Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

KONFERENZ DER KANTONSREGIERUNGEN
CONFERENCE DES GOUVERNEMENTS CANTONAUX
CONFERENZA DEI GOVERNI CANTONALI
CONFERENZA DA LAS REGENZAS CHANTUNALAS

Département fédéral de justice et police EJPD

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM
Domaine de direction immigration et intégration
Division intégration

Programme de l'atelier 2 sur la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse : Employabilité

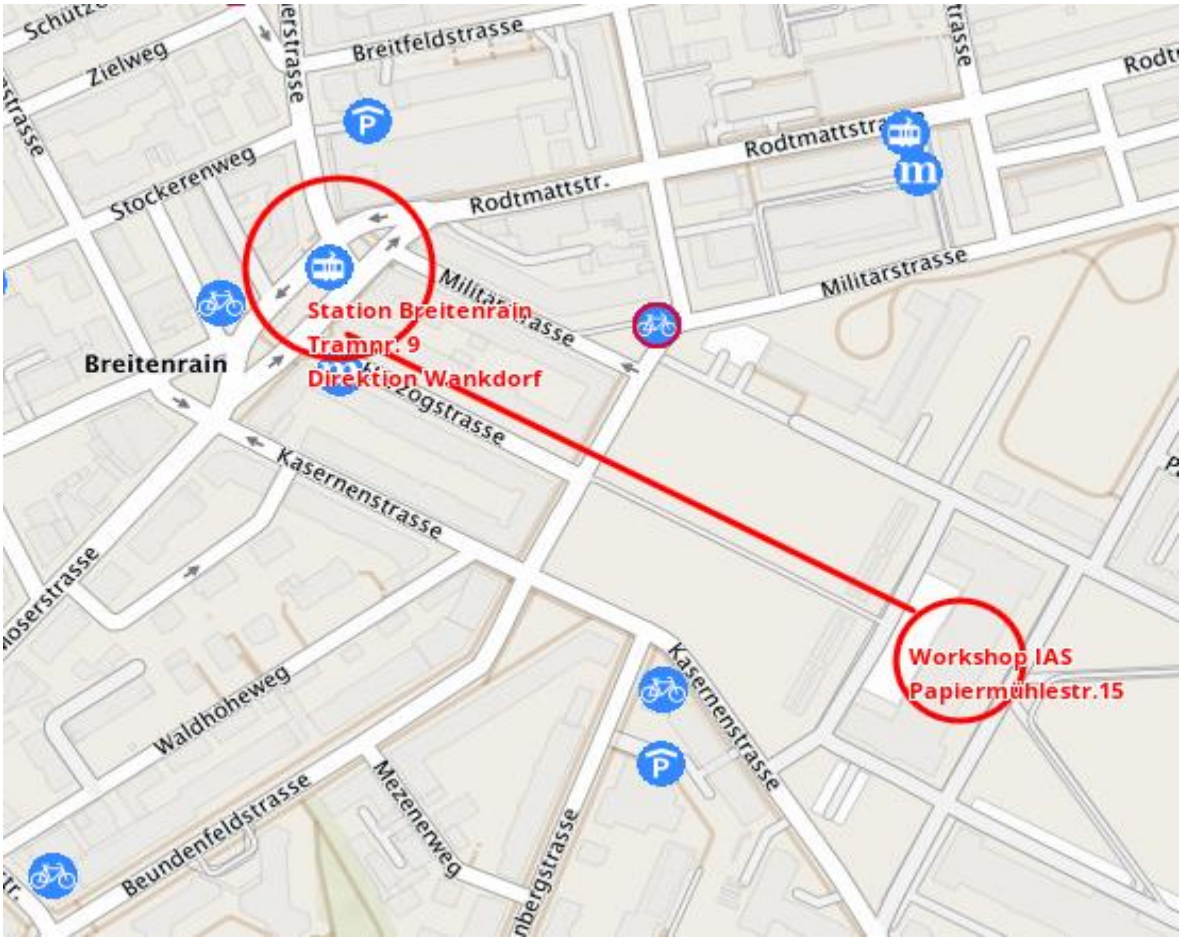
Date : Lundi, 17.09.2018
Lieu: Papiermühlestrasse 15, 3000 Bern (caserne militaire de troupes bernoises)

Pour s'y rendre: Tram n°9 direction „Wankdorf", arrêt „Breitenrain"

Participants: Délégué-e-s à l'intégration des cantons / Coordinateurs-rices des réfugiés / Coordinateurs-rices asile / Représentant-e-s des structures ordinaires

9.00-9.30	Arrivée et café	
9.30-9.45	Mot de bienvenue et introduction	Nicole Gysin, CdC / Tindaro Ferraro, SEM
9.45-10.15	L'évaluation de l'employabilité et recherche d'emploi avec succès- la collaboration entre l'intégration et service public de l'emploi dans le canton de Berne	Rodolphe Vuille, Chef Service CII, beco Economie bernoise Manuel Haas, Chef division intégration
10.15-10.45	Instruments de l'évaluation du potentiel	Tobias Fritschi, Haute école spécialisée bernoise BFH Ricarda Ettlin, socialdesign
10.45-11.15	Questions et discussion en plenum	Nicole Gysin, CdC / Tindaro Ferraro, SEM
11.15-12.30	Discussion en 4 groupes sur les thèmes (entre autres) : - évaluation de l'employabilité - Collaboration avec le service public de l'emploi	Modérateurs : SEM/ CdC
12.30-14:00	Repas de midi	
14.00-14.30	Coaching professionnel et programmes de qualification (l'élucidation des termes, l'exigence et démarcation à la gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus)	Kaspar Schneider AOZ
14.30-15.30	Discussion en 4 groupes sur les thèmes (entre autres) :	Modérateurs : SEM / CdC

	- Coaching professionnel - Programmes de qualification	
15.30-15.45	Conclusion	Nicole Gysin, CdC / Tindaro Ferraro, SEM

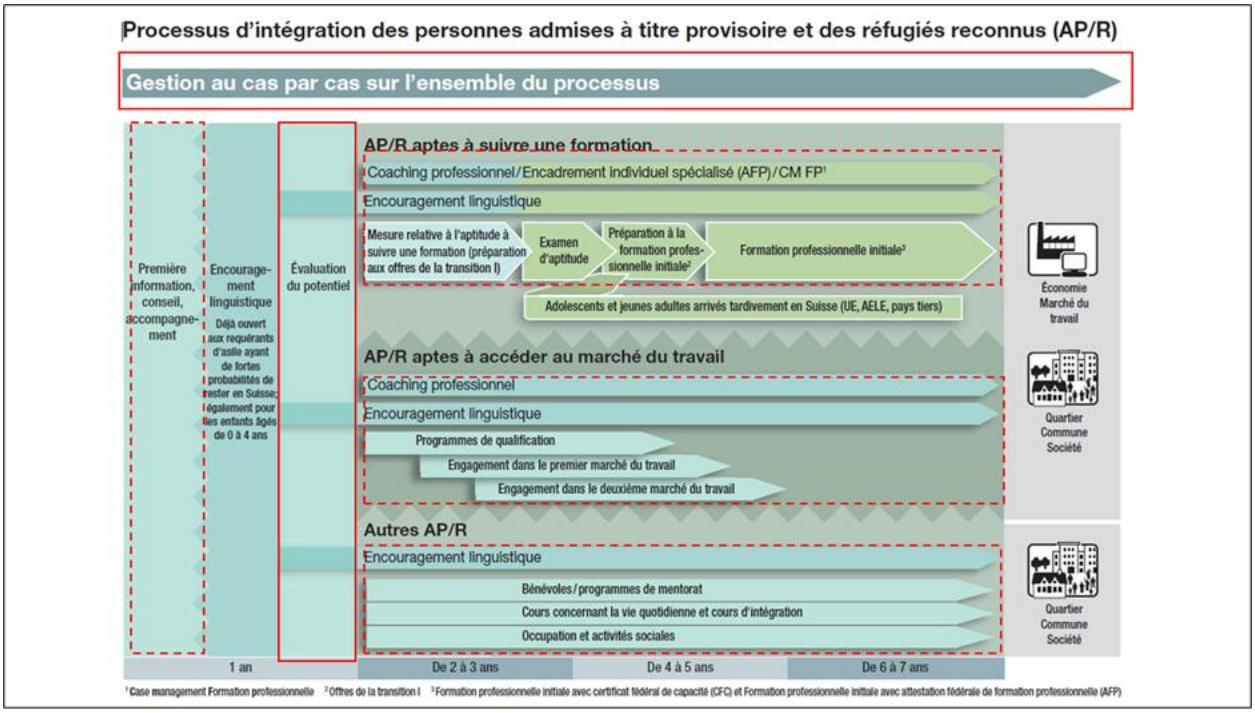


KEK-Beratung GmbH
Friedaustrasse 17
CH-8003 Zürich

T +41 (0)79 688 86 27
spadarotto@kek-beratung.ch
www.kek-beratung.ch

Mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS)

Atelier 2 du 17 septembre 2018
Agenda Intégration Suisse : réflexions sur l'« employabilité »



Remarque préliminaire

Les explications qui suivent comportent des extraits de réponses, élaborées suite à des questions posées, soit par le SEM, soit par la Conférence des gouvernements cantonaux, au sujet de certaines définitions ou notions ou de certains états de fait ; ces réponses visent également à susciter des discussions dans le cadre de l'atelier.

1. La notion d'« employabilité »

Les travaux menés par le SECO en lien avec le projet « Collaboration entre l'AC et l'aide sociale ; projets concrets en matière de coopération » ont permis de mettre en place les conditions essentielles à (l'optimisation de) la réussite de l'intégration pour les personnes situées à la croisée entre les Offices régionaux de placement (ORP) et les services de l'aide sociale. Dans ce contexte, la première étape a consisté à établir des critères communs pertinents propres à évaluer l'employabilité des personnes. Cette démarche s'impose notamment du fait qu'en vertu de l'art. 53, al. 6, de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) révisée, entrée en vigueur en milieu d'année 2018 (Loi sur les étrangers et l'intégration-LEI), les autorités cantonales chargées des affaires sociales sont désormais tenues d'annoncer au service public de l'emploi, plus précisément aux ORP, tout réfugié reconnu et personne admise à titre provisoire

employable[1].
Conformément à l'art. 15 de la loi sur l'assurance-chômage (LACI), est réputé « apte à être placé » quiconque

- a **la volonté** de travailler (disposition à être placé),
- est **en mesure** de travailler (capacité de travail) et
- est **en droit** de travailler (autorisation de travailler).

Toutefois, remplir cumulativement tous ces critères ne rend pas pour autant « employable » au sens de l'aptitude au placement, notion que le groupe de travail du SECO définit d'ailleurs dans un sens beaucoup plus large[2].

De fait, l'« employabilité » résulte d'une interaction entre des facteurs individuels (offre de travail[3]) et les exigences posées sur le marché du travail (demande de main d'œuvre), autant de facteurs qui évoluent au fil du temps ou qui peuvent s'articuler en fonction de l'offre de travail (création d'emplois) ; ainsi, l'employabilité caractérise les **chances** réelles d'un individu sur le marché du travail.

Partant, l'« employabilité » s'entend comme

- la capacité à trouver un emploi (première intégration sur le marché du travail),
- la capacité à conserver un emploi ou à se qualifier pour des conditions de travail existantes, ou
- la probabilité de retrouver un travail en cas de perte d'emploi ou de chômage involontaire (à répétition).

Aussi le terme employabilité ne sert-il pas à distinguer le fait d'être ou non employable, mais s'inscrit-il dans une progression marquée par différents degrés d'employabilité : supérieure à la moyenne ⇦ moyenne ⇨ inférieure à la moyenne. La position d'une personne sur cette échelle entraîne la possibilité (ou la nécessité) de formuler une stratégie de conseil, ou de réadaptation (ou de réinsertion).

La définition complète issue de la publication du SECO est fournie en annexe, de même que la liste des critères permettant de déterminer l'employabilité (facteurs « durs » ou « mous ») qui y figure.

2. La notion d'évaluation du potentiel

Le sujet de l'évaluation du potentiel a déjà été évoqué lors du premier atelier en rapport avec la « gestion continue des cas » (CM-I). Nous allons aborder ci-après des aspects à prendre en compte lors d'une première évaluation ou d'une évaluation approfondie[4]. L'établissement structuré de l'employabilité doit tenir compte des éléments suivants :

- état de santé (physique, psychique) -> l'évaluation de ces éléments est bien sûr réservée à des professionnels de la santé qui sont au bénéfice d'une formation psycho-médicale ;
- préférences concernant le domaine professionnel, la branche économique ou le métier -> cf. document sur l'atelier 1, p. 4 : Définition du « Case Management » : respect de l'autonomie du client. Ces préférences peuvent être liées par exemple (mais ce n'est pas forcément le cas) à des ressources des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire, à l'instar des formations terminées, de l'expérience professionnelle acquise dans certains domaines d'activité.

---

[1] En revanche, l'obligation d'annoncer les recherches d'emploi à l'ORP ne s'applique pas aux personnes qui doivent d'abord accomplir une formation professionnelle initiale ou une autre formation en vertu du principe de la primauté de la formation sur le travail (pour rappel : la majorité des personnes relevant du domaine de l'asile sont âgées de moins de 30 ans).

[2] SECO (2017) : Rapport du groupe de travail Employabilité (en relation avec la CDEP, l'AOST, la CDAS, la CDIAS, l'UVS, l'ACS et l'Initiative des villes pour la politique sociale)

[3] Il faut ici distinguer, d'une part, les caractéristiques « dures », qui sont données et restent immuables, et, d'autre part, les caractéristiques « molles », qui sont susceptibles d'évoluer en fonction, par exemple, de la pratique professionnelle, de l'amélioration des aptitudes linguistiques ou des qualifications professionnelles.

[4] La formulation employée par la Haute école spécialisée bernoise dans le cadre du projet d'évaluation du potentiel n'est pas encore connue ; toutefois, elle devrait être reprise à l'issue du projet pilote.

- contrôle des compétences transversales eu égard à leur pertinence pour certaines activités professionnelles (souvent, les compétences transversales[5] ne sont pas simplement de type « générique », leur importance pouvant varier en fonction de l'activité professionnelle exercée).
- compétences linguistiques : les exigences posées en la matière peuvent varier fortement en fonction de la branche économique ou de l'activité exercée. Dès lors, il serait inapproprié de définir prématurément en tant que standard un niveau donné de compétence (par ex., B1).
- reconnaissance des certificats et diplômes obtenus à l'étranger pour les professions réglementées ; pour les professions non réglementées, il est possible d'obtenir des « attestations de niveau ».
  → Du point de vue thématique, ces différents aspects sont situés à l'intersection avec les structures ordinaires (qui relèvent de la compétence du SEFRI).
  → Tant la reconnaissance des certificats et diplômes que l'obtention d'une attestation de niveau entraînent des procédures « bureaucratiques » de longue haleine, à l'issue souvent insatisfaisante. Aussi convient-il d'éviter de rendre le processus de l'intégration tributaire de la reconnaissance d'un certificat ou d'un diplôme ou de l'obtention d'une attestation de niveau ; de telles procédures seront donc menées, s'il y a lieu, en parallèle.

3. La notion de job coaching

La notion de job coaching s'inscrit dans le contexte de l'« emploi assisté » (Supported Employment – SE), dont la conception et les méthodes relèvent de l'intégration professionnelle.

Le SE tire ses racines des États-Unis, où plusieurs méthodes d'assistance à l'insertion professionnelle de personnes présentant des difficultés d'apprentissage avaient été développées dans les années 1970 et 1980. La plus connue, dont l'influence est aujourd'hui encore la plus forte, est l'IPS (Individual Placement and Support System), conçu à partir des années 1990 et soumis depuis lors à grand nombre d'évaluations. Ce modèle éprouvé, destiné à des groupes cibles, « fait aujourd'hui généralement référence dans l'élaboration de nouveaux projets et sert de norme du SE, notamment du fait qu'il fait appel à une « échelle de fidélité » (Fidelity Scale) fondée sur 15 critères. Cet outil permet d'estimer dans quelle mesure d'autres modèles de SE sont conformes aux concepts clés de l'IPS.

La devise « first place, then train » (placer d'abord, former ensuite) constitue l'un des principes fondamentaux du SE ; soutenu, en particulier, par la cinquième révision de la loi fédérale sur l'assurance invalidité (LAI), il a acquis ces dernières années des titres de noblesse bien au-delà de l'AI et a inspiré les pratiques de bon nombre de domaines de l'intégration et d'offres liées à ce secteur. À cet égard, on oublie souvent que le SE constitue en réalité « un modèle d'insertion professionnelle (...) doté de procédures spécifiques » comprenant un processus divisé en cinq phases, **mené et animé par des coaches en emploi**, qui ne débute pas seulement lors de la recherche d'un emploi et ne saurait être réduit au seul principe de « placer d'abord » (first place), c'est-à-dire à un simple placement accompagné d'« un peu de suivi ».

Ainsi, un job coaching mené dans le cadre de l'AIS comprend les phases suivantes :

1. Information et attribution d'un mandat
2. Établissement d'un profil professionnel
3. Recherche d'un emploi
4. Coopération avec les employeurs
5. Soutien, tant dans l'entreprise qu'en dehors

- **Facteurs de réussite de la mise en œuvre**
  Les coaches en emploi disposent de compétences éprouvées en matière de conseil, de solides

[5] Note : au ch. 3.4 c (p. 15) de l'AIS, une distinction est faite entre compétences transversales et compétences clés. Sur le plan technique, cette différenciation est toutefois incorrecte, cf. https://zh.lehrplan.ch/index.php?code=e%7C200%7C3

connaissances du marché de l'emploi et de réseaux sur le marché du travail (ou d'expérience dans la manière d'établir ces réseaux).

- **Marge de manœuvre / compétences déterminantes et délimitation par rapport au mentorat**
  Tout commence généralement par un mandat (confié, par exemple, par le service de l'intégration ou celui de l'aide sociale) de soutien de l'intégration professionnelle d'une personne ; dans le cadre de ce mandat, le coach en emploi s'appuie sur la méthode SE et bénéficie d'une large autonomie. Les coaches en emploi sont des professionnels rémunérés liés par un contrat de travail, tandis que les mentors œuvrent à titre gracieux – souvent d'ailleurs sur mandat et en collaboration avec un coach en emploi (par ex., pour aider un client dans la rédaction d'une lettre de candidature).

- **Coefficient d'encadrement**:
  Ce coefficient dépend du profil du poste ou du descriptif des tâches (cf. encadré consacré aux cinq phases du processus du SE).

- **Défis auxquels sont confrontés les coaches en emploi dans la pratique**
  La recherche d'un emploi constitue un défi de taille (cf. phase 3 ci-dessus). Elle s'inscrit dans le cadre d'un profil professionnel (« matching ») établi en commun. Suivant les circonstances, il peut s'avérer plus ou moins difficile d'obtenir l'aide du client et de l'employeur.

4. La notion de programmes de qualification

- **Délimitation entre le « programme de qualification » et le « programme d'occupation »**
  Les programmes d'occupation classiques, au sens des anciens programmes d'emploi temporaire de l'AC, ont aujourd'hui pratiquement disparu. Les mesures du marché du travail conformes à la LACI, dont font toujours partie les programmes d'emploi temporaire, sont aujourd'hui assorties d'une exigence de qualification allant dans le sens de compétences pratiques :
  - stratégies de candidature et compétences en la matière ;
  - qualifications professionnelles relatives à des professions / domaines professionnels ;
  - technologies de l'information et de la communication (en règle générale, en relation avec la promotion de compétences en matière de candidature) ;
  - compétences transversales allant dans le sens de vertus professionnelles classiques (ponctualité, endurance, précision, esprit d'équipe...).

- Des programmes de qualification situés hors du cadre de l'AC (auxquels il n'est possible de participer que dans un délai-cadre -> logique de droit et de financement) et en dehors du cadre de la législation sur la formation professionnelle (= piste 1 : aptitude à la formation) existent ; ils revêtent la forme de cours sectoriels menant à une attestation de prestations reconnue dans la branche économique concernée : hôtellerie-restauration, Croix-Rouge Suisse, caristes, etc.
  Note: « bonnes pratiques » en matière de compétences sectorielles sanctionnées par un certificat :
  https://www.stadt-zuerich.ch/aoz/de/index/arbeitsintegration/qualifizierungsprogramme.html

- **Les programmes de qualification doivent être compris comme débouchant sur des compétences sectorielles sanctionnées** – autant que possible – **par un certificat ; cet instrument doit être privilégié.** S'agissant de l'intégration accompagnée d'une gestion de cas, cette démarche pose le défi de mettre au point des programmes de qualification ou de susciter leur lancement en collaboration avec les organisations du monde du travail, les associations des arts et métiers ou les associations patronales.
  Ce type de qualifications véhiculées en dehors des filières traditionnelles de la formation professionnelle sont celles qui sont le plus compatibles avec l'exigence d'une intégration **durable** sur le marché du travail, telle que définie dans l'Agenda Intégration Suisse.

5. Modèles de rémunération partielle et allocations d'initiation au travail (AIT)

- **Les allocations d'initiation au travail** poursuivent l'objectif de permettre aux **assurés** dont le placement s'avère difficile de s'initier à l'exercice d'un emploi. Le but des AIT est de motiver l'employeur à embaucher de la main-d'œuvre qui n'est pas encore en mesure de fournir des prestations pleines et entières et ont besoin d'une période d'adaptation (initiation) d'une durée sortant de l'ordinaire.
  Les AIT ne peuvent être accordées **que dans le cadre d'un emploi de durée indéterminée appelé à être exercé aux conditions usuelles dans la branche et la région à l'issue de la période d'initiation.** Elles servent à couvrir la différence entre le salaire correspondant au travail fourni et la rémunération usuelle dans la branche et la région. Le montant de ces allocations évolue de façon dégressive – en partant d'un ordre de grandeur de 60 % de la rémunération usuelle dans la branche et la région – et les AIT sont versées pour une durée de 6 à 12 mois au plus.

- **Les modèles de rémunération partielle** reposent sur le principe selon lequel une capacité de performance partielle, quelle qu'en soit la nature et les raisons – doit être rémunérée par un salaire partiel en adéquation avec les prestations fournies. La différence par rapport au salaire minimal fixé dans la CCT ou à la rémunération usuelle dans la branche et la région est couverte par un versement compensatoire (aide sociale économique, AI [rente/prestation complémentaire]).
  Note : « bonnes pratiques » :
  - Rémunération partielle^{plus} : modèle du Service pour l'intégration, canton des Grisons : modèle de rémunération, assorti de mesures de qualification « sur le tas », que l'entreprise est tenue de fournir – quasiment – en contrepartie du salaire partiel.
  - jobtimal.ch: Centre de compétence Travail de la Ville de Berne ou associations Insertion Suisse : https://jobtimal.ch/das-teillohnmodell/

- Le défi que pose chaque variante de modèle de rémunération partielle réside dans sa **limitation dans le temps** ainsi que dans les **conditions strictes** qui sont fixées par l'AC et, en particulier, par les commissions tripartites ou les commissions paritaires

6. Coopération avec les milieux économiques

- Mettre au point des mesures de régulation propres à contraindre globalement les milieux économiques à coopérer dans le domaine de l'intégration serait inconcevable. Le chemin à emprunter passe donc plutôt par la création de réseaux locaux.

- Dans l'idéal, la coopération avec les milieux économiques devrait être renforcée soit au niveau des coordinateurs cantonaux de la CII soit en gagnant les associations des arts et métiers et les associations patronales à la cause de la coopération interdépartementale.

- La coopération avec les milieux économiques constitue une préoccupation absolument vitale et prioritaire sur le chemin vers des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés aptes à l'emploi.
  La contribution du premier marché du travail, sous forme de missions de courte durée, pour gagner de l'expérience sur le marché de l'emploi et, en particulier, de stages est essentielle. Or justement, c'est dans le domaine de l'**établissement de l'employabilité des personnes peu qualifiées** que subsistent encore de grosses lacunes, non seulement s'agissant du nombre de missions adéquates envisageables, mais aussi au niveau des réglementations édictées par les commissions tripartites (CCT) et les commissions paritaires (CTT).

Obstacles à l'intégration

1. Collaboration avec les structures ordinaires
   Il apparaît ici que, souvent, les différences réglementaires qui existent aux niveaux cantonal et communal dans le domaine de l'organisation des prestations circonstancielles constituent (ou sont susceptibles de représenter) un obstacle majeur dès lors qu'il s'agit d'intégrer au mieux des personnes, et de manière durable, sur le marché de l'emploi. Tel est par exemple le cas lorsque des assistants sociaux refusent de prendre en charge des frais de déplacement (liés, par exemple, à un stage) ou le coût de vêtements utilisés dans l'exercice d'une activité professionnelle.
2. Posent aussi problème, à cet égard, la pratique, largement répandue, qui consiste à définir des critères (trop) stricts, à l'exemple d'ORP posant en matière de compétences linguistiques des exigences manifestement élevées et qui, dès lors, ne considèrent comme aptes à être placées que les seules personnes dont la maîtrise de la langue correspond au niveau B1 du cadre européen de référence pour les langues. Cette interprétation de l'« employabilité » est contraire au document de référence du SECO en la matière. Une telle interprétation ne se justifie de loin pas dans toutes les branches économiques et toutes les professions. Dans les cantons dont les ORP mettent en œuvre de telles pratiques, il n'est possible de la modifier – quand ce n'est pas impératif – que lorsque cette problématique est évoquée par les coordinateurs cantonaux de la CII et que les parties prenantes recherchent ensemble une meilleure solution.

Annexe

Employabilité : définition du groupe de travail interdépartemental

Employabilité			
la demande de travail (situation du marché du travail)	Caractéristique de l'offre de travail (conditions individuelles et personnelles du DE)		
	Caractéristiques et qualités personnelles du DE influant sur les chances de réinser-tion : (et qui ne sont pas couvertes par l'aptitude au placement):	Aptitude au placement: (art. 15 LACI)	
		a) La disposition à être placé	La volonté de l'assuré d'accepter une activité salariée est un élément fondamental de l'aptitude au placement. Il ne suffit pas que l'assuré déclare qu'il est disposé à être placé. Il doit se mettre à la disposition du service de l'emploi et accepter tout travail réputé convenable qui lui est offert. Il doit également chercher activement un emploi et participer à une mesure de réinsertion. Bulletin LACI/ B219
	- Facteurs durs - Facteurs mous	b) La capacité de travail	"Par capacité de travail (être en mesure de travailler), on entend la capacité physique et mentale ainsi que la disponibilité quant au temps et quant au lieu." Bulletin LACI/ B222 "Du point de vue de l'état de santé, l'aptitude au placement suppose une entière capacité de travail. En cas de capacité réduite, il convient de distinguer une absence de capacité ou une capacité réduite temporaire d'une absence de capacité ou d'une capacité réduite durable" Bulletin LACI/ B223
			Incapacité de travail (art. 6 LPGA): Est réputée incapacité de travail toute perte, totale ou partielle, de l'aptitude de l'assuré à accomplir dans sa profession ou son domaine d'activité le travail qui peut raisonnablement être exigé de lui, si cette perte résulte d'une atteinte à sa santé physique, mentale ou psychique. En cas d'incapacité de travail de longue durée, l'activité qui peut être exigée de lui peut aussi relever d'une autre profession ou d'un autre domaine d'activité.
			Incapacité de gain (art. 6 LPGA): [1]Est réputée incapacité de gain toute diminution de l'ensemble ou d'une partie des possibilités de gain de l'assuré sur un marché du travail équilibré dans son domaine d'activité, si cette diminution résulte d'une atteinte à sa santé physique, mentale ou psychique et qu'elle persiste après les traitements et les mesures de réadaptation exigibles. [2]Seules les conséquences de l'atteinte à la santé sont prises en compte pour juger de la présence d'une incapacité de gain. De plus, il n'y a incapacité de gain que si celleci n'est pas objectivement surmontable.
			Invalidité (art. 6 LPGA): [1]Est réputée invalidité l'incapacité de gain totale ou partielle qui est présumée permanenteou de longue durée.
		c) L'autorisation de travailler	L'assuré de nationalité étrangère qui n'est pas titulaire d'une autorisation de travail est inapte au placement. Pour les étrangers sans permis d'établissement, le droit de tra-vailler est subordonné à la possession d'une autorisation de séjour de la police des étrangers les habilitant à exercer une activité lucrative ou au renouvellement présumé de ladite autorisation. Les étrangers sans permis d'établissement doivent être titulaires d'une autorisation de travailler ou s'attendre à en recevoir une s'ils trouvent un emploi convenable. Bulletin LACI/ B230

Employabilité : critères permettant de déterminer l'employabilité (facteurs « durs » et facteurs « mous »)

CONDITIONS CADRES	Sources
Personne Âge Connaissance d'une lange nationale utilisée au lieu de domicile/travail CH / Statut (pour les étrangers)	- Documents officiels
Santé État de santé physique actuel État de santé psychique actuel Situation psychosociale (toxicomanie, problèmes familiaux, ...)	- Certificat médical - Entretiens de conseil individuels
Disponibilité Mobilité Personne à charge Taux d'activité	- Entretiens de conseil individuels
Situation sur le marché du travail Formation, expérience professionnelle et expérience supplementaire Profession recherchée Offres d'emploi dans les domaines recherchés Prétentions salariales (évaluation réaliste du salaire à atteindre)	- Curriculum vitae - Certificats de travail - Entretiens de conseil individuels
COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE CANDIDATURE	
Marketing de soi-même Appréciation de soi-même * Dossier de candidature	- Dossier de candidature - Références - Entretiens de conseil individuels - si nécessaire : Evaluations, MMT
COMPÉTENCE SOCIALE	
Capacité à coopérer Esprit d'équipe Capacité d'adaptation Aptitude à gérer les conflits Aptitude à gérer les critiques	- Entretiens de conseil individuels - Certificats de travail - Références - si nécessaire : Evaluations, MMT
Capacité à communiquer Expression orale	- Entretiens de conseil individuels - si nécessaire : Evaluations, MMT
COMPÉTENCE PERSONNELLE	
Motivation/Engagement Volonté d'apprendre ** Flexibilité Initiative personelle Responsabilité personnelle ****	- Entretiens de conseil individuels - Certificats de travail - Références - si nécessaire : Evaluations, MMT
Organisation personnelle Ponctualité Fiabilité	- Entretiens de conseil individuels - Certificats de travail - Références - si nécessaire : Evaluations, MMT
Présentation Apparence extérieure Entregent	- Entretiens de conseil individuels

**) Conscience de ses capacités à utiliser ses atouts et points faibles, ses compétences et ressources.*

***) Dispoition à acquérir les connaissances techniques manquantes, des qualifications spécialisées et de l'expérience par le biais des formations continues appropriées.*

****) Observer le marché du travail de sa propre initiative et en tirer des conclusions.*

*****) Assumer la responsabilité de sa personne et de son propre avenir professionnel.*

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de justice et police DFJP
Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR

KONFERENZ DER KANTONSREGIERUNGEN
CONFERENCE DES GOUVERNEMENTS CANTONAUX
CONFERENZA DEI GOVERNI CANTONALI
CONFERENZA DA LAS REGENZAS CHANTUNALAS

SODK – Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
CDAS – Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
CDOS – Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali

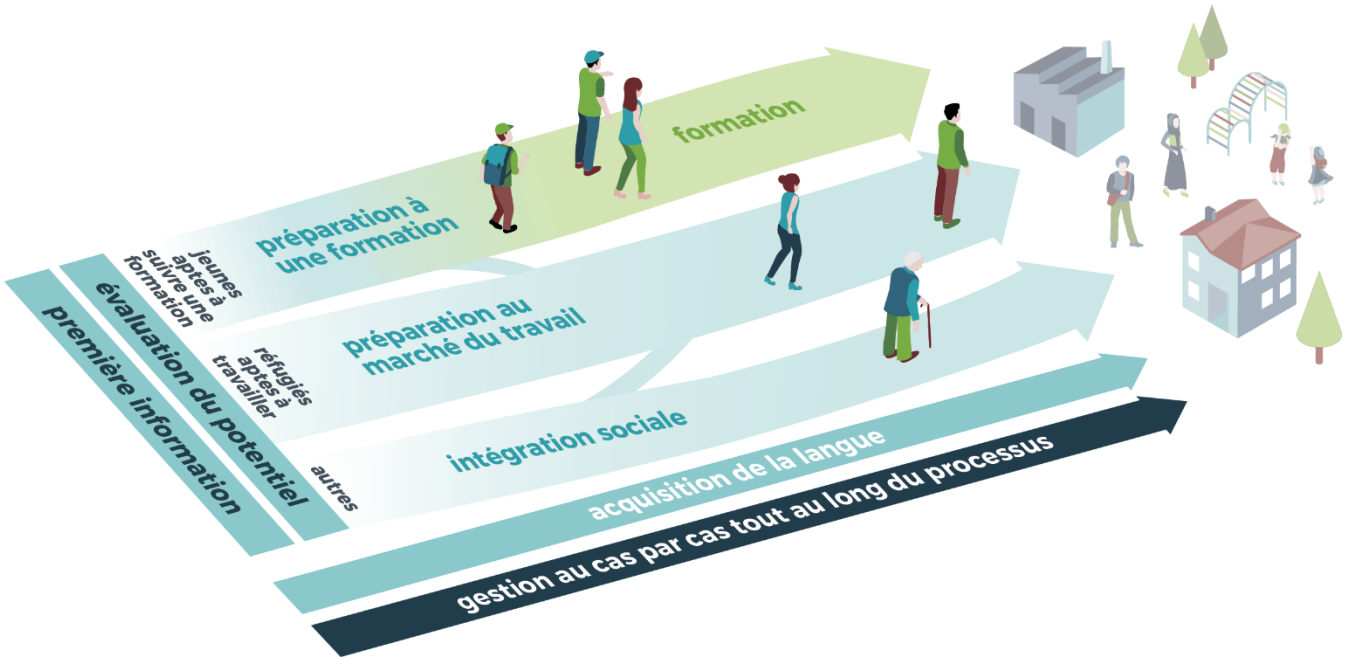
EDK | CDIP | CDPE | CDEP |
Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
Conferenza svizra dals directurs chantunals da l'educaziun publica

Agenda Intégration Suisse

Un programme commun de la Confédération et des Cantons

www.agenda-integration.ch

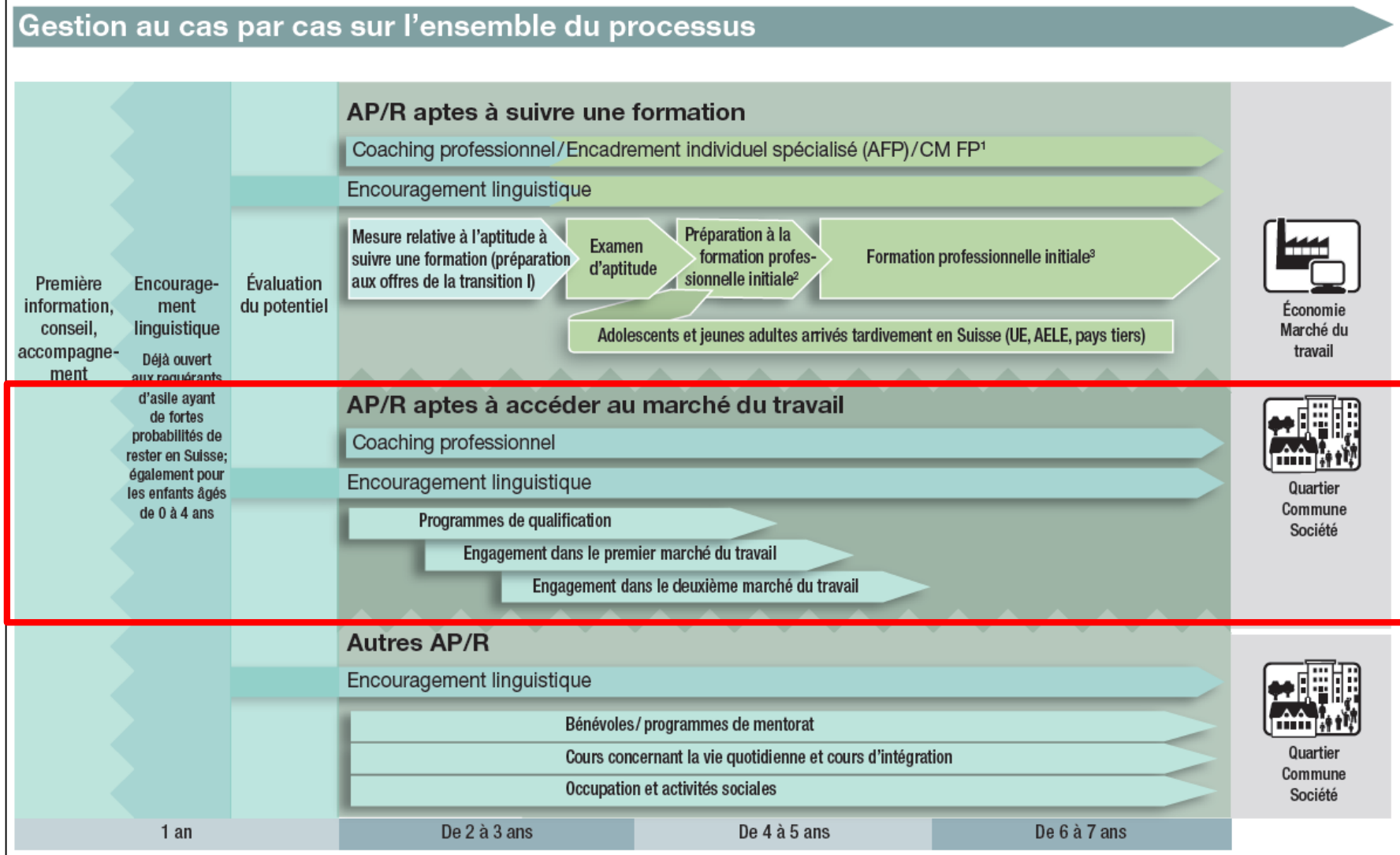
Processus d’intégration visé



Objectifs en matière d’efficacité

- Tous les réfugiés reconnus et toutes les personnes admises à titre provisoire disposent de **connaissances de base d’une langue nationale** trois ans après leur arrivée.
- 80 % des enfants réfugiés arrivés en Suisse **avant l’âge de quatre ans sont en mesure de se faire comprendre dans la langue parlée** à leur lieu de domicile au moment de commencer l’école obligatoire.
- Cinq ans après leur arrivée, deux tiers des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire âgés de 16 à 25 ans **suivent une formation professionnelle initiale.**
- Sept ans après leur arrivée, la moitié des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire sont **durablement intégrés dans le marché du travail**.
- Après quelques années, tous les réfugiés et toutes les personnes admises à titre provisoire sont **familiarisés avec les habitudes suisses et entretiennent des contacts avec la population local**e.

Processus d'intégration des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus (AP/R)



¹ Case management Formation professionnelle ² Offres de la transition I ³ Formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité (CFC) et Formation professionnelle initiale avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

Promotion de l’employbilité

Objectifs

- Que les AP/R ayant le potentiel de s’intégrer sur le marché du travail disposent de qualifications leur conférant une meilleure employabilité et leur permettant de participer à la vie économique.

Valeurs de référence

- Le canton peut s’appuyer sur une offre d’encouragement différenciée propre à renforcer la qualification et l’autonomie économique des AP/R.

- Le canton garantit que les services étatiques et non étatiques, en particulier les autorités d’intégration, de formation, les autorités sociales et du marché du travail, travaillent en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et que les interfaces et les compétences soient expliquées et dûment coordonnées.

Promotion de l’employbilité

Mesures

Évaluation approfondie du potentiel. Les AP/R font l’objet d’une évaluation comprenant des éléments liés à la pratique. Sur cette base, des offres d’encouragement adaptées leur sont attribuées sur une base individuelle

Coaching professionnel. L’évolution personnelle des AP/R est régulièrement examinée lors d’un accompagnement individuel (coaching professionnel).

Programmes de qualification en vue d’acquérir des compétences et des qualifications professionnelles par un encouragement scolaire et pratique ;

Engagement dans le premier marché du travail : stages accompagnés, modèles d’emplois à salaire partiel, etc. ;

Le placement d’AP/R sur le marché du travail s’effectue en premier lieu dans le cadre du coaching professionnel pour les adultes et dans le cadre de l’offre de formation professionnelle des structures ordinaires pour les adolescents (par ex., formation professionnelle de gestion des cas). Le placement ne s’effectue par les ORP que si les AP/R remplissent le critère de l’employabilité.

Calendrier

Atelier d'approfondissement Confédération-cantons (délimitation des structures ordinaires, prescriptions et recommandations pour la concrétisation de l'AIS)	**septembre 2018**
Envoi de la circulaire «Dossiers pour la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse dans le cadre des PIC 2018-2021»	**1 décembre 2018**
Le canton présente un projet de mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse; le dossier est remis en même temps que l'actualisation annuelle des PIC 2018-2021	**30 avril 2019**
Le SEM examine le projet et l'actualisation du schéma; si des questions nécessitent une clarification, il prend contact avec le canton avant la fin du mois de juin.	**30 juin 2019**
Le SEM soumet au canton une «Convention complémentaire Confédération-canton pour la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse»	**31 août 2019**
Le canton envoie au SEM un exemplaire signé de la convention complémentaire.	**30 septembre 2019**

Collaboration interinstitutionelle CII

Kanton Bern

MISE EN ŒUVRE DE L'AGENDA INTÉGRATION SUISSE (AIS)

Atelier
17.09.2018: Employabilité

Manuel Haas, Chef Division intégration SOA (BE)
Rodolphe Vuille, Chef Service CII (BE)

Agenda

1. Employabilité
2. Application dans le contexte de la CII : le canton de BE
3. Les défis

1. Employabilité

Bericht Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfähigkeit

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Direktion für Arbeit

VDK CDEP
Konferenz Kantonaler Volkswirtschaftsdirektoren
Conférence des Chefs des Départements cantonaux de l'Économie Publique
Conferenza dei Direttori Cantonali dell'Economia Pubblica

VERBAND SCHWEIZERISCHER ARBEITSMARKTBEHÖRDEN | VSAA
ASSOCIATION DES OFFICES SUISSES DU TRAVAIL | AOST
ASSOCIAZIONE DEGLI UFFICI SVIZZERI DEL LAVORO | AUSL

SODK _ Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
CDAS _ Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
CDOS _ Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali

SKOS CSIAS COSAS
Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
Conférence suisse des institutions d'action sociale
Conferenza svizzera delle istituzioni dell'azione sociale
Conferenza svizra da l'agid sociial

Schweizerischer Gemeindeverband
Association des Communes Suisses
Associazione dei Comuni Svizzeri
Associaziun da las Vischnancas Svizras

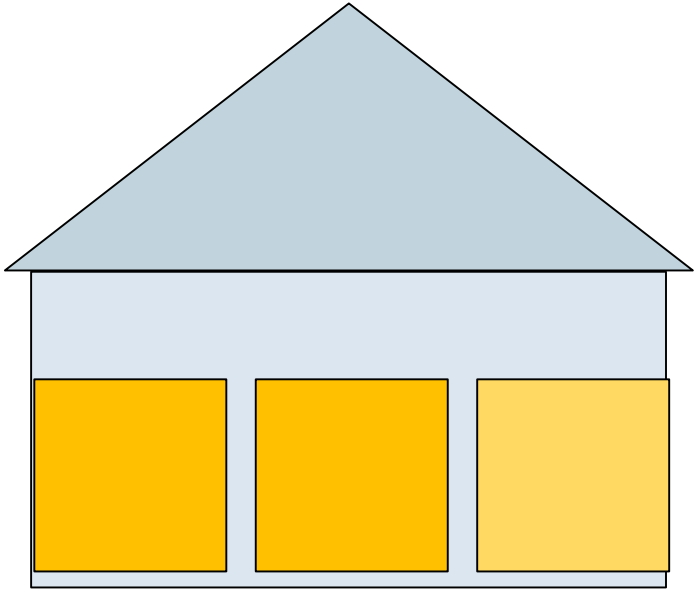
Städteinitiative Sozialpolitik
Initiative des villes pour la politique sociale

Définition Employabilité

«L’employabilité caractérise les chances réelles d’un individu sur le marché du travail en combinant des facteurs individuels (offre de travail) et les exigences du marché du travail (demande de main-d’oeuvre). L’employabilité est la capacité à trouver un emploi (première intégration sur le marché du travail), à conserver un emploi, à se qualifier pour des conditions de travail existantes ou la probabilité de retrouver un travail en cas de perte d’emploi ou de chômage involontaire (à répétition).»

(Rapports des groupes de travail, Employabilité, Modèle de financement et Convention-cadre, www.cii.ch)

2. Application dans le contexte de la CII : le canton de BE



Accord de collaboration Assurance chômage-aide sociale (09.2017)

Guidelines de la Loi sur le service de l'emploi (LSE) (10.2015)

Règlements d'application AP/R (07.2018)

Mise en oeuvre de l’art. 10a OIE

Partenaires impliqués:

- Les organismes de l’asile pour les AP (l’intégration à l’Office des affaires sociales): le délégué à l’intégration de la ville de Berne, Asile Bienne et région (ABR), Asile BO, l’Armée du Salut, Zentrum Bäregg
- Services sociaux pour les réfugiés reconnus (Office des affaires sociales): Caritas + Croix-Rouge
- Services sociaux communaux et régionaux pour les AP>7 ans+ R>5 ans
- beco / ORP: conseillers personnels spécialisés pour les AP/R

Critères d’employabilité

- Etre détenteur d’un permis de travail valide disponible
  - Ou avoir le droit de travailler en Suisse et pouvoir s’attendre à recevoir un permis de travail, en cas d’ emploi
- Santé (au minimum une capacité de travailler à 50%)
  - Stabilité physique et psychique, ainsi que psychosociale (famille, dépendance, autres …)
- Taux d’emploi possible (au moins 50% requis)
  - Obligations familiales, une solution de garde d’enfants est possible, autres …
- Compétences professionnelles de base (compétences sociales)
  - Comme : fiabilité, indépendance, autonomie, ponctualité, envie d’apprendre, capacité à coopérer, savoir-vivre, expression
- Recherche d’emploi active
  - Connaître le domaine de la recherche d’emploi, être prêt à acquérir des connaissances / expériences spécifiques à l’activité, être capable de prendre en charge son avenir professionnel, avoir un dossier de postulation disponible

Autres exigences

- Connaissances d’une langue nationale, allemand ou français : niveau A2 certifié
- Mobilité
- Dossier de candidature
- Motivation et volonté de coopérer avec des conseillers spécialisés de l’ORP

Démarche (1/4)

Avant d’être inscrit à l’ORP, l’assistant social responsable du cas effectuera une première évaluation sur l’employabilité du R/AP. Cette évaluation se fait sur la base de critères définis (document «Evaluation de l’employabilité» en complément des directives de la Loi fédérale sur le service de l’emploi et la location de services (LSE)

Démarche (2/4)

Lorsque la première évaluation de l’employabilité est donnée, et que le potentiel de formation initiale ou continue est déjà épuisé, alors le responsable du cas contacte le conseiller personnel spécialisé (spécialiste PB) de l’ORP (voir liste).

Démarche (3/4)

Pour le R/AP impliqué dans toute autre mesure d’intégration (par exemple BIAS ou dans un programme d’intégration spécifique pour R/AP), l’obligation d’enregistrement commence immédiatement après l’achèvement du programme d’intégration.

Dès ce moment-là, il est en effet considéré comme apte au placement.

Démarche (4/4)

Le / la R/AP s’enregistre personnellement avec les documents suivants aurpès de l’ORP compétent :

- «Evaluation de l’employabilité »
- Permis B ou F valide
- Formulaire «Inscription pour le service de l’emploi ORP» complété
- Formulaire «Etes-vous apte à votre nouvel emploi» complété
- Formulaire «Demande d’allocation de chômage» complété
- «Procuration sur l’échange de données et d’informations»

Réflexion / Evaluation

- 21.11.2018: Réflexion sur les premières expériences de la mise en oeuvre de l’art. 10a de l’OIE au sein du groupe de travail R/AP
- 2ème trimestre 2019 : Collaboration régionale ERFA Assurance chômage-aide sociale (accord de collaboration, Guidelines LSE, Règlement d’application R/AP)

3. Les défis

- Critères de définition / Suites en cas de divergences sur l’employabilité
- Distinction par rapport à l’analyse de potentiel
- Cadre estimatif
- Reporting/Monitoring

Merci / questions / discussion

Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

socialdesign
Kompetenz für Ihr Unternehmen.

Outil d'évaluation du potentiel des personnes admises à titre provisoire et des réfugiés reconnus

Workshop IAS, 17 septembre 2018

Tobias Fritschi (BFH)
Ricarda Ettlin (socialdesign ag)

Plan de l’exposé

- Procédé, localisation dans le processus (T. Fritschi)
- Bilan bref (R. Ettlin)
- Outil pour l’évaluation approfondie (T. Fritschi)
- Stage d’observation (R. Ettlin)
- Discussion

Démarche: 5 modules

1. Étude préliminaire relative aux bases existantes, aux attentes des acteurs de la CII et au cadre du projet

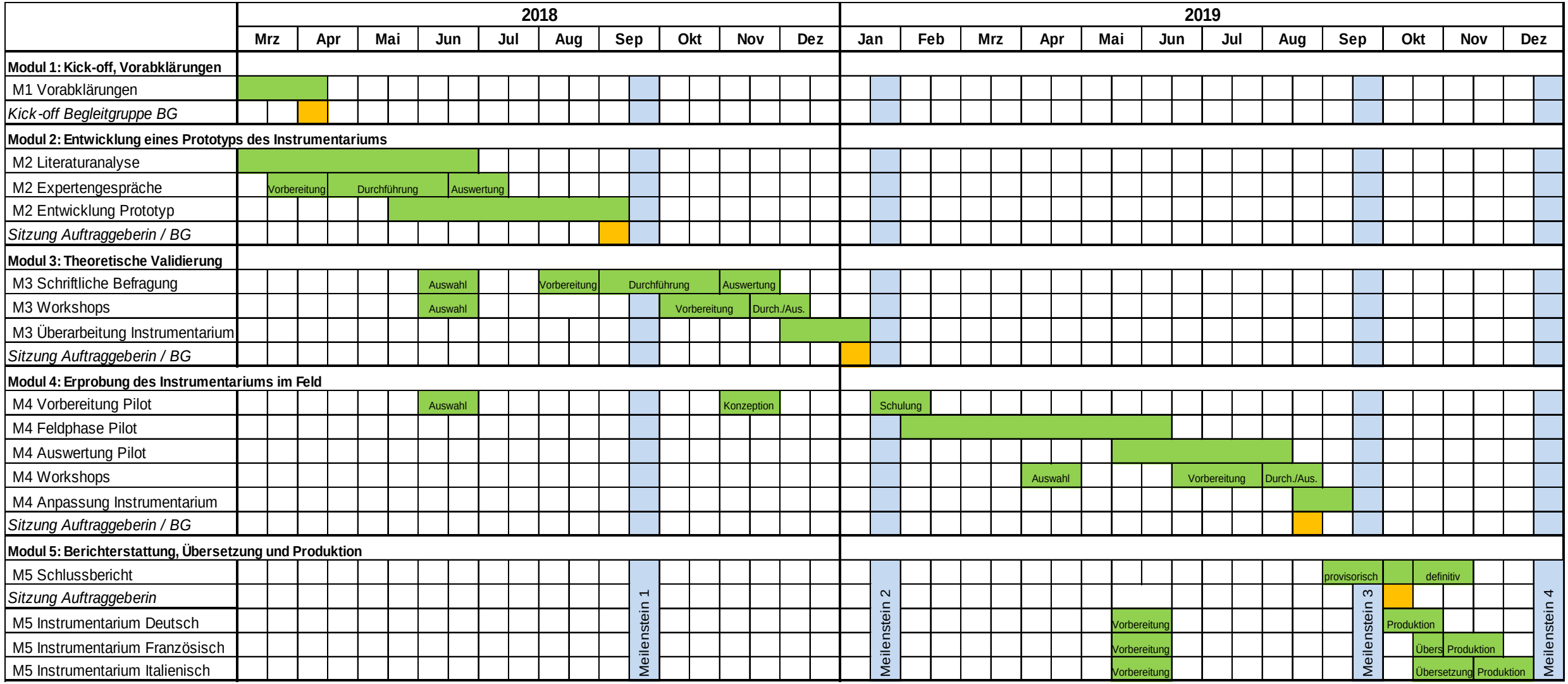
2. Élaboration d'un prototype d'outil
- Évaluation d'outils existants
- Entretiens avec des experts

3. Validation
- Enquête par écrit
- Ateliers

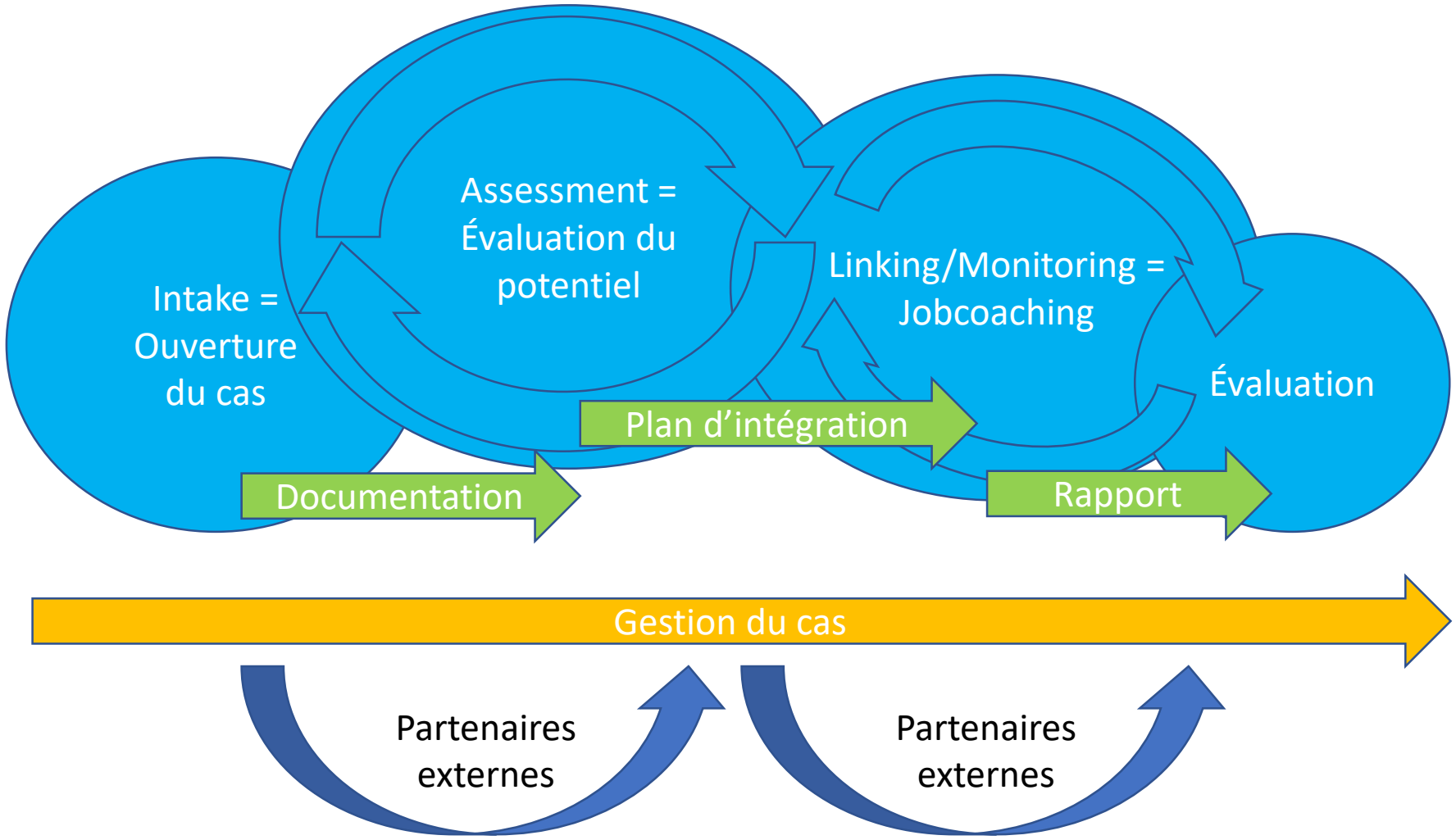
4. Expérimentation de l'outil *in situ*
- Études pilotes auprès de quatre organisations (AG, BL, VD, ZH)

5. Rapport final, production et publication de l'outil

Calendrier


2018
2019
Mrz Apr Mai Jun Jul Aug Sep Okt Nov Dez
Jan Feb Mrz Apr Mai Jun Jul Aug Sep Okt Nov Dez
Modul 1: Kick-off, Vorabklärungen
M1 Vorabklärungen
Kick-off Begleitgruppe BG
Modul 2: Entwicklung eines Prototyps des Instrumentariums
M2 Literaturanalyse
M2 Expertengespräche
Vorbereitung
Durchführung
Auswertung
M2 Entwicklung Prototyp
Sitzung Auftraggeberin / BG
Modul 3: Theoretische Validierung
M3 Schriftliche Befragung
Auswahl
Vorbereitung
Durchführung
Auswertung
M3 Workshops
Auswahl
Vorbereitung
Durch./Aus.
M3 Überarbeitung Instrumentarium
Sitzung Auftraggeberin / BG
Modul 4: Erprobung des Instrumentariums im Feld
M4 Vorbereitung Pilot
Auswahl
Konzeption
Schulung
M4 Feldphase Pilot
M4 Auswertung Pilot
M4 Workshops
Auswahl
Vorbereitung
Durch./Aus.
M4 Anpassung Instrumentarium
Sitzung Auftraggeberin / BG
Modul 5: Berichterstattung, Übersetzung und Produktion
M5 Schlussbericht
provisorisch
definitiv
Sitzung Auftraggeberin
M5 Instrumentarium Deutsch
Vorbereitung
Produktion
M5 Instrumentarium Französisch
Vorbereitung
Übers
Produktion
M5 Instrumentarium Italienisch
Vorbereitung
Übersetzung
Produktion
Meilenstein 1
Meilenstein 2
Meilenstein 3
Meilenstein 4

CM intégration



Processus de l'évaluation de potentiel

Localisation dans le processus d'intégration (SEM 2016)

Monzer (2013):
1) Intake
2) Assessment
3) Planning
4) Linking
5) Monitoring
6) Evaluation

Outil d’évaluation composé de trois 3 éléments

1. Première analyse / Bilan bref de la situation / Orientation
2. Evaluation approfondie / Bilan de compétences
3. Evaluation en stage d’observation

La terminologie est encore à définir.

Critères pour accéder à une évaluation du potentiel:

- Age 16 – 49 (agenda d’intégration), < éducation, > intégration sociale
- Etat santé stable / mesures prises
- Niveau linguistique A1 / partiellement avec interprète (communautaire)

Bilan bref

2 à 3 séances, documents , un entretien plus long.

- Saisie des données depuis l’ouverture du cas (Intake, cours de langue, etc.)
- Coordonnées des services impliqués
- Situation personnelle (famille, ressources sociales, logement, finances, disponibilité, permis de conduire)
- Formation, expérience professionnelle et expérience de travail
- Connaissances linguistiques
- Intérêts et objectifs personnels
- Santé

Bilan bref: extrait du prototype

Situation personnelle

Situation familiale	– *Des membres de la famille (enfants, parents) vivent-ils en Suisse ?* – *Problèmes avec la famille (en Suisse / dans le pays d'origine) ?*
Ressources sociales	– *Contact avec des parents, des compatriotes (type de soutien)* – *Contact avec des voisins, des collègues de travail, des Suisses (type de soutien)*
Logement	– *Logement actuel* *collocation)* – *Nombre de pers* – *Enfants ? Si oui:*
Situation financière	– *Obtention de pr* *ciale liée à l'asil* – *Eventuelles optic*
Disponibilité	– *Mobilité territo* – *Responsable po* *quence?* – *Taux d'occupat*
Permis de conduire	– *Existant? Si oui:* *conduit un véhic*

Formation, expériences professionnelles

Formation	– *Nombre d'années d'école* – *Nombre d'années / type de formations professionnelles et générales* – *Diplômes obtenus (forme de la preuve?)*
Qualifications professionnelles et autres	– *Profession apprise* – *Connaissances informatiques (ordinateur), etc.* – *Formation continue et complémentaire (forme de la preuve?)*
Expérience professionnelle	– *Nombre d'années de pratique professionnelle, fonction et taux d'occupation (dans le pays d'origine; dans d'autres pays; en Suisse)* – *Certificat de travail existant?*
Expérience de travail en général	– *Nombre d'années de travail, fonction et taux d'occupation (dans le pays d'origine; dans d'autres pays; en Suisse)* – *Activités exercées dans le cadre des mesures d'intégration, travail bénévole, etc.* – *Certificats de travail existants?*

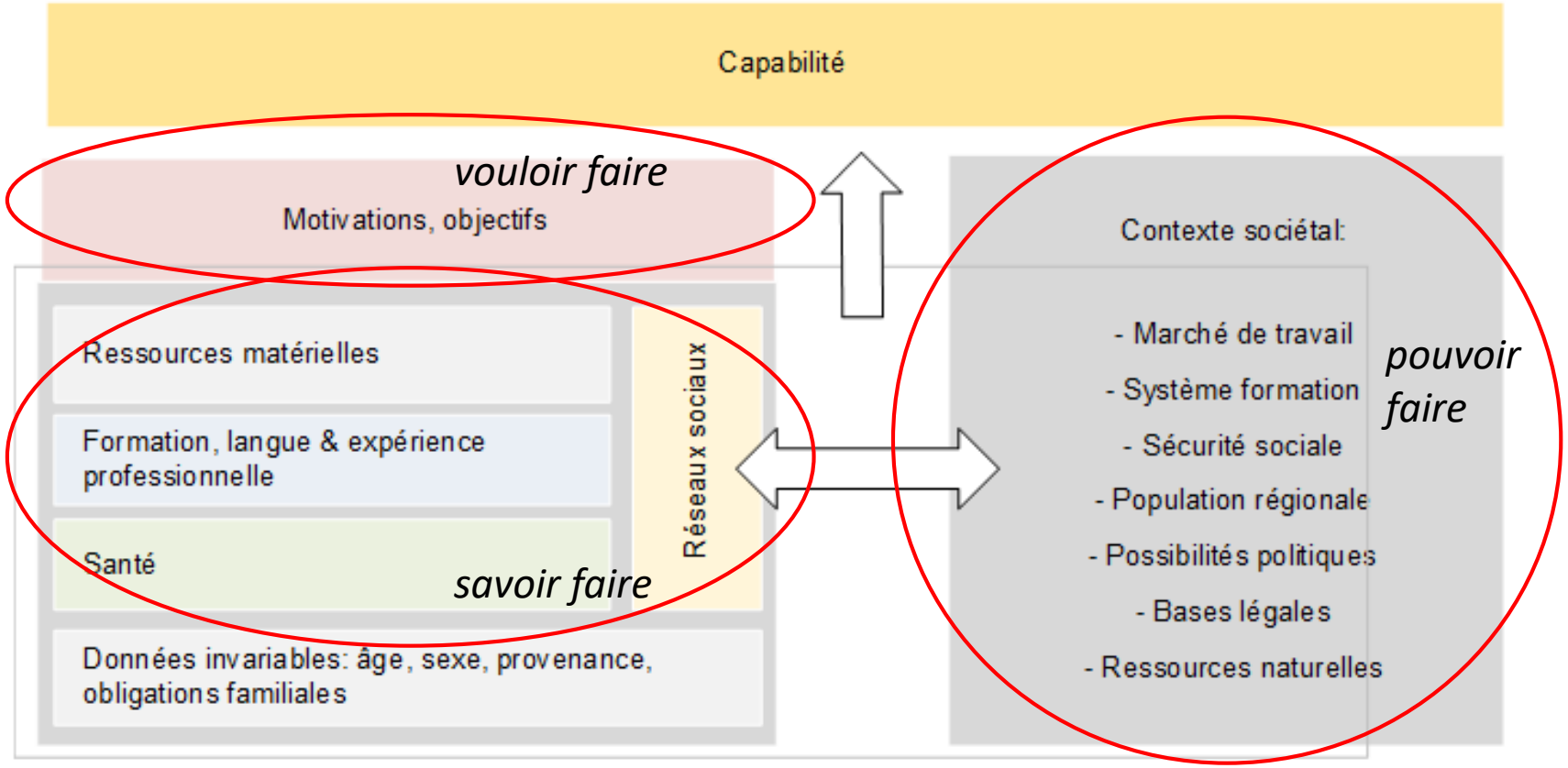
Bilan bref

Sur la base de ces informations, le professionnel procède à une appréciation en association avec le ou la cliente sur les points suivants :

- Description de l’état actuel
- Chances pour l’intégration, potentiel de développement
- Obstacles à l’intégration
- Procédé envisageable, objectifs provisoires pour le plan d’intégration, organisations partenaires
- Nécessité d’évaluations approfondies

Teneur de l'évaluation de potentiel

Approche axée sur les capacités: domaines de ressources



-> orientation au sujet

-> orientation aux exigences

Source: Jörg et al. (2016), Fritschi (2017), Volkert et al. (2016), Sen (1999)

Evaluation approfondie / Bilan de compétences

Objectif :

- mettre en évidence les compétences de la personne en se concentrant sur le sujet (objectif orienté sujet)
- vérifier pour quelle position sur le marché du travail, le système de formation ou les réseaux sociaux les compétences de la personne sont appropriées en fonction des exigences respectives (objectif orienté exigence)
- montrer les chances et les lacunes en référence à un objectif d'intégration déterminé ; ces éléments sont constatés dans le cadre d'un plan d'intégration de sorte à permettre de poursuivre le développement

Il convient tout d'abord de mesurer les compétences qui sont utiles à un objectif d'évaluation défini, p. ex.

- la question d'un potentiel scolaire, d'une aptitude pour une voie de formation ou
- la question d'un domaine professionnel adapté
- d'autres questions, p. ex. dans le domaine social ou de l'activité bénévole

Evaluation approfondie / Bilan de compétences

- Constitue un ensemble de procédés, de tests et d'aides à l'évaluation
- Il peut s'avérer judicieux d'identifier une compétence particulière en recourant à deux méthodes différentes
- Chaque évaluation est une pièce du puzzle
- Quelques unes des méthodes présentées sont librement disponibles, d'autres ont été développées par des organisations spécialisées en Suisse et d'autres enfin sont protégées par des licences ou payantes
- Toutes les méthodes sont approuvés par la pratique
- Pour la plupart des méthodes il y a des variantes en plusieurs langues
- Selon le cas, il est recommandé de faire passer les tests par des organisations spécialisées telles le conseil professionnel
- Il est important de bien introduire les tests, et le résultat est d'autant plus pertinent si les participants s'y soumettent de plein gré.

Evaluation approfondie / Bilan de compétences: extrait du prototype

Objectifs[1)] et dates des évaluations approfondies / bilan et mesure de compétences

Domaines d'intégration	Objectif de l'évaluation	Délai ?
Marché du travail	– Identifier les compétences détermi-	
Formation		
Intégration sociale		
Autre		

➔ instruments au choix

Marché du travail

Domaine de compétence	Évaluation orientée sujet	Évaluation orientée exigence	Remarques
Langue	Parler, lire, écrire Vérification du niveau de langue actuel ➔ CECR[1] ➔ FIDE[2] Contacts avec des personnes parlant la langue locale Nombre de leçons par cours de langue Progrès linguistique	Exigences linguistiques spécifiques à la branche et à l'activité visées sur le marché de travail ➔ Évaluation par téléphone avec l'employeur potentiel, stages d'essai ➔ Du français pour travailler[3]	*Lors d'évaluations orientées exigence, les compétences linguistiques sont souvent moins importantes (Maehler et al. 2018), p. ex. le niveau A1 suffit pour un ouvrier sanitaire, contrairement au chauffeur de taxi.* *Une vérification est utile, entre autres parce que le niveau de langue peut avoir évolué grâce à des cours de langue.*
Expériences professionnelles	Données tirées du bilan bref Approfondissement par évaluation, travail biographique ➔ Ligne de vie (cf. annexe) ➔ Panorama de compétences[4]	L'expérience professionnelle est-elle nécessaire pour être engagé en tant que main d'œuvre non qualifiée ? ➔ Évaluation pratique	*Év. associer CIO pour évaluation orientée exigence* *Des activités quotidiennes sont confiées à des adultes, les compétences exigées spécifiques doivent être évaluées dans la pratique.*
Compétences déterminantes sur le marché du travail	Compétences techniques Compétences personnelle Compétences sociale ➔ Cartes de compétences[5] ➔ Panorama de compétences (auto-évaluation *vs* tiers)[6] ➔ AVEM[7], Bilan de ressources ou baromètre de performance (outil AOZ)	Preuve de compétences professionnelles internes au marché du travail ➔ Validation des acquis (niveau de langue requis: B2[12] Simulations de situations de travail à l'ordinateur	*Des tests doivent être bien introduits. Le consentement augmente la pertinence du test.* *Il est souvent recommandé d'associer pour cela des psychologues ou conseillers externes, d'avoir de l'expérience avec la passation de tests et de savoir interpréter les résultats. Ceci correspond à une approche collaborative avec les structures ordinaires.*

1) SMART: spécifique, mesura
2011, 123)

[1] https://www.coe.int/fr/web/common-european-framework-reference-languages
[2] https://www.fide-info.ch/fr/sprachniveaus
[3] https://www.seco.admin.ch/dam/seco/.../F_Du_francais_pour_travailler.pdf
[4] http://www.competences.info/ibak/cms/website.php?id=/de/index/suche/kompetenzenpanorama.htm
[5] https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/
[6] http://www.competences.info/ibak/cms/website.php?id=/de/index/suche/kompetenzenpanorama.htm
[7] https://www.testzentrale.ch/shop/arbeitsbezogenes-verhaltens-und-erlebensmuster.html
[12] http://www.validacquis.ch/index.php?lang=fr

Evaluation en stage d’observation

Le stage d’observation est réalisé à plusieurs titres :

- Pour évaluer les compétences du réfugié / de la personne admise à titre provisoire adaptées au marché du travail
- Pour évaluer les domaines d’engagement adéquats sur le marché du travail
- Pour évaluer les divergences entre l’auto-évaluation et l’évaluation par un tiers du réfugié / de la personne admise à titre provisoire

Evaluation en stage d'observation: extrait du prototype

Nom		**Prénom**	
Instance référente		**Gestion de cas**	
Objectif d'évaluation		**compétences pertinentes (X dans col.2)**	
Durée d'engagement		**Programme / emploi**	
Complété par		**Le**	☐ Autoévaluation ☐ Evaluation par un tiers

Compétences techniques et méthodologiques	**perti-nence**	**Très bien**		**Bien**		**Suffisant**		**Insuffisant**	
		8	**7**	**6**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
Aptitudes au travail, qualité		Travail très soigné, excellente qualité, prescriptions dépassées		Bonne qualité, prescriptions remplies, niveau d'exigence élevé		Travail assez soigné, prescriptions juste atteintes		Travail peu soigné, niveau d'exigence insuffisant	
Rythme de travail		Rapide, expéditif		Adéquat		Plutôt lent		Lent, traînard	
Orientation objectif		Excellente organisation de travail, cherche des solutions originales		Agit toujours dans le sens de l'objectif		Agit le plus souvent dans le sens de l'objectif		Maladroit, ne sait pas comment aborder une tâche	
Méthode de travail		Réfléchi, méthodiquement correct		Généralement réfléchi, pertinent		Pas assez réfléchi, souvent inefficace		Irréfléchi	
Compréhension de la langue		Excellente		Bonne		Difficile, lacunaire		Ne comprend pas	

Evaluation en stage d’observation

- grille de relevé des compétences spéciales/méthodologiques, personnelles et sociales
- utilisable dans un stage, un emploi ou dans un environnement test
- sert aussi souvent à entraîner la capacité à soumettre sa candidature pour un emploi
- a la forme d’une auto-évaluation ou d’une évaluation par un tiers
- vient compléter, sous la forme de la grille d’évaluation, à nouveau l’évaluation approfondie

Discussion

Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

socialdesign
Kompetenz für Ihr Unternehmen.

Merci de votre attention!

Contact: Tobias Fritschi
Haute école spécialisée bernoise
+41 31 848 36 84, tobias.fritschi@bfh.ch

Organisation de projet

Organi-sation	Participants	Responsabilités au sein du projet
HESB	**Tobias Fritschi**, professeur, directeur suppléant du Centre HESB Sécurité sociale	Chef de projet, interlocuteur principal du SEM, collabore à tous les modules, responsable des modules 1 et 2
	Peter Neuenschwander, chargé de cours	Chef de projet suppléant, collabore à tous les modules, responsable des modules 4 et 5
	Claudia Schuwey, collaboratrice scientifique	Collabore à tous les modules, responsable du module 4
	Carmen Steiner, collaboratrice étudiante	Collabore à la mise en œuvre du projet, traduit les instruments d'enquête, rédige les procès-verbaux d'entretiens et participe à l'exploitation des données
social-design	**Ricarda Ettlin,** chef de projet senior	Responsable du module 3, collabore aux modules 2 et 4; mène les entretiens avec les experts et conduit les ateliers en français
AOZ	**Kaspar Schneider**, **Patricia Pellicer**	Collaborent aux modules 2, 3 et 4
Consul-tation interne	**Lukas Leber**, directeur d'études et chargé de cours, formation continue CAS en case management, conseiller en case management	Conseil en matière de gestion des cas/CII et case management

AOZ - Berufliche und soziale Integration

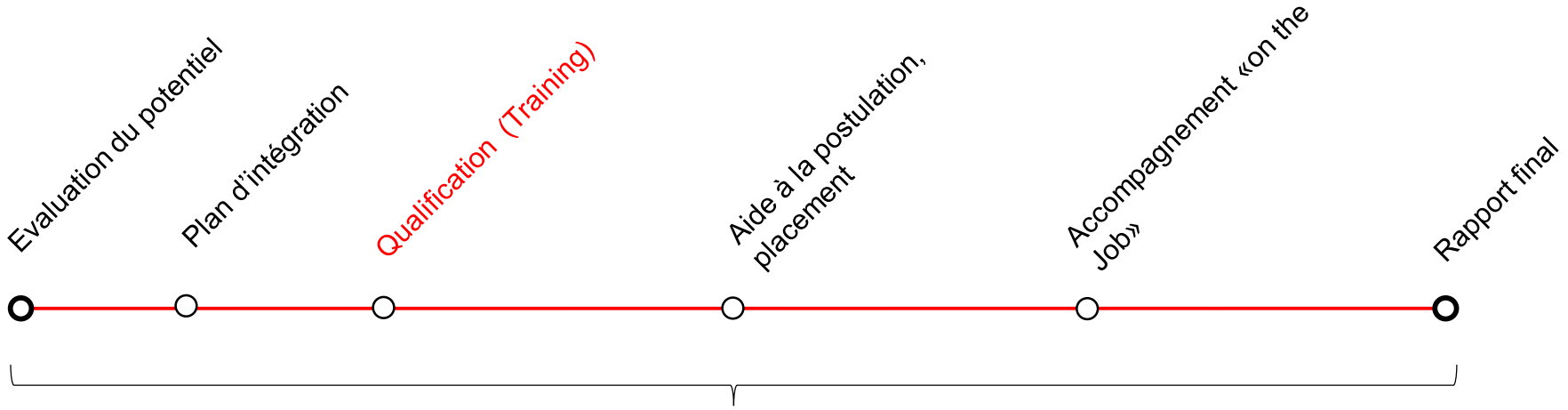
Job-Coaching et Programmes de qualification

Concept, exigences et différences avec la gestion de cas

Kaspar Schneider
Leiter Fachbereich Abklärung & Vermittlung
kaspar.schneider@aoz.ch / 044 415 67 11

Spécificités du Job-Coachings dans l'accompagnement à l'intégration, interne à AOZ (PIC)

- Procédure adaptée selon le modèle Supported Employment (description ci-dessous)
- «First train, then place» pour 2/3 des participants, «first place, then train» pour 1/3 des participants
- Coordination par une seule personne durant tout le processus d'intégration (encadrement)
- Collaboration étroite avec l'économie, grand réseau d'employeurs
- La prise en compte du potentiel et des possibilités des participants augmente la durabilité de l'intégration
- Attitude fondamentale dans le coaching: individualité/ autodétermination / capacitation
- Etre suivi par un Job-Coach nécessite un niveau de langue A2. Quelques mesures d'intégration des structures existantes (p. ex.SEMO) ainsi que la formation élémentaire du niveau AFP exigent un niveau de langue B1 ou plus.



Durée moyenne de participation: 18 mois

KIP
KANTONALES INTEGRATIONSPROGRAMM
KANTON ZÜRICH

Exigences et profil des Job-Coaches

aoz

Die AOZ ist mit über 950 Mitarbeitenden seit vielen Jahren im Auftrag des Bundes, der Kantone, der Stadt Zürich und diverser Gemeinden im Migrations- und Integrationsbereich tätig.

Im Auftrag der Kantonalen Fachstelle für Integrationsfragen, führt die AOZ das Angebot der Integrationsbegleitung für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene durch. Die Teilnehmenden werden individuell begleitet, auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet, bei der Stellensuche und während der Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt.

Per sofort oder nach Vereinbarung suchen wir einen

Job Coach (80%)

Ihre Aufgaben
- Durchführen von beruflichen Standortbestimmungen
- Erstellen von individuellen Standort- und Abschlussberichten sowie Integrationsplänen
- Begleiten bei der Aneignung erforderlicher Kompetenzen für den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Begleiten bei der Formalisierung bestehender Bildungsleistungen (Diplomanerkennung usw.)
- Unterstützen bei der Erstellung marktgerechter Bewerbungsdossiers und bei der Stellensuche (Akquise)
- Betriebliches und ausserbetriebliches Unterstützen bei der Einarbeitung im neuen Tätigkeitsfeld und der Ablösung von der Sozialhilfe

Ihr Profil
- Formaler Berufsabschluss Sek II (Matura oder EFZ) sowie Zusatzausbildung im Coaching
- Arbeitserfahrung, methodische Kenntnisse in der Beratung und Begleitung von stellensuchenden Personen
- Gute Kenntnisse des Schweizer Arbeitsmarktes
- Bewerbungswissen, stilsicheres Deutsch und gute PC-Anwenderkenntnisse (MS-Office)
- Ausgeprägte Sozial- und Selbstkompetenzen sowie interkulturelle Kompetenzen
- Selbständige Arbeitsweise und sicheres Auftreten gegenüber allen Umfeldakteuren
- Fähigkeit und Bereitschaft, aktiv auf Arbeitgebende zuzugehen und Arbeitsstellen zu akquirieren
- Kenntnisse des Bildungssystems, der Anerkennungsverfahren für Berufsabschlüsse sowie der Integrationsangebote im Kanton Zürich sind von Vorteil

Ihre Perspektiven
Es erwartet Sie ein verantwortungsvolles, vielseitiges und anspruchsvolles Aufgabengebiet in einem spannenden und dynamischen Umfeld.

aoz

Fachorganisation im Migrations- und Integrationsbereich

Votre profil

- Diplôme de niveau secondaire II et formation complémentaire en coaching
- Expérience professionnelle, connaissances méthodologiques en conseil et accompagnement de personnes en recherche d'emploi
- **Bonnes connaissances du marché suisse du travail**
- Connaissances de procédures de candidature, en allemand et informatique
- Excellentes compétences sociales, personnelles et interculturelles
- Capacité à travailler de façon indépendante et à entrer en contact avec son environnement
- **Capacité et disposition à entrer activement en contact avec les employeurs et à trouver des places de travail**
- **Des connaissances du système de formation, de la reconnaissance des diplômes par les écoles professionnelles, ainsi que les offres d'intégration dans le canton de Zürich sont un avantage**

Autres compétences personnelles des Job-Coaches:

- La capacité de créer une atmosphère de confiance durant l'accompagnement (estime,fair-play, ouverture, transparence)
- La capacité de chercher la meilleure solution ou, à défaut, des voies alternatives d'intégration ainsi que l'exploration de possibililtés jusque là inconnues.

Délimitation entre la gestion de cas et le Job-Coaching

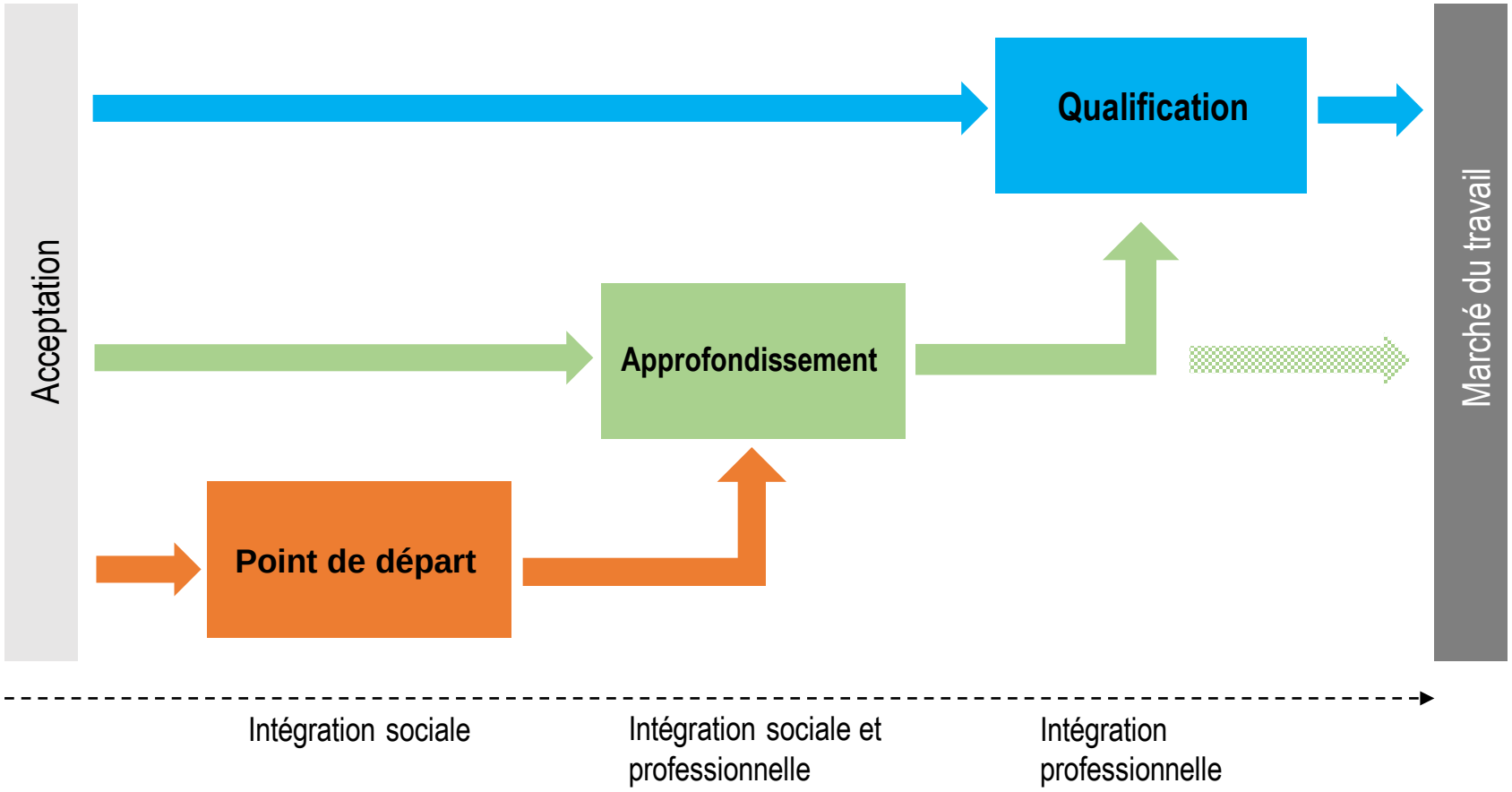
La gestion de cas:

- Relève spécifiquement du **cadre juridique de l'aide sociale**
- Se réfère aux normes de l'aide sociale selon la CSIAS et les ordonnances sur l'asile (yc les directives et les sanctions)
- Est responsable de **l'hébergement et de l'intégration** (décide de la participation aux mesures d'intégration et se réfère aux recommandations d'organismes reconnus (p.ex. centre de sélection, LBZ, offres passerelle et Job-Coaching))
- Prend en charge les coûts des mesures d'intégration selon les montants convenus
- Prend en charge **111 dossiers pour un emploi à 100%**

Le Job-Coaching:

- Se focalise sur le **contexte professionnel** et l'intégration sur le marché du travail au sens d'un «Casemanagement»
- Compte sur la **participation du bénéficiaire** (disposition au placement selon «employabilité»);
  offre un soutien personnalisé par une personne de confiance dans le processus d'intégration / augmentation de l'engagement
- Offre un accompagnement étroit et des rendez-vous hebdomadaires (prend en charge **20-25 personnes pour un 100%**)
- Offre un **conseil spécialisé** aux employeurs et aux services sociaux
- Ne fournit pas de places de travail, mais est un **intermédiaire entre le marché du travail et les participants**

Programmes de qualification – modèle d'encouragement par étapes de AOZ



Programmes de qualification – objectifs du modèle d'encouragement par étapes de AOZ

	Point de départ	Approfondissement	Qualification
Objectif	**Intégration sociale**	**Entrée sur le premier marché du travail**	**Certificat et entrée sur le premier marché du travail**
Langue	Acquisition et amélioration des connaissances linguistiques		
Compétences de base	Acquisition et renforcement des compétences de base sur la Suisse et le marché du travail		
Fachkompetenzen	Acquisition et/ou développement de connaissances professionnelles spécifiques		Certificat de la branche
Bewerbungs-förderung	- Établissement d'un CV - Acquisition des méthodes de postulation	Approfondissement des connaissances en matière de postulation et mise en pratique Job-Coaching: - Documents de postulation - Compétences en matière de postulation et de présentation - Stratégie de recherche d'emploi	

Exigences des programmes de qualification (niveaux d'approfondissement et de qualification)

- Du point de vue de l'intégration professionnelle, les programmes de qualification doivent impérativement répondre aux exigences suivantes:
- Qualification spécifique pour un domaine professionnel déterminé, selon les possibilités offertes par le certificat de la branche (Gastrokurs, CRS aide-soignant (cours AOZ), cours de nettoyage avec examens certifiants, cours de base en logistique avec permis de conduire pour élévateur, etc.)
- Stage dans un emploi proche du marché du travail avec certificat de travail

Combinés avec:

- Encouragement linguistique
- Encouragement des compétences de base (par ex. Mathématiques, IT)
- Encouragement des compétences en matière de postulation

Exemple : programme de qualification avec certificat de la branche

AOZ propose une cours Gastro en collaboration avec l’association GastroZürich (qualifications de base en cuisine et service). Le cours Gastro comprend aussi bien de la pratique que de la théorie et dure de quatre à six mois.

- La partie théorique (3 modules , soit 12jours de cours) est assurée par GastroZürich
- La formation pratique a lieu dans un programme Gastro de AOZ (condition obligatoire pour la participation à un cours Gastro)
- A la fin du cours Gastro, les diplômé/es reçoivent un certificat de la branche délivré par GastroZürich
- Pendant le programme, les participants sont aidés dans leurs recherches d’emploi
- Le pourcentage de placement s’élève à 66% à la fin du cours.

Exemple : programme de qualifiaction sans certificat de la branche

Les programmes communaux d’utilité publique (PUC) proposent des places dans l’administration de la ville de Zürich

- Il existe une vaste palette d’engagements qualifiants dans des branches différentes (hôpitaux, EMS, écoles,institutions, etc.)
- Les engagements durent en général de 4 à 6 mois.
- Les objectifs sont thématisés et examinés sur le lieu de l’engagement tous les trimestres.
- Au terme de leur engagement, les participants reçoivent un certificat de travail reconnu sur le marché du travail, qui certifie les compétences spécifiques, sociales et personnelles.

Exemple d’une qualification «hors programme» :

En plus d’une offre de programmes de qualification, il existe des solutions individuelles basées sur les besoins variables des participants.

AOZ s’est vu confronté à l’arrivée de participants qualifiés dans les domaines de la formation en 2016/2017. En collaboration avec un prestataire de cours expérimenté dans le domaine de la formation, AOZ a conçu et mis sur pied un cours d’«assistant de cours». En parallèle, les participants ont fréquenté un stage dans une école ou un jardin d’enfants. Quatre des sept participants ont obtenu une place de travail à la fin du cours. Six mois plus tard, ils avaient tous trouvé un emploi.