



« Le critère plus important reste la motivation. »



De g. à d. : Reto Meyer, Brigitte Habte, Simon Garo, Michael Liechti et Barbara Giezendanner sont les coaches en emploi de TravailPLUS pour les personnes disposant d'un permis de séjour provisoire.
© Alain Roulier, bildwerk-bem.ch / Libre de droits

Les coaches en emploi du projet de l'Armée du Salut HandsOn aident des personnes réfugiées ou issues du domaine de l'asile.

Michael Liechti est un des cinq coaches du projet HandsOn et il s'occupe actuellement d'une trentaine de clients. Il nous explique comment l'intégration au travail peut réussir.

Qui sont les bénéficiaires du projet ?

Michael Liechti : Ce sont des personnes disposant d'un permis de séjour provisoire F et âgées de 16 à 50 ans. On exige le niveau de langue A2 et une disponibilité minimale de 50 %. Le critère le plus important reste la motivation du bénéficiaire : il faut que la personne veuille vraiment travailler et que cette motivation soit visible.

Combien de temps une personne doit-elle compter avant de pouvoir travailler ?

Nous essayons toujours d'intégrer les structures usuelles. Dans l'idéal, cela signifie : école obligatoire, année scolaire de préparation professionnelle, préapprentissage et apprentissage. C'est le processus de qualification reconnu en Suisse et donc le chemin que nous suivons surtout avec les clients plus jeunes. Chemin difficile, j'en suis conscient : en tout, il faut investir de cinq à sept ans avant de travailler dans sa profession, gagner soi-même sa vie et se passer de l'aide sociale.

Comment les bénéficiaires arrivent-ils jusqu'à vous ?

Nous sommes affiliés à travailPLUS et travaillons comme prestataires de service pour l'Aide aux réfugiés de l'Armée du Salut (AAR). La présélection des clients se fait dans les offices régionaux et les centres d'hébergement collectif de l'AAR. Si les responsables constatent qu'une personne est apte à se former et à travailler et qu'elle est motivée, ils nous confient, à nous les coaches en emploi, le mandat d'intégration professionnelle.

Quelles en sont les premières étapes ?

Une analyse de la situation permet d'abord de clarifier où se trouve le bénéficiaire, ce qu'il apporte, où il peut être soutenu ponctuellement et quelles lacunes doivent être comblées. La convention d'objectifs définit ensuite les buts linguistiques, sociaux et professionnels du bénéficiaire ; le coaching en emploi concerne les objectifs professionnels.

Comment soutenez-vous les bénéficiaires dans la recherche d'un emploi ?

En principe, le dossier de candidature existe déjà, suite par exemple à l'année de préparation professionnelle ou à l'atelier de candidature offert par travailPLUS. En tant que coach en emploi, je soutiens surtout les bénéficiaires dans la recherche de postes vacants, dans les coups de téléphone passés auprès des employeurs potentiels et dans les préparatifs de l'entretien d'embauche. Le contact personnel est extrêmement important : nos clients peuvent marquer des points grâce à leur histoire personnelle et leur manière de se présenter. Lorsque je connais des employeurs avec qui j'ai fait de bonnes expériences, j'essaie d'organiser un stage découverte de quelques jours pour le bénéficiaire.

Quelle est votre offre lorsqu'une personne est embauchée ?

Dès qu'une réponse est positive, nous offrons un suivi double : pour l'employé et pour l'employeur. Il n'est pas rare que des problèmes surgissent à cause de différences culturelles. Les malentendus typiques concernent les exigences qualité et la ponctualité. Notre rôle est de « récupérer » les deux parties. Nous demandons à l'employeur de ne pas mettre fin aux rapports de travail et convainquons le client de travailler à sa précision.

Soutenez-vous les employeurs pour des questions juridiques ?

Nos prestations de service sont globales. Lorsqu'un employeur s'intéresse à engager un de nos bénéficiaires, je l'informe des dispositions légales en vigueur, l'aide à établir le contrat, prépare la demande pour l'Office des migrations et la dépose également moi-même. Les difficultés administratives sont élevées. Le coach en emploi doit absolument éviter que l'employeur ne jette l'éponge simplement parce qu'il est dépassé.

Que se passe-t-il si un bénéficiaire a manqué le processus de qualification à cause de son âge ?

C'est un domaine problématique : aucun employeur n'est prêt à verser un salaire complet à un employé qui ne présente pas les qualifications requises. Or, comment faire passer une personne du stade non qualifié au stade qualifié ? Cela n'est possible que si l'employeur ose former cette personne et lui payer un salaire progressif pour cette période, mais cette approche est très difficile à cause des conventions collectives de travail et des salaires minimums. Pourtant, c'est là que réside LA solution pour l'avenir à mon avis ! Dans notre société qui accorde autant de valeur aux qualifications, il doit être possible que quelqu'un travaille un certain temps en renonçant, totalement ou partiellement, à son salaire afin de pouvoir être formé pratiquement. Sinon, il est impossible qu'une personne non qualifiée et sans perspective d'apprentissage, réfugiée ou issue du domaine de l'asile, puisse un jour se passer de l'aide sociale. Il doit être possible de sortir de ce cercle vicieux !

Intégration de personnes admises à titre provisoire en 2018

Coach en emploi et responsable des coaches en emploi du Service spécialisé dans l'insertion professionnelle, **Simon Garo** peut présenter des chiffres réjouissants : en 2018, les services de gestion des cas ont rempli 991 analyses de situation et effectué 972 plans d'intégration.

« L'un ou l'autre d'entre vous a certainement un chiffre préféré. Comme moi-même, rares sont les gens qui réfléchissent beau-coup à la signification des chiffres et des nombres. Je me suis toutefois fait quelques réflexions sur les chiffres 991, 972 et 721. Ceux-ci représentent en effet l'excellent travail des services de gestion des cas qui a été effectué dans le cadre de la première information pour les personnes admises à titre provisoire, de l'analyse de la situation de la SAP (Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale du canton de Berne) ainsi que de la convention d'intégration de la SAP.

Au cours de l'année écoulée, les services de gestion des cas ont rempli 991 analyses de situation et effectué 972 plans d'intégration. Cela correspond à autant de préparations et de suivis d'entretien, de réservations de salles de réunion, de mo-ments d'accueil et de prise de congé de bénéficiaires, de comptabilisation de titres de transport et de signatures sur des formu-laires. En outre, ce sont quelque 4000 appels ou courriels qui ont été passés ou écrits et plus de 1000 litres d'eau qui ont été bu dans ce contexte. 721 bénéficiaires ont participé à la première information pour les personnes admises à titre provisoire, qui a eu lieu à la Laupenstrasse.

Grâce à l'engagement des services de gestion des cas, mon équipe de coaches en emploi a aussi pu réunir beaucoup d'expériences précieuses dans le sous-domaine de l'insertion professionnelle en 2018. L'année dernière, les coaches en emploi ont accompli un mandat pour 242 bénéficiaires et ont offert une prestation de soutien et de conseils (sans mandat) dans 120 cas. De janvier à décembre, les coaches en emploi ont participé à 166 signatures de contrat pour des emplois ou des places d'apprentissage et ont géré, avec l'Aide aux réfugiés de l'AdS, un réseau d'employeurs comprenant plus de 620 employeurs actifs et potentiels sur le marché primaire du travail.

Tous ces chiffres sont très réjouissants pour l'Armée du Salut et ils me motivent moi, ainsi que beaucoup d'autres, à continuer de faire avancer l'intégration des personnes admises à titre provisoire. Un grand merci à tous ceux qui ont contribué à ce suc-cès, en premier lieu aux personnes de gestion des cas de la première et de la deuxième phase, aux coaches en emploi ainsi qu'aux bénéficiaires concernés. »

Auteur

Livia Hofer

Publié le

17.7.2018