

Analyse du besoin et du champ professionnel «EP en
intégration au marché du travail»

Rapport sur le projet complémentaire «Job Coach»

22 juin 2016 / ECTAVEO, Madelaine Stalder

Table des matières

1	Situation de départ.....	3
2	Démarche.....	3
3	Résultats	5
	a. Entretiens avec des expert-e-s de la pratique.....	5
	b. Validation	5
	c. Vue d'ensemble des situations de travail.....	7
	d. Profil de compétences.....	10
	e. Système de formation professionnelle supérieure.....	10
4	Recommandation	11

1 Situation de départ

Dans le cadre du projet «analyse du besoin et du champ professionnel « EP en intégration au marché du travail»» il a été dans une première phase analysé si un examen professionnel avec accent «intégration au travail pourrait être (de manière bien justifiée) intégré au paysage de la formation «social» avec une délimitation claire par rapport aux diplômes existants. Trois responsables de diplômes du «social», SAVOIRSOCIAL, SPAS et l'association «Schweizerischer Trägerverein für die HFP Arbeitsagogik» ont rediscuté du positionnement en adoptant un point de vue global, au niveau suisse. De cette discussion, il est ressorti que le projet mentionné plus haut s'est surtout concentré sur le recensement d'activités dans le domaine «accompagnement socio-professionnel». Le domaine «intégration au travail» dans le sens insertion/supported employment/job coaching a été mis entre parenthèses. Pour atteindre une solution judicieuse et surtout globale pour le domaine de «social», il manquait les bases de contenu pour ce deuxième domaine ou aspect «intégration au travail».

Par conséquent, un deuxième projet a été lancé sous la houlette de SAVOIRSOCIAL, dans lequel il convenait d'élaborer le contenu du deuxième aspect de «l'intégration au travail». Sur la base de ce contenu, il s'agira ensuite de prendre une décision sur une possibilité judicieuse de réunion des deux domaines d'activité «accompagnement socio-professionnel» et «intégration au travail» dans le paysage de la formation «du social». Dans ce contexte, le résultat de projet doit, quant à la solution, rester ouvert jusqu'à la prise de décision. Il conviendra de décider sur la base des résultats si un diplôme devrait être concrétisé et le cas échéant lequel: un certificat de branche, un examen professionnel ou un examen professionnel supérieur. Et le cas échéant sous quelle forme.

Pour parvenir à une comparabilité des résultats dégagés, le même processus a été appliqué pour le complément du domaine «intégration au travail» que dans le cas du projet «analyse du besoin et du champ professionnel « EP en intégration au marché du travail»». La démarche suivie pour le projet complémentaire ainsi que les résultats du projet sont présentés ci après.

2 Démarche

Ci-après, la démarche est présentée de manière synthétique. Le tableau présente sur la gauche (brun) les étapes de la phase 1 du projet «analyse du besoin et du champ professionnel « EP en intégration au marché du travail» et sur la droite (bleu) la démarche du projet complémentaire, étroitement liée à la 1^{ère} phase. Le bref descriptif qui suit (étapes) se rapporte à partie droite du tableau (bleu).

Vue d'ensemble de la démarche

« Analyse du besoin et du champ professionnel « EP en intégration au marché du travail »

Étape 1: Vue d'ensemble domaine de l'insertion

Étape 2: Analyse des activités

Étape 3: Validation des activités

Étape 4: Analyse des activités futures

Étape 5: Profil des compétences

Étape 6: Comparaison des activités/Positionnement

Ajout : Analyse du champ professionnel « EP en insertion »

Étape 1: Analyse des activités

Étape 2: Validation des activités

Étape 3: Profil des compétences

Étape 4: Comparaison des activités/Positionnement

Discussion des résultats

Étape 1: Analyse des activités

But : Le domaine d'action «insertion professionnelle/job coaching» est décrit à base de la grille descriptive.

Démarche : Entretiens avec 2 expert-e-s de la pratique

Étape 2: Validation des activités

But : Validation des résultats pour le nouveau domaine d'action par d'autres expert-e-s de la pratique

Démarche : Réalisation de la validation on-line (en allemand et français)

Étape 3: Profil des compétences

But : Les compétences sont décrites.

Démarche : Élaboration des compétences à base des situations de travail typique / Lire et corriger les compétences / Discussion du profil des compétences

Étape 4: Comparaison des activités/positionnement

But : Le profil est bien positionné dans le système de formation du champ d'action «social».

Démarche : Comparaison avec des profils existants /Proposition du positionnement

3 Résultats

Les éléments de contenu suivants ont été élaborés dans le cadre du projet complémentaire.

a. Entretiens avec des expert-e-s de la pratique

Afin de pouvoir garantir une comparabilité des résultats, quant au contenu, les interviews individuels avec les expert-e-s de la pratique ont été réalisés sur la base de la même grille descriptive que dans le cas du projet «analyse du besoin et du champ professionnel « EP en intégration au marché du travail»». Dans ces interviews, des situations de travail typiques ont été décrites et des facteurs critiques de succès ont été pris en considération. Dans ce contexte, une personne de Suisse alémanique et une personne de Suisse romande ont été interrogées.

Champ d'action	Expert-e-s de la pratique	Organisation / fonction
Job coach	Ferdinand Meile	Band Genossenschaft, Chef Département training/coaching
Job coach	Vincent Botet	Orif, Responsable Service intégration

b. Validation

Les situations de travail et les facteurs critiques de succès tirés des deux interviews ont été synthétisés dans un profil qui a été soumis à validation entre le 21.03.2016 et le 17.04.2016. 38 personnes de Suisse alémanique et de Suisse romande (y compris groupe de projet) ont été invitées à la validation.

Parmi elles, 19 personnes ont participé (dont 5 francophones et 2 membres du groupe de projet). Cela correspond à un taux de réponse de 50%. Les participants à la validation ont exprimé au total 207 réactions et commentaires. Les remarques ont été réunies et discutées par le groupe de projet. Lors de la réunion du 22 avril 2016, le groupe de projet a estimé que le profil était encore trop fortement orienté sur l'activité au sein d'une institution et a décidé que le profil devait être davantage étendu dans le sens de l'approche «supported employment». Ces modifications devaient être faites en collaboration avec un spécialiste. Ectaveo a adapté le profil comme convenu avec le groupe de projet et l'a soumis à l'expertise de Susanne Aeschbach, de Supported Employment Schweiz. Sur la base des ces modifications, il a été procédé à la suite du travail.

c. Vue d'ensemble des situations de travail

Les titres des situations de travail ont été classés en fonction des processus et réunis dans un tableau de vue d'ensemble. Derrière chaque titre, il y a une situation de travail avec facteurs critiques de succès.

**SAVOIR
SOCIAL**

Schweizerische Dachorganisation
der Arbeitswelt Soziales

Organisation faïtière suisse
du monde du travail du domaine social

Organizzazione mantello svizzera
del mondo del lavoro in ambito sociale

Situation de travail		Dimension de compétences					
		1	2	3	4	5	6
A	1 intégration au marché du travail	1.1 Procéder à la clarification du mandat	1.2 Mener des entretiens de départ	1.3 Procéder à des clarifications	1.4 Soutenir les usagers-ères pour l'élaboration d'un profil professionnel	1.5 Soutenir les usagers-ères pour la recherche d'un poste de travail	1.6 Fournir un entraînement pour le processus de candidature
		1.7 Accompagner un-e usager-ère à un entretien d'embauche	1.8 Accompagner l'entrée de l'utilisateur sur le marché du travail	1.9 Soutenir les usagers-ères après l'entrée sur le marché du travail	1.10 Mener des interventions de crise	1.11 Mener des discussions d'état de la situation	1.12 Rédiger des rapports concernant les usagers-ères
		1.13 Mener des entretiens difficiles avec l'utilisateur	1.14 Clarifier les conflits	1.15 Mettre fin à une mesure d'accompagnement			
B	2 développement et entretien de réseaux	2.1 Collaborer avec les différentes parties prenantes	2.2 Collaboration interdisciplinaire	2.3 Accompagner les responsables auprès de l'employeur			
C	3 Acquisition	3.1 Etablir des réseaux avec des employeurs potentiels	3.2 Bien positionner les usagers-ères				
D	4 automanagement	4.1 Organiser les relations de manière professionnelle	4.2 Entretenir ses propres ressources	4.3 Gérer les champs de tension	4.4 Encourager les innovations dans le propre domaine de travail		

SAVOIR SOCIAL

Schweizerische Dachorganisation
der Arbeitswelt Soziales

Organisation faïtière suisse
du monde du travail du domaine social

Organizzazione mantello svizzera
del mondo del lavoro in ambito sociale

d. Profil de compétences

Sur la base des situations de travail et des facteurs critiques de succès, des compétences ont été définies. Cela s'est fait en respectant une systématique précise, en lien avec la définition suivante des compétences: «Compétence = capacité à agir professionnellement avec succès et de manière responsable dans des situations données». Dans ce contexte, différentes dimensions jouent un rôle. De la somme des compétences des quatre dimensions de compétence résulte la compétence nécessaire pour maîtriser la situation de travail correspondante.

Dimensions de compétences

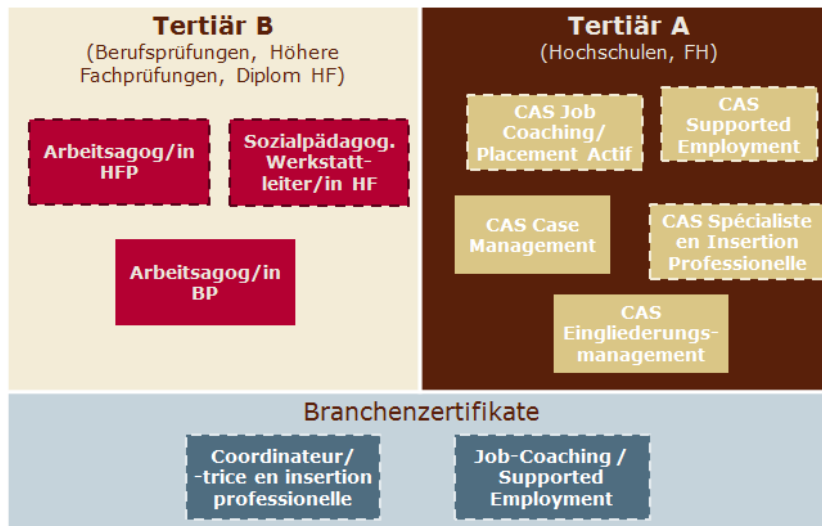
Catégories de compétences	Quoi?	Concrétisation
Potentiel de mise en oeuvre	Description de l'activité centrale tirée de la situation de travail	... est en mesure ... / ... peut... /... est à même ...
Connaissances, compréhension	Description du background nécessaire	... dispose de connaissances dans le domaine .../...a une compréhension approfondie des liens...
Attitudes, valeurs, motivation	Description de l'attitude nécessaire pour l'action	...est conscient, .../... est motivé, .../... est disposé, .../ ...montre un intérêt, ...
Capacité de réflexion	Description de capacités au niveau «métacognitif» telles que capacité d'analyse et d'évaluation, réflexion personnelle, etc.	... est en mesure de réfléchir, ... / ... peut analyser ... / ...évalue correctement les situations,... /...tire les conséquences...

Le profil de compétence des job coaches a été établi sur la base de cette systématique. Le groupe de projet a discuté le profil de compétence lors de la réunion du groupe de projet du 8 juin et les modifications de contenu ont été intégrées. Le profil est joint au présent rapport.

e. Système de formation professionnelle supérieure

Le profil de compétence job coach a été comparé avec dix diplômes ayant un contenu apparenté (y c. avec le profil «accompagnement socio-professionnel» qui a été élaboré dans le cadre du projet «analyse du besoin et du champ professionnel « EP en intégration au marché du travail»). L'objectif de cette comparaison était de mettre en lumière des chevauchements de contenus et de délimiter clairement le profil par rapport aux diplômes existants. Les diplômes suivants ont été pris en compte pour la comparaison (avec prise en considération également des diplômes connexes traités dans le cadre du projet «Analyse champs professionnel et besoin intégration au travail»).

Système de formation professionnelle supérieure dans le domaine de l'insertion socio-professionnelle



Les affirmations suivantes ont été discutées lors de la réunion de groupe de projet du 8 juin 2016.

- Le profil «Job Coach» est équilibré, pertinent par rapport au champ professionnel analysé et approprié.
- Les deux profils «EP en insertion» et «Job Coach» forment une proximité au niveau du contenu mais plutôt dans le sens «complément». Ils ont du contenu identique et du contenu différent. Une coopération est bien raisonnable si on prend en compte les différences des deux profils.
- La relation entre le nouveau profil et les certificats devrait être résolue.
- Le volume d'un possible EP en Job Coaching devrait être résolu.

A l'issue de la discussion, le groupe de projet est arrivé aux conclusions qui figurent sous le point Recommandation ci-après.

4 Recommandation

En principe, le groupe de projet est unanimement d'avis qu'un diplôme fédéral au degré tertiaire B est réaliste et sensé (outre les CAS existants du degré tertiaire A), car cela permettraient à différents professionnels différents accès à un diplôme. Un certificat de branche ne suffirait pas du point de vue du groupe de projet. Il conviendrait de clarifier le niveau de ce diplôme. Pour le groupe de projet, différents modèles sont possibles du point de vue de la systématique de formation (1 examen professionnel avec filières, 2 examens professionnels indépendants ou 1 examen professionnel et 1 examen professionnel supérieur), notamment en fonction du niveau. (commentaire de l'auteur du rapport: selon le choix de modèle, les questions relatives aux interfaces seraient quelque peu différentes par rapport aux profils professionnels existants).