

intégré·e

Innovation

La solution des partenariats académiques

Anniversaire

Orif Morges, 70 ans d'élan vers l'avenir

Trajectoires invisibles

Une campagne pour sensibiliser les PME

Restaurants d'application

Des restaurants presque comme les autres pour apprendre son métier

3

A LA UNE
Trajectoires invisibles :
sept histoires de réinsertion

4

EN BREF

5

INNOVATION
Partenariats académiques
au service de l'intégration

6

DOSSIER
Restaurants d'application :
apprendre les métiers
de la restauration

10

HISTOIRE D'INTÉGRATION
« Le chef m'a fait confiance! »

12

70 ANS ORIF MORGES
Un élan vers l'avenir

14

RH ORIF
Préparer nos collaborateurs
à la retraite

15

AU CŒUR DE L'ORIF
Agenda et chiffres

Impressum

Ont collaboré à ce numéro
Elia De Iaco (ED), directeur-adjoint, Sion; Stéphane Francey (SF), directeur Orif Pomy; Pierre Birbaum (PB), responsable développement et projets; Alessandra Aslan (AA), directrice RH Orif; Laurent Kobi (LK), responsable communication.

Nos remerciements à :
Gilles Meystre, président de GastroVaud
Chef Fred Carnal et Neta du restaurant le Hasard

Rédacteur responsable
Damien Métrailler, directeur général

Réalisation & impression
Service communication, Laurent Kobi
Centre d'impression Orif Morges

Relecture
Editions Stentor, Olivier Mottaz

© 06.2026, toute reproduction totale ou partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur.

Rédaction
Orif direction générale
Ch. de Pré-Yonnet 2, 1860 Aigle
info@orif.ch; www.orif.ch

Dans cette publication, le genre masculin peut être utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

L'inclusion au cœur de notre stratégie

A l'Orif, nous parlons souvent d'inclusion. Mais encore faut-il dire clairement ce que nous mettons derrière ce mot. Pour nous, l'inclusion ne commence pas au moment où une personne trouve une place en entreprise. Elle commence dès son arrivée chez nous, dans la manière dont nous l'accueillons, dont nous l'écoutons, et dont nous construisons avec elle son parcours.

C'est le sens profond de notre stratégie 2025-2030: placer le bénéficiaire au centre. Non comme destinataire passif d'un dispositif pensé pour lui, mais comme partie prenante de son propre cheminement. Cela implique une pédagogie qui s'adapte, qui valorise les ressources de chacun, qui redonne de la capacité d'agir et qui permette à la personne de comprendre son parcours, d'y prendre part et de se projeter.

Cette vision nous engage collectivement. Elle nous oblige à travailler ensemble, à croiser nos regards, à ajuster nos pratiques et à faire évoluer nos réponses. Elle nous invite aussi à innover, non par principe, mais chaque fois que cela permet de mieux accompagner, de mieux former, de mieux inclure.

Mettre l'inclusion au cœur de notre stratégie, c'est donc faire un choix clair : celui de construire avec les bénéficiaires, et non à leur place. C'est dans cette exigence que l'Orif affirme sa mission, sa responsabilité et son ambition.

Damien Métrailler
Directeur général de l'Orif



Votre don soutient notre mission.
Merci!

A scanner avec une application bancaire



Gonzalo, planificateur électrique chez Gaudard Energies, a transformé un accident de moto en une réussite professionnelle.

Trajectoires invisibles

Sept histoires de réinsertion au cœur d'entreprises vaudoises

Chaque jour, l'Orif accompagne des personnes qui cherchent à trouver ou retrouver une place dans le monde du travail. Certaines ont connu un accident, un problème de santé, une rupture de parcours. Toutes peuvent devenir des ressources précieuses pour les entreprises.

Toutefois, une étape reste souvent décisive : lever les craintes des entreprises pour permettre la rencontre, puis l'inclusion.

Du côté des employeurs, les questions sont légitimes : est-ce que cela va être compliqué? Combien de temps faudra-t-il investir ? Suis-je suffisamment outillé pour accompagner ?

C'est dans cette réalité qu'est née la campagne « Trajectoires invisibles », portée par l'AI Vaud, avec la collaboration du Repuis, de l'Orif, de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) et du Centre patronal.

Nous vous proposons de découvrir et de partager ces trajectoires concrètes, afin de leur offrir la plus grande reconnaissance possible et de favoriser la création de nouvelles opportunités pour les personnes que nous accompagnons. Ces histoires sont le résultat d'un travail conjoint entre bénéficiaires, employeurs, structures d'accompagnement et l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud.

La série «Trajectoires invisibles» est dévoilée au cours des mois de mai et juin en collaboration avec PME Magazine.
(Scanner le QR code pour accéder aux vidéos)

Dès le mois de juillet 2026, nous la relayerons sur nos réseaux sociaux et notre nouveau site internet www.orif.ch.

“ Les personnes accompagnées sont capables de travailler en entreprise avec un minimum d'encadrement. Cela roule pratiquement tout seul.

Citation d'un employeur. Extrait d'une des 7 vidéos de la campagne « Trajectoires invisibles ».



76,2%
L'Orif intègre
avec succès!

ORIF SION
CONVENTION DE PARTENARIAT
INSTITUT CENTRAL DES HÔPITAUX

Former des jeunes en logistique grâce à un partenariat éprouvé

En août 2022, Orif Sion et ICH (Institut Central des Hôpitaux) ont inauguré un partenariat visant à former des apprentis logisticiens au sein de l'unité approvisionnement des hôpitaux valaisans. Fondée sur des valeurs communes d'entraide, d'engagement social, de dynamisme et d'exigence professionnelle, cette collaboration n'a cessé de se développer. Aujourd'hui, elle permet à une vingtaine d'apprentis, encadré par trois maîtres socioprofessionnels, d'évoluer directement dans la réalité du premier marché de l'emploi, au cœur des activités logistiques de notre partenaire.

Déballage et rangement des marchandises, préparation des commandes pour des unités médicales comme le Service d'oncologie de Sion, acheminement du matériel destiné aux soignants : les missions confiées aux apprentis sont variées, concrètes et porteuses de sens.

En juin 2026, l'Orif et l'ICH ont souhaité donner une nouvelle dimension à cette collaboration en officialisant leur engagement à travers une convention de partenariat, symbole d'une confiance mutuelle et d'une volonté commune de favoriser l'insertion professionnelle durable. ●EDI

ORIF POMY # ANSAM # PARTENARIAT

Ansam, un employeur engagé et responsable

Depuis dix ans, l'Orif et le Groupe Ansam (anciennement Ixion) - acteur majeur en Suisse romande dans le domaine des services informatiques - ont construit un partenariat solide au service de l'inclusion professionnelle fondé sur des expertises et des compétences complémentaires et un sens des responsabilités partagé.

Cette collaboration vise à offrir à des personnes atteintes dans leur santé de réelles perspectives d'intégration, en valorisant pleinement leurs compétences, leur potentiel et leur résilience.

Ce partenariat se traduit par l'accueil régulier de bénéficiaires de l'Orif en stage au sein du Groupe Ansam, ainsi que par des reprises de contrats d'apprentissage. Ces opportunités permettent aux apprentis de l'Orif de se confronter aux exigences du monde professionnel, de développer leurs compétences techniques et relationnelles, dans un environnement bienveillant, stimulant et exigeant.

Engagé et responsable, le Groupe Ansam affirme ainsi sa volonté de contribuer activement à une société plus inclusive, mais aussi son intérêt à tirer profit de la richesse de ces parcours singuliers marqués par l'adaptabilité et la motivation.

Les résultats témoignent du succès de cette collaboration : plusieurs apprentis ont vu leur contrat repris et certains ont été engagés durablement au terme de leur formation. Autant de réussites qui illustrent la pertinence et la valeur de ce partenariat, au bénéfice des personnes accompagnées comme des deux entreprises partenaires. ●SF

www.ansam.ch



Noah – ici dans les locaux Ansam de Vevey – est actuellement en train de passer son CFC avec un contrat d'apprentissage Ansam, après avoir débuté sa formation à l'Orif Pomy.

Des partenariats académiques au service de l'intégration

Quand les hautes écoles rencontrent le terrain, l'innovation devient concrète. Mobilité durable, réalité virtuelle, réalité étendue : trois projets montrent comment l'Orif explore de nouvelles réponses pour renforcer sa mission d'intégration professionnelle.

A l'Orif, l'innovation prend souvent naissance lorsqu'une difficulté observée ou un besoin exprimé ouvrent une piste à explorer. Les collaborations avec les hautes écoles spécialisées s'inscrivent dans cette logique. Elles croisent l'expérience du terrain avec des compétences de recherche et de développement.

A la HEIG-VD, l'Orif a participé à l'Innovation CRUNCH Time, qui réunit des étudiantes et étudiants autour de défis proposés par des organisations partenaires. La question portait sur la mobilité et les moyens de repenser les déplacements du personnel entre domicile et lieu de travail, dans une entreprise multisite, afin de réduire l'impact environnemental tout en tenant compte des réalités locales. En moins d'une semaine, les étudiants ont proposé une solution pratique et ludique, basée sur la *gamification*, qui reste à tester en interne.

En Valais, à l'Orif Sion, un autre projet explore depuis 2021 les apports de la réalité virtuelle dans la formation spécialisée. Développé avec la Haute école d'informatique de gestion et la Haute école

La technologie ne remplace ni le formateur, ni la relation humaine. Elle peut toutefois devenir un appui précieux.

de travail social de la HES-SO Valais-Wallis, avec un financement Innosuisse, il vise à faciliter la lecture de plans dans cinq métiers du bâtiment. Conçus avec les MSP, les exercices permettent de visualiser en 3D des plans en 2D, de progresser par étapes



Le Crunch Time de l'HEIG-VD est une occasion unique de faire émerger des idées innovantes et originales.

et de répéter sans gaspillage ni risque de blessure. L'application sur le terrain montre un effet positif sur la motivation.

Ce travail a ouvert la voie à un nouveau projet début 2026, mobilisant les mêmes acteurs. Innosuisse intervient pour le financement, la HES-SO Valais-Wallis pour la recherche et le développement technologique, et l'Orif comme partenaire de terrain. Cette fois, il s'agit d'explorer la réalité étendue afin de soutenir des personnes avec un trouble du spectre de l'autisme dans leurs interactions sociales en entreprise. L'étude doit identifier les situations anxiogènes, les *soft skills* à renforcer et les solutions les plus adaptées afin de bâtir un pont entre la formation et l'entreprise.

Ces projets semblent confirmer l'intérêt d'une innovation pensée au plus près des usages. La technologie ne remplace ni le formateur, ni l'accompagnement, ni la relation humaine. Elle peut toutefois devenir un appui précieux lorsqu'elle est conçue avec les professionnels, testée avec les bénéficiaires et intégrée dans une démarche pédagogique claire. Pour l'Orif, innover consiste à chercher des réponses utiles au service de l'intégration professionnelle. ●PB

Stage en entrée, formation en plat, job en dessert !

Restaurants d'application Orif : apprendre les métiers de la cuisine et du service dans les conditions du réel

A Conthey, Genève, Renens et Sion, les restaurants d'application de l'Orif proposent des mises en situation réelle pour ses bénéficiaires. Ce sont de vrais lieux de restauration, ouverts à une clientèle réelle, où l'on commande, goûte, paie et... revient. Chaque service met les bénéficiaires face aux gestes du métier, mais aussi à la réalité d'un restaurant : le rythme, la précision, l'accueil, la qualité de l'assiette et la relation avec le client.

Quatre lieux, une même mission

Le Café-restaurant des Tilleuls, à Renens, est intégré à la Ferme des Tilleuls et géré par l'Orif Renens. En Valais, l'Orif Sion pilote deux adresses complémentaires : Le Trait d'union, situé au cœur de la Médiathèque Valais à Sion, et Petits Pois Carottes, à Conthey. A Genève, le restaurant Sur le Pont, géré par l'Orif Vernier, prend place au centre de formation Pont-Rouge, à Petit-Lancy. Ces quatre adresses proposent aussi l'organisation de banquets ou d'événements. Un cinquième projet est en préparation à Neuchâtel, par l'Orif La Chaux-de-Fonds, dans l'actuel Collège latin, avec une ouverture envisagée en 2028.

Apprendre dans les conditions du réel

Ces restaurants permettent d'évaluer, de former et de faire progresser des bénéficiaires accompagnés par l'Orif dans les métiers de la cuisine et du service. Ils y apprennent les bases techniques, mais aussi les comportements professionnels : préparer sa place de travail, respecter les règles d'hygiène, gérer une commande, servir avec attention, communiquer avec l'équipe et tenir le rythme d'un service.

L'encadrement est assuré par des maîtres socioprofessionnels, des professionnels de la restauration et des pédagogues. Leur rôle est double : transmettre

les exigences du métier et adapter l'apprentissage au parcours de chacun. Car un restaurant d'application n'est pas un restaurant « plus facile ». C'est un restaurant où l'on apprend sérieusement, avec un droit à l'erreur accompagné, corrigé et transformé en compétence.

La même exigence qu'ailleurs

Pour la clientèle, l'expérience doit rester celle d'un bon restaurant. La salle doit être accueillante, le service attentif, les assiettes soignées, les délais maîtrisés. Les équipes travaillent avec du matériel

Un restaurant d'application n'est pas un restaurant « plus facile ». C'est un restaurant où l'on apprend sérieusement, avec un droit à l'erreur transformé en compétence.

professionnel, des cuisines équipées, des procédures claires et des outils d'encaissement comparables à ceux du marché. Cette exigence donne du sens à la formation et prépare les bénéficiaires à ce qui les attend.

Un tremplin vers l'emploi

Les restaurants d'application jouent un rôle de passerelle entre les ateliers de formation des sites Orif et le monde professionnel. Ils offrent une étape précieuse : assez proche de l'entreprise pour confronter les bénéficiaires aux réalités du métier, mais



Léane, en formation FPra, en plein coup de feu au restaurant le Trait d'union à Sion, aux côtés du chef Willy Isler.

Les restaurants d'application de l'Orif

suffisamment encadrée pour consolider les acquis, renforcer la confiance et identifier les appuis nécessaires. On y découvre ses forces, ses limites, sa manière de travailler sous pression, mais aussi le plaisir concret d'un service réussi.

Apprendre à gérer le stress

La restauration est un domaine vivant, exigeant, parfois intense. Le stress ne peut pas être entièrement supprimé: il fait partie du métier. L'enjeu est donc d'apprendre à le comprendre, à l'anticiper et à le réguler. Dans les restaurants de l'Orif, l'exigence n'exclut pas la bienveillance. Elle s'appuie sur un cadre clair, des consignes adaptées, une écoute attentive et des retours constructifs. Cette manière de former prépare les bénéficiaires non seulement à exécuter une tâche, mais aussi à tenir leur place dans une équipe, face à des clients et dans la durée.

Elargir le regard

A l'heure où l'hôtellerie-restauration cherche de nouveaux talents, les restaurants d'application de l'Orif rappellent qu'une partie de la relève existe déjà. Elle demande du temps, un cadre, de la confiance et des employeurs prêts à regarder au-delà des parcours habituels. C'est précisément le message développé en page suivante par Gilles Meystre, président de GastroVaud: élargir le regard, c'est aussi élargir le recrutement. • LK

Nos bonnes adresses pour vous régaler

Café Restaurant des Tilleuls
Rue de Lausanne 52
1020 Renens
Réservation et information au 058 300 19 59

Café Restaurant Le Trait d'union
Rue de Lausanne 45
1950 Sion
Réservation et information au 027 346 53 64

Café Restaurant Petits Pois Carottes
Route des Rottes 29
1964 Conthey (VS)
Réservation et information au 027 346 07 12

Café Restaurant Sur le Pont
Centre de formation Pont-Rouge
Rampe du Pont Rouge 4
1213 Petit-Lancy (GE)
Réservation et information au 022 301 92 24

À l'heure où l'hôtellerie-restauration cherche de nouveaux talents, les restaurants d'application de l'Orif rappellent qu'une partie de la relève existe déjà.



L'avis du monde professionnel

Gilles Meystre
Président de GastroVaud



Elargir le regard pour élargir le recrutement

Face à la pénurie de main-d'œuvre qui touche durablement l'hôtellerie-restauration, les restaurants d'application de l'Orif montrent qu'une autre voie est possible. Sur leurs différents sites, ils forment des jeunes en cuisine et au service dans des conditions proches de la réalité du métier, avec les mêmes exigences de qualité, d'organisation et de satisfaction client. Dans ce contexte, Gilles Meystre, président de GastroVaud, livre son regard sur le rôle que peuvent jouer les personnes en intégration dans la relève de la branche.

Pourquoi les restaurants d'application de l'Orif constituent-ils, selon vous, une réponse crédible à la pénurie de personnel?

La pénurie est bien réelle et elle oblige la branche à revoir ses habitudes. On ne peut plus recruter uniquement parmi les profils classiques. Les restaurants d'application ont une vraie valeur, parce qu'ils permettent de former dans un cadre concret, exigeant et professionnel. On y voit des personnes progresser, gagner en confiance et démontrer leurs compétences au contact des réalités du terrain. Ce n'est pas une solution « à part », c'est une réponse très concrète aux besoins de la branche.

L'hôtellerie-restauration peine aussi à attirer et retenir la relève. Que faut-il améliorer?

Le métier reste magnifique, mais il est exigeant. C'est précisément pour cela que l'encadrement fait toute la

différence. Former ne consiste pas seulement à transmettre des gestes techniques. Il faut aussi savoir accompagner, donner des repères, reconnaître les efforts et instaurer un climat de respect. Les jeunes

la régularité et l'esprit d'équipe sont tout aussi essentiels. Des personnes qui ne rentrent pas dans les « cases habituelles » peuvent devenir d'excellents collaborateurs, à condition qu'on leur donne une chance et un



Au Café-restaurant de la Ferme des Tilleuls à Renens, une stagiaire apprend l'art de la mise en place grâce aux conseils d'un formateur de l'Orif. (Image © Kobi, Orif)

doivent pouvoir apprendre dans un cadre clair, motivant et bienveillant, sans que l'exigence professionnelle disparaisse. C'est ainsi que l'on construit des parcours durables et que l'on redonne envie à la relève de rester dans le métier.

Quel message adresseriez-vous à un employeur qui hésite encore à engager une personne issue d'un parcours d'intégration?

Je lui dirais de regarder d'abord le potentiel, l'attitude et l'envie de s'investir. Dans un restaurant, le savoir-faire compte, bien sûr, mais le savoir-être,

cadre adapté. L'Orif joue ici un rôle précieux: il prépare la rencontre entre un besoin réel des entreprises et des talents qui ne demandent qu'à être révélés et engagés durablement.

• GM

Du doute à l'autonomie : une trajectoire lumineuse

Arrivée en Suisse à 12 ans, Neta apprend le français tout en traçant sa route entre école spécialisée, les cuisines du Trait d'union à Sion et une envie de cuisiner qui remonte à sa petite enfance.

Au cœur de la carrière de Saint-Triphon, dans le canton de Vaud se niche un restaurant aux allures d'oasis. C'est ici, à l'heure où les cuisines font une pause bien méritée, que nous faisons connaissance de Neta. Son sourire radieux et son regard déterminé nous font rapidement ressentir sa belle personnalité.

Du caractère, il lui en a fallu pour affronter les difficultés rencontrées à son arrivée en Suisse, l'année de ses 12 ans. En tant qu'élève allophone, elle est dirigée vers une école spécialisée. Au moment de faire un choix professionnel, c'est le site Orif de Sion qui va l'accueillir pour une formation en cuisine entamée dans les cuisines du centre et poursuivie au sein du restaurant d'application Le Trait d'union à Sion. Elle y apprendra surtout à mieux se structurer.

À la question « Pourquoi ce choix de formation en cuisine ? », Neta nous relate sa petite enfance, les



Neta tient fièrement la place de seconde auprès du chef Fred Carnal au restaurant Le Hasard à Saint-Triphon.

parfums des épices, sa mère qui cuisine, l'envie de faire comme elle. Une envie qui ne la quittera plus et qui la motivera malgré les doutes rencontrés lorsque, face à elle-même, elle voit parfois resurgir les sarcasmes de proches qui ne croyaient pas en elle.

Placée en stage durant six mois par l'AI Vaud auprès du chef Fred Carnal, les doutes sont aussitôt balayés pour faire place à la confiance, puis à l'autonomie.

Du Chef, Neta nous dit qu'il a su l'écouter. C'est ainsi qu'elle a pu s'ouvrir et exprimer sa personnalité autant que sa créativité, et cela jusque dans la composition de ses assiettes.



Le chef m'a fait confiance!

Image © Kobi, Orif

De son côté, le chef Carnal va chercher dans son propre parcours, qu'il qualifie d'atypique, la capacité à se lancer sans crainte dans l'aventure de l'intégration. Pour lui, accueillir Neta s'est fait naturellement. Ne doutons pas que son sourire chaleureux et son empathie aient aussi permis que « la sauce prenne » entre nos deux cuisiniers.

Voilà bientôt trois ans que Neta a rejoint l'équipe du restaurant. Par son envie, sa curiosité et une belle dose de détermination, elle a su y faire sa place. Et même si elle ne cache pas avoir été inquiète lors de son premier service à assumer seule en cuisine, elle revient sur les qualités d'écoute du chef comme moteur de sa confiance.

De son pays natal à Saint-Triphon, le chemin parcouru force le respect. Oui, Neta a en elle le talent et la résilience nécessaires pour bousculer les obstacles. Il reste que son inclusion professionnelle et sociale est le résultat d'une recette toujours délicate à réaliser : prenez un employeur ouvert et à l'écoute; ajoutez une stagiaire formée et motivée; plongez le tout quelques mois dans un espace bienveillant, sans oublier l'exigence et la rigueur ; et vous obtiendrez une magnifique réussite que l'équipe du restaurant et les clients apprécient à sa juste valeur. Bon appétit ! • LK

Neta a su prendre sa place dans les cuisines aux côtés du chef Fred Carnal grâce à sa volonté et à une ambiance de travail familiale et bienveillante.

« Depuis toute petite je savais que je voulais être cuisinière. J'ai bien essayé l'intendance... mais non! Moi, c'est la cuisine. »

Nos très chaleureux remerciements au chef Fred Carnal pour son accueil et son ouverture. Neta et le chef Carnal se réjouissent de votre prochaine visite.

Le Hasard
Route des Carrières du Lessus 14
1867 Saint-Triphon

Orif Morges, 70 ans d'élan vers l'avenir

Orif Morges
1956-2026



Septembre en fête

Mercredi 23.09.2026

Afterwork employeurs

Jeudi 24.09.2026

Soirée officielle des 70 ans

Vendredi 25.09.2026

Journée portes ouvertes

Soirée des collaborateurs

Depuis 1956, l'Orif Morges évolue avec son époque sans perdre de vue sa mission : ouvrir des perspectives professionnelles à des personnes qui ont besoin d'un accompagnement adapté. A 70 ans, le site ne célèbre pas seulement un anniversaire : il rappelle qu'innover, s'adapter et croire aux potentiels de chacun et chacune reste plus actuel que jamais.

À Morges, l'histoire de l'Orif ne se résume pas à une succession de dates. Elle raconte surtout une même conviction, tenue depuis 1956 : une formation structurée et humaine peut changer un destin professionnel. A l'époque, le centre ouvre dans l'ancien préventorium des Oisillons avec un atelier de mécanique moderne, un internat et 11 stagiaires. La presse parle alors d'une Suisse romande « à l'avant-garde de la réadaptation professionnelle ». L'ambition est déjà claire : relier rééducation, réentraînement, orientation, formation et placement, autrement dit penser l'intégration comme un parcours complet.

Septante ans plus tard, l'esprit est resté, mais les réalités ont profondément évolué. Très tôt, l'Orif Morges a dû transformer ses pratiques : structurer l'enseignement, développer l'évaluation et l'orientation, intégrer l'informatique, renforcer l'accompagnement socioprofessionnel, puis élargir encore ses prestations. Cette capacité d'adaptation est sans doute sa vraie signature. Elle dit quelque chose d'essentiel de l'institution : ici, on ne défend pas un modèle figé, on ajuste les réponses pour coller aux attentes et besoins des personnes.

Aujourd'hui, le site accompagne des jeunes et des adultes pour des mesures AI de formation spécialisée, d'orientation et d'évaluation, ainsi que pour des mesures des services sociaux de l'Etat de Vaud. Avec près de 90 collaborateurs et collaboratrices, 12 domaines de formation, une SEOP¹ et la mesure CO-

PAI², il répond à des besoins de plus en plus diversifiés et complexes. Les profils ont changé, les fragilités aussi : les problématiques psychiques occupent désormais une place importante, et l'inclusion en entreprise s'impose comme horizon concret, pas comme slogan. L'accompagnement ne consiste plus seulement à transmettre un métier, mais encore à sécuriser un parcours, restaurer la confiance et permettre une vraie projection dans l'emploi.

A Morges, on forme en lien avec le marché, avec des attentes professionnelles, des rythmes, des compétences et un réseau d'employeurs qui favorise stages, apprentissages et insertions. Le site a aussi renforcé son rôle dans le canton, notamment en reprenant

L'Orif Morges en chiffres

- 90 collaborateurs et collaboratrices accompagnent 200 personnes au bénéfice de mesures de l'assurance-invalidité et des services sociaux du canton de Vaud;
- 12 domaines de formation;
- dont un Centre de vie enfantine intégré au site;
- Une section d'évaluation et d'orientation professionnelle (SEOP¹)
- Une mesure COPAI²

¹) Section d'évaluation et d'orientation professionnelle

²) Mesure d'instruction médico-professionnelle (Centre d'observation professionnelle de l'AIJD – COPAI)



En 2003, inauguration de *La Main*, une réalisation de la section construction métallique (anciennement soudage-serrurerie) qui prend place dans l'espace entre les deux bâtiments du site.

dans ses murs les activités d'EvalPro auparavant menées à Yverdon. Une preuve supplémentaire que Morges n'est pas un site figé dans son passé, mais une plateforme qui continue d'évoluer pour répondre aux besoins du terrain.

Démonstration récente de cette dynamique, l'ouverture d'un CVE – Centre de vie enfantine – au sein même du site. Ce lieu d'accueil de la petite enfance est aussi un espace de stages et de formation. Une manière idéale de répondre à un besoin local pour les familles tout en élargissant l'éventail des prestations.

Fêter 70 ans, ce n'est donc pas fatalement regarder en arrière avec nostalgie. C'est mesurer le chemin parcouru pour mieux appréhender les défis à venir. • LK

A droite en haut : en 1956, le centre ouvre dans l'ancien préventorium des Oisillons avec un atelier de mécanique, un internat et 11 stagiaires.

En bas : le site Orif dans sa configuration actuelle, agréablement implanté dans les hauts de la ville de Morges en bordure de campagne.



Préparer les collaborateurs à une retraite sereine, c'est aussi l'affaire des RH

La retraite n'est pas seulement une échéance administrative. C'est une étape de vie importante, parfois désirée de longue date, parfois abordée avec plus d'incertitudes. Elle marque la fin d'un chapitre professionnel, mais ouvre aussi une nouvelle période faite de questions, de projets, d'ajustements et parfois de préoccupations très concrètes.

Quand partir ? Faut-il envisager une retraite anticipée ? Quelles seront les conséquences financières ? Comment se préparer à ce changement de rythme, de statut et de repères ? Derrière ces interrogations se joue bien plus qu'un départ : il s'agit d'une transition personnelle, familiale et sociale qui mérite d'être accompagnée avec sérieux.



A l'Orif, cette conviction est prise en compte. Le rôle des RH ne se limite pas à traiter les aspects administratifs d'une fin de parcours professionnel. Il consiste aussi à informer, orienter et soutenir les collaboratrices et collaborateurs afin qu'ils puissent envisager cette étape avec davantage de visibilité et de sérénité.

Cette préparation commence bien avant les derniers mois d'activité. Plus les démarches sont anticipées, plus les choix peuvent être posés de manière éclairée. C'est pourquoi plusieurs res-

sources sont mises à disposition tout au long du parcours professionnel. Webinaires d'information sur la prévoyance, formations dédiées à la planification financière ou à la préparation à la retraite, échanges avec la caisse de pension, accompagnement du service RH : autant de dispositifs qui permettent de mieux comprendre sa situation et d'anticiper les démarches utiles.

L'Orif peut aussi s'appuyer sur des partenaires spécialisés, comme le service de conseil Movis, qui offre un accompagnement neutre et confidentiel sur des questions liées au travail, aux finances, à la santé ou à la situation personnelle.

Ces attentions se prolongent au-delà du départ. Une fois par année, l'Orif invite ses retraitées et retraités, ainsi que leur conjoint ou conjointe, à une journée organisée sur un site Orif différent.

Le départ à la retraite est un temps de transition qu'il faut anticiper

Des ateliers y sont proposés autour de thématiques comme la malvoyance à Pomy ou l'horlogerie à Morges. L'objectif est de maintenir le lien et, selon les situations, de continuer à bénéficier ponctuellement de leurs compétences.

Pour l'institution, c'est une manière concrète de prendre soin de ses équipes jusqu'au bout de leur parcours professionnel. Et pour de futurs collaborateurs ou collaboratrices, c'est un message fort : à l'Orif, l'attention portée aux personnes s'inscrit dans la durée, jusque dans les grandes transitions de vie. • AA

AU CŒUR DE L'ORIF

AGENDA 2026

#ÉVÉNEMENTS #RENCONTRES

Les moments qui comptent

Pour l'Orif, chaque événement est une belle opportunité de retrouver nos partenaires et de renforcer les liens qui nous unissent. Ces moments de rencontre, qu'ils soient formels ou plus décontractés, permettent de partager nos projets, d'échanger des idées et de construire ensemble des solutions d'avenir. Merci à toutes celles et ceux qui, par leur présence et leur enthousiasme, contribuent à faire de ces rencontres des instants riches de sens et porteurs d'élan.

Mars
5 – Orif Pomy
Matinée Forjad et Forma Pro

11 – Sites Orif vaudois
Présence au Forum MIS, Lausanne

Mai
20 – Bulle : inauguration hôtel à insectes.
Orif Vaulruz et ville de Bulle

Juin
16 – Association Orif
Assemblée générale à Morges

16 – Signature partenariat
Orif Sion et Institut Central des Hôpitaux

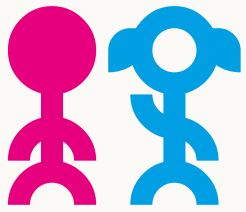
Septembre
10 – Orif Sion, événement employeurs

23 - 24 - 25 – Orif Morges fête ses 70 ans

Octobre
29 – Orif Renens et Orif Morges
Inauguration section buanderie,
Z.I. en Trési à Préverenges

Novembre
19 – Orif Aigle, CRIEC, Insertion Suissw

25 – Orif Renens, soirée de conférence



QUELQUES CHIFFRES

2784

Nombre de bénéficiaires ayant effectué une ou des mesures dans un site Orif



2074

Nombre de stages ou mesures en entreprise réalisés par nos bénéficiaires

565

Collaborateurs et collaboratrices Orif, pour 445 équivalents plein temps

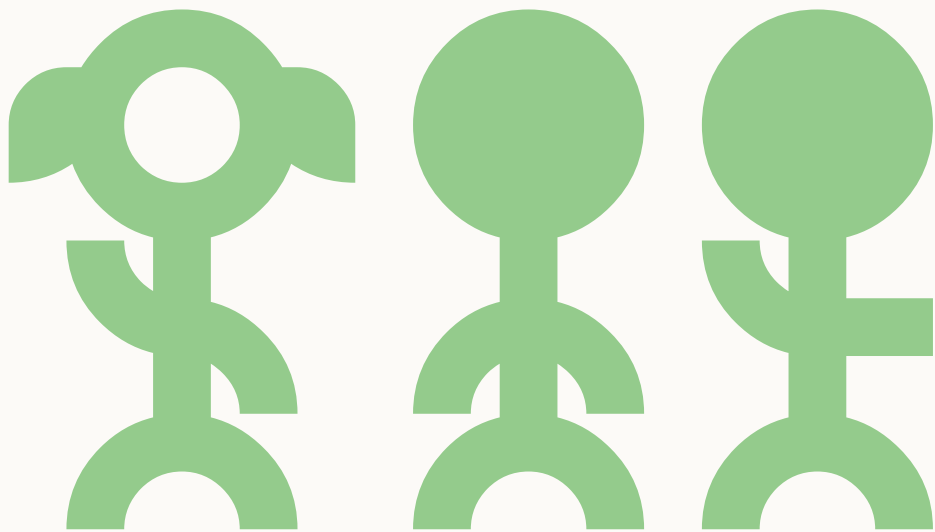
233

Nombre de bénéficiaires ayant trouvé un emploi dans le 1^{er} marché de l'emploi à la sortie d'un site Orif.

134

Nombre de bénéficiaires continuant leur formation dans l'économie.

Chiffres 2026





Retrouvez nos services, nos produits
et nos entreprises d'application

Jardinage, peinture, carrelage, conciergerie, logistique, comptabilité,
publipostage, restaurants sympas, cadeaux d'anniversaire, etc.

factorif.ch