

# profil

## 2024



le rapport d'activités de

# PROF-in

A blurred photograph of a studio set. In the center is a large white backdrop. To the left and right are lighting stands with softboxes. The background wall is a mix of teal and orange. The floor is a light-colored carpet. The text 'ARRÊT SUR IMAGE' is overlaid in white, with 'L'envers du décor' in bold white below it.

ARRÊT  
SUR IMAGE  
**L'envers du décor**



# LE MOT DU PRÉSIDENT

## 2024, une année décisive pour PROF-in

**2024 a été une année décisive pour PROF-in, placée sous le signe de l'innovation et de l'adaptation. Plus que jamais, notre engagement reste centré sur les jeunes, leur réussite et leur avenir dans un monde professionnel en constante évolution.**

Pour mieux accompagner nos apprenti.e.s et répondre aux besoins du marché, nous avons entrepris d'importants ajustements stratégiques.

La vente d'une parcelle en dehors de notre espace de travail et l'acquisition d'un nouvel emplacement idéalement situé, constituent un investissement clé. Ce site permettra non seulement d'améliorer nos infrastructures, mais surtout de développer des filières essentielles, telles que le paysagisme, les métiers d'installateur, trice sanitaire et solaire, ainsi que la modernisation de nos installations pour mieux répondre aux besoins de nos activités pratiques.

Ces projets témoignent de notre volonté de rester agiles et tournés vers l'avenir. En renforçant notre offre de formation avec des métiers en lien avec la transition énergétique et les technologies actuelles, nous préparons nos jeunes à relever les défis de demain.

L'année a également été marquée par un tournant humain. Monsieur Pascal Ducry, dont le leadership et la vision ont façonné PROF-in, se prépare à une retraite bien méritée à la fin février 2025. Nous lui devons une immense gratitude pour son travail exemplaire. Son successeur, Monsieur Marcel Baumann, a pris ses fonctions en août 2024. Tout en s'inscrivant dans la continuité de son prédécesseur, il apporte une approche nouvelle et un souffle dynamique pour guider PROF-in vers ses nouvelles réussites.

Je tiens à remercier sincèrement toutes les équipes – éducateurs.trices, enseignant.e.s, MSP, coordinateurs.trices et personnel administratif – pour leur engagement inlassable. Grâce à vous, nos jeunes trouvent un environnement propice à leur développement personnel et professionnel. Un merci particulier à mes collègues du Conseil de Fondation, dont le soutien sans faille permet à PROF-in de grandir et de prospérer.



Ensemble, nous abordons 2025 avec confiance, prêts à poursuivre notre mission d'accompagner les jeunes vers un avenir prometteur et riche de possibilités.

Avec toute ma reconnaissance.

**Michel Kolly**  
Président du Conseil  
de Fondation

## RÉUSSITES AUX EXAMENS FINAUX

2020	23
2021	22
2022	24
2023	28
2024	27



# MOT DU DIRECTEUR SORTANT

## L'heure du bilan

**Faire le bilan d'une décennie de travail paraît bien complexe, et resterait soit lacunaire, soit prétentieux.**

Ce qui est sûr, c'est que les profils et les comportements de nos apprenti.e.s ont évolué en même temps que les tendances de la vie courante. Les informations fusent de toutes parts, souvent faussées par des sites ou des influenceurs qui n'apportent aucune valeur ajoutée, si ce n'est une certaine fébrilité et, souvent, quelques doutes ou incertitudes supplémentaires à de jeunes cerveaux en pleine transformation.

Les collaborateurs, en Suisse et ailleurs, font état d'une nouvelle posture, soutenue par un manque criant, pour certains postes, de main-d'œuvre qualifiée. Les besoins personnels et familiaux des employés sont mieux identifiés et sont plus fréquemment placés comme priorités.

La 7<sup>e</sup> Révision de l'Assurance-invalidité a aussi amené quelques colorations différentes dans ses attentes de prise en charge des bénéficiaires d'une formation initiale soutenue, certifiante, ou pas.

Les contraintes et les demandes du marché du travail se sont précisées, imprimant une certaine pression sur les nouveaux arrivants. L'introduction ou le renforcement de certaines filières de formation

spécialisée ne sont plus seulement des actes sporadiques, mais des besoins permanents d'ajustements.

Au cours des ans, j'ai tenté de conjuguer ces paramètres évolutifs entre eux en adaptant les ressources humaines et les moyens financiers disponibles.

Les projets, réalisés ou en cours, ont eu comme objectif commun une amélioration constante des outils et méthodes de formation et de production, ainsi que des lieux d'hébergement. Notre Institution fait preuve actuellement d'une belle attractivité puisque la plupart des ateliers de formation fonctionnent à plein régime.

Au moment de tourner la page, je transmets à mon successeur une belle équipe de cadres et de formateurs.trices motivé.e.s et expérimenté.e.s. Je souhaite à toutes et à tous de poursuivre ce merveilleux voyage dans la formation spécialisée avec les nouvelles volées d'apprenti.e.s qui ne manqueront pas de faire évoluer à leur tour une Institution toujours jeune, et cependant bientôt octogénaire.

La boucle est bouclée.

**Pascal Ducry**  
Directeur



# LE MOT DU DIRECTEUR

## Une nouvelle étape

**Une nouvelle étape de ma vie professionnelle a commencé le 5 août 2024, lorsque j'ai rejoint PROF-in, après de nombreuses années dans le secteur de la construction. Dès mes premiers jours, j'ai constaté une parfaite compatibilité avec les valeurs qui me tiennent à cœur: professionnalisme, ouverture, bienveillance et collaboration.**

PROF-in se distingue par ses 13 filières de formation, solidement ancrées dans les besoins réels du marché du travail. En collaboration avec nos importants partenaires externes, nous offrons une formation intégrée dans un véritable partenariat gagnant-gagnant. Nos deux unités de production ouverte pour des clients externes, tels que le Garage PROF-in et Le Pavé Gourmand, offrent également des opportunités uniques de collaboration. L'accompagnement socio-éducatif et la formation scolaire complètent parfaitement notre dispositif de formation.

Nous bénéficions d'une excellente collaboration avec notre partenaire de l'Assurance-invalidité, qui joue un rôle important pour que nous puissions réussir notre mission.

Je souhaite remercier Pascal Ducry, pour le chemin parcouru et les nombreux succès réalisés sous sa direction. Sa gestion clairvoyante et durable de l'institution et la transition qu'il a su assurer ont été exemplaires, facilitant mon arrivée et ma prise de fonction.

Je remercie également tous.tes les collaborateurs.trices pour leur accueil chaleureux, ainsi que le Conseil de Fondation pour sa confiance. C'est avec un immense plaisir que je m'engage dans cette mission qui, bien que différente de mes

expériences passées, demeure centrée sur la construction – mais cette fois, il s'agit de construire l'avenir de nos jeunes.

Chez PROF-in, j'ai trouvé un engagement qui me permet de travailler avec et pour les êtres humains.

Ensemble, continuons à avancer, et à construire un avenir prometteur en faveur de nos jeunes!

Avec mes plus cordiales salutations.

**Marcel Baumann**  
Directeur



# LES FILIÈRES



Après plus d'un an d'analyse et de réflexion, la nouvelle rentrée scolaire a été marquée par la mise en place d'une nouvelle organisation au sein du Département de la Formation Professionnelle et de la Production.

Dans le but d'améliorer l'efficacité de l'encadrement et la qualité de nos services, le département est désormais composé de trois Responsables de Filières Professionnelles (RFP) et d'une Responsable Formation et Production en Intendance (RFPI), tous.tes rattaché.e.s au Responsable du Département de la Formation et Production. Cette restructuration vise à mieux répondre à nos besoins croissants, tant en interne qu'avec nos partenaires.

Le processus de réorganisation a débuté par une analyse approfondie des forces et des faiblesses de notre structure actuelle. Des simulations ont été réalisées et des consultations menées pour recueillir des idées variées. Sur cette base, un plan d'action détaillé a été élaboré, incluant une mise en œuvre progressive, avec des étapes clés clairement définies. Des réunions régulières ont été organisées pour informer les différentes parties prenantes de l'avancement des démarches. Grâce à cette approche méthodique, nous avons pu minimiser les perturbations et assurer une transition aussi douce et respectueuse que possible. Une équipe composée de collaborateurs.trices internes chevronné.e.s et expérimenté.e.s, renforcée par les compétences d'un nouveau collaborateur, a vu le jour. Depuis, cette équipe ne cesse de grandir ensemble, offrant un esprit d'équipe remarquable et réjouissant.

Le.la RFP joue un rôle crucial dans notre organisation. Il s'agit d'un cadre intermédiaire qui fait le lien entre le terrain avec ses réalités et ses besoins, et la Direction de notre Institution. Les quatre responsables de secteur sont chargé.e.s d'assurer la gestion et le bon fonctionnement de leurs filières respectives. Cette nouvelle répartition des responsabilités a permis une meilleure spécialisation et une plus grande réactivité face aux défis rencontrés. Les synergies intersectorielles ont été renforcées, créant ainsi une dynamique favorable.

## Nouvelle organisation du secteur professionnel

## RÉPARTITION PAR MÉTIER

SUR SITE 117 EN PME 11



Les premiers résultats de cette réorganisation sont prometteurs. Nous avons constaté une amélioration de la coordination entre les différents secteurs, une plus grande satisfaction en interne et une meilleure collaboration avec nos partenaires externes. Nous restons engagés et proactifs pour poursuivre nos efforts d'optimisation et offrir une Formation Professionnelle Spécialisée de haute qualité. Ensemble, nous pouvons réussir en transformant chaque défi en victoire et chaque idée en réalisation concrète, comme le symbolise le slogan de PROF-in.

Je remercie les responsables d'équipes et toutes les personnes ayant participé de près ou de loin à ce processus de changement. Je souhaite plein succès et beaucoup de plaisir à l'équipe des Responsables de Filières Professionnelles.

**Bertrand Descloux**  
Responsable Formation et Production



### RÉPARTITION DES APPRENTI.E.S PAR CANTONS

BERNE	6
FRIBOURG	69
JURA	12
NEUCHÂTEL	19
VALAIS	2
VAUD	20

54%

## Filière sanitaire

L'année 2024 a également marqué le lancement de notre nouvelle filière de formation. En février, nous avons accueilli Olivier Gapany, Maître socioprofessionnel (MSP) expert dans le domaine du sanitaire et du chauffage. Son arrivée nous a permis de finaliser une phase cruciale du projet. Grâce à son expertise, son sens du détail et sa vaste expérience, la Fondation a pu construire un atelier parfaitement adapté aux besoins de nos futurs stagiaires et apprenti.e.s.

Avec une équipe de projet complète, nous avons élaboré un concept permettant de former des jeunes dans la technique du bâtiment, avec une spécialisation sanitaire, en AFP et FPra. Les certifications professionnelles de notre MSP offrent également la possibilité à nos jeunes de suivre une formation certifiante CFC dans notre CFPS.

À différentes occasions, l'atelier sanitaire a eu le plaisir de présenter cette nouvelle profession aux multiples facettes aux autres secteurs et collaborateurs.trices de PROF-in. Ces présentations et moments d'échanges ont également été partagés avec certains de nos partenaires, des entrepreneurs et des membres de l'association professionnelle du métier, Suissetec que nous avons rejoint comme membre cet automne. Nous nous réjouissons de ces riches collaborations avec les différentes parties prenantes et les remercions sincèrement pour leur intérêt et soutien.

À peine la nouvelle année scolaire lancée, nous avons reçu nos premières demandes de stage dans cette nouvelle filière, pour notre plus grand plaisir. Depuis, les stages se poursuivent avec des jeunes



curieux.ses de découvrir les différents aspects du métier dans la branche. Ces stages permettent aux jeunes de se familiariser avec les tâches quotidiennes d'un.e installateur.trice sanitaire, telles que l'installation et la maintenance des systèmes d'évacuation et d'alimentation en eau chaude/froide, la lecture de plans et la connaissance des matériaux.

Nos apprenti.e.s commencent leur parcours par des travaux de base en atelier, où ils apprennent à manipuler les outils et matériaux essentiels à la profession d'installateur.trice sanitaire. Ils se familiarisent avec les techniques de soudure, de cintrage des tuyaux, et de raccordement des équipements sanitaires tels que les éviers, baignoires, douches et chauffe-eau. Ces premières étapes sont cruciales pour développer des compétences solides et une compréhension approfondie des principes fondamentaux du sanitaire. En parallèle, les apprenti.e.s participent à des travaux sur site, où ils.elles appliquent leurs connaissances dans des situations réelles. Ils sont encadrés par un MSP expérimenté qui les guide dans l'installation et la maintenance des systèmes sanitaires. Cette expérience pratique est essentielle pour comprendre les défis et les exigences du métier sur le terrain. En plus des travaux en atelier et sur site, nos apprenti.e.s sont également impliqués dans



des mandats variés pour des clients externes. Ces mandats peuvent inclure des projets de rénovation de salles de bains, l'installation de systèmes de chauffage, ou la mise en place de réseaux de canalisations pour des constructions neuves. Travailler sur des projets réels permet aux apprenti.e.s de développer leur sens du service client, leur capacité à résoudre des problèmes et leur adaptabilité face à des situations imprévues. Des stages au sein d'entreprises du marché du travail primaire viendront idéalement enrichir le panel d'expériences proposées à nos apprenant.e.s.

Notre dispositif de formation est conçu pour être flexible et réactif aux besoins du marché du travail. Nous nous assurons que nos apprenti.e.s reçoivent une formation complète et diversifiée, couvrant ainsi tous les aspects du métier d'installateur.trice sanitaire. Cela inclut non seulement les compétences techniques, mais aussi des compétences transversales telles que la communication, la gestion du temps et le travail en équipe.

La profession d'installateur.trice sanitaire est essentielle dans notre société moderne et reste un métier d'avenir offrant de belles perspectives. Il est donc important que la relève soit assurée.

Si vous êtes intéressé.e, n'hésitez pas à nous le faire savoir. C'est avec le plus grand des plaisirs que nous vous ferons découvrir notre atelier de formation professionnelle spécialisé.

**Bertrand Descloux**  
Responsable Formation et Production



# FORMATION



## Renforcement du dispositif de formation

**Soucieux d'offrir une prise en charge de qualité et de rester au plus près des besoins des jeunes, PROF-in a mis son dispositif de formation au cœur des réflexions de différents groupes de travail durant l'année 2023. Grâce à l'intelligence collective, des nouveaux projets ont été élaborés. L'année 2024 a permis de donner vie à 3 mesures sur le terrain : engagement d'une psychologue, renforcement de notre programme de prévention et création de l'atelier In-Pulse.**

### Psychologue :

Notre psychologue Marion Wohlhauser a débuté ses activités le 1<sup>er</sup> janvier. Nous lui avons donné la mission d'accompagner les jeunes dans des phases de vie difficile et/ou de faire le relais auprès des services adaptés. Le suivi qui leur est proposé a pour objectif de développer une meilleure connaissance de leurs fragilités, mais également d'identifier des ressources mobilisables. La psychologue est aussi une personne ressource pour les formateurs.trices dans le suivi des jeunes et dans le partage de ses connaissances.

Plusieurs pistes d'actions ont été définies pour le soutien des jeunes : le suivi individuel, le suivi collectif, une permanence et des moments d'échanges informels. Au total, ce sont 37 apprenti.e.s qui ont bénéficié du suivi individuel. La majorité des jeunes (27) qui ont rencontré un besoin de soutien sont en début de formation (période d'orientation et de préparation ciblée, AFP1, formation pratique). Cette phase de changements génère souvent des moments de questionnements et de fragilités durant lesquels les jeunes ont besoin de soutien. Les préoccupations vécues sont celles de nombreux adolescent.e.s : gestion du stress, estime de soi, relations avec les pair.e.s, gestion des écrans et alimentation. En plus du suivi individualisé, des échanges réguliers avec le réseau et avec les représentant.e.s légaux.ales des apprenti.e.s ont lieu pour travailler tous ensemble autour des jeunes et de leur projet de formation. Lorsque la situation nécessite un suivi sur le long terme, la psychologue fait le relais auprès du thérapeute qui reprend le suivi.

Une permanence a été mise en place pour permettre aux apprenti.e.s de bénéficier d'un moment d'écoute

## TYPES DE FORMATION

	ORIENTATION ET PRÉPARATION CIBLÉE	FORMATION PRATIQUE (FPRA)	ATTESTATION FÉDÉRALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (AFP)	CERTIFICAT FÉDÉRAL DE CAPACITÉ (CFC)
2021	35	12	49	9
2022	36	9	56	16
2023	34	17	53	19

2024 **35**

**17**

**55**

**21**

spontané sans prise de rendez-vous. Elle se déroule pendant la pause de midi afin que les jeunes présent.e.s sur site puissent en bénéficier.

Il a été constaté que pour certain.e.s jeunes, il était nécessaire de déconstruire une vision plutôt négative d'une psychologue et les idées préconçues sur le suivi. Les moments d'échanges informels comme la présence au foyer en soirée, la participation aux événements tels que les grillades de fin d'année ou du souper de Noël des apprenti.e.s ont été des occasions privilégiées de renforcer le lien avec les jeunes et de pouvoir aborder seul ou en petit groupe différents sujets qui leur tiennent à cœur.

Cette première année d'action a été marquée par des échanges riches, des partages constructifs et de nombreux défis.

### Programme de prévention :

Le suivi collectif représente un autre volet de l'accompagnement des jeunes. Au fil des années, PROF-in a fait le constat qu'un nombre important d'entre eux.elles vivaient des moments de fragilités dans leur parcours de formation et qu'ils.elles n'arrivaient pas toujours à mobiliser des ressources pour les dépasser. Le programme de prévention mis en place jusqu'alors a été repensé pour l'axer davantage sur l'acquisition et le développement de compétences biopsychosociales notamment par l'expérimentation. L'objectif est que les jeunes qui y participent puissent créer leur « boîte à outils » de ressources, de compétences et de forces qu'ils auront identifiées et qu'ils pourront mobiliser. Ce projet est proposé aux apprenti.e.s en période d'orientation et de préparation ciblée. Il aborde des thèmes aussi variés que les émotions, l'estime de soi, les relations à soi et aux autres, la gestion du stress, la prise de choix. Le programme de prévention des violences dans les relations « As de cœur » en fait également partie.

40 jeunes ont participé à ces ateliers collectifs animés par la psychologue, les éducateurs.trices et l'infirmière. Pour bénéficier de connaissances et d'expériences spécifiques, des intervenant.e.s externes animent certains ateliers (Cipret, Empreinte, diététicienne, etc.).



**Atelier In-Pulse:**

Un groupe de travail intersectoriel s'est penché sur la question de comment soutenir les jeunes qui se trouvent transitoirement dans une situation fragilisant leur projet de formation. Pour répondre à ce besoin, un atelier pluridisciplinaire a donc été lancé en août 2024. Nommé atelier In-Pulse, en référence à un coup de pouce qui initie un changement, il est une solution transitoire conçue pour favoriser le maintien en formation. Le formateur Jonas Equey accompagne le jeune pour améliorer et renforcer ses compétences psychosociales ainsi que ses aptitudes au travail dans un cadre bienveillant, soutenant et stimulant. Cette parenthèse guidée et accompagnée permet aux jeunes un recentrage. Les activités, qu'elles soient sportives, récréatives ou créatives, sont adaptées aux besoins spécifiques des jeunes et

servent de support pour développer, améliorer et renforcer les compétences psychosociales. Pour rester inscrites dans le projet de formation, une alternance entre les activités dans l'atelier de formation et celles de l'atelier in-Pulse est organisée. Durant l'ensemble de la mesure, le réseau interne reste présent. À ce jour, 6 jeunes ont pu bénéficier de cette nouvelle mesure. Les premiers retours tant des participant.e.s que des formateurs.trices de référence sont très positifs. Comme tout nouveau projet, des ajustements sont encore à faire, mais après 5 mois de fonctionnement, PROF-in tire un premier bilan prometteur.

L'année 2025 va permettre de le consolider.

**Caroline Vannay**  
Responsable Equipe sociale

# JOURNÉES THÉMATIQUES

## Réflexion et évolution pour nos pratiques



En 2024, la Commission pédagogique de la fondation a mis sur pied deux journées thématiques. Dans le cadre de ces journées de formation continue, nous approfondissons ensemble des thèmes actuels pour questionner et améliorer nos pratiques quotidiennes en collaboration avec des intervenant.e.s externes spécialisé.e.s dans le domaine.

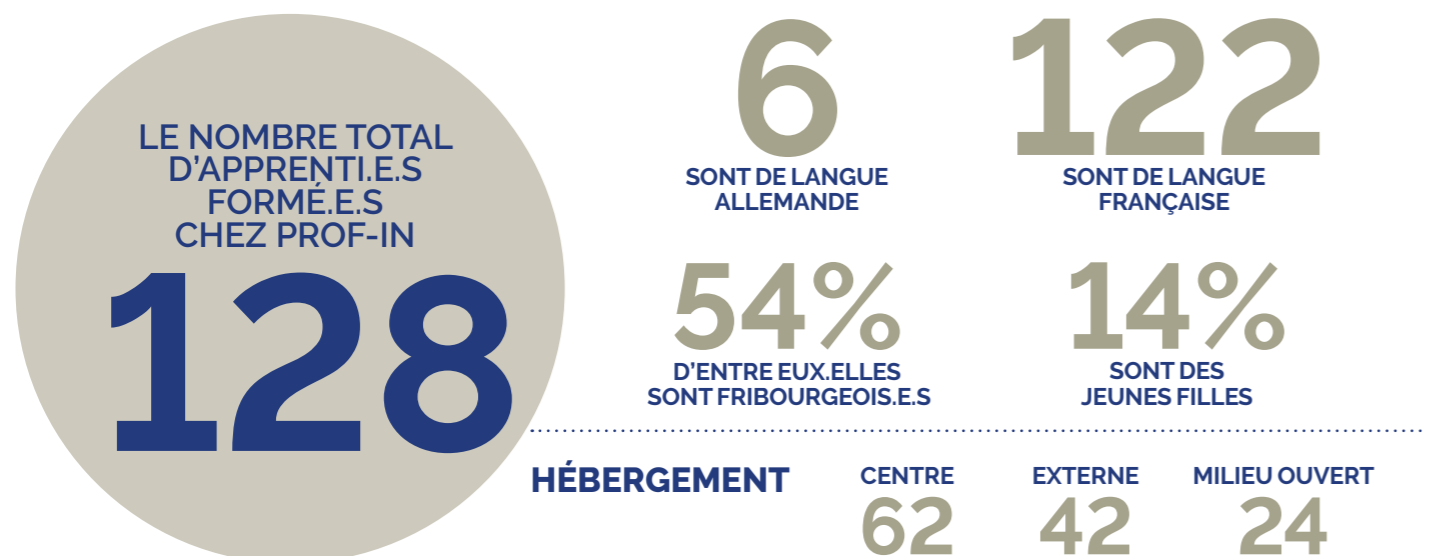
En avril, la rencontre s'articulait autour du cannabis. En âge d'expérimentation, l'adolescence est le moment où la consommation de substances débute. Bien que le cannabis soit interdit sur site à PROF-in, au foyer et dans les ateliers, il est illusoire de penser qu'aucun.e jeune ne soit confronté.e à ce produit. PROF-in a alors un rôle à jouer pour que le projet de formation des jeunes ne soit pas fragilisé par des problèmes de consommation.

Le travail effectué en partenariat avec REPER (association d'utilité publique pour la promotion de la santé et la prévention des dépendances et des situations à risque chez les jeunes) a permis d'adopter une nouvelle posture et de sortir du jeu du chat et de la souris autour d'une interdiction. Nous avons pris le pari de parler ouvertement du cannabis et de confronter le.la consommateur.trice aux difficultés et risques induits pour son projet de formation (risque d'accident, fatigue, absences, etc.). Cette collaboration a également permis de rendre la thématique accessible à nos formateurs.trices afin qu'ils puissent l'aborder et la gérer en partie eux-mêmes grâce à des outils qui s'ancrent sur la réalité du terrain. Cette journée de formation a permis de sensibiliser à la thématique du cannabis, puis de présenter et tester les outils développés par un groupe de travail interne.



Les questions relatives au genre étant de plus en plus présentes auprès des jeunes, PROF-in a souhaité intégrer cette thématique dans ses réflexions. En automne, avec la collaboration de l'ARPIH (école supérieure du domaine social), une journée sur la question de genre avait pour objectif de comprendre les réalités auxquelles les jeunes peuvent être confronté.e.s et les éventuelles demandes qui pourraient en découler. Dans l'idée d'accompagner au mieux les jeunes qui sont dans ces réflexions, il était important que l'ensemble des collaborateurs.trices puissent avoir un socle de connaissances communes sur lesquelles s'appuyer lors de la prise en charge. Cette journée a également permis de dessiner ensemble les contours de certaines adaptations à (re)penser notamment au niveau des infrastructures. Institution historiquement de jeunes hommes, puis mixte, elle doit maintenant être en mesure de répondre aux questions de la transidentité.

**Philipp Gloor**  
Responsable Admissions et Coordination



# Fin du projet pilote mentoring : une initiative prometteuse

Le projet pilote de mentoring mené au sein de la Fondation a atteint une étape clé avec son intégration officielle en janvier 2025. Ce parcours, débuté en mars 2023, a été marqué par plusieurs étapes décisives :

- Mars 2023 : lors d'une séance MSP, les besoins spécifiques en matière de mentoring ont été identifiés à travers une analyse approfondie des exigences et défis.
- Avril 2023 : une équipe de mentors a été formée, basée sur un pré-concept clair et structuré.
- Juin 2023 : le lancement officiel (kickoff) du dispositif a permis de définir les objectifs et le cadre d'action du programme.
- Septembre 2023 : les documents nécessaires ont été présentés aux mentors, offrant une base solide pour leur implication.

- Novembre 2024 : après une année de mise en œuvre, les résultats du projet pilote ont été restitués, ouvrant la voie à des mesures d'accompagnement pour pérenniser l'approche.

L'introduction du mentorat dans la Fondation marque une avancée majeure pour accompagner et soutenir les collaborateurs dans leur développement personnel et professionnel. Ce projet met en lumière la force d'une démarche collaborative et structurée, propulsant l'organisation vers un futur empreint de croissance et d'entraide.

**Patricia Duc**  
Responsable RH et Administration



# Le Pavé Gourmand : 2024, une année de succès



**Le Pavé Gourmand, restaurant de formation, a connu une belle réussite cette année, et ce, dans un secteur qui traverse pourtant des défis majeurs.**

Malgré un contexte parfois incertain pour la restauration, notre établissement a su tirer son épingle du jeu grâce à une fréquentation en hausse et une clientèle fidèle et satisfaite. Ce succès, nous le devons avant tout à l'engagement et au travail sans faille de toute l'équipe.

Les MSP, véritables piliers de la transmission du savoir-faire, ont suivi avec passion et exigence nos jeunes en formation. Parmi eux, un apprenant a brillamment achevé son AFP cette année, une belle réussite qui témoigne de la qualité de notre enseignement et de l'investissement de chacun.e.

Nos filières de cuisine et de service en restauration connaissent également un bel essor en cette fin d'année 2024, signe d'un regain d'intérêt pour ces métiers passionnants. De nouvelles recrues ont rejoint notre équipe, apportant leur dynamisme et leur envie d'apprendre au sein du Pavé Gourmand.

Grâce à ce bel élan et au soutien de notre clientèle, nous abordons l'année à venir avec enthousiasme et ambition, toujours animés par la volonté de former la relève de la restauration avec rigueur et bienveillance.

**Bastien Piller**  
Responsable Restaurant le Pavé Gourmand

# RESSOURCES HUMAINES

## Une année de transition pour les RH

**L'année 2024 a marqué une étape importante pour les ressources humaines, avec une réorganisation visant à répondre aux besoins des collaborateurs.trices et à accompagner les évolutions structurelles de la Fondation.**

Au 31 décembre 2024, la Fondation compte 90 collaborateurs.trices, soit 78,8 équivalents plein-temps (EPT), sans inclure les 8 auxiliaires dédiés aux appuis scolaires et à la formation sociale, ainsi qu'une stagiaire. L'effectif se compose de 38 femmes et 52 hommes. Près de 54 % des collaborateurs.trices travaillent à temps partiel (57 % de femmes et 43 % d'hommes), tandis que 46 % occupent des postes à temps plein (24 % de femmes et 76 % d'hommes). L'âge moyen au sein de l'organisation est de 43 ans.

L'année a également été marquée par 22 recrutements et 16 départs. Ce nombre d'entrées s'explique par la création de nouveaux postes, notamment une psychologue, un intervenant socio-professionnel et éducatif (ISPE) pour l'atelier pluridisciplinaire « In-Pulse », des renforts dans la filière de maintenance automobiles, ainsi que le développement de la nouvelle filière sanitaire, ouverte au printemps 2024 et ayant accueilli ses premiers jeunes à la rentrée. La réorganisation dans le département de la Formation Professionnelle et de la Production, les remplace-

ments de postes et l'anticipation des départs à la retraite ont également contribué à ces mouvements.

L'écoute active des collaborateurs.trices a été un point central cette année, permettant de mieux comprendre leurs attentes et de maintenir une dynamique positive au sein de la Fondation. Le lancement du programme de mentoring constitue une autre avancée majeure, offrant un accompagnement personnalisé pour favoriser le développement personnel et professionnel des collaborateurs.trices.

Ces évolutions témoignent de l'engagement de la Fondation à accompagner ses collaborateurs.trices dans une dynamique positive et durable.

**Patricia Duc**  
Responsable RH et Administration

