeune soit pour autant totalement arrêté dans son parcours. C'est un indicateur utile dans le cadre du Dispositif jeunes au sein de l'association la barje, car les stages représentent une étape dans le processus socio-professionnel. Ainsi, cet indicateur permet de questionner et de vérifier si les jeunes accueillis continuent leur projet qui tend à l'accession d'une formation ou autre.



	Réinsertion
Sorties positives	6
Dynamique d'insertion	7
Aucune dynamique d'insertion/formation	2
Total	15

Nous pouvons noter que presque 50% sont dans des dynamiques d'insertion, atteignant quasiment l'objectif demandé par le fonds chômage (50%). Les sorties positives sont un peu en dessous des 50%, mais il est important de rappeler que la barje est une étape dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. Le résultat attendu pour 2016 est de 60%. Deux jeunes se retrouvent dans aucune dynamique d'insertion pour deux raisons différentes : absence de nouvelles et problème de santé.

Résultats quantitatifs à fin Février 2016

En nous basant sur les précédentes années, nous avons fixé l'objectif d'accueillir 15 stagiaires par année, tous types de stages confondus, et de tendre à la parité au sein des stagiaires accueillis. Cette année 15 stagiaires ont effectivement été accueillis, l'objectif a donc été atteint.

Nous dénombrons 15 demandes de stages d'insertion socioprofessionnelle, dont 14 ont abouti en stage découvertes et 1 en stage pro. Entre janvier et octobre 2016, la barje a donc accueilli **15 stagiaires d'insertion socioprofessionnelle (8 filles et 7 garçons)**.

Cette année nous avons pu répondre de manière favorable à toutes les demandes. C'est à dire que nous n'avons jamais dû refuser la demande d'un jeune stagiaire par manque de jours disponibles. Nous avons, dans certains cas, repoussé le début du stage pour des raisons d'organisation d'agenda, mais tous les jeunes correspondant à nos critères et faisant une demande entre les mois de mai et septembre ont pu effectuer un stage à la barje Il semble donc que l'offre a pu rencontrer la demande d'insertion professionnelle dans un équilibre satisfaisant.

a. Stages de formation professionnelle

Une stagiaire en maturité professionnelle a été accueillie le mois de juillet pour un mois de stage. Elle a pu suivre la référente sociale dans son travail d'accompagnement dans le cadre du Dispositif jeunes, il lui a été proposé également de faire partie du projet de prévention *Lâche pas ta bouée*. Cette stagiaire n'a pas été comptabilisée dans le tableau ci-dessus car l'offre de stage a été spécialement aménagée par rapport à ses compétences et ses objectifs spécifiques soit d'intégrer la HETS en 1ère année à la rentrée 2017. Durant son stage, elle a appris qu'elle pourrait débiter sa formation à la HETS de Genève à la rentrée de septembre

Profils des stagiaires d'insertion socioprofessionnelle

ANTENNE VIA

A., 22 ans, stage découverte de 3 semaines

A. souhaitait faire un stage pour ne pas rester inactif. Il a fait beaucoup d'allers et retours durant son suivi à l'Antenne VIA. Il a souhaité se reprendre en mains. Le stage s'est très bien déroulé, A. a commencé par des horaires de journée et a souhaité de lui-même tester les horaires du soir. Comme il s'est révélé être une réelle force de travail, la référente social l'a mis en lien avec la Boîte à Boulots. Suite à son stage, il a pu bénéficier d'un petit job au sein de la barje par la Boîte à Boulots. La travailleuse sociale va entreprendre avec A. des démarches pour trouver un stage de longue durée dans la vente, car il est intéressé par le métier de gestionnaire de commerce de détail.

B., 16 ans, stage découverte de 3 semaines

B. était au cycle, mais l'école ne lui plaisait plus et il était en risque de décrochage élevé. Il a été adressé par la conseillère du cycle à l'Antenne VIA La travailleuse sociale lui a proposé de venir à la barje pour ne pas rester inactif et risquer de réellement décrocher. Le stage lui a permis de découvrir un métier, il a pris du plaisir, s'est avéré être très efficace et a montré de belles prises d'initiative. Il a poursuivi avec un stage au Bateau-lavoir en cuisine, toujours afin d'éviter un éventuel décrochage. A la rentrée de septembre, B. va intégrer le Centre de la transition professionnelle à plein temps.

J., 17 ans, stage découverte d'un mois et demi

J. a été le premier jeune a bénéficié du nouveau poste de stage au sein de la cuisine du café des Volontaires. Il souhaitait découvrir le métier de cuisinier en restaurant, car il avait déjà eu une expérience dans une cantine. Il a été autonome dans certaines tâches et a pu confectionner lui-même un dessert. La prolongation de stage a été décidée en tripartite afin de lui permettre de travailler ses difficultés comme se lever le matin et tenir le stage jusqu'au bout. Les objectifs ont été atteints à la fin du deuxième stage. J. a pu bénéficier des compétences de la référente métier pour se perfectionner dans le domaine de la cuisine. Il lui a été proposé de poursuivre un stage au Bateau-Lavoir afin de sortir d'une certaine zone de confort et de se confronter à un autre fonctionnement. Cette continuité lui permettra de confirmer ou non son intérêt pour le métier.

I., 19 ans, stage de découverte de 3 semaines

I. souhaitait faire un stage de trois semaines au sein de la barje pour garder un rythme durant l'été. Malheureusement suite à un problème de santé, le stage a dû être annulé. I. a obtenu un stage de longue durée chez Projuventute pour la rentrée, en tant qu'employée de commerce. Son projet professionnel a toujours été dans ce domaine. D'ailleurs avant de venir dans la roulotte, elle avait déjà effectué un stage dans l'administratif pour la Boîte à Boulots. Elle est accompagnée par VIA dans ses démarches pour trouver une place d'apprentissage.

A., 18 ans, stage découverte de 3 semaines

Le but du stage à la barje était une remise en route après un temps d'inactivité. Son projet professionnel est de devenir employé de commerce. Étant en début de suivi à l'Antenne VIA, le stage permet, tant au jeune qu'au travailleur social de se rendre compte de sa motivation. A. a rapidement montré ses compétences professionnelles dans le domaine de la restauration où il avait déjà eu quelques expériences. L'équipe a pu compter sur lui et il a fait preuve d'une réelle conscience professionnelle. Pour la suite, il envisage de trouver des stages dans le domaine administratif.

M., 21 ans, stage découverte de deux mois

Après un stage de deux mois au Bateau-Lavoir en service, M. n'a pas souhaité rester inactive durant l'été. Son projet professionnel est de travailler avec les enfants. Elle a effectué un stage d'une semaine au GIAP entre le Bateau-Lavoir et la barje. M. voulait continuer avec une expérience en crèche, malheureusement celle qu'elle avait choisie avec sa travailleuse sociale fermait durant un mois. Ne voulant pas perdre le rythme, M. a accepté d'acquiescer de l'expérience en cuisine. Elle a fait deux mois car elle se sentait bien dans l'équipe et s'est avérée faire partie intégrante de l'équipe. La suite serait de pouvoir continuer dans le domaine de la petite enfance afin de trouver, soit un apprentissage d'ASE soit de rentrer à l'école à plein temps en 2017.

A., 18 ans, stage découverte d'un mois

Après avoir arrêté le collège suite à un cumul d'absences importantes, A. souhaite raccrocher à l'ECG en option santé directement en 3ème année dès la rentrée scolaire de 2017. Elle espère tenir le cadre afin d'atteindre son objectif professionnel, à savoir obtenir une maturité pour

une passerelle vers l'université, où elle souhaite s'inscrire en médecine. A. ne voulait pas perdre le rythme. Son objectif est de se remobiliser afin d'arriver à suivre à nouveau une formation sans interruption. La proposition de stage au café des Volontaires était une chance pour elle. Elle a pu travailler sur les bases des règles professionnelles comme la présence régulière et le respect du cadre horaire. Cette confrontation lui a été utile. A. va continuer un autre stage dans une autre association afin de consolider les acquis qu'elle a pu développer durant son expérience de son stage à la barje

E., 22 ans, stage découverte de deux mois

Après un CFC en peinture interrompu, E. souhaite faire un CFC d'employé de commerce. E. souhaitait reprendre un rythme et développer sa capacité de mémorisation. Après une participation à la caisse et au service, il a souhaité découvrir la cuisine. Il a manifesté un grand intérêt pour la confection des desserts, a pu être autonome dans la présentation des plats et a pu découvrir un métier qui ne l'intéressait pas a priori. S'il s'est montré plus réservé face à la clientèle et à l'équipe au départ, il a su avec le temps prendre confiance en lui et s'intégrer à l'équipe. Il a pu faire face à sa difficulté de tenir un engagement jusqu'au bout et apprendre à communiquer autour de ses difficultés et besoins. Cette expérience lui permettra d'envisager travailler sur les buvettes ou comme extra, par le biais de la boîte à boulot. Pour la suite, il poursuit son accompagnement à VIA en vue de poursuivre son projet d'employé de commerce.

UNITE D'ASSISTANCE PERSONNELLE (UAP)

J., 16 ans, stage pro de 6 mois

L'éducateur de J. a contacté la barje pour qu'il puisse bénéficier d'un accompagnement rapproché afin de construire son projet professionnel. J. est suivi par l'UAP car il a eu des problèmes avec la justice. Pour cette structure, la barje était un point de départ dans la remise en activité de ce jeune. La référente sociale lui a proposé de commencer par le café des Volontaires avec un horaire de 17h00 à 22h00. Parallèlement, J. a pu bénéficier d'un accompagnement hebdomadaire pour construire son projet professionnel. J. souhaite faire un apprentissage dans la mécanique moto. Dans un premier temps, il était important qu'il retrouve un rythme et acquiert certaines compétences liées à la restauration et au savoir-être. J. a bien débuté son stage. Il a pu se montrer consciencieux, ponctuel, collaborant. Il devait cependant travailler sur son rapport à la clientèle. Concernant son projet professionnel, J. n'est pas venu aux entretiens hebdomadaires, ce comportement a été repris souvent en entretien avec son éducateur. Au mois de mai, J. a pu poursuivre son stage au sein des buvettes afin de changer de cadre. Il s'est montré compétent et a

été une force de travail. Malheureusement au cours de la saison, les absences ont été de plus en plus régulières et il n'a plus donné de nouvelles à la fin juillet. Le projet professionnel n'a donc pas pu se définir concrètement, mais J. a pu bénéficier d'un cadre durant 6 mois et ses compétences ont pu être mises en évidence.

U., 17 ans, stage découverte d'un mois

U. est suivie par l'UAP pour des soucis de consommation et des problèmes à la maison. Elle aimerait intégrer le CTP en septembre, mais elle devait trouver un patron en l'espace de deux mois. Son projet professionnel est d'ouvrir un bar et c'est pour cela qu'elle voulait faire un stage dans une buvette puis en cuisine au café des Volontaires. U. a, de suite, porté de l'intérêt à la restauration, s'est montrée efficace et a pu développer des compétences dans ce domaine. En parallèle, elle cherchait des patrons. Voyant la rentrée arriver, U. a pris peur et cette angoisse s'est faite ressentir sur le stage par des absences et crises d'angoisse. Un échange s'est fait avec U. sur la nécessité de se poser pour réfléchir à son avenir, ne pas se précipiter, construire correctement son projet afin d'éviter les débordements. U. a décidé, avec sa mère, de partir l'année prochaine à l'étranger pour perfectionner son anglais et réfléchir à son projet professionnel.

FOYER DE LA SERVETTE

R., 16 ans, stage découverte de 3 semaines

R. a terminé sa première année à l'ECG et a souhaité effectuer une première expérience professionnelle durant l'été. Rapidement, elle s'est montrée une réelle force de travail, a pu soulager l'équipe, s'est montrée disponible. Elle a développé toutes les compétences nécessaires pour travailler l'été dans des buvettes ou des bars. D'ailleurs, la référente sociale a pu la mettre en relation avec la Boîte à Boulots afin qu'elle puisse travailler l'année prochaine au sein de la barje comme extra avec un salaire en lien avec son statut. R. souhaite travailler dans le social et va rentrer à la HETS à la fin de l'école.

P., 16 ans, stage découverte de 3 semaines

P. est une amie de R, elles vivent dans le même foyer. P. a le même profil que R., elle souhaite intégrer la HETS pour ensuite se diriger vers les métiers du social. Lors de son stage découverte, elle a développé toutes les compétences socio-professionnelles nécessaires pour un job d'été.

D'ailleurs, la Boîte à Boulots va la contacter l'année prochaine pour venir faire des extras au sein de la barje. Le lien s'est fait après son stage, la référente sociale l'a accompagnée à la permanence de la Bâb afin de soutenir et valoriser le stage de P. Elle va rentrer en deuxième année de l'ECG à la rentrée de septembre.

J., 18 ans, stage découverte d'une semaine

Le stage a dû être interrompu pour des raisons de santé.

FOYER DE LA POMMIERE

S., 16 ans, stage découverte d'une semaine

S. est scolarisée au cycle d'orientation. Durant l'été, elle a souhaité se confronter au monde professionnel dans un cadre protégé. Elle a pu découvrir les tâches liées à la restauration et s'est montrée consciencieuse, malgré un manque d'initiative liée très certainement à sa timidité. Pour ne pas rester inactive durant les vacances scolaires, la jeune a souhaité effectuer un stage dans une des roulottes. Elle a fait toutes les tâches demandées et a pu découvrir un métier. Etant de caractère timide et réservé, elle a pris peu d'initiative. La référente sociale l'a également mise en lien avec la Boîte à Boulots pour qu'elle puisse bénéficier de petits jobs durant l'année scolaire.

AUTRE

T., 17 ans, stage de découverte d'une semaine

T. a fait appel à la barje de manière personnelle. En effet, sa mère et lui ont consulté le site internet et ont vu les prestations de stage proposées par l'association. T. souhaitait faire un stage pour pouvoir rentrer à l'ECG, il devait avoir une expérience professionnelle d'une semaine pour intégrer cette école. Son projet pro est de devenir ambulancier. N'ayant pas forcément d'intérêt dans la restauration, T. s'est, tout de même, montré efficace en l'espace d'une semaine. L'équipe a pu compter sur lui en tout temps. T va rentrer à l'ECG en septembre.

Conclusion

Nous relevons que le Dispositif jeunes permet d'apporter aux stagiaires une progression tant sur le plan des savoir-être (fiabilité, ponctualité, bienséance...) que des savoir-faire (geste-métiers, attitude professionnelle, respect des règles ...). Le réseau mis en place autour des jeunes leurs a souvent permis de trouver des supports, dont ils ne disposeraient pas a priori afin de les aider à développer leur projet en matière de formation et d'insertion professionnelle. L'équipe pluridisciplinaire a permis aux stagiaires accueillis de découvrir les réalités exigeantes d'un métier tout en vivant des moments de convivialité. Cette alliance de rigueur et de soutien les a amenés à développer autonomie et responsabilisation, sur leur chemin d'adulte en devenir.

En regard des objectifs formulés pour l'année 2016, le Dispositif jeunes de la barje a répondu en grande partie aux attentes du fonds chômage. Ainsi, le nombre de stagiaires a pu être stabilisé cette année et la capacité d'accueil de la barje est confirmée. De plus, cette dernière semble répondre à la demande de stage du réseau de partenaires.

Certains points pourraient toutefois être améliorés, tels que la communication du dispositif vers l'extérieur, la disponibilité d'accueil pour les stagiaires de formation professionnelle. L'association souhaite développer ces points pour l'année 2017 en se situant au carrefour de l'insertion et de la formation.

L'association la barje travaille à la recherche de soutiens financiers pour l'année 2017 afin que le Dispositif jeunes puisse perdurer. Dans une perspective de pérennisation du Dispositif, qui a fait ses preuves dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et su se positionner parmi les diverses offres cantonales et communales, l'association va solliciter des fondations et collaborer étroitement avec la Ville de Genève.

La collaboration initiée avec VIA, notamment avec l'engagement d'une travailleuse sociale de leur équipe au sein de la barje, s'est montrée très bénéfique. La communication avec cette structure en a naturellement été facilitée. Les référents métier ont tous exprimé une satisfaction quant à l'encadrement social des jeunes et le soutien qui leur a été offert. Cette collaboration renforce d'avantage la capacité de l'association à garantir une transition post-stage pour les jeunes vers une continuation de la réalisation de leur projet professionnel, puisque elle reste en lien avec les jeunes par le biais de VIA et peut également profiter du réseau de l'antenne

Références

République et canton de Genève, Commission externe d'évaluation des politiques publiques. (2011). Évaluation de la politique d'information et d'orientation professionnelle en faveur des jeunes en rupture de formation: sur mandat de la Commission de contrôle de gestion du Grand Conseil. Récupéré le 12 février 2017 de

<http://www.cdcge.ch/Htdocs/Files/v/6233.pdf/ArchivesCEPP/Domainesdevaluation/Formation/Jeunesenrupturedeformation/rapportiruppublicati on1.pdf?download=1>

République et canton de Genève, Département de l'instruction publique, de la culture et du sport. (2015). Soutenir et valoriser l'apprentissage dans le canton de Genève: plan d'action du Conseil d'Etat: 2015-2018. Récupéré le 12 février 2017 de

https://www.ge.ch/conseil_etat/2013-2018/ppresse/doc/20151007-annexe1.pdf

Kempeneer P. (2013), *Rapport annuel 2013* : fonds chômage. Genève : fonds chômage.

Wicht,L.(2013), Evaluation du « Dispositif jeunes » de l'association la barje. Rapport d'évaluation : HETS-Genève.

Annexes

Annexe 1 : Premier entretien

Annexe 2 : Grille d'évaluation



Association la Barje
Rue du Village-Suisse 3
1205 Genève
Tél : 022/344.83.56
www.labarje.ch

PREMIER ENTRETIEN

Nom et prénom du stagiaire :	
Date :	Type de stage :

Données personnelles

1. Date de naissance :
2. Adresse postale :
3. Adresse mail :
4. Téléphone :
5. Institution :
6. Référent institution (coordonnées) :

7. Comment a-t-il/elle entendu parler de la Barje et des offres de stage ?
8. Présentation succincte de la Barje (donner le document de présentation et organigramme de la structure)
9. Parcours scolaire (facultatif)

10. Expériences préalables ? (restauration ou autre)

Première évaluation (items sur compétences professionnelles et sociales)

Paramètres de l'évaluation

Cote 4 : toujours

Cote 3 : fréquemment

Cote 2 : rarement

Cote 1 : pas encore

Organisation du travail : représentation des métiers de la restauration, expériences dans le domaine

Commentaires :

Qualité du travail : prendre connaissance du cahier des charges et donner son avis

Commentaires :

Relations avec la clientèle : expression orale, posture professionnelle, gestion du stress

Cote :

Commentaires :

Travail d'équipe : esprit de collaboration, respect de la hiérarchie

Cote :

Commentaires :

Développement personnel : dynamique d'insertion professionnelle dans la branche ou autre, ton rêve

Commentaires :

Autonomie : esprit d'initiatives, aptitude à travailler sur le terrain

Cote :

Commentaires :

Assiduité et hygiène : ponctualité, fiabilité, tenue soignée

Cote :

Commentaires :

Attentes du stagiaire

-
-
-
-
-

11. Expliquer au stagiaire la définition du stage découverte (lire le règlement et le signer)

- 1 semaine reconductible jusqu'à 3 semaines
- Contrat et salaire
- Les rôles (RM, RS)

12. En cas d'intempérie, proposition ? (proposition faite par le référent métier)

13. Disponibilités ?

14. Réseau (facultatif)



Grille d'évaluation de stage

Nom et prénom :

Responsable du stage :

Date du stage

Dates des évaluations : Bilan final.

Impressions générales du stage (découvertes, utilités, ambiance générale) :

Points positifs (point de vue du stagiaire et du responsable)

Points à améliorer (point de vue du stagiaire et du responsable)

Qualités du stagiaire :

Objectifs de stage :

Evaluation des objectifs :

Evaluation sur les compétences professionnelles et sociales (bilan final)

Organisation du travail : connaît son cahier des charges et effectue les tâches demandées

Qualité du travail : conscience professionnelle (travail bien effectué), efficacité, rapidité

Relations avec la clientèle : adéquation entre la fonction et la clientèle, souriant, à l'écoute

Travail d'équipe : bonne collaboration avec l'équipe et les responsables, sentiment d'appartenance

Développement personnel et motivation : démontre de l'intérêt pour le poste, cherche à élargir les connaissances

Autonomie : prend des initiatives et a besoin de peu d'encadrement

Assiduité et hygiène : ponctualité, fiabilité, tenue soignée

Perspectives après le stage

Niveau de satisfaction du stage pour le jeune

Très bon	Bon	Satisfaisant	Insatisfaisant
----------	-----	--------------	----------------

Niveau de satisfaction du stage du responsable de stage

Très bon	Bon	Satisfaisant	Insatisfaisant
----------	-----	--------------	----------------

Commentaires :