



Liebe Leserinnen und Leser

Wie bereits in der Vergangenheit haben wir neben den vom RAV zugewiesenen Kunden auch für die Sozialdienste, IV und Migrationsdienste gearbeitet und konnten diese Aufträge ausbauen. Neu kam das Angebot der Universität Bern für die Dual Career Couples hinzu. Wir haben vier unserer Auftraggeber besucht und stellen sie Ihnen gerne in diesem Bulletin beispielhaft für die Zusammenarbeit mit all unseren Auftraggebern vor.

1487 stellensuchende Personen haben wir bei BNF im Jahr 2016 zu einem Erstgespräch empfangen. 888 Personen nahmen an einem BNF-Projekt teil. Ein Blick auf diese Zahlen zeigt, welche enorme Ausdauerleistung unsere Beraterinnen und Berater tagtäglich gezeigt haben. Sie waren gefordert, als nähmen sie an einem Triathlon teil, und haben bewiesen, dass sie in den verschiedenen Disziplinen ihres Berufs bestens trainiert sind: Empathie in der Beratung und Begleitung vermitteln, Konflikte klären, neuste Trends auf dem Stellenmarkt verfolgen, fachlich am Ball bleiben, das berufliche Netzwerk pflegen, um spannende Projekte aufzugleisen, administrativ organisiert sein, um die RAV-Beratenden zeitgerecht mit aussagekräftigen Berichten zu versorgen... Natürlich hinkt dieser sportliche Vergleich, doch dass unsere Mitarbeitenden diesen Dauerlauf in den wechselnden Disziplinen hervorragend bewältigt haben, bestätigen unsere Erfolgszahlen: Von den Personen, die 2016 nach einem Projekt ausgetreten sind, haben 66 Prozent eine Stelle gefunden; im Bereich Berufspraktika sind es gar 80 Prozent. Und 90 Prozent der stellensuchenden Personen gaben in unserer Umfrage an, dass sie dank BNF ihre Positionierung auf dem Arbeitsmarkt verbessern konnten.

Im ersten Quartal 2016 verzeichneten unsere Zweigstellen einen regelrechten Ansturm: Durchschnittlich wurden pro Monat 145 Erstgespräche durchgeführt - so viele wie schon lange nicht mehr. Gerne würden wir unsere Kapazitäten in der Beratung erhöhen, doch durch die Kürzung der Finanzierung durch das SECO besteht diese Möglichkeit nicht. Um sicherzustellen, dass für jede einzelne stellensuchende Person dennoch genügend Zeit zur Verfügung steht und um eine Überbelastung der Mitarbeitenden zu vermeiden, mussten wir die Anzahl der Erstgespräche pro Woche beschränken. Dadurch entstand leider in vielen Fällen eine zu lange Wartezeit von bis zu



zwei Monaten bis zum Erstgespräch. Das ist auch für uns frustrierend und unerfreulich, wollen wir doch mit unseren Angeboten die Zeit der Stellenlosigkeit verkürzen. Wir sind aber zuversichtlich, dass hier bald eine zweckmässige Lösung gefunden wird.

Ansonsten sind wir gut unterwegs und unsere Dienstleistungen werden von verschiedenen Kunden nachgefragt und geschätzt. Der finanziellen Kürzung des SECO konnten wir glücklicherweise durch Einsparungen im administrativen Bereich begegnen und durch zusätzlich akquirierte Aufträge von Dritten kompensieren. Viel Spass bei der Lektüre!

Barbara Huse & Fritz Moser

Chères lectrices, Chers lecteurs,

Ce n'est pas un fait nouveau, aux côtés des personnes assignées par les ORP, BNF offre ses prestations à d'autres mandants. Nous travaillons également pour les services sociaux, l'AI et les services des migrations. En outre, nous nous occupons désormais de la nouvelle offre de l'Université de Berne pour les couples dont les deux partenaires mènent une carrière (Dual Career Couples). Nous avons rencontré quatre de nos mandants que nous vous présentons dans ce bulletin comme un exemple de notre collaboration avec l'ensemble de notre clientèle.



En 2016, nous avons accueilli chez BNF 1487 personnes en recherche d'emploi pour un entretien initial. 888 personnes ont pris part à un projet BNF. Ces chiffres montrent l'énorme force d'endurance dont ont fait preuve au quotidien nos conseillères et conseillers. Ils ont été sollicités à la façon de triathlètes et ont démontré qu'ils possèdent le meilleur entraînement dans toutes les disciplines de leur métier : l'empathie lors du conseil et du suivi, la clarification des conflits, le suivi des nouvelles tendances sur le marché de l'emploi, la mise à jour technique, le soin du réseau professionnel pour pouvoir mettre sur pied de passionnants projets, l'organisation administrative pour rendre dans les délais des rapports pertinents

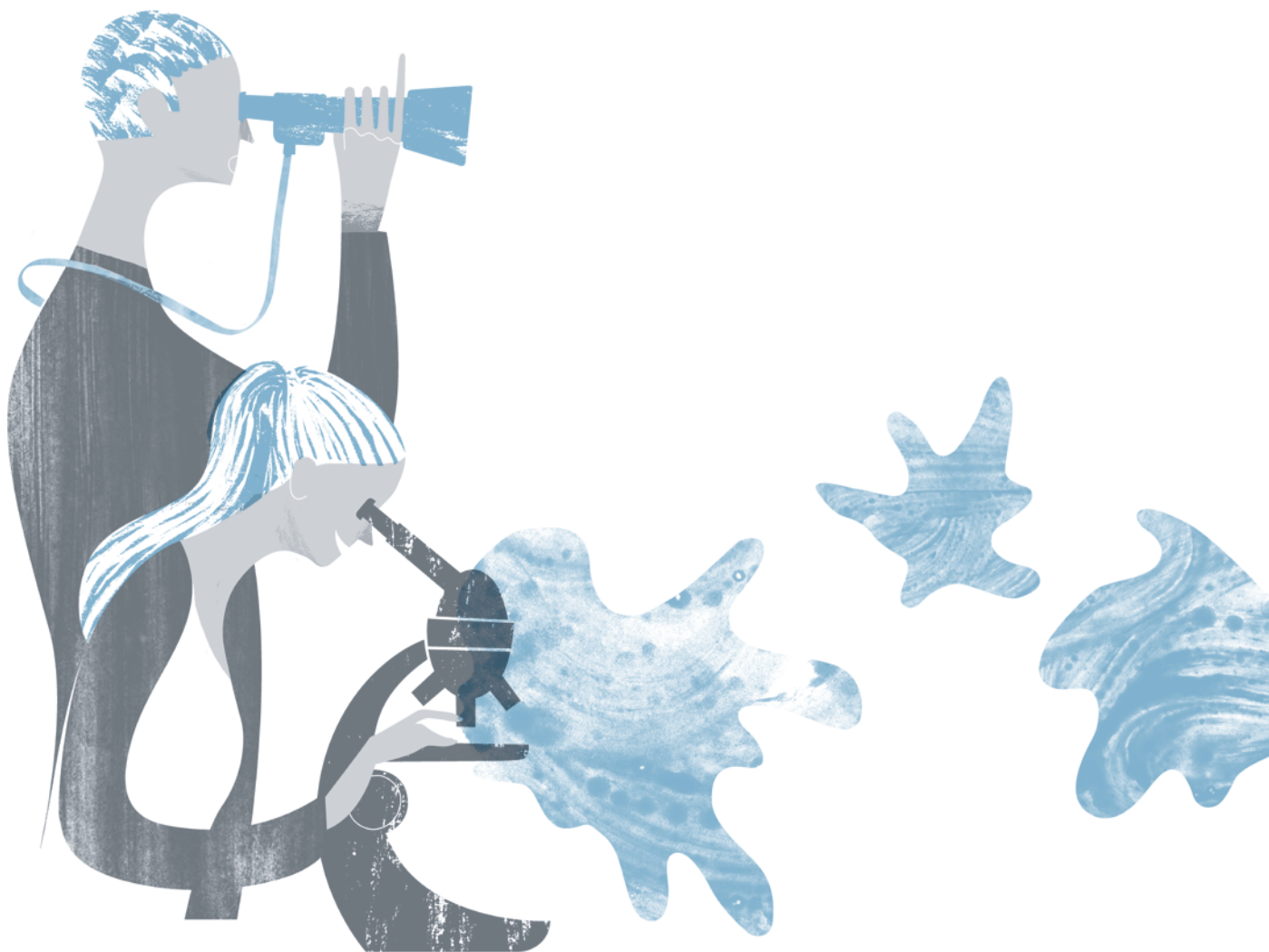
aux conseillers ORP... Naturellement cette comparaison sportive est un peu boîteuse, mais les résultats chiffrés démontrent que nos collaborateurs ont su tenir la distance à la perfection dans ces différents domaines : sur l'ensemble des personnes qui ont quitté le programme en 2016 au terme d'un projet, 66% avaient trouvé un poste; pour celles qui avaient effectué un stage professionnel cette proportion passe même à 80%. S'agissant des demandeurs d'emploi, 90% d'entre eux ont indiqué dans notre enquête que BNF leur a permis d'améliorer leur positionnement sur le marché du travail.

Lors du premier trimestre 2016, nos filiales ont assisté à une véritable ruée : en moyenne 145 entretiens initiaux ont été menés chaque mois, ce qui n'était plus arrivé depuis longtemps. Nous serions heureux de pouvoir augmenter nos capacités dans le domaine du conseil, mais les coupes budgétaires opérées par le SECO ne nous en laissent pas la possibilité. Afin de garantir à chaque demandeur d'emploi que nous accorderons suffisamment de temps et afin d'éviter une surcharge excessive pour nos collaborateurs, nous avons dû limiter le nombre d'entretiens initiaux par semaine. Cela a malheureusement entraîné un délai d'attente bien trop important pouvant aller jusqu'à deux mois avant l'entretien initial. Bien que cela soit également frustrant et fâcheux pour nous, il nous tient à cœur que nos offres permettent de réduire la durée du chômage. Nous sommes néanmoins confiants dans le fait que nous trouverons bientôt une solution adéquate.

Pour le reste, tout va bon train. Nos prestations sont sollicitées par différents clients qui en apprécient la qualité. Heureusement, nous avons réussi à compenser les coupes financières du SECO par des économies dans le domaine administratif, ainsi que par l'acquisition de mandats supplémentaires de la part de tiers.

Bonne lecture !

Barbara Huse & Fritz Moser



Seit 2016 unterstützt BNF im Auftrag der Universität Bern Lebenspartner und -partnerinnen von neu aus dem Ausland rekrutierten Forschenden bei der Stellensuche.

Depuis 2016, sur mandat de l'Université de Berne, BNF soutient dans leurs recherches d'emploi les partenaires de chercheurs et chercheuses récemment recrutés depuis l'étranger.

Dual Career Couples

Viele Forschende bilden mit ihren LebenspartnerInnen sogenannte « Dual Career Couples » (DCC), zu Deutsch Doppelkarrierepaare: Beide PartnerInnen sind akademisch ausgebildet und die berufliche Laufbahn hat für beide einen hohen Stellenwert.

BNF hat sich mit den für das DCC-Angebot verantwortlichen Mitarbeiterinnen der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern über die Zusammenarbeit ausgetauscht.

Wenn liierte Forschende aus dem Ausland an der Universität Bern angestellt werden, stellt sich meist die Frage, wie es mit der beruflichen Karriere der Partnerin oder des Partners weitergeht. Sehr oft sind beide Personen am gleichen Punkt ihrer akademischen Karriere angelangt, aber nicht beide finden zur gleichen Zeit am gleichen Ort die passende nächste Stelle. Lilian Fankhauser, Co-Leiterin der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, betont, wie einschneidend und belastend die vielen Ortswechsel und die unsichere berufliche Zukunft für die betroffenen Paare häufig sind. Immer wieder haben sehr gute Mitarbeitende ihre Anstellung an der Universität Bern wieder gekündigt, weil der Partner oder die Partnerin nicht in Bern resp. nicht in der Schweiz bleiben wollte.

Nombre de chercheurs et chercheuses forment avec leur partenaire ce que l'on appelle les « Dual Career Couples » (DCC), ou couples dont les deux partenaires poursuivent une carrière: chacun est au bénéfice d'une formation universitaire et accorde une grande valeur à son parcours professionnel.

BNF s'est entretenu à ce propos avec les collaboratrices chargées de l'offre DCC au sein de la section pour l'égalité entre hommes et femmes.

Lorsque des chercheurs ou chercheuses sont engagés de l'étranger à l'Université de Berne, la question de la poursuite de la carrière de leur partenaire se pose souvent. Fréquemment, les deux personnes sont parvenues au même stade de leur carrière académique, mais n'ont pas trouvé toutes les deux le bon poste au même moment et au même endroit. Lilian Fankhauser, co-directrice de la section pour l'égalité entre hommes et femmes, souligne à quel point les nombreux changements de lieu et l'incertitude concernant leur avenir professionnel sont souvent cruciaux et pèsent sur les couples concernés. Il arrive très fréquemment que d'excellents collaborateurs et collaboratrices abandonnent leur poste à l'Université de Berne parce que leur partenaire ne veut plus rester à Berne

Mit dem DCC-Angebot und anderen Massnahmen will die Unileitung die Attraktivität der Uni Bern als Arbeitgeberin erhöhen und Forschende länger an der Universität halten. Das DCC-Angebot richtet sich an Partnerinnen und Partner von Forschenden ab Stufe Postdoc (unabhängig vom Zivilstand), die neu aus dem Ausland an die Universität Bern wechseln und für mindestens drei Jahre angestellt sind.

Lilian Fankhauser und Sabine Höfler, Wissenschaftliche Mitarbeiterin für Nachwuchsförderung und Vereinbarkeit, waren erfreut, dass die Universität mit dem Programm BNF bereits über ein auf stellensuchende Akademikerinnen und Akademiker spezialisiertes Beratungsangebot verfügt und dieses nicht neu aufgebaut werden musste. Die langjährige Erfahrung der BNF-Mitarbeitenden in der Integration ausländischer Stellensuchender in den Schweizer Arbeitsmarkt war ein zusätzliches Plus. Das DCC-Angebot von BNF umfasst persönliche Information und Beratung der Partner und Partnerinnen, berufliche Vernetzung durch Projektarbeit in ihrem zukünftigen Arbeitsmarkt und gezielte Schulung und Coaching im Bewerbungsprozess.

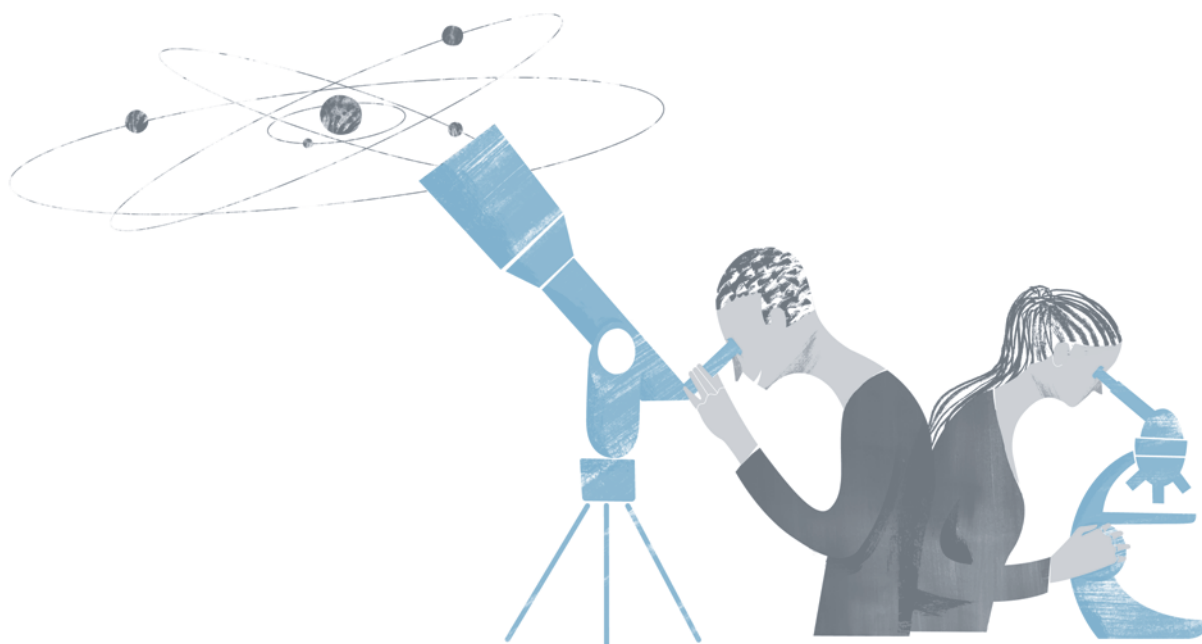
Sabine Höfler führt mit allen interessierten und anspruchsberechtigten Personen ein Erstgespräch und klärt ab, ob eine Anmeldung bei BNF sinnvoll ist. Sie schildert, wie unterschiedlich die Erwartungen der Leute sind: « Die Unterstützung von Dual Career Couples hat im englischsprachigen Raum eine viel längere Tradition und geht viel weiter als in der Schweiz. Dementsprechend gross sind die Erwartungen zum Beispiel von Personen aus den USA. Diese hohen Erwartungen versuche ich dann im Erstgespräch ein wenig zu dämpfen. Andere sind dankbar für alles, was wir offerieren können, da es in ihrem Herkunftsland gar keine vergleichbaren Angebote gibt ».

Auch die Ausgangslagen der 12 Partnerinnen und 7 Partner, die Sabine Höfler 2016 bei BNF angemeldet hat, sind sehr vielfältig. Die Spannbreite reicht von Personen mit Bachelor bis zu solchen, die reif sind, eine Professur anzutreten. Sie suchen innerhalb oder ausserhalb der Akademie eine Stelle; viele wussten bei der Anmeldung aber noch gar nicht, wie es beruflich weitergehen könnte. Einige sprechen Deutsch, andere können sich nur auf Englisch verständigen. Die Resultate der Beratung sind ebenfalls sehr individuell. Neben denen, die eine ihrer Ausbildung entsprechende Stelle gefunden haben, hat beispielsweise eine Teilnehmerin in ihrer Standortbestimmung erkannt, dass sie zuerst einmal einen Brotjob finden muss. Der PostDoc-Lohn des Partners reicht nicht für beide zum

ou en Suisse. Avec l'offre DCC, la direction veut rendre l'université encore plus attrayante et garder plus longtemps en emploi leurs chercheurs étrangers. L'offre DCC s'adresse aux partenaires des personnes actives dans la recherche à partir du niveau post-doc (indépendamment de leur état civil) qui viennent d'arriver de l'étranger et ont été engagées à l'Université de Berne pour une durée d'au moins trois ans.

Lilian Fankhauser et Sabine Höfler, collaboratrice scientifique pour la promotion de la relève et la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée, étaient heureuses qu'avec le programme BNF l'université dispose ainsi d'une offre de conseil spécialement adaptée aux universitaires à la recherche d'un emploi et qu'il n'ait pas été nécessaire d'en créer une de toutes pièces. Les nombreuses années d'expérience des collaborateurs et collaboratrices de BNF dans l'intégration des demandeurs d'emploi étrangers sur le marché suisse de l'emploi représentaient un atout supplémentaire. L'offre DCC de BNF se compose d'informations et de conseils personnalisés pour les partenaires, d'une mise en réseau professionnelle dans leur futur marché de l'emploi par le biais d'un projet, et d'une formation ciblée, accompagnée d'un coaching concernant les processus de candidature.

Sabine Höfler mène un entretien initial avec tous les ayant-droits intéressés et clarifie la pertinence d'une inscription auprès de BNF. Elle décrit à quel point les attentes des gens sont différentes: « Les milieux anglo-saxons possèdent une tradition d'aide aux Dual Career Couples bien plus ancienne et approfondie que la Suisse. En conséquence, les attentes des Américains, par exemple, sont élevées. J'essaie donc de tempérer un peu cela lors de l'entretien initial. D'autres, en revanche, sont reconnaissants de tout ce que nous pouvons leur offrir, car il n'y a aucune offre comparable dans leur pays d'origine. » Les douze hommes et sept femmes que Sabine Höfler a inscrits auprès de BNF en 2016 proviennent d'horizons très différents. La palette s'étend des titulaires d'un bachelor à des personnes à même d'assumer une chaire de professeur. Ils recherchent un emploi au sein ou en dehors du monde académique ; mais nombre d'entre eux ne savaient pas encore, lors de leur inscription, quelle forme pourrait prendre la suite de leurs démarches. Certains parlent allemand, d'autres ne comprennent que l'anglais. Les conclusions du conseil varient également beaucoup d'un individu à l'autre. Au contraire de ceux qui ont trouvé un emploi



Leben. Eine Teilnehmerin hat sich dazu entschlossen, ein neues Studium zu beginnen. Bei anderen geht es unter anderem auch darum, den Aufenthaltsstatus abzuklären.

Die Bilanz nach dem ersten Jahr des DCC-Angebots fällt positiv aus. Sieben Personen haben eine Stelle gefunden, zwei direkt aus dem Beratungsprozess, fünf durch die Vernetzung im Schweizer Arbeitsmarkt durch die Projektplatzsuche. Bis zum Vertragsabschluss dauerte es allerdings mehrere Monate, länger als die Partner und Partnerinnen erwartet hatten. Eine weitere Person hat sich selbständig gemacht, eine hat sich für ein Zweitstudium angemeldet und drei Personen arbeiten aktuell in einem BNF-Projekt, eine davon mit Aussicht auf eine bezahlte Anstellung durch den Projektpartner. Diese individuellen Erfolgsgeschichten sind auch positiv für die Universität Bern, die mit ihrem Angebot in dieser Form in der Schweiz Pionierarbeit leistet. BNF als nationale Institution würde das DCC-Programm gerne auf weitere Schweizer Hochschulen ausdehnen, und auch Lilian Fankhauser und Sabine Höfler ist es ein Anliegen, dass akademische Paare in der ganzen Schweiz gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

Das Gespräch wurde von Muriel Riesen aufgezeichnet.

qui correspond à leur formation, le bilan de compétences de l'une des participantes a montré, par exemple, qu'il lui fallait tout d'abord trouver un job alimentaire, parce que le salaire de post-doc de son partenaire ne suffisait pas à les faire vivre tous les deux. Par ailleurs, l'une des participantes a décidé de reprendre des études. Certains doivent, quant à eux, clarifier leur statut de séjour.

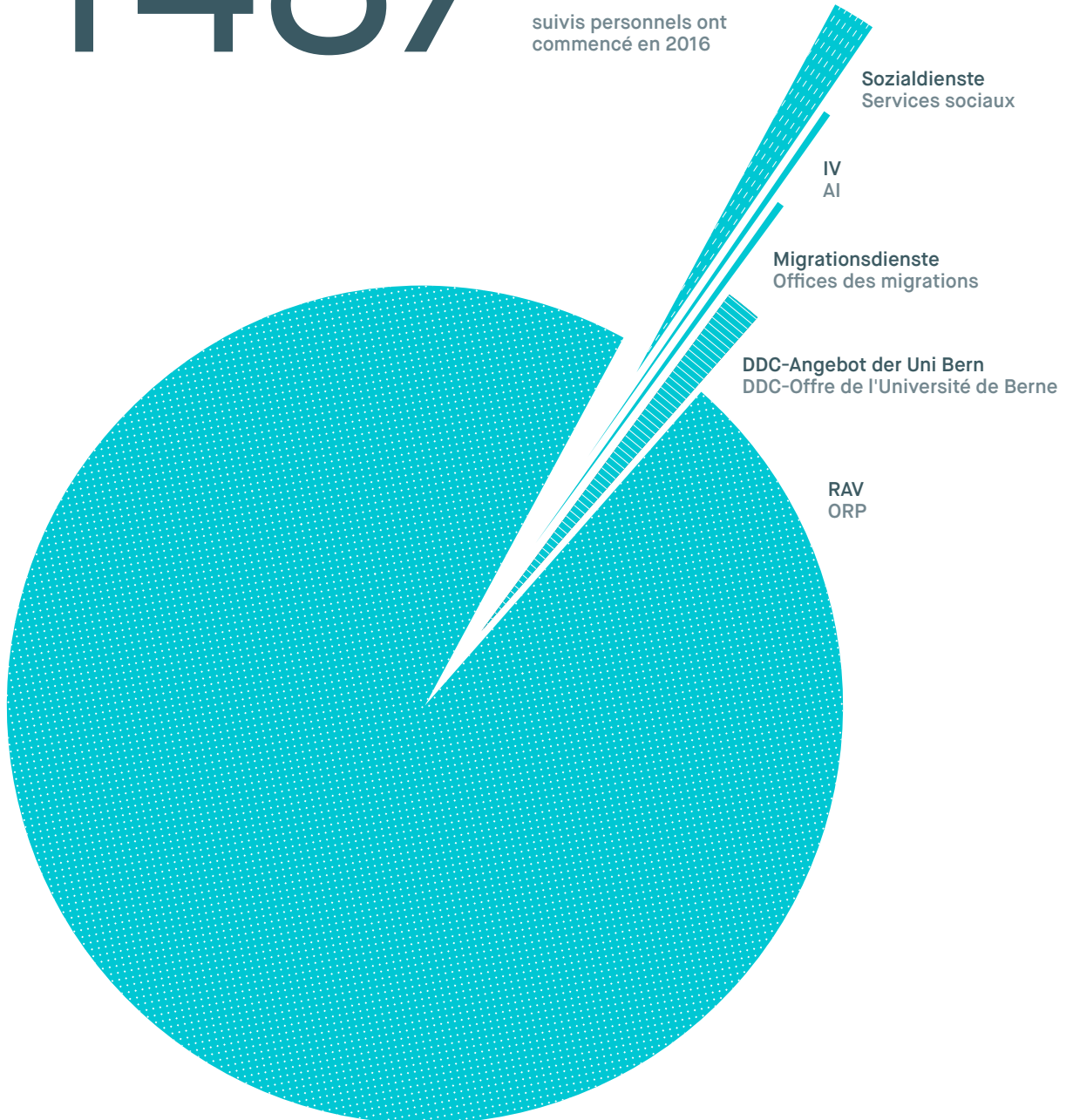
Au terme de la première année de l'offre DCC, le bilan est positif. Sept personnes ont trouvé un emploi, dont deux directement après le processus de conseil, et cinq par le biais du réseau développé sur le marché suisse de l'emploi lors de la recherche d'une place de projet. En revanche, plusieurs mois ont passé jusqu'à la conclusion d'un contrat. Les partenaires n'avaient pas envisagé une telle attente. Une personne s'est lancée dans une activité indépendante, une autre a commencé une deuxième formation, trois personnes travaillent actuellement dans un projet BNF. Ces succès individuels sont aussi positifs pour l'Université de Berne qui est pionnière en Suisse avec cette offre. En sa qualité d'institution nationale, BNF souhaiterait étendre le programme DCC à d'autres hautes écoles. Lilian Fankhauser et Sabine Höfler voudraient également que les couples d'universitaires puissent disposer de bonnes chances sur le marché de l'emploi dans la Suisse entière.

Propos recueillis par Muriel Riesen

Beratungsprozesse Personnes conseillées

1487

Beratungen haben
im 2016 begonnen
suivis personnels ont
commencé en 2016



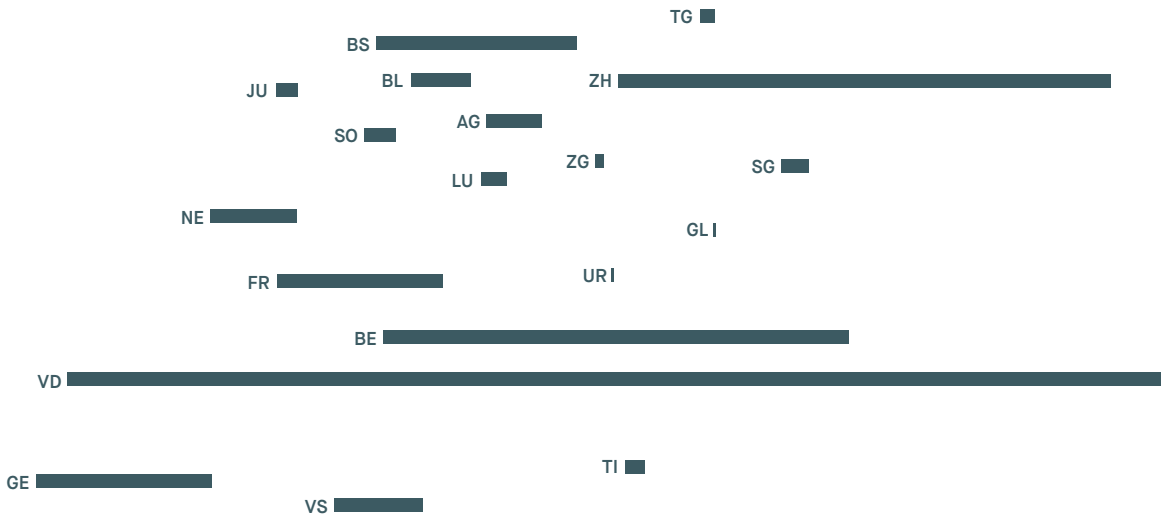
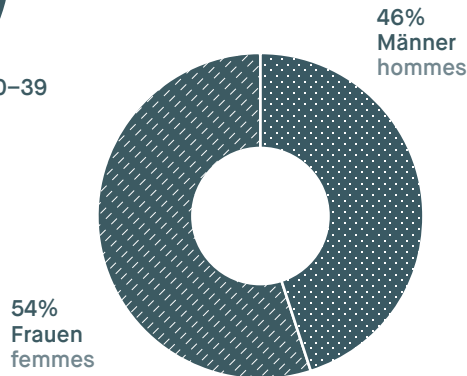
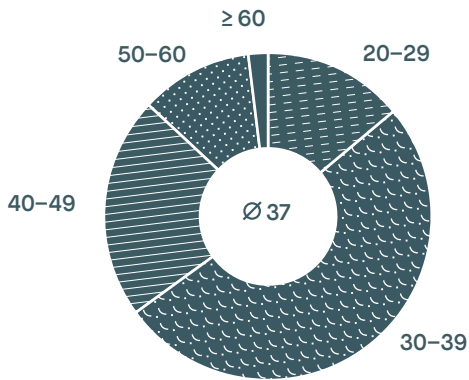
Profile Profils

94%
Personen mit
Hochschulabschluss
personnes diplômées
d'une haute école



31%
mit Doktorat
avec un doctorat

6%
andere Fachkräfte
autres spécialistes



Nationale Programme sind primär für gut qualifizierte Personen

INTERVIEW MIT
TONY ERB, SECO

Die meisten der BNF-Teilnehmenden sind Stellensuchende, die durch die regionalen Arbeitsvermittlungsstellen (RAV) angemeldet werden. Ihre Programmteilnahme wird durch den ALV-Fonds (Fonds der Arbeitslosenversicherung) finanziert, den das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO verwaltet. BNF hat Tony Erb, Leiter Produkte und Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik MIPP, zur Strategie des SECO für die nationalen Programme befragt.

BNF BNF ist eines der nationalen Programme, die eine Leistungsvereinbarung mit dem SECO haben. Was ist speziell an BNF ?

Tony Erb BNF ist eine der grössten der über 20 nationalen Massnahmen und hat als etablierter Akteur aus dem akademischen Umfeld ein hohes Potential. Übergänge haben uns immer stark beschäftigt, zum Beispiel der Wechsel von der Universität in den Arbeitsmarkt. BNF gelingt es dank seines über Jahre gewachsenen Netzwerks, diesen Link zwischen Ausbildung und Berufseinstieg herzustellen. Die RAV-Beratenden vereinbaren mit ihren Kunden gemeinsam die Strategie für die Stellensuche und entscheiden, mit welchem Programm sie diese am besten unterstützen können. Dafür braucht es eine Vielfalt verschiedener Angebote. Bei BNF ist die Teilnahme nur sinnvoll, wenn sich die Stellensuchenden freiwillig dafür entscheiden. Es ist eines der Programme, welche die RAV-Beratenden für geeignete Personen als Trumpf ziehen können.

BNF Können Sie das Arbeitsverhältnis zwischen SECO und BNF beschreiben ?

Tony Erb Es ist interessant, zu analysieren, wer eigentlich der echte Kunde von BNF in der Arbeitslosenversicherung (ALV) ist; das SECO oder das RAV. Denn das RAV zahlt nicht selber für die Programmteilnahme, aber entscheidet darüber und nimmt die Wirkung bei jedem einzelnen Teilnehmenden wahr.

Auch uns sind Resultate sehr wichtig, denn die Aufgabe des SECO ist es, die Qualität und Entwicklung der Massnahmen zu überwachen. Wir evaluieren nicht nur die Zufriedenheit der RAV-Beratenden und Teilnehmenden, sondern auch die Wirkung bei der Stellensuche. Wir erhalten kaum je Reklamationen über BNF und stellen fest, dass BNF seit Jahren vom RAV sehr stark nachgefragt wird und die RAV-Beratenden diese Möglichkeit schätzen und nutzen. Die Kantone bestellen deshalb Jahr für Jahr mehr BNF-Programmplätze und ich denke, der Bedarf wird auch in Zukunft zunehmen.

BNF Wie erklären Sie sich die steigende Nachfrage für BNF ?

Tony Erb Ich denke, es liegt weniger an der Konjunktur, als daran, dass BNF den RAV seit Jahren als gute Lösung für Akademiker und Akademikerinnen bekannt ist und sich die Qualität des Programms immer mehr herumspricht. Bisher haben wir die Anzahl Jahresplätze aufgrund der Nachfrage der Kantone bestimmt. Bereits zum dritten Mal müssen wir jedoch den Kantonen mitteilen, dass wir ihren steigenden Bedarf an Jahresplätzen nicht mehr vollständig decken können.

BNF Wir freuen uns natürlich über die hohe Nachfrage, aber wir bedauern, dass wir die Stellensuchenden wegen der vielen Neuanmeldungen bis

Der Versicherte hat eine sehr positive Entwicklung gemacht, holt sich verschiedene Unterstützung und wirkt wie verwandelt. Herzlichen Dank für die unermüdlichen Bemühungen.

—
RAV-Beraterin RAV St. Gallen, 2016

zum Erstgespräch lange warten lassen müssen. Einzelne Kantone haben im Jahr 2016 fast doppelt so viele Plätze besetzt, wie sie beantragt hatten. Wie geht das SECO damit um, dass der Bedarf der Kantone das Budget für die nationalen Massnahmen so deutlich übersteigt?

Tony Erb Wir spüren den Druck der Kantone wegen der zunehmend längeren Wartezeiten ebenfalls. Wir können diesem Druck aber nicht mehr länger mit einer Erhöhung des Plafonds nachgeben, denn dies würde das Problem nur kurzfristig lösen. Die Situation bleibt sicher bis 2020 oder 2021 unverändert. Wir möchten, dass die Kantone ihr Budget direkt belasten und eine Anzahl Programmplätze selber einkaufen. Vor allem die Deutschschweizer Kantone haben ihr Budget nicht voll ausgeschöpft. Der Kanton Freiburg zahlt bereits einzelne Plätze bei einer Massnahme selber und mit Zürich, wo die Nachfrage nach Programmplätzen für Hochqualifizierte besonders gross ist, sind wir aktuell im Gespräch. Die Kantone können beliebig viele Plätze selber einkaufen. Das SECO wird weiterhin die Übersicht und Kontrolle über die Programme behalten, inklusive des Anteils, der durch die Kantone direkt finanziert wird. Die Kantone müssten die zusätzlichen Plätze selber berappen, hätten aber keinen zusätzlichen administrativen Aufwand und könnten auf bewährte Angebote und Strukturen zurückgreifen.

BNF Die nationalen Massnahmen haben in der Studie „Wirkung auf Bewerbungsverhalten und -chancen« von der B,S,S. [Volkswirtschaftliche Beratung Basel] überdurchschnittlich gut abgeschnitten. Woran liegt das?

Tony Erb Die Studie hat bestätigt, dass das RAV die nationalen Massnahmen mehrheitlich richtig anwendet. Die RAV-Beratenden melden nur Personen an, die wirklich profitieren können. Ein weiterer Grund sind die hohen Erwartungen, die wir haben. Wir wollen, dass in den Programmen nur sehr gut qualifizierte Mitarbeitende arbeiten. Die Strukturen müssen professionell sein und die Normen – zum Beispiel SVOAM [Qualitätsmanagement-System von Arbeitsintegration Schweiz] – befolgt werden. Es spielt auch eine Rolle, dass wir uns auf Hochqualifizierte konzentrieren. Wir vom SECO picken die Rosinen. Diese Personen haben ein hohes Potential. Sie brauchen einen zusätzlichen Kick, dann haben sie ihren Job. Die Massnahmen haben ihren Preis, aber dauern kurz. Wir sind froh, dass die Studie gezeigt hat, dass unsere Programme in der sich stetig verändernden Arbeitswelt am Ball bleiben.

BNF Mit welchen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt rechnet das SECO?

Tony Erb Wir müssen mit strukturellen Veränderungen rechnen. Ich hoffe, nicht mit brutalen Veränderungen. Durch die Robotisierung und Digitalisierung werden möglicherweise etwa 20% der Arbeitsstellen verschwinden, aber mindestens gleich viele neu entstehen. Für diese werden jedoch andere Kompetenzen gefragt sein. Dafür braucht der Staat flexible Möglichkeiten, um die Entwicklung und Anpassungen der Kompetenzen zu unterstützen.

Das Interview mit Tony Erb haben Barbara Huse und Muriel Riesen Ende März 2017 geführt.



Les programmes nationaux sont avant tout destinés à des personnes très qualifiées



Interview avec
Tony Erb, SECO

La plupart des participants BNF sont des demandeurs d'emploi assignés par les offices régionaux de placement (ORP). Leur participation au programme est financée par le fonds de l'AC (l'assurance-chômage), géré par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO). BNF a interviewé Tony Erb, chef du groupe Produits et programmes de la politique active du marché du travail (MIPP), sur la stratégie du SECO pour les programmes nationaux.

BNF BNF fait partie des programmes nationaux qui a conclu un accord de prestations avec le SECO. Qu'est-ce que BNF a de spécial ?

Tony Erb Il existe plus de 20 mesures nationales et BNF compte parmi les plus grandes. BNF étant un acteur bien ancré dans le milieu académique, il présente un grand potentiel. Les transitions, comme le passage de l'université au marché du travail, nous ont toujours beaucoup occupés. Grâce au réseau qu'il a étoffé depuis des années,

BNF parvient à créer ce lien entre formation et insertion professionnelle.

Les conseillers ORP conviennent avec leurs clients d'une stratégie pour la recherche d'emploi et décident quel programme sera le plus à même de les aider. Pour cela, il est nécessaire que l'offre soit variée. Une participation au programme BNF n'a de sens que si les demandeurs d'emploi y adhèrent de leur propre gré. Pour les conseillers ORP, BNF est comme un atout qu'ils peuvent tirer de leur poche pour certaines personnes en particulier.

BNF Décrivez-nous les rapports de travail entre le SECO et BNF !

Tony Erb Il est très intéressant d'analyser qui du SECO ou des ORP est le véritable client de BNF dans l'assurance-chômage. En effet, l'ORP ne paie pas lui-même la participation au programme, mais c'est lui qui en décide et qui en mesure les résultats pour chaque participant.

L'assurée a fortement apprécié la mesure et s'est sentie très bien accompagnée par BNF. C'est une mesure exceptionnelle qui est indispensable pour les profils très qualifiés.

—
Conseillère ORP Payerne, 2016

Au SECO, ces résultats nous importent aussi beaucoup car notre tâche est également de vérifier la qualité et le développement des mesures. Notre évaluation ne porte pas uniquement sur la satisfaction des conseillers ORP et des participants, mais aussi sur l'efficacité de la mesure dans le cadre de la recherche d'emploi. Nous ne recevons quasiment jamais de réclamations concernant BNF et nous constatons qu'au fil des ans, les ORP sollicitent très fortement cette mesure. Manifestement, les conseillers ORP apprécient cette possibilité, à laquelle ils recourent très volontiers. Ainsi, d'année en année, les cantons commandent davantage de places au sein du programme. Je pense que ce besoin va continuer de progresser à l'avenir.

BNF Comment expliquez-vous cette croissance de la demande ?

Tony Erb Je pense que cela a moins trait à la conjoncture qu'au fait que les ORP perçoivent BNF depuis des années comme une bonne solution pour les universitaires et que la qualité du programme se fait de plus en plus un nom. Jusqu'à maintenant, nous déterminions le nombre de places par année en fonction de la demande des cantons. C'est toutefois la 3e fois qu'il nous faut dire aux cantons que nous ne sommes plus en mesure de couvrir intégralement ce besoin accru.

BNF Bien entendu, nous nous réjouissons de cette forte demande. Cependant, nous regrettons que les nouvelles inscriptions soient si nombreuses au point que nous soyons contraints de faire autant attendre les demandeurs d'emploi jusqu'à l'entretien initial. En 2016, certains cantons ont occupé presque le double des places qu'ils avaient commandées. Comment le SECO gère-t-il le fait que les besoins des cantons dépassent si nettement le budget destiné aux mesures nationales ?

Tony Erb Nous sentons également la pression des cantons par rapport aux temps d'attente qui deviennent de plus en plus longs. Cependant, nous ne pouvons plus y répondre en relevant le plafond. Cela ne résoudrait le problème qu'à court terme. La situation ne changera certainement pas avant 2020 ou 2021. Nous souhaitons que les cantons puisent directement dans leur budget et qu'ils acquièrent eux-mêmes un certain nombre de places dans le programme. Les cantons alémaniques surtout n'ont pas épuisé leur budget. Le canton de Fribourg achète déjà quelques places directement auprès d'une mesure. Nous

sommes actuellement en pourparlers avec Zurich dont la demande en places de programme pour les personnes très qualifiées est particulièrement élevée. Les cantons peuvent acheter autant de places qu'ils le veulent. Le SECO, pour sa part, continuera à exercer une surveillance et des contrôles sur les programmes, et cela même pour la part que les cantons financent directement. Il faudrait que les cantons paient eux-mêmes pour les places supplémentaires. Mais ils n'auraient pas plus de charge administrative et pourraient toujours compter sur des offres et des structures qui ont fait leurs preuves.

BNF Dans l'étude « Effets sur les comportements et les chances lors des processus de candidature » de l'institut B,S,S. les mesures nationales ont obtenu des résultats bien meilleurs que la moyenne. A quoi cela est-il dû ?

Tony Erb L'étude a confirmé que les ORP recourent la plupart du temps correctement aux mesures nationales. Les conseillers ORP n'y assignent que des personnes qui peuvent vraiment en profiter. Une autre raison réside dans les fortes attentes que nous avons à leur égard. Nous voulons que seules des personnes très qualifiées y travaillent. Les structures doivent être professionnelles et les normes (p. ex. celles de l'AOMAS, le certificat de qualité d'Insertion Suisse) doivent être respectées. Le fait que nous nous concentrons sur les personnes hautement qualifiées joue également un rôle. Au SECO, nous voulons le fin du fin pour ces gens qui ont un potentiel élevé et ont juste besoin d'un petit coup de pouce pour trouver leur emploi. Les mesures ont un prix, mais elles ne durent pas longtemps. Nous sommes heureux que cette étude ait montré que nos programmes restent toujours d'actualité dans un monde du travail en constante mutation.

BNF A quels changements le SECO s'attend-il sur le marché du travail ?

Tony Erb Nous devons nous attendre à des changements d'ordre structurel que je n'espère pas trop brutaux. La robotisation et la digitalisation entraîneront potentiellement la perte d'environ 20% des emplois, mais aussi l'apparition de nouveaux postes dans une proportion au moins égale. Ces derniers nécessiteront en revanche d'autres compétences. Face à cela, l'État a besoin de solutions flexibles pour soutenir l'évolution et l'adaptation des compétences.

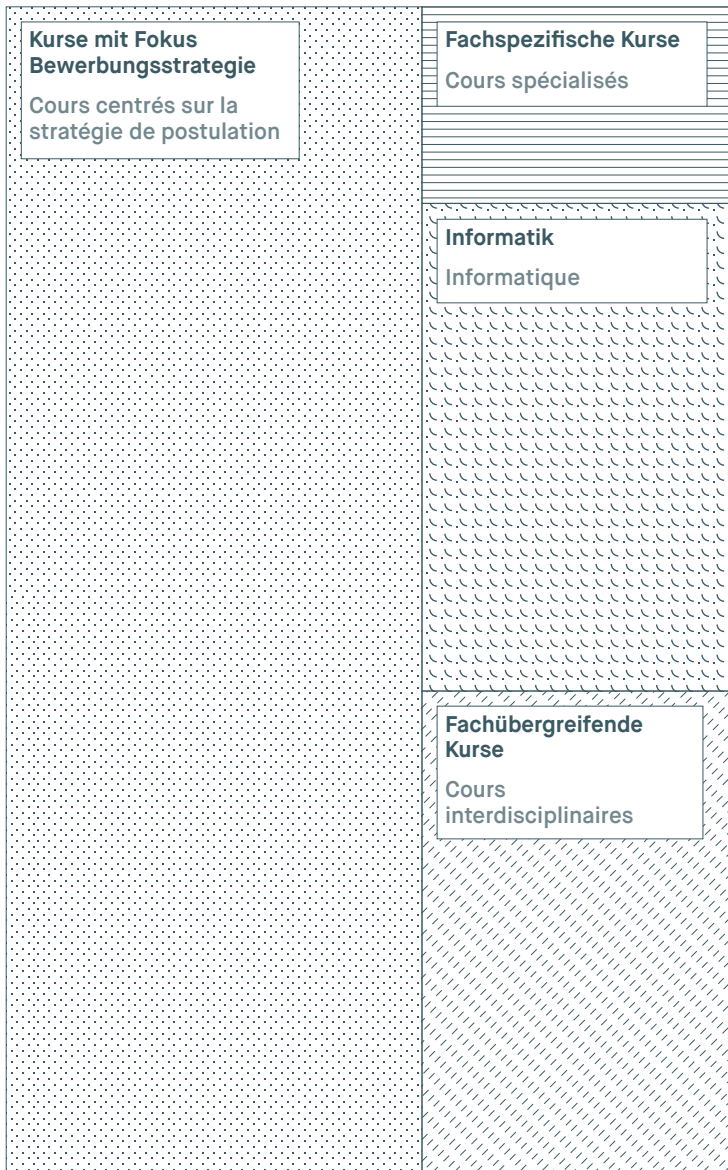
Barbara Huse et Muriel Riesen ont mené cet entretien avec Tony Erb à la fin du mois de mars 2017.

Weiterbildung Formation continue

888 Projekte davon ... 888 projets dont ...

2016 haben 888 Personen in einem BNF-Projekt gearbeitet

En 2016 888 personnes ont travaillé dans un projet BNF



44

Maschineningenieurwissenschaften / Werkstoffe

Génie mécanique / Génie des matériaux

7

Forst- und Landwirtschaft

Génie forestier / Agronomie

65

Wirtschaftswissenschaften

Économie / Management

84

Chemie / Lebensmitteltechnologie

Chimie / Alimentation

142 Kurse wurden 2016 durchgeführt

142 cours se sont déroulés en 2016

2016 wurden 383 Kurstage durchgeführt mit durchschnittlich 11 Teilnehmenden

383 jours de cours ont eu lieu en 2016 avec 11 participants en moyenne

12

Bauingenieur- und
Vermessungswesen,
Architektur

Génie civil / Génie rural /
Architecture

13

Informatik /
Wirtschaftsinformatik

Informatique /
Informatique de gestion

19

Rechtswissen-
schaften

Droit

48

Mathematik /
Physik

Mathématique /
Physique

19

Elektrotechnik /
Mikrotechnik

Électrotechnique /
Microtechnique

25

Medizin /
Pharmazie

Médecine /
Pharmacie

45

Geowissenschaften

Géographie / Géologie

93

Geistes- und
Sozialwissenschaften

Sciences humaines
& sociales

85

Psychologie

8

Sonstige Akademikerinnen &
Akademiker

Autres universitaires

259

Biowissenschaften

Biologie

17

Nicht akademisches
Fachpersonal

Spécialistes (non
académiques)

39

Umweltwissenschaften

Sciences de
l'environnement

Maladies psychiques — cause d'invalidité toujours plus fréquente

Jamie Heinrich exerce comme conseiller à l'Office de l'assurance invalidité (OAI) pour le canton de Vaud. Auparavant, il était conseiller en placement dans l'économie privée. Peu après son arrivée à l'Office à Vevey, il y a six ans, il découvre l'existence de BNF par l'entremise d'un nouveau bénéficiaire. Ce dernier a pris part au programme BNF dans le cadre d'une mesure du chômage « qu'il avait trouvée très bien », explique le conseiller AI. Il prend alors contact avec la succursale de BNF à Lausanne « dans le but de mettre quelque chose de similaire sur pied », se souvient Jamie Heinrich. Il fait alors la connaissance du Dr Pierre-Alain Gretillat, conseiller BNF.

« La phase d'intervention précoce peut durer jusqu'à douze mois, explique le conseiller AI d'une voix qui trahit ses origines canadiennes. C'est l'étape créative, où l'on a de la marge pour recourir à des solutions hors « catalogue », poursuit-il. Le « catalogue » n'est autre que la liste des prestataires agréés de l'AI, auxquels on recourt après qu'un droit aux prestations AI est reconnu.

Mes contacts avec M. Gretillat sont alors réguliers ; nous nous concertons sur les stratégies à mettre en place », confie Jamie Heinrich, satisfait du sérieux de son nouveau partenaire. Il se souvient des progrès rapides d'un candidat, « passé d'un taux d'occupation de 40 % à 50 % la première année, pour atteindre 80 % après 18 mois, une progression qui permettait d'envisager un remplacement dans l'économie réelle ».

Pierre-Alain Gretillat découvre, quant à lui, l'importance des séances réseau regroupant le conseiller AI, les thérapeutes, le chef de projet et lui-même. « Ces rencontres sont centrales, éclaire Jamie Heinrich. Car on évite ainsi la triangulation, les messages contradictoires. Savoir qui fait quoi, quand et comment, en temps réel, permet que tous tiennent le même discours sur la situation et la stratégie à adopter », insiste-t-il.

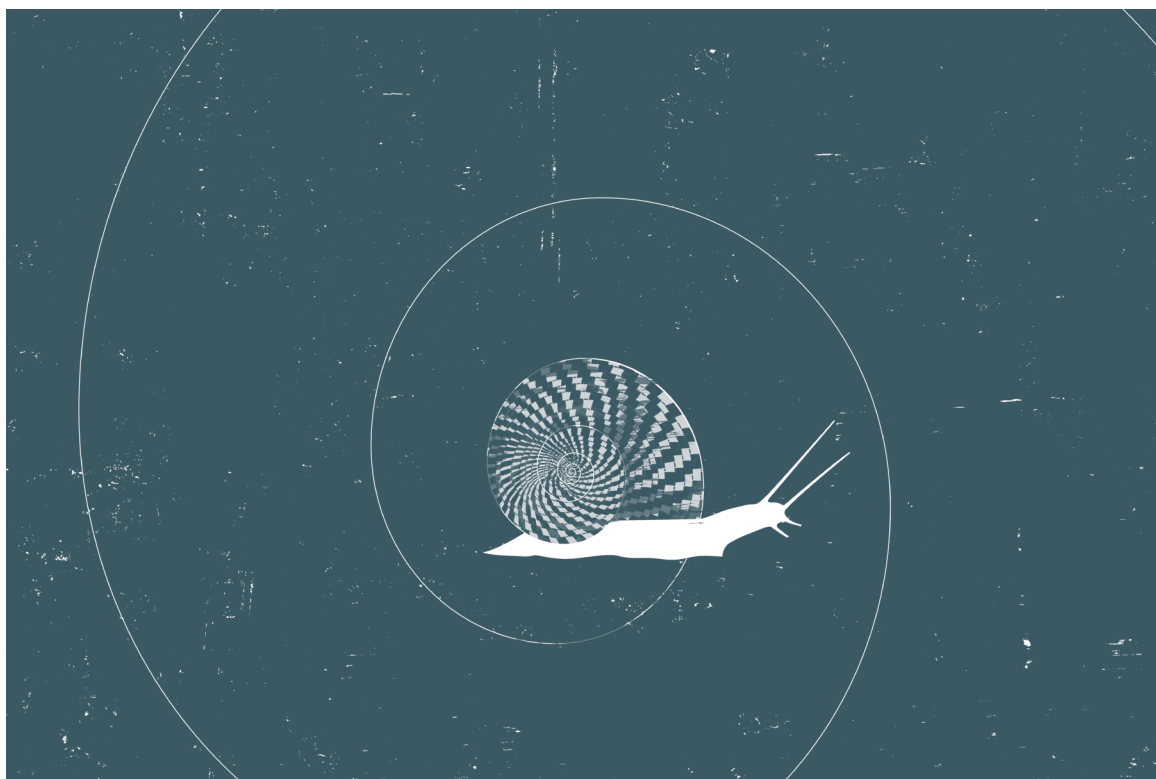
A la question « Qu'est-ce qui vous a décidé à proposer BNF à l'un de vos bénéficiaires ? », Jamie Heinrich répond sans hésiter : « Un parcours universitaire ou une formation d'ingénieur peuvent me conduire à envisager BNF, notamment en raison du vaste réseau d'entreprises

dont dispose ce programme. » Dans son quotidien professionnel, le Canado-Suisse ne croise pas fréquemment des profils typiquement BNF : « La majorité de nos bénéficiaires émerge aux professions manuelles, ce n'était pas le cas des deux bénéficiaires auxquels j'ai proposé BNF », explique Jamie Heinrich. Selon lui, ces personnes ne se seraient pas senties à leur place dans les centres de réinsertion de l'AI. A peine leur avais-je décrit BNF, qu'elles se sont identifiées à ce programme ».

Si, aujourd'hui, la proportion de bénéficiaires AI de formation supérieure reste nettement inférieure à celle relevant des métiers manuels, cette différence devrait se réduire. « Ce n'est un secret pour personne, les demandes AI pour atteintes psychiques n'ont cessé d'augmenter ces dernières années. Et d'ajouter : les atteintes psychiques sont à considérer comme des accidents, tout comme les atteintes physiques. Les personnes victimes d'une atteinte psychique ne sont évidemment pas tombées d'une échelle, mais elles chutent bel et bien », image-t-il. Si les travailleurs manuels courent davantage de risques de se blesser physiquement, les personnes qualifiées courent davantage de risques au niveau psychique. Le conseiller AI donne un exemple : « Un danger, pour les plus qualifiés, consiste en ce qu'ils travaillent sans regarder leur montre. De ce fait, ils outrepassent plus facilement leurs limites. »

Les ratios égalisés entre atteintes psychiques et physiques posent la question de ce qui différencie la réinsertion des personnes de ces deux groupes. « Si l'on vous pose une prothèse de hanche, vous marchez déjà l'après-midi. Mais si vous passez par une casse psychique, vous ne « marchez » pas avant longtemps, nuance le conseiller AI. Et d'ajouter : nous avons dû, et nous devons encore, nous adapter aux conséquences de cette nouvelle donne ».

Jamie Heinrich exemplifie la mutation profonde induite par le tournant physique-psychique pour son assurance par l'exemple d'un bénéficiaire AI souffrant d'une atteinte psychique. « Ce dernier se présente à une place de projet de la liste BNF. Devant cette opportunité d'embauche extrêmement valorisante et attirante, même si



Le pourcentage des rentes pour troubles psychiques a suivi une hausse constante jusqu'en 2008 pour se stabiliser ensuite aux alentours de 43%. Les maladies psychiques constituent la cause d'invalidité la plus fréquente en Suisse, elles touchent en particulier les personnes âgées de 18 à 45 ans.

La santé psychique en Suisse Monitoring 2016, Observatoire suisse de la santé

c'est pour une durée déterminée, il se peut que le candidat minimise ses limites, qu'il se mette la pression en s'engageant à atteindre des objectifs trop élevés pour lui. Le devoir d'informer le chef de projet au sujet des limites fonctionnelles du candidat revient clairement à l'AI et à BNF dans ce cas. Sans quoi on s'expose à un risque pour le bénéficiaire », avertit Jamie Heinrich.

Interrogé sur le thème très médiatisé du burnout, le conseiller en réinsertion professionnelle souligne l'importance que revêt la phase d'intervention précoce. « On vise à remettre les personnes concernées en confiance. Des conseils de la part de l'un de nos psychologues, médecins ou juristes s'avèrent précieux lors d'une telle passe, que le demandeur travaille toujours ou non », commente Jamie Heinrich. A l'issue d'une période de maximum 12 mois, la situation débouche soit sur l'arrêt des prestations AI - parce que la personne a récupéré et/ou trouvé une

solution professionnelle -, soit sur l'ouverture d'un droit aux prestations de reclassement et/ou d'aide au placement organisées par l'AI.

« Mes collègues conseillers et moi-même discutons beaucoup de programmes comme BNF avec notre service « Management des contrats », dont le rôle est d'adapter et d'élargir notre catalogue de prestataires, explique notre invité. Il existe un réel besoin pour une unité d'encadrement destinée à des personnes qualifiées », ajoute-t-il. L'AI devrait donc, à terme, recourir plus fréquemment à des programmes de requalification comme BNF. « L'un des critères-clés est que ces mesures soient progressives, qu'elles offrent par exemple de travailler entre 2 et 4 heures par jour et quatre jours par semaine pendant la phase de reconstruction », précise Jamie Heinrich.

Propos recueillis par Pierre Alain Heubi

Psychische Krankheiten — eine immer häufigere Ursache für Invalidität

Der Anteil Neuberentungen aufgrund psychischer Erkrankungen nahm bis 2008 kontinuierlich zu und hat sich seither bei etwa 43% stabilisiert. Damit stellen die psychischen Erkrankungen bis heute die häufigste Invaliditätsursache dar, wobei insbesondere 18- bis 45-jährige Personen betroffen sind.*



Jamie Heinrich
IV-Berater, Kanton Waadt

Jamie Heinrich arbeitet als Berater bei der IV-Stelle des Kantons Waadt. Zuvor war er Anlageberater in einer privaten Firma. Kurz nach seinem ersten Arbeitstag bei der IV in Vevey vor sechs Jahren entdeckt er auf Empfehlung eines neuen IV-Kunden das Programm BNF. Der Kunde hatte bereits einmal bei BNF teilgenommen, damals über das RAV, und « fand das Angebot sehr gut », erinnert sich Jamie Heinrich. Er nimmt Kontakt mit der Zweigstelle in Lausanne auf, um seinen Kunden bei BNF anzumelden und ihn diese positive Erfahrung wiederholen zu lassen. Bei dieser Gelegenheit lernt er den BNF-Berater Herrn Dr. Pierre-Alain Gretillat kennen.

Die Phase der Frühintervention der IV kann bis zu 12 Monaten dauern, erklärt der IV-Berater in einem Dialekt, der seine kanadischen Wurzeln verrät. « Es ist die kreative Phase, in der wir den Spielraum haben, Lösungswege ausserhalb des « Katalogs » zu wählen. Der « Katalog » ist nichts anderes als die Liste der von der IV anerkannten Leistungserbringer. Auf diese greifen wir zurück, nachdem ein Leistungsanspruch anerkannt wurde ».

« Von da an bleiben Monsieur Gretillat und ich in regelmässigem Kontakt. Wir einigen uns auf die Strategien für unsere gemeinsamen Kunden und ich bin froh, einen seriösen Partner an meiner Seite zu haben. » Jamie Heinrich denkt besonders gerne an die schnellen Fortschritte eines Kandidaten zurück, der sein Arbeitspensum in 18 Monaten von 40% auf 80% erhöhen konnte, eine Steigerung, die erlaubt, die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ins Auge zu fassen.

Pierre-Alain Gretillat seinerseits lernt die gemeinsamen Sitzungen der involvierten Personen schätzen und erkennt die Wichtigkeit des Austausches zwischen dem IV-Berater, den Therapeuten, dem Projektleiter und ihm als BNF-Berater. Diese Begegnungen sind zentral, erklärt Jamie Heinrich, denn sie ermöglichen die direkte Kommunikation und helfen, die Dreieckskommunikation und damit Missverständnisse zu vermeiden. Zu wissen, wer was macht, wann und wie, und das in Echtzeit, erlaubt allen, auf dem gleichen Wissensstand zu sein und am gleichen Strick zu ziehen.

Auf die Frage, wann er Kunden und Kundinnen eine Teilnahme bei BNF vorschlägt, antwortet Jamie Heinrich ohne zu zögern: « Bei Personen mit einem akademischen Werdegang oder einer Ingenieurausbildung ziehe ich BNF in Betracht, vor allem wegen des grossen Netzwerks an Firmen, über welches das Programm verfügt. In seinem Arbeitsalltag hat der Schweiz-Kanadier jedoch eher selten mit typischen BNF-Profilen zu tun. « Die Mehrheit unserer Kunden und Kundinnen stammen aus handwerklichen Berufen. Nicht so die beiden Kunden, denen ich BNF vorgeschlagen habe. Diese hätten sich in den Reintegrationszentren der IV nicht gut platziert gefühlt. Aber sobald ich ihnen BNF beschrieben habe, haben sie sich mit diesem Programm identifiziert. »

Auch wenn es heute immer noch deutlich weniger IV-Kunden mit höherer Bildung gibt als solche mit einer handwerklichen Ausbildung, wird sich dieses Verhältnis wahrscheinlich ändern. « Es ist kein Geheimnis, dass die IV-Gesuche aufgrund psychischer Krankheiten in den letzten Jahren laufend zugenommen haben. » Jamie Heinrich fügt hinzu, dass die psychischen Beeinträchtigungen gleich wie Unfälle, respektive wie physische Beeinträchtigungen, zu betrachten sind: « Personen, die Opfer einer

psychischen Beeinträchtigung werden, sind offensichtlich nicht von einer Leiter gefallen, aber sie fallen ebenfalls tief.» Wenn HandwerkerInnen eher riskieren, sich körperlich zu verletzen, setzen sich qualifizierte Personen vermehrt dem Risiko psychischer Verletzungen aus. Der IV-Berater nennt ein Beispiel: «Eine Gefahr für besser qualifizierte Personen besteht darin, dass sie arbeiten ohne auf die Uhr zu schauen. So überschreiten sie schnell mal ihre eigenen Grenzen.»

Durch die Zunahme der psychischen Beeinträchtigung bei den IV-Anmeldungen stellt sich die Frage, welche Unterschiede es in der Wiedereingliederung zwischen physisch und psychisch beeinträchtigten Personen gibt. «Wenn man Ihnen am Morgen eine Hüftprothese einsetzt, können Sie am Nachmittag bereits wieder gehen. Wenn Sie jedoch einen psychischen Bruch erfahren, werden Sie länger nicht «gehen» können» differenziert der IV-Berater und fügt hinzu: «Wir mussten uns, und wir werden uns auch in Zukunft an die Konsequenzen dieser neuen Gegebenheit anpassen müssen.»

Jamie Heinrich zeigt am Beispiel eines psychisch beeinträchtigten IV-Kunden, wie profund die Veränderung durch das sich umkehrende Verhältnis zwischen physischen und psychischen Erkrankungen für die IV ist: «Sich für ein BNF-Projekt zu engagieren – wenn auch nur befristet – ist eine wertvolle und attraktive Chance, die jedoch dazu führen kann, dass der IV-Kunde seine Grenzen bagatellisiert und sich mit zu ambitionierten Zielen unter Druck setzt. Die Projektleiterin auf die Einschränkungen des Kandidaten hinzuweisen, liegt in diesem Fall klar in der Verantwortung der IV- und BNF-Beratenden. Sonst setzen wir den Kunden einem vermeidbaren Risiko aus», warnt Jamie Heinrich.

Auf das in den Medien viel diskutierte Thema «Burn-out» angesprochen, betont der IV-Berater, wie wichtig die Phase der frühzeitigen Intervention ist. «Unser Ziel ist es, dass die betroffenen Personen ihr Selbstvertrauen zurückgewinnen. Die Beratung durch unsere PsychologInnen, MedizinerInnen oder JuristInnen erweist sich in dieser Phase als besonders wertvoll, unabhängig ob die Gesuchsteller noch arbeiten oder nicht» erklärt Jamie Heinrich. Nach maximal 12 Monaten entscheidet sich, ob die IV-Leistungen eingestellt werden – weil die Person beruflich wieder integriert werden konnte –, oder ob er oder sie bei der IV Anrecht auf Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung oder auf Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung hat.

«Wir IV-Beratenden diskutieren häufig über Programme wie BNF mit unserer Kontraktmanagementstelle. Deren Rolle ist es, unseren Katalog der Leistungserbringer zu adaptieren und zu erweitern. Das Bedürfnis nach einem Unterstützungsangebot für qualifizierte Personen ist gross. Die IV sollte demnach häufiger Wiedereingliederungsprogramme wie BNF in Anspruch nehmen. Eines unserer Schlüssel-Kriterien ist, dass diese Massnahmen stufenweise vorgehen, dass sie zum Beispiel während der Wiederaufbauphase eine Arbeit von 2 bis 4 Stunden pro Tag anbieten und dies während 4 Tagen die Woche» präzisiert Jamie Heinrich.

*Das Gespräch wurde von
Pierre Alain Heubi aufgezeichnet.*

* Psychische Gesundheit in der Schweiz, Monitoring 2016, Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan)

Wie erfolgreich war die Stellensuche ? Succès dans la recherche d'emploi ?

23 %

der BNF-Teilnehmenden wurden am Projektplatz angestellt

des participants ont été engagés sur leur lieu de projet

90 %

sagen, die Teilnahme bei BNF habe ihre Positionierung auf dem Arbeitsmarkt verbessert

disent que la participation au BNF a amélioré leur positionnement sur le marché de travail

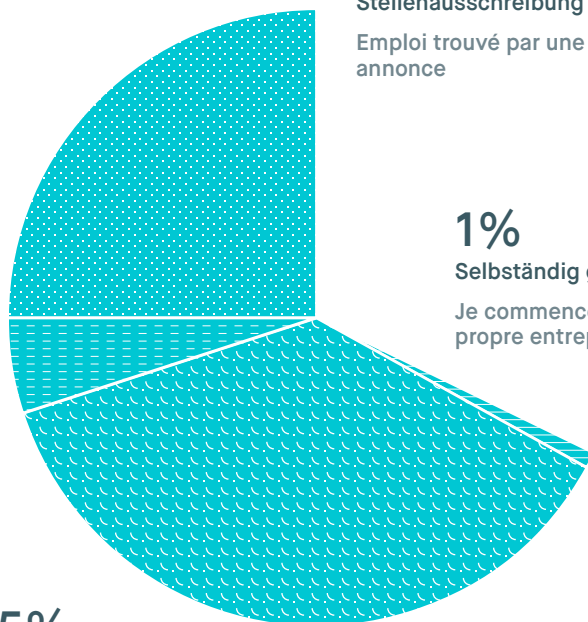
Die Angaben basieren auf einer Umfrage, die BNF-Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Durchschnitt 3 Monate nach ihrem Austritt aus dem Programm ausfüllen.

Ces informations proviennent d'un questionnaire complété par les participants environ 3 mois après la fin de leur projet BNF.

68 %

Ja, ich habe eine Stelle gefunden

Oui, j'ai trouvé un emploi



25%

Stelle gefunden via Stellenausschreibung

Emploi trouvé par une annonce

1%

Selbständig gemacht

Je commence ma propre entreprise

5%

Stelle gefunden via Spontanbewerbung

Emploi trouvé par candidature spontanée

37%

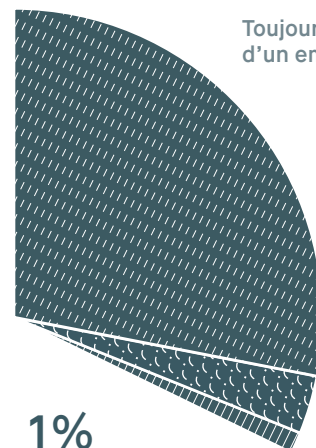
Stelle gefunden via berufliches Netzwerk

Emploi trouvé par mon réseau de contacts

32 %

Nein, ich habe noch keine Stelle gefunden

Non, je n'ai pas encore trouvé d'emploi



28%

Auf Stellensuche

Toujours à la recherche d'un emploi

1%

Mutterschaftsurlaub

Congé maternité

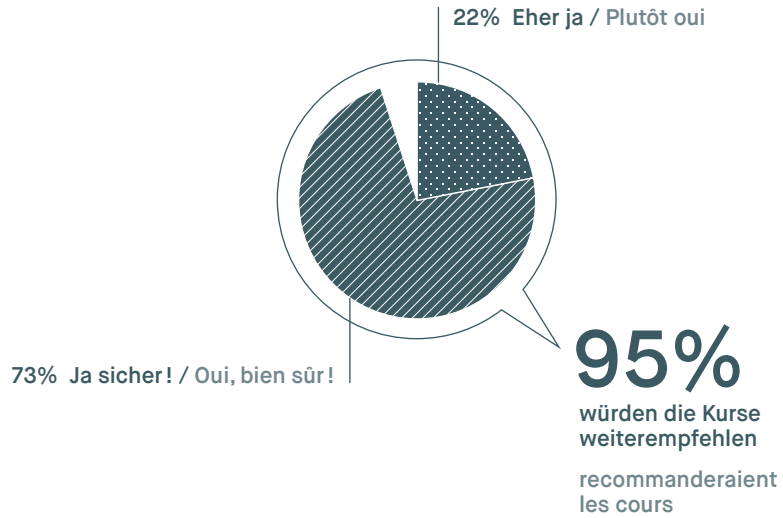
3%

Weiterbildung / Ausbildung

Formation

Zufriedenheit mit der BNF-Weiterbildung

Satisfaction concernant la formation continue

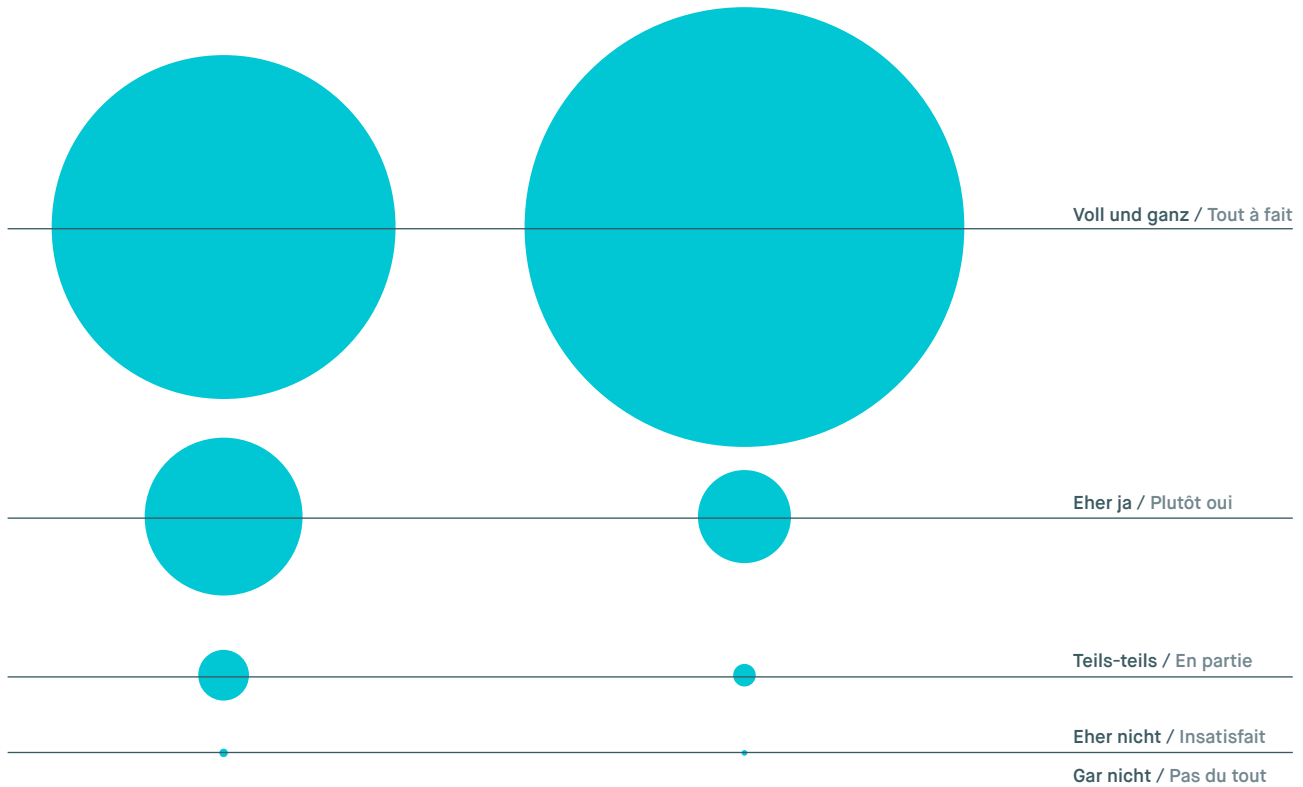


Zufriedenheit mit den Kursinhalten

Satisfaction concernant le contenu des cours

Zufriedenheit mit der Kursleitung

Satisfaction concernant les formatrices et les formateurs



Il a pris confiance en lui à travers cette expérience

Depuis 2012, les personnes suivies par le Service de réinsertion professionnelle du canton de Genève accèdent à la même offre de mesures du marché du travail que les chômeurs indemnisés.

Interview d'une conseillère du dit service.

Lundi 24 avril 2017. Nous franchissons la porte de l'immeuble administratif de l'Hospice général du canton de Genève. Un bâtiment original et imposant qui abrite le Service de réinsertion professionnelle (SRP). Rosalina Lopes y est conseillère. La psychologue de formation nous accueille dans son bureau au 6e étage. C'est l'occasion pour le Dr Marinela Gjoni Boillat, conseillère BNF, qui m'accompagne, de mettre un visage sur celle qu'elle n'a jusqu'ici entendue qu'au téléphone. Les deux femmes sont maintenant face à face, le rédacteur ouvre la discussion sur leur expérience commune de 2016.

« L'un des demandeurs d'emploi que j'ai suivis m'avait fait part de son besoin de pouvoir développer ses compétences », se souvient Rosalina Lopes. « Il lui fallait reprendre confiance, après une longue période sans emploi. Il devenait urgent pour lui d'obtenir un nouveau certificat de travail pour rafraîchir son CV ».

Le candidat, un jeune analyste financier au bénéfice de premières expériences professionnelles, avait besoin d'une mesure qui puisse le mettre en contact avec des entreprises avec lesquelles il pourrait collaborer sur des projets. Les profils universitaires étant moins représentés parmi les candidats suivis au SRP, Mme Lopes parcourt alors le catalogue cantonal des programmes d'emplois temporaires pour étudier les mesures capables d'offrir un tel programme. « La mesure BNF m'a alors semblé correspondre aux attentes du jeune homme », explique Mme Lopes. Elle transmet ensuite le site internet de BNF au demandeur d'emploi afin qu'il puisse prendre connaissance des projets qui y sont proposés. Intéressée par le

programme, Madame Lopes, qui n'a encore jamais collaboré avec ce prestataire, contacte la succursale romande de BNF afin de s'assurer que la mesure est adaptée à cette situation. On lui passe Marinela Gjoni Boillat, laquelle s'occupera aussi du candidat par la suite, sans qu'il s'agisse là d'une règle automatique.

En consultant la liste des places de projets BNF disponibles, l'attention du candidat est attirée par une société active sur les marchés financiers. Marinela Gjoni Boillat se souvient : « Il s'est présenté aux deux administrateurs de cette PME, mais, faute de disposer du profil adéquat pour le poste, il n'a pas été retenu ». Après réflexion, la conseillère BNF n'en reste pas là : elle recontacte les deux administrateurs et leur demande s'ils entreraient en matière pour une évaluation des compétences de son candidat. « Et la proposition de Mme Boillat a été acceptée ! », dit Rosalina Lopes, qui apprécie particulièrement quand un bénéficiaire parvient à définir plus précisément son projet professionnel.

« Après une période où l'entreprise a quasiment « ausculté » les aptitudes professionnelles du jeune homme, ils lui ont proposé un stage sur mesure », se souvient Marinela Gjoni Boillat. « Avant ces événements, je voyais ce demandeur d'emploi parfois démotivé par sa situation », confie Rosalina Lopes. « Je crois qu'il a vraiment pu reprendre confiance en lui à travers cette expérience », poursuit-elle, relevant le tournant opéré grâce à la relation entre le jeune homme et ses responsables. « Ce demandeur d'emploi a par la suite décroché plusieurs entretiens d'embauche, des deuxièmes et même des troisièmes », souligne-t-elle.

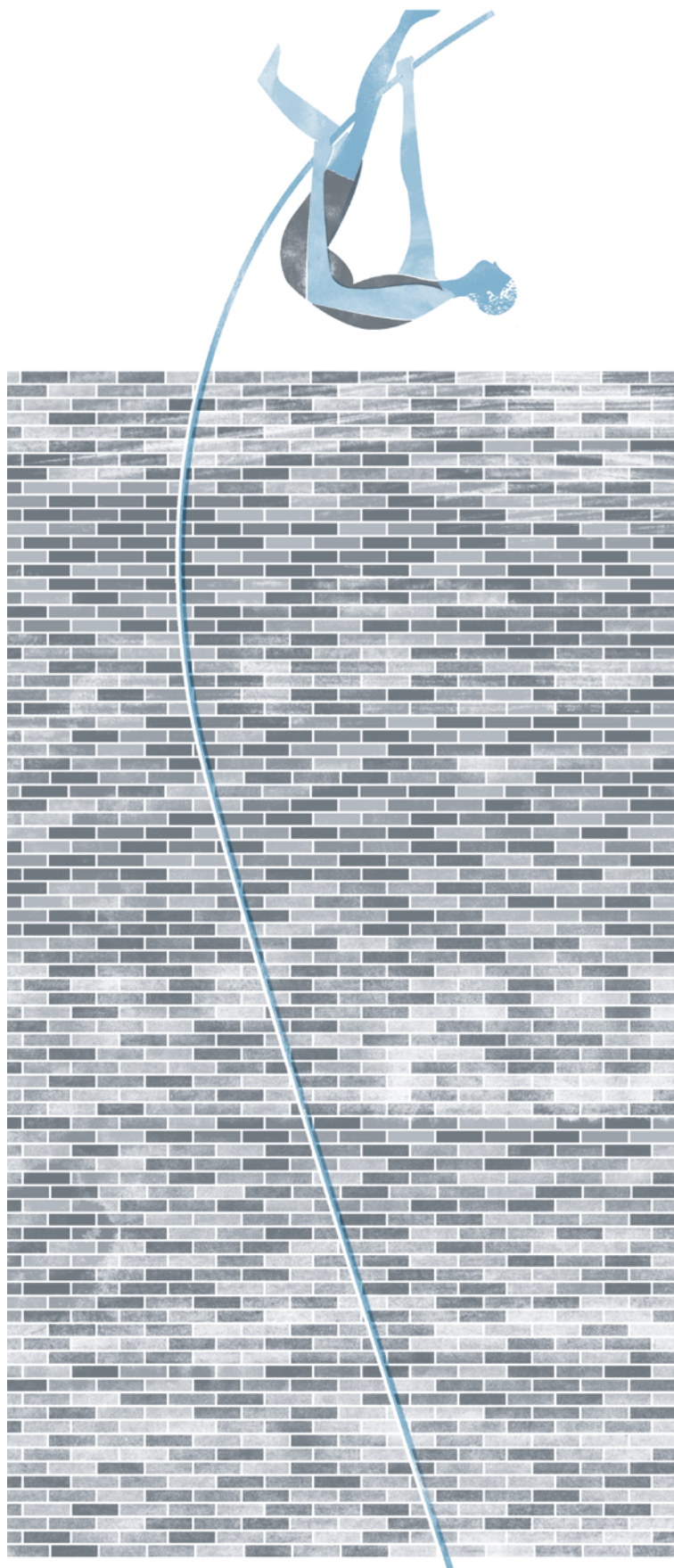
Elle ajoute : « On lui a même proposé une charge de cours dans un institut de formation en économie, c'était là une preuve que son réseau s'était élargi ».

Peu après son stage, le demandeur d'emploi a quitté Genève pour Zurich, où sa conjointe venait de trouver un emploi. « Il aurait souhaité suivre des formations plus pointues pour augmenter ses chances d'engagement », décrit Rosalina Lopes. « Mais comme le revenu du couple s'améliorait grâce à l'emploi de l'épouse, ils se sont trouvés en dehors du barème de l'aide sociale et n'ont plus pu bénéficier de nos prestations », explique Rosalina Lopes.

« Ce jeune homme a maintenu la cible professionnelle de départ, quand bien même les portes refusaient de s'ouvrir », constate rétrospectivement la conseillère en insertion. « Je réalise vraiment à quel point il a été actif dans la mise en place de son projet professionnel et preneur de toutes les mesures proposées. Les situations diffèrent énormément d'un candidat à l'autre : certains ont juste envie de travailler, peu importe le domaine, d'autres sont découragés des recherches incessantes et infructueuses dans leur secteur, et envisagent d'entrer dans une phase de reconversion professionnelle ».

L'expérience avec BNF aura sans aucun doute marqué Rosalina Lopes qui confie apprécier l'approche scientifique du programme national. « Cela permet d'offrir un programme adapté à certains de nos demandeurs d'emploi très qualifiés » conclut celle qui vibre quand elle voit les personnes évoluer et retrouver un emploi, à tout le moins s'en rapprocher.

Propos recueillis par Pierre Alain Heubi



Durch diese Erfahrung hat er sein Selbstvertrauen wieder gefunden

Seit 2012 haben in Genf Personen, die beim « Service de réinsertion professionnelle » des « Hospice Général » angemeldet sind, Zugang zu den gleichen arbeitsmarktlichen Massnahmen wie beim RAV angemeldete Stellensuchende.



Rosalina Lopes
Conseillère en réinsertion
professionnelle

Montag, 24. April 2017. Wir betreten das Gebäude der Administration des « Hospice Général » des Kantons Genf. Ein originelles und imposantes Gebäude, das die Abteilung für die berufliche Wiedereingliederung, « le Service de réinsertion professionnelle » (SRP), beherbergt. Rosalina Lopes ist hier Beraterin. Die ausgebildete Psychologin empfängt uns in ihrem Büro auf der 6. Etage. Für Frau Dr. Marinela Gjoni Boillat, die BNF-Beraterin, die mich begleitet, bietet sich die Gelegenheit, die Sozialarbeiterin erstmals von Angesicht zu Angesicht zu treffen. Bisher kannten sich die beiden nur vom Telefon. Der Redaktor eröffnet die Diskussion über die Zusammenarbeit zwischen dem SRP und BNF im Jahr 2016.

« Ein Stellensuchender, den ich begleitete, teilte mir sein Bedürfnis mit, seine Kompetenzen zu erweitern », erinnert sich Rosalina Lopes. « Nachdem er lange arbeitslos war, musste er sein Selbstvertrauen wiedergewinnen und brauchte dringend ein neues Arbeitszeugnis, um sein Bewerbungsdossier aufzufrischen. »

Für den jungen Finanzanalysten mit erster Berufserfahrung war wichtig, über eine Massnahme mit Firmen in Kontakt zu kommen, bei denen eine Möglichkeit zur Projektarbeit bestand. Da das SRP eher selten

KandidatInnen mit akademischen Profilen betreut, blätterte Madame Lopes den kantonalen Katalog der Programme zur vorübergehenden Beschäftigung durch, um eine passende Massnahme zu finden. « Das Angebot von BNF schien mir die Erwartungen des jungen Mannes zu erfüllen », erklärt Madame Lopes. Sie wies den Stellensuchenden auf die Website von BNF hin, wo er die ausgeschriebenen Projekte studieren konnte.

Das Interesse von Madame Lopes, die bisher noch nicht mit diesem Programm zusammengearbeitet hatte, wurde geweckt und sie kontaktierte die Zweigstelle Lausanne, um sich der Eignung des Angebots für diese Situation zu vergewissern. Sie wurde mit Marinela Gjoni Boillat verbunden, die anschliessend auch die Begleitung des Kandidaten übernahm.

Auf der Liste der verfügbaren BNF-Projektplätze fand der Kandidat eine auf dem Finanzmarkt tätige Firma. Marinela Gjoni Boillat erinnert sich: « Er hat sich bei den beiden Geschäftsführern dieses KMU vorgestellt, wurde jedoch wegen des für diese Firma zu wenig geeigneten Profils nicht für ein Engagement über BNF berücksichtigt. » Die BNF-Beraterin liess die Suche nicht dabei bewenden: Sie nahm noch einmal selber Kontakt mit den beiden

Geschäftsführern auf und fragte, ob sie bereit wären, für den Kandidaten eine Evaluation seiner Kompetenzen vorzunehmen. «Und der Vorschlag von Madame Boillat wurde akzeptiert!», freut sich Rosalina Lopes, die besonders schätzt, wenn ein Kunde seine berufliche Strategie klarer definieren kann.

«Nachdem die Firma die berufliche Eignung des jungen Mannes quasi «abgehört» hatte, schlug sie ihm ein Praktikum auf Mass vor», erinnert sich Marinela Gjoni Boillat. «Vorher nahm ich den Kandidaten wegen seiner Situation häufig als demotiviert wahr», vertraut uns Rosalina Lopes an. «Ich glaube, dass er durch die Erfahrung im Praktikum sein Selbstvertrauen wirklich wiedergefunden hat», fährt sie fort und weist auf die Wende hin, die dank des Kontakts des jungen Mann zu seinen Vorgesetzten erfolgte. «Der Kandidat wurde anschliessend zu mehreren Vorstellungsgesprächen eingeladen, auch zu zweiten und dritten Runden. Sogar die Kursverantwortung in einem Institut für betriebswirtschaftliche Weiterbildungen wurde ihm angeboten. Das zeigte, dass sich sein Kontaktnetz erweitert hatte.»

Kurz nach Abschluss seines Praktikums zog der Kandidat von Genf nach Zürich um, wo seine Frau eine Stelle gefunden hatte. «Er hätte gerne noch spezifischere

Weiterbildungen besucht, um seine Chancen bei der Stellensuche weiter zu erhöhen. Jedoch war das Ehepaar dank des Einkommens der Frau nicht mehr berechtigt, Leistungen der Sozialhilfe in Anspruch zu nehmen», erklärt Rosalina Lopes.

«Dieser junge Mann hat sein berufliches Ziel nie aus den Augen verloren, auch nicht als sich lange keine Türen für ihn öffneten», stellt die Wiedereingliederungsberaterin fest. «Es wird mir bewusst, wie aktiv er seine berufliche Laufbahn aufgleiste und wie interessiert er alle Vorschläge entgegennahm. Die Ausgangslagen der KandidatInnen unterscheiden sich enorm: Einige wollen einfach arbeiten, egal in welchem Bereich. Andere sind entmutigt durch die unaufhörliche und unfruchtbare Suche in ihrer Branche und fassen eine Umschulung ins Auge.»

Die Erfahrung mit BNF hat bei Rosalina Lopes einen guten Eindruck hinterlassen und sie wird durch die positive Entwicklung und den Erfolg bei der Stellensuche ihrer KundInnen beschwingt: «Der akademische Ansatz erlaubt es, einigen unserer hochqualifizierten Stellensuchenden ein geeignetes Angebot zu offerieren.»

*Das Gespräch wurde durch
Pierre Alain Heubi aufgezeichnet.*

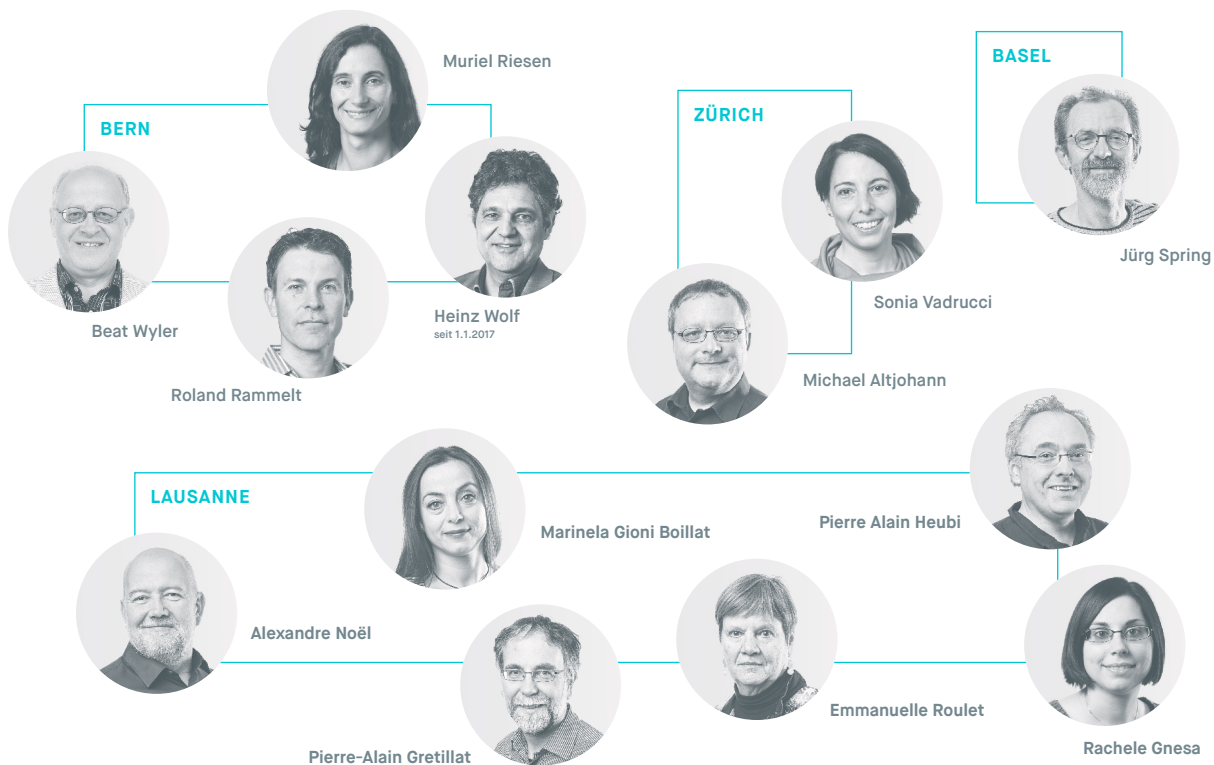
Wir bedanken uns bei unseren Kunden und Partnern für die erfolgreiche und angenehme Zusammenarbeit.

Nous remercions vivement nos clients et nos partenaires de leur fructueuse et agréable collaboration.

BNF ZENTRALE / BNF CENTRALE



ZWEIGSTELLEN / SUCCURSALES



DIRECTION / GESCHÄFTSLEITUNG

BNF, Universität Bern
Hofweg 11, 3013 Bern

Dr. Barbara Huse & Fritz Moser

info@bnf.unibe.ch

031 631 57 11

SUCCURSALES / ZWEIGSTELLEN

BERN BNF, Zweigstelle Bern

Hofweg 11, 3013 Bern

Dr. Beat Wyler, Zweigstellenleiter

bern@bnf.unibe.ch

031 631 57 20

ZÜRICH BNF, Zweigstelle Zürich

Schindlerstrasse 22, 8006 Zürich

Dr. Michael Altjohann, Zweigstellenleiter

zuerich@bnf.unibe.ch

043 540 58 97

BASEL BNF, Zweigstelle Basel

Klybeckstrasse 95, 4057 Basel

Dr. Jürg Spring, Zweigstellenleiter

basel@bnf.unibe.ch

061 534 14 63

LAUSANNE BNF, Succursale de Lausanne

Avenue de Cour 32, 1007 Lausanne

Dr Alexandre Noël

Responsable de la succursale

lausanne@bnf.unibe.ch

021 321 64 10

Herausgeber / Éditeur
↳ BNF, Universität Bern

Projektleitung /
Direction de publication
↳ Muriel Riesen

Texte / Rédaction
↳ Pierre Alain Heubi
↳ Muriel Riesen

Design & Illustration
↳ Reto Cramer

Auflage / Édition
↳ 1'700 Ex.

Erscheinungsdatum /
Date de parution
↳ Juli 2017

