



Interinstitutionelle Zusammenarbeit
Collaboration Interinstitutionnelle
Collaborazione Interistituzionale

Rapport d'activité de la CII nationale



2021 22



Contenu

4	La CII nationale
5	Éditorial
6	La CII dans les cantons
8	Argovie emprunte de nouvelles voies dans la CII
14	La CII du canton des Grisons se réorganise
16	Réforme de la CII dans le canton de Soleure
18	Insertion dans le marché du travail
20	La communication avec les employeurs
22	L'employabilité reste un thème important dans la CII
24	Projets associés
26	Intégration à la formation
28	Encouragement des compétences de base
32	Projets associés
34	Sécurité sociale
36	Les droits en matière d'assurances sociales des personnes dans le domaine de l'asile
38	Projets associés
40	Communication
42	Actualités
44	Les Journées nationales CII après la crise du COVID-19
44	L'importance de l'employeur dans la CII
48	Développer la CII nationale
50	Membres de la CII nationale
51	Impressum

La CII nationale: mission, mandat, comités

«Œuvrons ensemble pour une intégration professionnelle et sociale durable»

La collaboration interinstitutionnelle (CII) désigne le travail coordonné d'au moins deux institutions des domaines de l'assurance-chômage (AC), de l'assurance-invalidité (AI), de la formation professionnelle, de l'aide sociale ou de la migration afin d'améliorer les chances d'intégration des personnes concernées sur le marché du travail régulier. En coordonnant leurs services et leurs procédures, les institutions impliquées améliorent également l'efficacité de l'ensemble du système. Parallèlement, la CII contribue aux objectifs des différentes institutions en matière d'insertion professionnelle et d'accès à la formation. En 2021, la CII nationale s'est donné une nouvelle mission. Elle améliore ainsi sa compréhension commune des objectifs.

Mission

La CII nationale renforce la collaboration entre ses partenaires. Pour que les frontières institutionnelles se transforment en opportunités, nous avons besoin des forces de chacun. Nous mettons l'être humain au centre et créons de la valeur ajoutée pour la pratique, ensemble, avec engagement et avec respect. En tant que partenaire nationale, la CII développe les conditions nécessaires à une collaboration pragmatique et contraignante. Afin que les carrefours deviennent des traits d'union. Et pour qu'une insertion durable, à la fois sur le plan professionnel et sur le plan social, soit possible.

Mandat

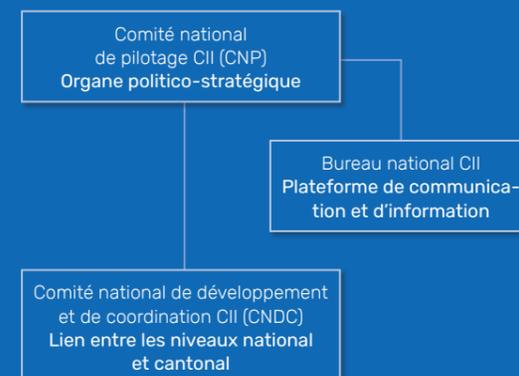
Par la décision d'institution de l'organisation nationale de la CII du 29 mars 2017, le Conseil fédéral a chargé les comités nationaux de poursuivre le développement de la CII et de la façonner activement. La CII nationale y parvient en précisant

les compétences qui ne sont pas clairement définies et en harmonisant les interfaces entre les institutions concernées, facilitant ainsi la collaboration interinstitutionnelle en matière d'insertion professionnelle et d'accès à la formation.

Comités

La CII nationale se compose d'un comité de pilotage (CNP), d'un comité de développement et de coordination (CNDC) ainsi que d'un bureau national. Le CNP définit l'orientation politico-stratégique et fixe les priorités thématiques de la CII nationale. Le CNDC assume une fonction charnière en faisant le lien avec la pratique aux niveaux cantonal et communal. Le bureau national constitue la plateforme de communication et d'information, et donc l'interlocuteur, pour les questions et les sujets relatifs à la collaboration interinstitutionnelle aux niveaux national et cantonal.

Structure de la CII nationale



Chère lectrice, cher lecteur,

En 2021 et 2022, la Collaboration interinstitutionnelle (CII) nationale a gagné en visibilité grâce au développement de ses activités de communication: le site internet a notamment été remanié, la newsletter professionnalisée et les comités nationaux de la CII ont élaboré de concert une mission pour cette dernière. Ce faisant, ils soulignent le potentiel de la CII de mettre à profit les différentes connaissances du système et les points forts de tous les acteurs afin de trouver ensemble les meilleures solutions pour les personnes concernées, sans se rejeter mutuellement la question des compétences.

Les questions de compétence étaient également au cœur du projet «Promotion des compétences de base – interfaces et qualité». Plusieurs partenaires CII promeuvent des offres en matière de compétences de base, en s'appuyant sur différentes législations. Dans la mise en œuvre pratique, cela soulève régulièrement des questions de compétence et de financement ou relatives aux exigences de qualité de ces formations. Un état des lieux établi sur mandat du comité de pilotage de la CII qui s'est penché sur ces questions montre comment la coordination peut être améliorée en ce qui concerne les interfaces et la qualité.

Des questions de coordination et de compétence se posent également dans la communication avec les employeurs ou dans l'évaluation de l'employabilité et leurs conséquences. Deux thèmes qui ont occupé la CII nationale au cours des deux dernières années. Un groupe de travail a développé des solutions pour aider les cantons à mieux coordonner la communication des acteurs de la CII entre eux et avec les employeurs.

Ces dernières années, plusieurs cantons ont repensé et réorganisé leurs structures CII. Les trois exemples de l'Argovie, des Grisons et de Soleure illustrent bien la manière dont les cantons empruntent des voies différentes dans la collaboration interinstitutionnelle. Cependant ils ambitionnent tous à promouvoir une culture de collaboration, à briser la pensée en «silos» et à être au service des personnes concernées.

Le départ à la retraite du président du comité de pilotage à l'automne 2022 a entraîné le transfert prématuré de la direction de la CII nationale de l'Office fédéral des assurances sociales au Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation. Nous remercions Stefan Ritler pour son engagement de longue date au sein de la CII. Des remerciements également aux membres des comités nationaux de la CII et aux nombreuses personnes qui s'engagent dans les institutions cantonales et communales pour le succès de la collaboration interinstitutionnelle.

Rémy Hübschi

Directeur suppl. du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, Président du comité national de pilotage CII 2023/24



La CII dans les cantons

Tirer parti des expériences réalisées afin que la CII soit efficace.

Shannon Rauss

Regula Flückiger

Thomas Hard

Peter Walz

L'entretien

Argovie emprunte de nouvelles voies dans la CII

Kooperation Arbeitsmarkt (coopération marché du travail) est le nom d'une collaboration unique en Suisse entre l'assurance-invalidité et l'assurance-chômage et les communes intéressées, qui a débuté le 1^{er} avril 2019 dans le canton d'Argovie. Dans cet entretien, Regula Flückiger, Peter Walz, Shannon Rauss et Thomas Hard évoquent les spécificités et les objectifs du projet.

Entretien: **Sabina Schmidlin** et **Jonas Süss**, bureau national CII

Madame Flückiger, vous êtes responsable de Kooperation Arbeitsmarkt auprès de l'Office de l'économie et du travail (AWA) depuis 2021. Qu'est-ce qui vous tient particulièrement à cœur?

R. Flückiger: Le plus important c'est que les personnes concernées incarnent et promeuvent la coopération, car ce projet vit grâce à celles et à ceux qui s'engagent pour lui. Notre premier objectif est d'intégrer dans le marché du travail des personnes pour qui cela n'est pas aisé.

Monsieur Hard, comment jugez-vous la collaboration du point de vue de l'assurance-invalidité (AI)?

T. Hard: Ce qui me plaît, c'est que Kooperation Arbeitsmarkt met les clients au centre. Peu importe si une personne est inscrite à l'AI, à l'aide sociale ou à l'office régional de placement (ORP). Par ailleurs, j'apprécie que cette coopération favorise un échange étroit entre les professionnels impliqués et les employeurs.

Monsieur Walz, quelle est d'après vous la valeur ajoutée pour les communes?

P. Walz: Clairement au niveau du professionnalisme. Les conseillers de Kooperation Arbeitsmarkt sont des spécialistes de l'intégration dans le marché du travail. Ils connaissent les offres, savent ce qui est possible et trouvent des solutions, même dans des situations difficiles. Les services sociaux communaux ne sont pas en mesure d'offrir ce service avec un tel niveau de professionnalisme. Malheureusement, toutes les communes ne participent pas encore à Kooperation Arbeitsmarkt.

S. Rauss: Les questions et les thèmes dont s'occupe l'aide sociale sont à eux seuls déjà assez complexes. On peut légitimement s'interroger comment exiger d'un travailleur social qu'il maîtrise, en plus de cette complexité, tout le savoir nécessaire à une intégration réussie des clients. Le fait que certaines communes ne veuillent pas

participer à Kooperation Arbeitsmarkt, comme tu l'évoquais tout à l'heure, Peter, est peut-être dû à des peurs diffuses. Mais il faut investir des ressources avant que cette coopération ne soit payante.

Cela signifie qu'il faut d'abord investir pour pouvoir ensuite récolter?

R. Flückiger: Oui, une fois que les processus sont clairs dans toutes les institutions, nous n'avons plus besoin de discuter de la manière dont nous voulons aborder la coopération. Dans le cas des réfugiés ukrainiens bénéficiant du statut de protection S par exemple, nous avons tout de suite pu voir ensemble comment résoudre la question du travail. Qui peut financer quoi? Qui a quelles ressources? Nous avons ainsi pu établir des liens pour que, par exemple, les cours d'allemand «fonctionnent» aussi pour les personnes inscrites à l'ORP.



Shannon Rauss est responsable adjointe de la section «Integration und Beratung» (SIB) à l'Office de l'immigration et de l'intégration (MIKA) du canton d'Argovie.

Parlons des débuts de la Kooperation Arbeitsmarkt, qui est née du projet pilote Pforte Arbeitsmarkt. Quels ont été les facteurs pour que Kooperation Arbeitsmarkt connaisse aujourd'hui le succès que l'on sait?

R. Flückiger: L'idée clé de Pforte Arbeitsmarkt (portail marché du travail), à l'époque, était d'offrir les prestations de toutes les assurances sociales sous un même toit et d'éviter ainsi aux clients «l'effet carrousel». D'où le nom de Pforte, qui symbolise une porte d'entrée vers les prestations de toutes les assurances sociales. L'autre idée fondamentale était qu'une personne reçoive des conseils et un accompagnement adaptés quelle que soit l'assurance sociale à laquelle elle est affiliée. Ce principe est valable encore aujourd'hui.

P. Walz: C'était et cela reste une question de confiance, surtout pour l'aide sociale, qui est organisée au niveau communal. Lorsque les ORP ont vu le jour dans les années nonante, cela a entraîné des changements. À l'époque, les communes investissaient parfois beaucoup de temps dans le placement. Plus tard, les ORP, vu leurs ressources limitées, ne disposaient pas de ce temps – ce qui a eu un impact sur la qualité. C'est pourquoi les

ORP n'avaient pas une très bonne réputation auprès des communautés. Cela se ressent en partie jusqu'à aujourd'hui. C'est aussi pourquoi, jusqu'à présent, les communes font un usage plutôt modéré de Kooperation Arbeitsmarkt.

Quels étaient les défis à relever lors de l'introduction de Kooperation Arbeitsmarkt à l'échelle du canton?

R. Flückiger: Après le succès de l'essai-pilote Pforte Arbeitsmarkt avec dix communes participantes dans le district de Kulm, la question s'est posée de savoir comment nous pouvions étendre cette collaboration à l'ensemble du canton. Les structures économiques régionales sont très variées en Argovie, ce qui entraîne des besoins différents selon les communes. Une structure regroupant tous les acteurs sous un même toit ne semblait donc pas réaliste pour l'ensemble du canton. Ainsi, lors de l'introduction à grande échelle, nous nous sommes concentrés d'une part sur la collaboration entre l'assurance-chômage (AC) et l'AI, et d'autre part sur celle entre l'AC et l'aide sociale, c'est-à-dire entre les ORP et les services sociaux. Pour cela, nous avons créé l'offre Arbeitsmarktintegration plus (AMlplus) spécialement pour les communes.

Madame Flückiger, vous avez mentionné l'offre AMlplus. En quoi celle-ci concerne-t-elle la collaboration entre le service public de l'emploi (SPE) et l'AI?

R. Flückiger: AMlplus est axé sur la collaboration avec les services sociaux communaux et les autorités chargées de la migration et de l'intégration. Les personnes qui peuvent en profiter sont les bénéficiaires de l'aide sociale et les personnes réfugiées et admises à titre provisoire. La commune choisit, en collaboration avec les spécialistes de Kooperation Arbeitsmarkt, les modules proposés qu'elle souhaite utiliser. Il peut s'agir par exemple d'une évaluation visant à déterminer l'aptitude au marché du travail. Ces spécialistes des ORP ont un savoir-faire spécifique pour l'accompagnement des bénéficiaires de l'aide sociale ou des personnes immigrées.

T. Hard: Je travaille une fois par semaine sur place dans les ORP, et j'y rencontre souvent des conseillers AMlplus qui viennent vers moi avec des questions qui touchent directement à des aspects de la santé ou à l'AI. Bien qu'AMlplus ne soit conçu que pour un certain groupe et que l'AI n'y participe pas directement, nous avons néanmoins, à l'AI, des possibilités de soutien: nous pouvons par exemple déjà sonder si une inscription à l'AI est indiquée pour telle personne.

Madame Rauss, comment le domaine de la migration peut-il profiter de Kooperation Arbeitsmarkt?

S. Rauss: Pour nous, c'est une situation gagnant-gagnant, car sans cela nous financerions des structures doubles avec des moyens qui sont très modestes. Grâce à Kooperation Arbeitsmarkt, nous pouvons intégrer dans le marché du travail une bonne partie des personnes qui dans le cas contraire en seraient exclues – et leur offrir des perspectives. L'économie cantonale en profite également. Grâce à Kooperation Arbeitsmarkt, nous pouvons en outre soutenir des mesures dans la formation, qui ne seraient pas financées dans une logique de l'assurance. C'est notamment le cas de la promotion des langues et des compétences de base.

Jetons un coup d'œil sur les employeurs, qui mettent à disposition des postes de travail. Dans quelle mesure votre offre répond-elle à leurs besoins?



Thomas Hard est conseiller en réinsertion auprès de l'assurance-invalidité SVA Argovie. Il est responsable de la coordination générale de Kooperation Arbeitsmarkt en ce qui concerne la SVA Argovie.

R. Flückiger: Un des éléments clés de Kooperation Arbeitsmarkt est le conseil aux employeurs. Ce dernier est rattaché aux ORP, car ce sont eux qui sont chargés du placement de tous les demandeurs d'emploi du canton. Les conseillers en réinsertion ou en orientation professionnelle de l'AI ont à leur disposition des conseillers aux employeurs du SPE. Dans le cadre d'un mandat de placement, c'est ainsi que nous l'appelons, les deux conseillers discutent de ce qu'il faut faire pour trouver une place de travail appropriée pour un entraînement au travail, un stage ou un autre emploi.

«Kooperation Arbeitsmarkt met les clients au centre.»

Thomas Hard

T. Hard: Kooperation Arbeitsmarkt offre aux employeurs un soutien rapide, professionnel et gratuit pour le recrutement de collaborateurs. Grâce au conseil aux employeurs, les entreprises trouvent des demandeurs d'emploi qualifiés et motivés qui peuvent immédiatement commencer à travailler.

P. Walz: Les employeurs apprécient beaucoup cela. Ils ont une personne de contact et savent à qui s'adresser. Cela augmente leur disponibilité à embaucher des personnes avec des difficultés d'accès au marché du travail. Car ils savent à qui s'adresser en cas de problème, et on les aide.

«Sans la volonté de donner et de recevoir, Kooperation Arbeitsmarkt n'aurait pas été possible.»

Peter Walz

Mais chaque partenaire CII fait aussi des placements lui-même, n'est-ce pas ?

R. Flückiger: Bien sûr que les conseillers en réinsertion de l'AI parviennent eux aussi à placer directement des personnes. Un assuré peut effectuer un entraînement progressif et l'employeur lui propose ensuite un emploi. Dans ce cas, il est clair que cette personne ne va pas faire une boucle supplémentaire par le SPE. Il en va de même pour



Regula Flückiger est responsable adjointe de la section «Arbeitsmarktliche Integration» (AMI) à l'Office de l'économie et du travail (AWA) du canton d'Argovie. Elle est responsable de la coordination générale de Kooperation Arbeitsmarkt.

les réfugiés. Si une personne effectue par exemple un préapprentissage d'intégration et qu'elle peut ensuite rester dans l'entreprise, elle n'aura pas besoin du SPE.

Pourrait-on dire que le conseil aux employeurs est un point de contact unique (PCU) ?

R. Flückiger: Les conseillers sont attribués aux employeurs au niveau régional. Les employeurs peuvent consulter le site web de Kooperation Arbeitsmarkt pour savoir qui est compétent pour leur région. Tandis que la *Kontaktstelle Integration Arbeitsmarkt* (KIA) pour les personnes immigrées est bien, quant à elle, un PCU. Si les employeurs ont des questions sur l'embauche de réfugiés et de personnes admises à titre provisoire, ils peuvent s'adresser à ce PCU.

Quels conseils donneriez-vous à d'autres cantons qui souhaiteraient mettre sur pieds un projet similaire ?

P. Walz: C'est la notion d'esprit de clocher qui me vient à l'esprit. Voilà un aspect essentiel. Dans la phase initiale de *Pforte Arbeitsmarkt*, chaque service a vraiment pensé pour lui-même. Il fallait surtout ne pas s'écarter de sa propre position; et si jamais, c'était aux autres de bouger en premier. La volonté de donner et de recevoir, de travailler et de chercher de bonnes solutions ensemble, cela me semble être une condition de base fondamentale. Sans cet esprit, Kooperation Arbeitsmarkt n'aurait pas été possible. Cette dimension «donnant-donnant» s'est développée au fil des années et des expériences positives.

Vous dites que «l'esprit CII» s'est développé au fil des années. Un tel projet a-t-il été nécessaire pour cela ?

P. Walz: Quand je regarde comment Kooperation Arbeitsmarkt s'est développé, je ne peux pas m'imaginer comment cela aurait pu se faire sans ce projet.

T. Hard: Oui, tout à fait. L'accord de coopération formel entre l'AC, l'AI et l'aide sociale, c'est une chose, l'autre ce sont les collaborateurs dans les institutions elles-mêmes. Il faut du temps à ces derniers pour pouvoir s'ouvrir à cette culture de collaboration et ne pas rester attachés à des structures «en silos».



Peter Walz est secrétaire communal à Reinach (AG) et président de la commission de surveillance du service social régional Oberwytental (RSD). Il a été membre du comité de l'association Pforte Arbeitsmarkt.

Faut-il donc un cadre et des incitations appropriées pour que la collaboration soit incarnée ?

R. Flückiger: L'interaction entre différents facteurs et le grand engagement de quelques pionniers déterminés ont été essentiels. Un des facteurs de réussite a été le fait que le projet a eu le soutien de la politique – et qu'il l'a toujours. L'intégration au marché du travail est l'un des objectifs de la planification sociale du canton d'Argovie. Il a été très important qu'on y croie; mais aussi qu'on permette les adaptations de la loi sur l'assurance-chômage et de la loi sur l'assurance-invalidité nécessaires.

T. Hard: Je ne vois pas de limites. Que signifie la coopération? Une interaction entre différentes pièces d'un puzzle. Nous avons reconnu que nous devons l'entretenir et la développer. Pour que cette interaction ne fonctionne pas uniquement du côté de l'AC et de l'AI, nous avons également besoin des communes, des employeurs, des autorités de la migration et de l'intégration et également des institutions de la formation. Comme l'a dit Peter, il s'agit de nous débarrasser de certaines vieilles lunes et de prouver que cette manière de travailler ensemble est la bonne et la plus profitable. Et surtout: nous ne le faisons pas parce que nous pensons que c'est bien, mais pour les citoyens du canton d'Argovie, parce que cela leur profitera.

Kooperation Arbeitsmarkt en bref

Grâce à Kooperation Arbeitsmarkt, les frontières institutionnelles dans le canton d'Argovie s'estompent encore un peu plus lorsqu'il s'agit d'intégrer des demandeurs d'emploi dans le marché du travail. Grâce à une collaboration étroite entre l'assurance-invalidité et l'assurance-chômage, les assurés et les employeurs sont conseillés de manière exhaustive par un seul et même service – sans que les interlocuteurs changent d'une institution à l'autre.

Kooperation Arbeitsmarkt prévoit différentes offres pour les employeurs qui recherchent des collaborateurs et les communes qui souhaitent intégrer des bénéficiaires de l'aide sociale ou des réfugiés dans le marché du travail régulier. Par ailleurs, il y a également une collaboration très étroite avec l'Office de la migration et de l'intégration.

 www.kooperation-arbeitsmarkt.ch



La CII du canton des Grisons se réorganise

Le groupe de pilotage de la collaboration interinstitutionnelle (CII) du canton des Grisons a décidé, en 2020, d'examiner l'organisation de la CII et, si nécessaire, de l'adapter. Un groupe spécialisé sert de lien entre les niveaux stratégique et opérationnel. Il doit faire avancer les décisions de manière efficace.

Auteurs: **Gian Reto Caduff** chef l'Office de l'industrie, du commerce et du travail des Grisons (OCIAMT)
Lea Hosig-Franke coordinatrice CII pour les Grisons

La CII existe dans le canton des Grisons depuis le printemps 2003. Ses partenaires fondateurs sont l'Office de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OCIAMT), l'Institut des assurances sociales, le Service social cantonal et l'Office de la formation professionnelle. Le gouvernement cantonal a approuvé le projet CII et a mis en place un bureau de coordination, un groupe de pilotage et un groupe de travail. Le groupe de pilotage est composé des responsables des organisations fondatrices respectives. Le groupe de travail est composé de conseillers et de coachs des organisations partenaires de la CII.

«Le groupe spécialisé est composé de responsables hiérarchiques, ce qui facilite les voies de décision.»

Le bureau de coordination est rattaché à l'OCIAMT et recouvre un poste à 30%. Un peu plus tard, la Suva a rejoint la CII comme partenaire. Sur le plan du contenu, la CII du canton des Grisons a deux priorités:

1. la gestion globale pour les personnes accompagnées par plusieurs institutions,
2. la mise en place de mesures communes et coordonnées relatives au marché du travail.

Nouvelle organisation de la structure de la CII

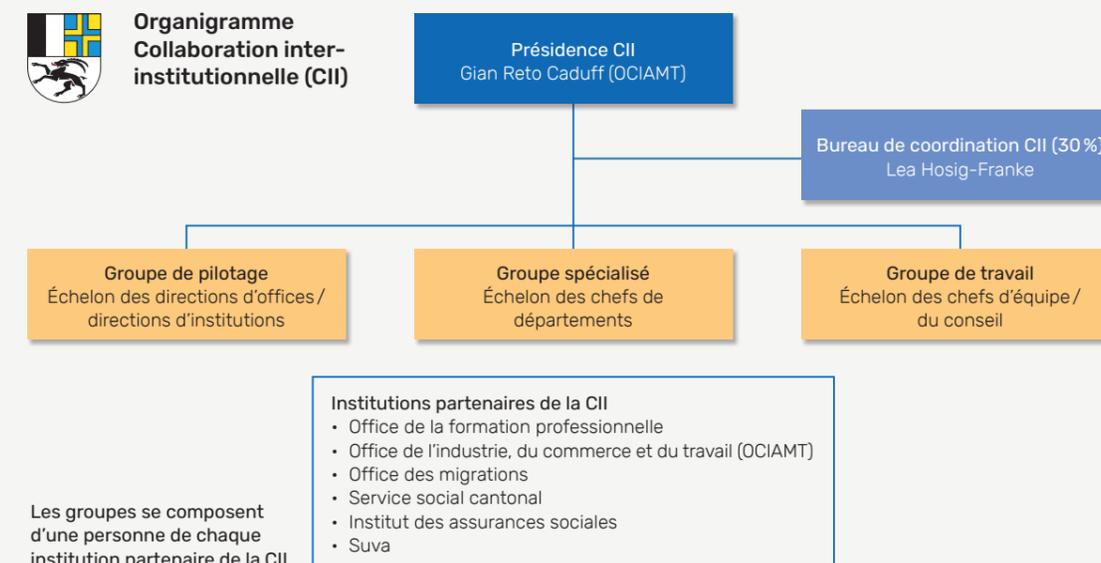
Le groupe de pilotage a conclu, en 2020, de réviser l'organisation de la CII en mettant l'accent aussi bien sur le mandat que sur l'organisation. En collaboration avec un conseiller externe, le groupe de travail a élaboré des principes et des propositions pour la future orientation de la CII des Grisons.

En font partie:

- les objectifs actuels de la CII restent valables comme auparavant,
- les descriptions des tâches du groupe de pilotage, du groupe de travail et du bureau de coordination doivent être précisées,
- le profil d'exigences du bureau de coordination CII doit être actualisé et le poste de responsable rapidement repourvu. Ce dernier l'a été en octobre 2022,
- en plus du groupe de pilotage et du groupe de travail, il s'agit d'instituer un groupe spécialisé qui comprend les responsables de département des organisations partenaires de la CII.

Le groupe de pilotage a approuvé au printemps 2022 la proposition de future réorientation de la CII du canton des Grisons. Trois raisons précises ont été en faveur de l'ajout d'un groupe spécialisé aux structures cantonales de la CII:

1. l'absence de prérogative de donner des instructions aux mains du groupe de travail: bien que les membres du groupe de travail CII soient des spécialistes compétents et expéri-



mentés, ils n'occupent pas de fonction hiérarchique, c'est pourquoi le pouvoir de donner des instructions leur manque partiellement.

2. portée et communication: en raison de la position des membres, il est difficile pour le groupe de travail d'atteindre tous les collaborateurs des partenaires CII. À cela s'ajoutent l'étendue géographique du canton et la présence de nombreuses équipes dispersées.
3. différents niveaux d'impact: le niveau d'impact des membres du groupe de pilotage est celui des décideurs politiques, par exemple le gouvernement cantonal. Les thèmes abordés par le groupe de travail se rapportent avant tout à la collaboration professionnelle et opérationnelle dans la gestion des cas. Il manque le lien entre les deux plans.

Le nouveau groupe spécialisé agit comme un lien entre le groupe de pilotage et le groupe de travail. Étant composé de responsables hiérarchiques, il peut faire avancer les décisions de manière efficace tout en garantissant que sa communication atteigne les collaborateurs des partenaires CII.

Mise en œuvre à partir de 2023

Le nouvel organigramme sera mis en œuvre à partir de 2023 (*figure ci-dessus*). L'introduction du groupe spécialisé ne vise pas à agrandir la structure cantonale de la CII. Au contraire, grâce au groupe spécialisé, la charge de travail liée aux réunions des organes actuels diminue significativement. La répartition détaillée des tâches entre les trois groupes sera examinée en 2023 et adaptée si nécessaire.

La CII des Grisons se réjouit en outre d'accueillir, à partir de 2023, l'Office cantonal des migrations et du droit civil comme nouveau partenaire. Il existe souvent des points de convergence entre le service spécialisé dans la migration, qui lui est rattaché, et l'Office régional de placement (ORP), l'Office des affaires sociales, l'Office de la formation professionnelle et, parfois, l'Office AI/l'ECAS ou la SUVA. Le canton des Grisons rapproche ainsi sa structure CII de celle de la CII nationale.

Réforme de la CII dans le canton de Soleure: changement important

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse (AIS), le canton de Soleure a restructuré l'encouragement de l'intégration et réorganisé la collaboration interinstitutionnelle (CII), créant le **Modèle d'Intégration Intégral**, qui considère l'intégration comme une tâche globale et pluridisciplinaire nécessitant une coordination.

Auteur: **Reto Steffen** responsable des questions de société, service de l'action sociale et des affaires sociales

L'idée de l'actuelle collaboration interinstitutionnelle (CII) dans le canton de Soleure a germé en 2014: à l'époque, le Conseil d'État soleurois a décidé de lancer le premier programme d'intégration cantonal (PIC). L'idée était de créer une «plate-forme interne à l'administration» pour coordonner les travaux de mise en œuvre. C'était une simple idée, rien de plus. Comme la question de l'intégration n'était pas encore considérée comme une thématique transversale, la mise en place d'une telle plate-forme n'était donc pas du tout à l'ordre du jour.

bénéficiaire de l'aide sociale. Les offres devaient être dans un premier temps déployées au sein des structures ordinaires pour être accessibles à toutes les personnes ayant des besoins d'intégration, indépendamment de leur statut. Ainsi, la mise en œuvre de l'AIS dans le canton de Soleure a induit un projet de réforme appelé «Modèle d'Intégration Global», abrégé MII. Cette idée a été bien accueillie par les instances politiques, les services administratifs cantonaux et les communes, même si le lancement de l'AIS a pris une grande ampleur.

Ce modèle s'est développé sur une base participative, en collaboration avec les structures ordinaires, tandis que la responsabilité de l'élaboration du contenu reposait sur les compétences légales. Concrètement, les communes étaient responsables des tâches relevant du droit de l'aide sociale et de l'intégration sociale, le département de l'économie étant chargé de l'intégration sur le marché du travail, le département de la formation de l'intégration de la formation et le département de l'intérieur de l'intégration des immigrés. Grâce à un pilotage coordonné, ce modèle a pu voir le jour. L'idée d'une plateforme interne à l'administration a été relancée en incluant la thématique de l'intégration de la population étrangère, soit l'ensemble du Modèle d'Intégration Global, dans la CII cantonale. Les membres alors actifs aux comités CII ont expressément soutenu cette démarche, qui leur semblait logique et judicieuse. En outre, ils espéraient

«En 2020 le Conseil d'État du canton de Soleure a décidé de réformer la structure de la CII.»

Les étapes vers le Modèle d'Intégration Intégral

Comme c'est souvent le cas, il faut une crise pour qu'un projet aboutisse. Et dans le cas qui nous concerne, il s'agissait de celle des réfugiés de 2015 – 2016. À cette époque, la Confédération et les cantons sont tombés d'accord sur l'Agenda Intégration Suisse (AIS), qui prévoyait de renforcer les mesures d'intégration pour certains groupes de personnes issues du domaine de l'asile ou des réfugiés. Le canton de Soleure en a profité pour restructurer et réorganiser l'encouragement de l'intégration, en élargissant le groupe cible de l'AIS à l'ensemble de la population étrangère et à tout

que cette revalorisation organisationnelle permettrait à la CII cantonale d'avoir plus de poids et de visibilité.

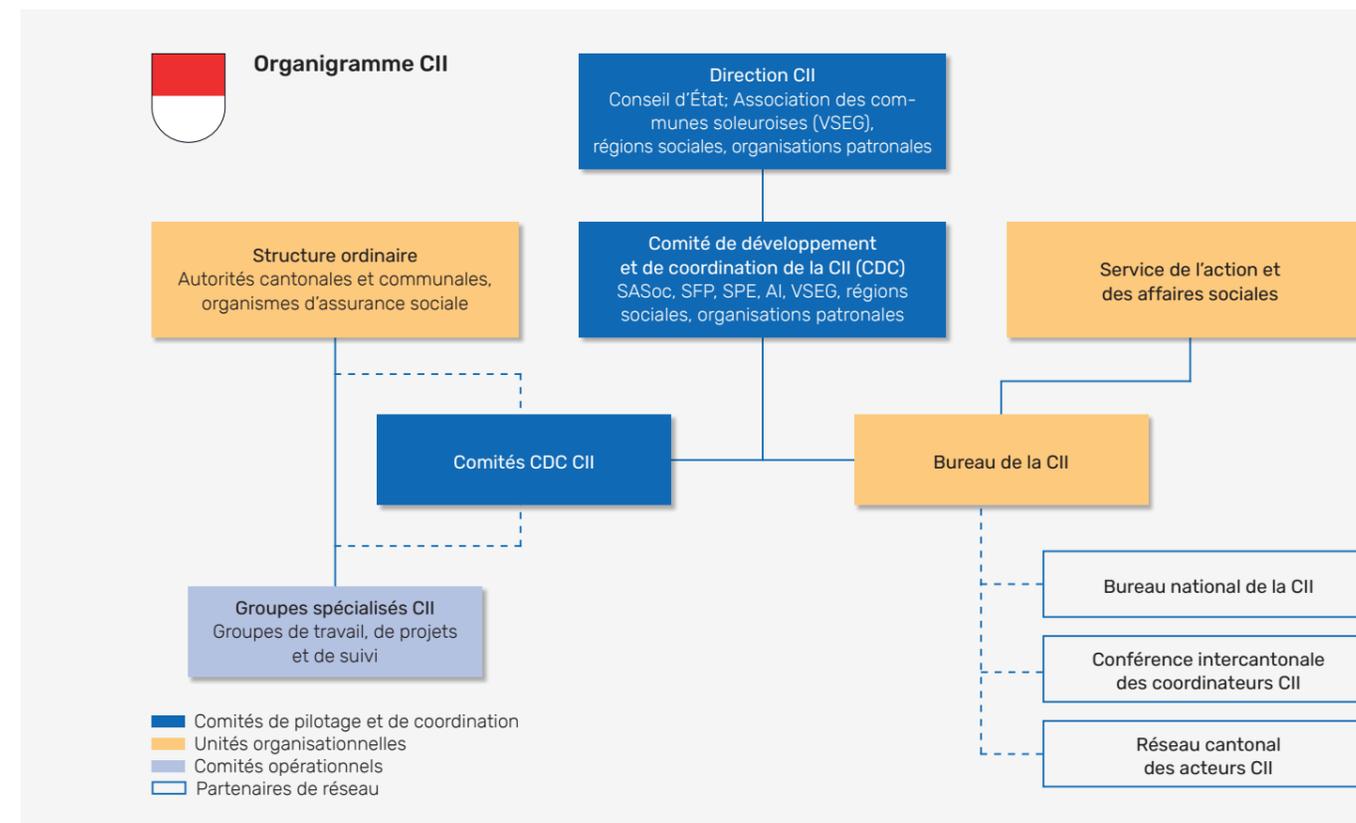
Répercussions positives sur les structures de la CII

Le Conseil d'État du canton de Soleure a décidé en 2020 de réformer la structure de la CII, créant ainsi les conditions-cadres d'une collaboration structurée et coordonnée. Cependant, de nombreux défis subsistaient, en particulier au sein de l'administration cantonale où la pensée en silos, avec des structures de départements et de services organisées de manière verticale et hiérarchique, est toujours très présente. L'idée d'une liaison transversale offrant de nouvelles opportunités a mis du temps à s'imposer dans les esprits. D'ailleurs, le développement commun du MII a produit un effet secondaire inattendu: les différents offices et départements ont appris à mieux se connaître et à travailler ensemble, renforçant ainsi une compréhension mutuelle de la thématique de l'intégration. Prochaine étape: institutionnaliser cette collabo-

ration. La réforme de la structure de la CII a créé les conditions nécessaires à cet effet, mais le processus n'est pas encore terminé.

Nouveau bureau de la CII

Le bureau de la CII, qui est une nouvelle entité organisationnelle, a d'abord commencé à fonctionner provisoirement dès la mi-2021, puis de manière définitive à partir de 2022. Il s'agissait dans un premier temps de dégager les ressources humaines, d'élaborer les processus et le plan d'enregistrement ainsi que les bases légales et de se familiariser avec les applications techniques. Parallèlement, avec les nouvelles structures de la CII, les membres des comités doivent se familiariser avec le caractère contraignant de la collaboration interinstitutionnelle. Il s'agit d'un exercice gratifiant, bien que très complexe, pour créer la nouvelle CII autour de laquelle les discussions sont intenses et controversées. Mais c'est un mal pour un bien, car il s'agit en fin de compte d'organiser l'intégration en commun.





Insertion dans le marché du travail

Nous apportons une plus-value à la pratique afin que toute personne trouve une voie vers l'emploi.

L'employabilité reste un thème important dans la CII

Ces dernières années, plusieurs études et projets ont mis en avant l'employabilité et les questions et problématiques qui y sont liées. La CII nationale continuera à suivre cette thématique et à promouvoir la compréhension à ce sujet.

Auteurs: **Carmen Schenk** Membre du Bureau national de la CII
Jonas Süss Spécialiste, Secrétariat d'État à l'économie

Les exigences des différentes professions sont toujours plus élevées; de nouvelles professions font surface et d'autres disparaissent. Afin de répondre aux défis du monde du travail, les travailleurs développent et réorientent en permanence leurs compétences professionnelles. Comment évaluer correctement le niveau d'employabilité et l'adapter à un marché du travail en constante évolution? De quels conseils les travailleurs ont-ils besoin? Pour répondre à ces questions et à d'autres encore, plusieurs partenaires de la CII ont élaboré des bilans de compétences, des instruments d'analyse du potentiel ou des modèles de conseil adaptés.

«Une compréhension commune de l'employabilité favorise la collaboration.»

L'insertion durable des personnes dans le système de formation et le marché du travail ainsi que la détection précoce des problèmes de santé sont des objectifs communs à tous les partenaires de la CII. Une conception uniforme de l'employabilité peut renforcer la collaboration entre le service public de l'emploi, l'aide sociale et l'assurance-invalidité. Par ailleurs, les employeurs attendent des

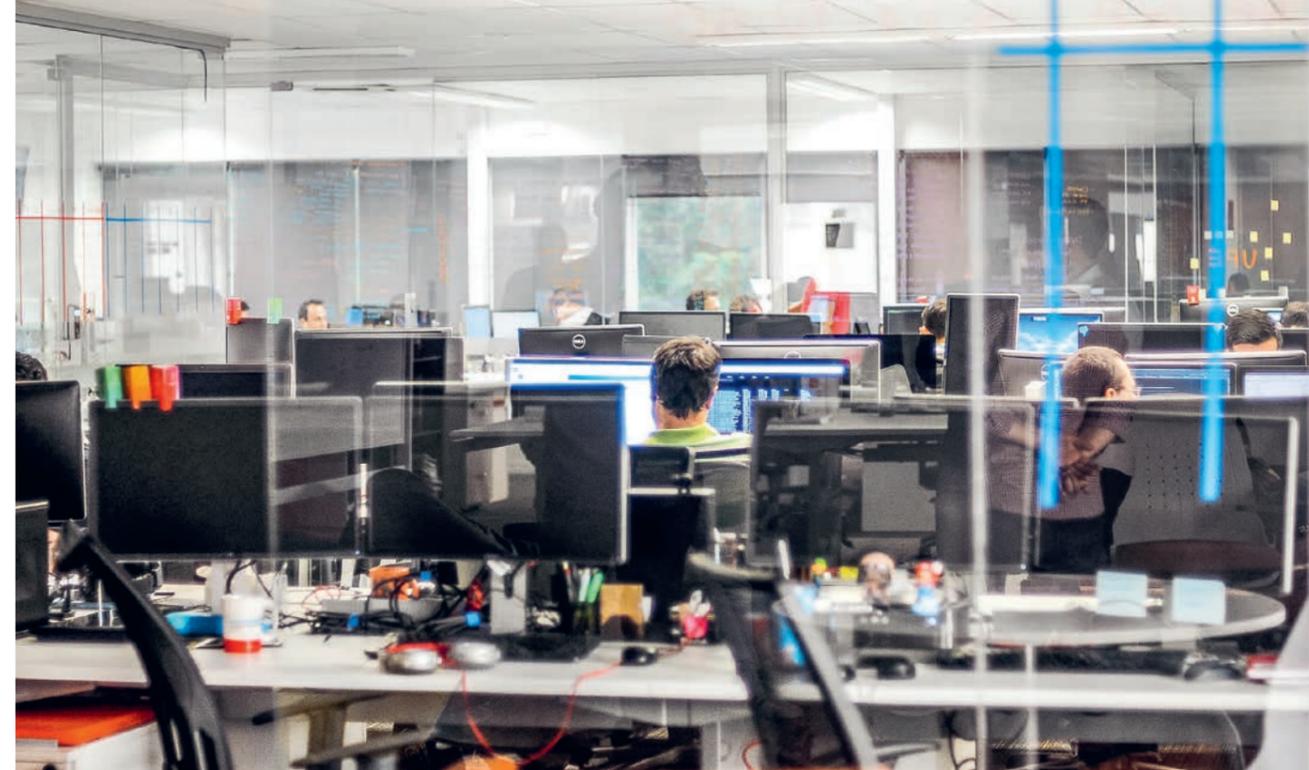
acteurs de l'insertion dans le marché du travail qu'ils évaluent leurs clients selon des critères comparables, afin de garantir une bonne adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Les fondements

Les partenaires de la CII se penchent depuis quelques années sur l'employabilité. Comme le montrent différentes études¹, les partenaires de la CII ont des attentes diverses en ce qui concerne la notion d'employabilité et la manière de l'aborder. En 2017 déjà, un groupe de travail s'est consacré à la définition de cette notion dans le cadre du projet «Collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale». Il a formulé, dans un document de référence, une proposition sur la manière dont le concept peut être opérationnalisé. Une étude de faisabilité réalisée en 2021 reconnaît le potentiel d'une compréhension largement partagée de l'employabilité, mais souligne également la complexité liée à l'opérationnalisation de ce concept. Malgré cela, la notion d'employabilité occupe une place essentielle dans différents instruments, projets et structures à caractère de CII, comme le montre une enquête réalisée auprès des partenaires de la CII.

Les attentes

En 2022, un groupe de travail réunissant les institutions collaborant dans la CII nationale a discuté



de l'importance de l'employabilité dans leurs domaines respectifs et des attentes d'une conception uniforme de cette notion. Les partenaires de la CII attendent de l'évaluation de l'employabilité qu'elle constitue un point de repère et une base d'orientation dans leur collaboration, afin de pouvoir clarifier les attentes mutuelles, les possibilités existantes ou les questions de compétence dans l'intérêt de la personne concernée. La collaboration ne doit pas reposer sur la question de savoir quelles sont les mesures dont dispose l'institution qui gère le cas, mais quelle mesure – indépendamment de l'institution qui la finance – est la plus judicieuse pour la personne concernée et qui peut la garantir.

La conception

Les bases élaborées jusqu'à présent et les solutions existantes pour aborder l'employabilité sont multiples et soulignent l'importance d'une compréhension uniforme. La CII nationale continuera à se consacrer à cette thématique. Il s'agit de développer des approches réussies, comme l'évaluation

du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire, ou des projets cantonaux tels que les bilans de compétences et d'autres instruments d'évaluation, et de rendre les expériences visibles. Les échanges entre les cantons doivent contribuer à promouvoir une compréhension de l'employabilité largement soutenue et acceptée parmi les partenaires de la CII et à mettre en œuvre de bonnes approches dans leurs propres structures cantonales.

¹ Les interfaces de la réinsertion dans le marché du travail du point de vue de l'AC (Ecoplan 2019) et Réinsertion des non-bénéficiaires de prestations (BSS 2020)

Programme d'impulsion de l'assurance-chômage

Le programme d'impulsion fait partie du train de mesures du Conseil fédéral visant à promouvoir le potentiel de main-d'œuvre indigène. Il s'adresse aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans qui sont inscrits auprès d'un office régional de placement (ORP) et qui rencontrent des difficultés à se réinsérer dans le marché du travail. Depuis 2020, les offices cantonaux du travail peuvent soumettre des projets qui soutiennent durablement ce groupe cible dans son retour sur le marché du travail. Les cantons ont jusqu'à présent élaboré 32 projets dont le coût total s'élève à environ 82 millions de francs. Différents projets mettent l'accent sur un accompagnement plus intensif du groupe cible



www.arbeit.swiss

par le biais du job coaching. D'autres misent sur le renforcement des compétences en matière de conseil chez les conseillers ORP, afin qu'ils puissent conseiller, accompagner et placer le groupe cible en fonction de ses besoins. Dans certains projets, le développement des compétences numériques est au premier plan. Plusieurs projets soulignent également la collaboration avec d'autres acteurs de la CII. Les cantons peuvent continuer à déposer des propositions de projets auprès du DEFR (SECO). Les projets approuvés seront mis en œuvre jusqu'à fin 2024 et feront l'objet d'une évaluation externe jusqu'à mi-2025.

Essai pilote «Supported Employment»

Le Conseil fédéral a adopté le 15 mai 2019 un train de sept mesures visant à promouvoir le potentiel de main-d'œuvre indigène. Dans le cadre de la mesure 6, 21 millions de francs ont été alloués à un essai pilote de trois ans (du 1^{er} août 2021 au 31 juillet 2024) afin de soutenir davantage les demandeurs d'emploi seniors. Les cantons ont proposé au SECO de mettre en œuvre la mesure 6 sous forme de «Supported Employment».

Ce projet s'adresse aux chômeurs de plus de 50 ans proches de l'arrivée en fin de droits. L'objectif est de leur permettre de trouver rapidement un emploi sur le marché du travail primaire et de le conserver durablement. Le «Supported Employment» dure 18 mois au plus et peut donc se poursuivre même après l'arrivée en fin de droits. Les job coachs ac-

compagnent les participants pendant la recherche d'emploi et les employeurs après l'entrée en fonction. Afin qu'une intégration durable réussisse, les employeurs peuvent, si nécessaire, bénéficier en plus d'une indemnisation des frais et/ou mettre en place des mesures de formation pour les employés.

Treize cantons participent au projet pilote. Au total, 650 personnes ont jusqu'à présent participé au «Supported Employment». Parmi elles, 288 personnes ont trouvé un emploi grâce au soutien (44 % des participants). Une évaluation est en cours, avec une enquête en ligne, des entretiens téléphoniques et des groupes de discussion. Le rapport intermédiaire de l'évaluation sera présenté à la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage fin 2023.

www.arbeit.swiss



L'assurance-invalidité obtient l'accès à l'obligation d'annoncer les postes vacants

Le Conseil fédéral met en œuvre une motion (19.3239) de l'ancienne conseillère nationale socialiste argovienne Pascale Bruderer Wyss et élargit et intensifie ainsi la collaboration entre le service public de l'emploi dans les ORP et le service de placement de l'assurance-invalidité (AI). Dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle (CII), l'assurance-invalidité a accès aux postes vacants que les entreprises annoncent aux ORP dans le cadre de l'obligation d'annonce. Selon les bases légales actuelles, les personnes annoncées à l'AI ont déjà la possibilité de s'inscrire auprès d'un ORP. Deux mesures supplémentaires introduites dans le cadre de la CII visent maintenant à faciliter cet accès:

1. les personnes aptes au placement qui sont inscrites à l'AI et n'ont pas droit à des indemnités journalières de l'AC bénéficient d'un accès facilité aux postes soumis à l'obligation d'annonce pendant les cinq jours d'interdiction de publication. Elles reçoivent pour cela un login pour la plateforme d'emploi *Job-Room.ch*. L'inscription faci-

litée ne s'accompagne d'aucune autre obligation, comme des recherches d'emploi, vis-à-vis du service public de l'emploi.

2. Dans le cadre de la CII, les collaborateurs des offices AI ont accès aux informations sur les postes dans le système informatique «PLASTA» des ORP pendant les cinq jours de priorité de l'information. Ils peuvent ainsi, dans le cadre de la CII, mieux placer les personnes atteintes dans leur santé et aptes à intégrer le marché du travail.

Ces deux mesures sont réalisables sans adaptations légales, comme le montre le rapport «Accès de l'assurance-invalidité à l'information prioritaire dans le cadre de l'obligation d'annoncer les postes vacants» d'août 2022 – rédigé par le SECO en étroite collaboration avec l'OFAS.

www.admin.ch





Intégration à la formation

Nous renforçons la collaboration afin que toute personne puisse apprendre tout au long de sa vie.

Responsabilités et qualité en matière d'encouragement des compétences de base

Les compétences de base sont essentielles à l'apprentissage tout au long de la vie. Elles sont un prérequis pour intégrer le marché du travail et la société. Plusieurs partenaires de la CII soutiennent de telles offres. Il importe de les coordonner au mieux afin de répondre aux besoins des participants. Un état des lieux souligne les questions de responsabilités et de qualité et formule des recommandations.

Auteurs: **Thomas Fuhrmann** Membre du Bureau national de la CII
Priska Widmer Responsable de projet, Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation

16% de la population résidente suisse âgée de 16 à 65 ans a du mal à comprendre un texte simple. Près de 9% éprouve des difficultés à résoudre un problème de calcul du quotidien. Ces personnes ont besoin d'offres d'encouragement appropriées qui les aident à améliorer leurs compétences de base. En Suisse, les acteurs qui encouragent les compétences de base des adultes sont nombreux, variés et difficiles à cerner. Plusieurs services des partenaires CII sont impliqués dans cet encouragement aux niveaux fédéral, cantonal et communal. À cela s'ajoute la diversité des prestataires de cours de compétences de base.

«En Suisse, une personne sur six entre 16 et 65 ans éprouve des difficultés à comprendre un texte simple.»

Un projet apporte de la clarté

La loi fédérale sur la formation continue (LFCo) pose un cadre pour l'encouragement des compétences de base des adultes et ouvre de nouvelles voies de financement pour des programmes cantonaux. Les premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de la LFCo en 2017 ont montré que, dans la pratique, les interfaces entre les différents instruments d'encouragement des partenaires CII étaient floues et se recoupaient parfois. On relève par exemple des recouvrements entre

les programmes d'intégration cantonaux (PIC) et les programmes cantonaux visant à encourager les compétences de base des adultes, entre les mesures relatives au marché du travail prises dans le cadre de l'assurance-chômage (AC) ou de l'aide sociale et la LFCo. Entre autres, les conditions que les migrants doivent réunir pour suivre les cours de langues des différentes structures d'encouragement ne sont pas toujours claires. Par conséquent, il peut arriver que des personnes doivent interrompre un cours destiné à transmettre des compétences de base dont elles auraient besoin, voire qu'elles ne puissent pas l'entamer du tout.

Se pose également la question de l'assurance qualité des cours proposés. Les exigences relatives à la qualité des cours de compétences de base diffèrent selon la législation en vertu de laquelle un cours est financé. En règle générale, plusieurs services mandatent les mêmes prestataires et proposent des cours identiques ou similaires. Par conséquent, les prescriptions en matière de qualité de l'offre peuvent varier, d'où des doublons et des frais supplémentaires.

Afin de clarifier la question des interfaces et de promouvoir un développement commun de la qualité dans le domaine des compétences de base, le Comité national de pilotage (CNP) de la CII a requis un état des lieux. Le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) et le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ont assumé la



Photo: Monique Wittwer (moniquewittwer.ch)

codirection du projet. Ils ont chargé le bureau Interface de dresser un état des lieux de la coordination des interfaces et de la qualité de l'encouragement des compétences de base. Le CNP a adopté le rapport final et les recommandations fin 2022.¹

Principaux enseignements: interfaces

Aujourd'hui, l'encouragement des compétences de base est réparti entre de nombreux acteurs. Au niveau cantonal, il s'agit des services chargés de mettre en œuvre la LFCo, qui sont en règle générale rattachés à la formation professionnelle ou à l'orientation professionnelle. Les bureaux d'intégration, les autorités compétentes en matière d'aide sociale et les services compétents pour les mesures relatives au marché du travail ou les mesures de reclassement de l'assurance-invalidité peuvent également encourager les compétences de base. Tous les partenaires de la CII sont donc impliqués dans l'encouragement des compétences de base des adultes, quoique à des degrés divers. S'il est vrai que chaque canton dispose d'une coordinatrice ou d'un coordinateur CII, leur position et fonction varient d'un canton à l'autre, si bien que leur degré d'implication dans l'encouragement des compétences de base est plus ou moins élevé.

Bien que les compétences de base ne soient pas systématiquement évoquées dans le cadre de la

CII cantonale, la CII assume parfois un rôle de coordination dans ce domaine, notamment dans les cantons dans lesquels les délégués à l'intégration et à la formation sont membres de la CII. Dans l'ensemble, les acteurs concernés sont appelés à renforcer la coordination entre les services internes aux cantons, afin tout particulièrement de clarifier les besoins, de garantir une certaine qualité et de conseiller les intéressés.

«De nombreux acteurs encouragent les compétences de base, ce qui nécessite une coordination accrue.»

Actuellement, l'une des principales difficultés en matière d'encouragement des compétences de base est que, d'un canton à l'autre, les services administratifs sont confrontés à des modèles de financement, à des processus de gestion de cas et à des logiques de systèmes variables. À titre d'exemples, les financements axés sur la personne ou sur l'objet ou encore la logique d'assurance (AC/AI) versus la logique d'encouragement (LEI/LFCo). Qui plus est, les groupes cibles se recoupent d'un service administratif à l'autre, ce qui n'aide pas à clarifier les priorités en matière de financement.

¹ Feller, Ruth; Schwegler, Charlotte; Büchel, Karin; Bourdin, Clément (février 2023): Projet CII: Promotion des compétences de base – interfaces et qualité. Lucerne/Lausanne: Interface. Rapport à l'intention de la co-direction du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et du Secrétariat d'État aux migrations (SEM)

Les principales incertitudes concernent cependant l'interface entre la LFCo et la LEI. Les deux lois sont subsidiaires aux autres lois. Par conséquent, elles ne s'appliquent que lorsqu'une situation n'est pas déjà réglée ailleurs légalement. Dans les cantons, le principe de subsidiarité réciproque entraîne des incertitudes en termes de responsabilités et de financement entre les services administratifs et les institutions concernés. Les cantons tentent d'y faire face au moyen de démarches et de stratégies diverses, mais souhaitent que la Confédération trouve une solution claire, logique et concrètement applicable pour cette interface.

Principaux enseignements: qualité

Le thème de la qualité préoccupe tant les cantons que les prestataires de formation continue. Les services cantonaux discutent généralement de la qualité avec les prestataires de formation continue sous l'angle du financement et de la structuration de l'offre. L'état des lieux montre que les labels de qualité constituent un choix judicieux pour une assurance qualité uniforme qui dépasse le cadre des structures d'encouragement. Ils facilitent les évaluations, garantissent la transparence des aspects pertinents en matière de qualité et permettent des comparaisons. Pour autant, il n'est ni réaliste ni rationnel d'imposer un label à tous les prestataires de formation continue. Des obstacles liés aux finances, aux effectifs et aux délais empêchent souvent les petits prestataires d'obtenir un label.

«Les formatrices et formateurs constituent également un facteur de qualité central.»

La compétence technique et didactique des formatrices et formateurs est également un facteur de qualité central dans le domaine de l'encouragement des compétences de base. L'une des difficultés est d'atteindre le groupe cible et de le convaincre de participer au cours. Des raisons structurelles (voir plus haut), mais aussi les situations de vie individuelles (faible revenu, chômage, appartenance à une minorité, famille monoparentale, etc.) compliquent la participation à un cours. Des critères organisationnels, tels que les heures de cours fixes, l'accessibilité du lieu des cours, la présence physique, l'assiduité ou

encore les exigences requises pour participer, jouent également un rôle.

Recommandations pour améliorer la coordination et la qualité

Afin d'améliorer la coordination des interfaces et la qualité de l'encouragement des compétences de base des adultes, des recommandations ont été formulées dans le cadre de l'état des lieux. Six recommandations portent sur la coordination des interfaces. Elles peuvent se résumer comme suit:

- Pour améliorer la coordination et l'harmonisation au niveau des interfaces, la CII nationale joue un rôle actif dans l'encouragement des compétences de base.
- Les partenaires de la CII veillent à relayer les décisions et les recommandations avec une seule voix dans leurs organisations au niveau cantonal.
- La perméabilité de l'offre est augmentée grâce au regroupement des compétences et des moyens des partenaires de la CII en charge de l'encouragement des compétences de base au sein du canton.
- La CII nationale dresse un aperçu des responsabilités en matière d'encouragement des compétences de base et les publie sur son site web.
- Un échange institutionnalisé entre les différents services cantonaux est encouragé, soit via la CII cantonale, soit au sein d'autres organes supradépartementaux. À moyen terme, les domaines de la formation et de l'intégration devraient également être représentés au sein de la CII cantonale, là où ce n'est pas encore le cas aujourd'hui, ces deux domaines étant tout particulièrement concernés par l'encouragement des compétences de base.
- La question de savoir si les législations cantonales relatives à l'encouragement des compétences de base peuvent contribuer à mettre en œuvre avec succès la LFCo et à clarifier les interfaces est examinée.

Dans le but de développer ensemble la qualité de l'encouragement des compétences de base, cinq recommandations ont été émises à la suite de l'état des lieux, résumées ci-après:

- Un dialogue sur la qualité et des échanges à ce sujet sont instaurés et encouragés à différents niveaux. Les instruments existants de la CII et des partenaires de la CII peuvent être utilisés à cet effet.



Photo: Herrmann&Eyer/SEM

- L'opportunité de lancer, à moyen terme et sur le plan national, un processus de développement d'une conception commune de la qualité est étudiée. Le dialogue sur la qualité prévu pourrait être utilisé dans ce cadre.
- Les formatrices et formateurs constituant un facteur de qualité décisif, leur formation et leur formation continue reposent sur un concept national. Le thème est actuellement traité dans le cadre de divers projets. Les résultats permettront de déterminer s'il est nécessaire de prendre d'autres mesures.
- Des exigences minimales sont définies à l'échelle nationale et l'idée d'imposer un label de qualité aux prestataires de formation continue au niveau cantonal est soutenue.
- L'accessibilité des groupes cibles est améliorée grâce à l'exploitation des moyens d'accès aux groupes vulnérables existants et à l'élaboration d'offres faciles d'accès.

Aperçu de la mise en œuvre

Il s'agit d'abord de clarifier les questions de responsabilités entre la LEI et la LFCo. Fin 2022, les deux offices compétents, à savoir le SEFRI et le SEM, ont lancé un processus de clarification à ce sujet.

Pour mettre en œuvre les recommandations, le CNP de la CII a chargé la co-direction du projet d'établir un plan de mise en œuvre d'ici à l'été 2023.

«fide»: informations spécifiques à l'intention des autorités

Développé sur mandat de la Confédération, le programme «fide» (acronyme de «Français, Italiano, Deutsch en Suisse») vise à encourager l'intégration sur le plan linguistique des personnes immigrées en Suisse. Ce programme leur permet d'acquérir de manière concrète des compétences linguistiques répondant à leurs besoins au quotidien ainsi que de les faire certifier.

Le site Internet de «fide» a été enrichi d'une page d'accueil destinée spécialement aux autorités, aux services de conseil et aux experts qui soutiennent

l'acquisition de certificats linguistiques, examinent les labels ou subventionnent des cours de langue. Ces intervenants peuvent ainsi se renseigner au sujet des différentes attestations proposées par le programme (le test fide, par exemple) et en savoir plus sur le concept qualité et le label fide pour les cours de langue.

Grâce à la structure du site, même les personnes pas ou peu familiarisées avec ce thème peuvent trouver des informations claires sur le fonctionnement et les objectifs du programme.



www.fide-admin.ch

Qualité dans la formation continue: coordination entre les différents labels

Les labels constituent un outil d'assurance-qualité incontournable pour la formation continue. En Suisse, il en existe à différents niveaux, visant divers objectifs: on peut notamment citer eduQua (label de base pour les prestataires de formation continue), IN-Qualis (label pour les prestataires d'insertion professionnelle) et «fide» (certification d'offres proposées par les prestataires de cours de langue). Dans la perspective des révisions des labels eduQua et IN-Qualis ainsi que de l'introduction du label fide, la CII nationale a chargé fin 2019 les organismes responsables d'examiner la perméabilité entre les différents labels et d'assurer la coordination. Lors de la séance que le groupe de

pilotage CII a tenue le 23 juin 2022, les trois organismes responsables ont présenté les résultats de leurs travaux. Ils ont pu démontrer que les interfaces entre les labels avaient été définies et les doublons éliminés. En outre, le processus de certification combiné amènera des synergies que les prestataires de formation continue pourront exploiter.

www.alice.ch



Retour sur le colloque du 28 juin 2022

«Jeunes présentant des problématiques multiples sans formation ni emploi – quand les systèmes franchissent les frontières»

La conférence a reçu un écho positif. La coopération entre la Plateforme nationale contre la pauvreté et la CII nationale a largement contribué à rendre le programme attrayant. Près de 130 spécialistes se sont entretenus des défis et des exemples prometteurs tirés de la pratique de l'accompagnement et du soutien aux jeunes présentant des problématiques multiples lors de leur passage de l'école au monde du travail. Les bases élaborées dans le cadre de la Plateforme nationale contre la pauvreté, y compris les recommandations (étude, guide), ont atteint un large cercle de spécialistes. Les participants les ont jugées utiles et souhaitent que le thème continue d'être traité.

www.contre-la-pauvrete.ch

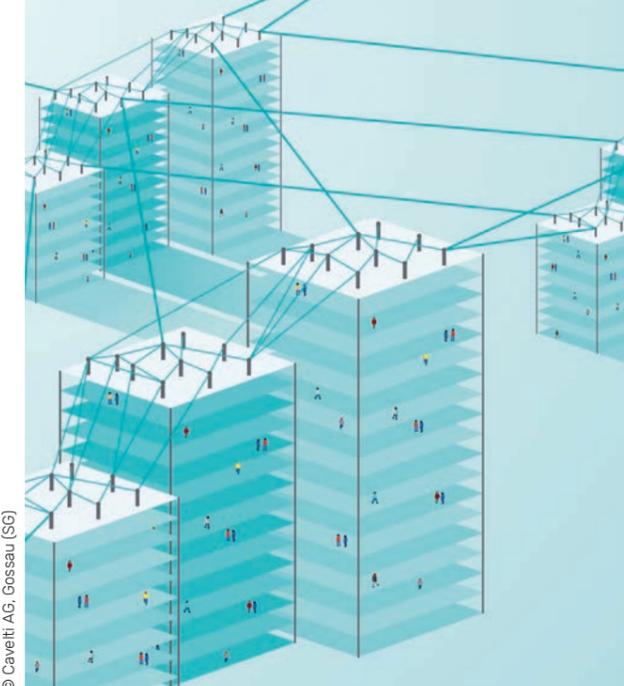


Exemple d'une collaboration entre l'assurance-invalidité (AI) et la formation professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2022, de nouvelles bases légales permettent aux offices AI cantonaux de soutenir plus tôt et de façon encore plus marquée les jeunes présentant un risque d'invalidité pour qu'ils accèdent au marché du travail. Ils peuvent notamment cofinancer les prestations du case management «Formation professionnelle» ainsi que les prestations complémentaires des offres transitoires. Pour que les cantons puissent recou-

rir à ces nouvelles offres, il faut un accord entre l'office AI et le service cantonal de la formation professionnelle. La Conférence des offices AI (COAI) et la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP) ont élaboré un guide contenant des recommandations et une Convention modèle. Les documents aident les deux partenaires CII concernés à régler leur collaboration.

www.cii.ch





Sécurité sociale

Nous concevons les conditions-cadres de manière à ce que les systèmes s'imbriquent bien les uns avec les autres.

Les droits en matière d'assurances sociales des personnes dans le domaine de l'asile

Dans la pratique se pose régulièrement la question de savoir quels sont les droits en matière d'assurances sociales des personnes dans le domaine de l'asile. Pour la première fois, un document de référence de la CII nationale répond à cette question en clarifiant qui a droit à quelles prestations dans quelle situation. Dans la pratique, l'instrument est bien accueilli.

Auteure: **Nathalie Mewes** Membre du Bureau national de la CII

Une personne admise à titre provisoire a-t-elle droit à des mesures de réinsertion de l'assurance-invalidité? Qui prend en charge les frais médicaux en cas d'accident? De toute évidence, les assurances sociales sont un domaine juridique complexe.

«La majorité des personnes interrogées juge l'instrument très utile.»

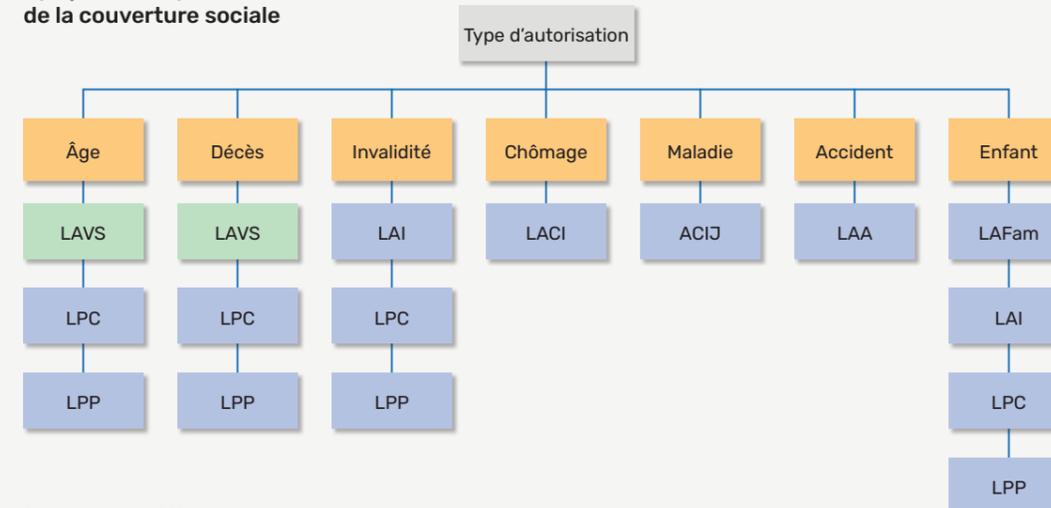
Même pour un spécialiste de la pratique, il n'est pas facile d'avoir une vue d'ensemble de qui a droit à quelles prestations à quel moment. Cela est en particulier le cas dans le domaine de l'asile, qui connaît souvent des règles spécifiques. Il est cependant important, a fortiori dans le domaine de l'aide sociale et de l'aide sociale en matière d'asile, de connaître les droits des personnes soutenues. Conformément au principe de subsidiarité (cf. CSIAS 2021; art. 81 LAsi, RS 142.31), la possibilité de bénéficier d'autres aides en amont de l'aide sociale doit être clarifiée et, le cas échéant, demandé. La collaboration interinstitutionnelle nationale (CII) met à disposition un instrument qui facilite ces clarifications.

Le document de référence

Des experts de la Haute école spécialisée zurichoise en sciences appliquées (ZHAW) et d'Inclusion Handicap ont élaboré un aperçu des droits en matière d'assurances sociales des réfugiés et des personnes admises provisoirement¹. Celui-ci a été publié pour la première fois en janvier 2021 par le Bureau de la CII, et est actualisé toutes les années. En guise d'introduction, un diagramme en arborescence présente les différents risques sociaux (cf. illustration). Le diagramme se sépare dans les différentes branches de l'assurance sociale, permettant ainsi de cibler la recherche sur les droits correspondant à une assurance sociale donnée. Les chapitres abordent les différentes assurances telles que l'assurance-vieillesse et survivants ou l'assurance-invalidité, les prestations complémentaires ou l'assurance-chômage. Les particularités des différents statuts de séjour sont expliquées par rapport aux différentes assurances sociales et approfondies par quelques informations complémentaires. On apprend notamment comment et dans quel délai faire valoir un droit selon le statut de séjour d'une personne. Et il est possible de cliquer directement sur un lien vers le formulaire en question. D'autres liens renvoient aux bases juridiques, à des guides et des fiches d'information qui permettent un approfondissement supplémentaire. Chaque chapitre se termine par des exemples de cas issus de la pratique.

¹ Koch, Uwe; Adili, Kushtrim; Neining, Marcel (2021): Vue d'ensemble des droits aux prestations des assurances sociales des personnes réfugiées et des personnes admises à titre provisoire.

Aperçu des risques sociaux et de la couverture sociale



Source: Koch et al. 2021

Complément statut de protection S

En janvier 2023, l'aperçu de la ZHAW a été complété par des informations sur le statut de protection S. Le grand nombre de réfugiés en provenance d'une Ukraine ravagée par la guerre a amené le Conseil fédéral à activer pour la première fois, en mars 2022, le statut de protection S, qui permet aux personnes en quête de protection d'obtenir rapidement un droit de séjour temporaire, sans avoir à passer par une procédure d'asile régulière. Il présente quelques différences par rapport aux autres statuts de séjour relevant du droit d'asile, en particulier s'agissant des droits en matière d'assurances sociales.

Application dans la pratique

Le Bureau national de la CII a demandé à des personnes issues de la pratique de donner leur avis sur cet instrument de travail. L'enquête s'adressait aux professionnels de l'aide sociale ainsi qu'aux conseillers en personnel des offices régionaux de placement (ORP) et des autorités de la migration. La majorité des personnes interrogées (65%) juge l'instrument très utile (cf. illustration). Certaines indiquent qu'elles n'ont que peu de contacts avec des personnes du domaine de l'asile dans leur travail quotidien, mais qu'elles l'apprécient néanmoins comme un précieux outil de référence. Certaines (rares) personnes jugent la vue d'ensemble trop complète et trop complexe. Afin d'améliorer sa lisibilité, on propose de compléter l'instrument par un tableau ou un graphique ou de publier une

synthèse des informations essentielles. La plupart des personnes interrogées (75%) estiment que la convivialité de l'ouvrage est bonne (cf. illustration). Le souhait d'une version interactive de l'aperçu a aussi été exprimé. Le Bureau de la CII étudie la possibilité de transformer le document en une version en ligne, plus simple à utiliser.

Résultats de l'enquête sur le document de référence

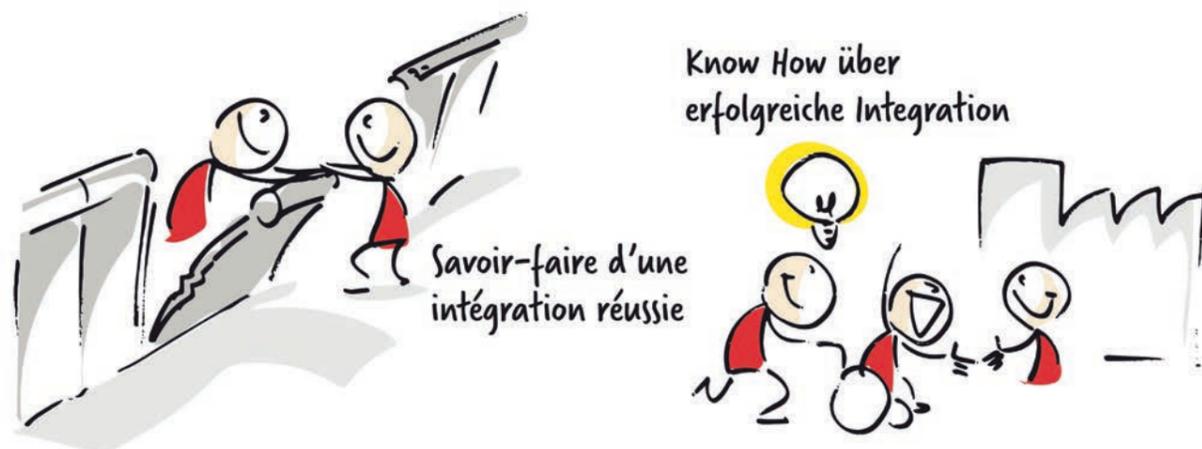
Quel degré d'utilité ce document a-t-il dans votre travail quotidien?	
très utile	65%
assez utile	24%
plutôt utile	11%
totalement inutile	0%

Comment évaluez-vous l'exhaustivité de la vue d'ensemble?	
document exhaustif	81%
document assez exhaustif	19%
document non exhaustif	0%

Jugez-vous ce document facile à utiliser?	
très facile à utiliser	75%
assez facile à utiliser	21%
très compliqué à utiliser	4%

Recommandations pour un aménagement actif de la CII dans la sécurité sociale

Le Comité national de développement et de coordination (CNDC) de la CII nationale a discuté en 2022 de manière approfondie des résultats de trois études longitudinales sur le recours à l'aide sociale. Les recommandations qui en découlent s'adressent aux coordinateurs CII et aux conférences spécialisées représentées dans la CII (COAI, AOST, CSIAS, Initiative des villes pour la politique sociale, CSFP, CDOPU, CDI).



Étude 1: Évolution des passages de l'assurance-invalidité (AI) à l'aide sociale

Dans le sillage des diverses révisions de la loi sur l'assurance-invalidité (LAI) (révisions 4, 5 et 6a), l'AI s'est muée d'une assurance fondée sur la rente en une assurance d'intégration. Ce faisant, la question des répercussions de cette réorientation stratégique sur les autres assurances sociales n'a cessé de se poser. L'étude explore, sur la base des données de l'AS/AI/AC, l'évolution des passages de l'AI à l'AS et de l'AS à l'AI depuis la 4^e révision de la LAI. Les résultats des études montrent qu'en comparaison du passé, davantage de personnes sont financièrement indépendantes quatre ans après avoir déposé une demande de prestations auprès de l'AI. Le risque de recours à l'aide sociale

est environ quatre fois plus élevé chez les personnes qui n'ont plus d'emploi au moment de leur dépôt de demande de prestations AI que chez celles qui sont encore en emploi à ce moment-là. En revanche, le taux d'inscription à l'AI des bénéficiaires de l'aide sociale reste stable au fil des ans.

Le CNDC recommande de repenser et d'améliorer la collaboration entre les autorités chargées de l'aide sociale et les offices AI. Cela vaut en particulier pour les personnes qui ne sont pas actives au moment de leur inscription à l'AI, qui ne se sont pas encore établies durablement sur le marché du travail régulier après la fin des mesures de réinsertion ou qui ont reçu une décision de rente négative (refus ou suppression).

Étude 2: Recours à l'aide sociale sur une période pluriannuelle et au cours de la vie

L'aide sociale constitue le dernier filet de secours dans le système suisse de sécurité sociale. Elle est destinée aux personnes qui n'arrivent à assurer leur subsistance ni par leurs propres moyens ni grâce à des prestations d'assurance sociale versées en amont. En règle générale, un peu plus de 3% de la population résidente permanente a besoin d'un soutien de l'aide sociale au cours d'une année. L'ampleur du recours à l'aide sociale sur une période de sept ans était en revanche un élément moins connu et guère exploré de manière scientifique jusqu'ici. On ne savait donc pas si l'aide sociale concernait seulement une petite minorité ou une part plus importante de la population. Les résultats de l'étude montrent qu'entre 2011 et 2017, environ 6% de la population résidente permanente a bénéficié au moins une fois de prestations de l'aide sociale. Ce taux est deux fois plus élevé que celui enregistré sur une année. Ce sont les familles monoparentales et les personnes immigrées de pays tiers qui présentent le risque le plus élevé de bénéficier de l'aide sociale. On observe aussi un lien étroit entre le niveau de formation et le risque de dépendre de l'aide sociale.

Le CNDC recommande aux cantons d'examiner les mesures qui permettent de prévenir la pauvreté des familles et des enfants. Il propose en outre de renforcer la qualification de la population migrante adulte afin qu'elle réussisse son entrée dans la vie active. Le CNDC estime également qu'il est nécessaire d'optimiser les offres de conseil et d'accompagnement, qui sont certes nombreuses et variées, mais peu coordonnées et ne conduisent pas forcément à des débouchés réels.

Le regroupement familial est le deuxième motif d'entrée en Suisse le plus fréquent. Comme les personnes bénéficiant du regroupement familial ne viennent pas en Suisse en premier lieu pour travailler, leur intégration sur le marché du travail n'est pas acquise dès le départ. L'étude s'est penchée sur la question de savoir dans quelle mesure ces personnes parviennent à s'insérer durablement dans un emploi ou dans quelle mesure elles subviennent à leurs besoins sans le soutien économique de l'aide sociale. Les résultats montrent que la majorité des personnes arrivées dans le cadre du regroupement familial sont financièrement

Étude 3: Séjours de membres étrangers de la famille dans le cadre du regroupement familial

Le regroupement familial est le deuxième motif d'entrée en Suisse le plus fréquent. Comme les personnes bénéficiant du regroupement familial ne viennent pas en Suisse en premier lieu pour travailler, leur intégration sur le marché du travail n'est pas acquise dès le départ. L'étude s'est penchée sur la question de savoir dans quelle mesure ces personnes parviennent à s'insérer durablement dans un emploi ou dans quelle mesure elles subviennent à leurs besoins sans le soutien économique de l'aide sociale. Les résultats montrent que la majorité des personnes arrivées dans le cadre du regroupement familial sont financièrement

indépendantes assez rapidement après leur arrivée. Ils indiquent également que les proches âgés de 18 à 25 ans sont ceux qui présentent le risque le plus élevé de dépendre de l'aide sociale, en comparaison d'autres groupes d'âge. De plus, les personnes bénéficiant du regroupement familial sont moins bien formées. Environ un tiers d'entre elles n'a qu'un diplôme de fin de scolarité obligatoire.

Dans l'optique d'une meilleure utilisation du potentiel national de main-d'œuvre qualifiée, le CNDC recommande d'améliorer l'information et l'accès aux offres de formation pour ce groupe de personnes. Il convient de prêter une attention particulière aux personnes rejoignant des Suisses, car elles ne sont souvent pas identifiées et donc pas atteintes.

www.cii.ch



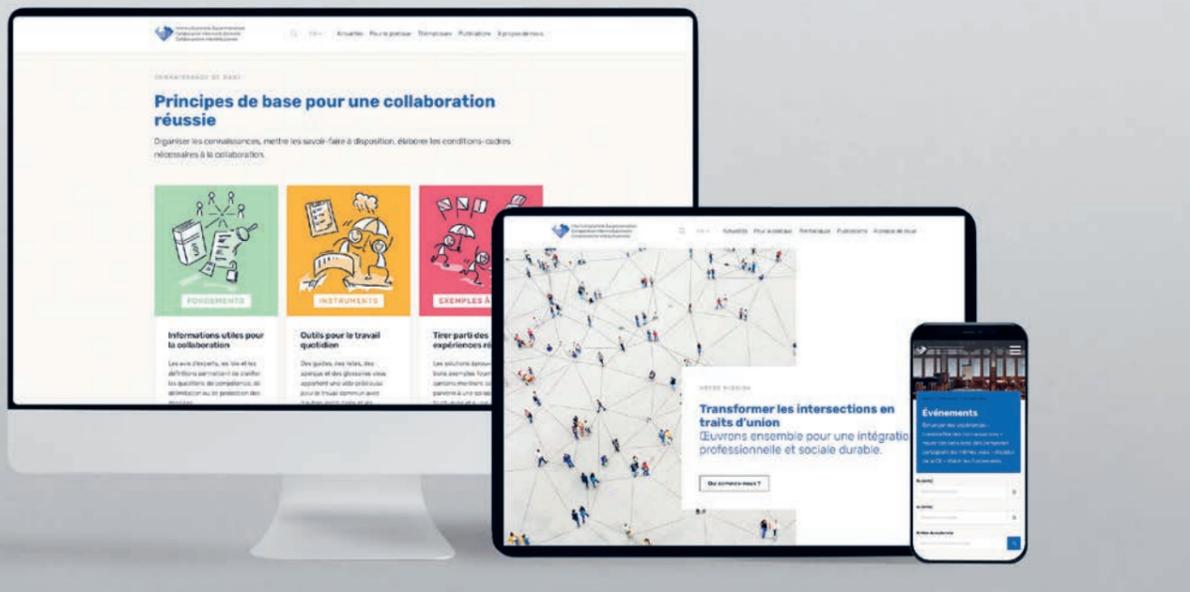
Abréviations

COAI	Conférence des offices AI
AOST	Association des offices suisses du travail
CSIAS	Conférence suisse des institutions d'action sociale
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
CDOPU	Conférence suisse des directrices et directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CDI	Délégués cantonaux à l'intégration
AS-AI-AC	Aide sociale AS – assurance-invalidité AI – assurance-chômage AC



Communication

Nous fournissons des informations pertinentes et contribuons au développement de la CII.



Communication

La CII nationale a étendu ses activités de communication au cours des années 2021 et 2022: remaniement de son site Internet, professionnalisation de sa newsletter et augmentation du nombre d'articles spécialisés dans des médias partenaires. Son logo, qui représente trois pièces de puzzle bleues, est également nouveau, et ses Journées nationales annuelles suscitent un intérêt croissant.

Le site Internet de la CII fait peau neuve

La CII nationale a réussi à publier son nouveau site à temps. En effet, l'ancien avait dû être retiré de la toile fin 2021 pour des raisons de sécurité. Une année s'est déroulée entre la planification et la mise en ligne; une année durant laquelle le Bureau national CII et les webdesigners d'Indual ont procédé à des recherches, à la conception du site, à la photographie et à la rédaction des textes. Le site, en ligne depuis le 1^{er} janvier 2022, plaît aux utilisateurs. Additionné d'une touche de modernité, son contenu a été épuré et se présente en trois langues nationales, le tout dans le respect des exigences techniques actuelles. Le site fournit des informations détaillées sur les thématiques et les projets de la CII nationale. Il propose aux responsables CII des cantons une plateforme pour

partager leurs expériences ou de bons exemples de collaboration ainsi que pour apprendre les uns des autres. La nouvelle page web accueille beaucoup de visiteurs (cf. illustration) et renvoie vers de nombreux sites Internet de partenaires. Elle améliore la visibilité et la perception de la CII nationale et confirme ainsi la fonction de cette dernière.

La nouvelle newsletter

Depuis 2022, la lettre d'information de la CII paraît quatre fois par an sous un nouveau design plus professionnel. Elle renseigne sur l'avancée des projets CII actuels et sur des thèmes essentiels pour la collaboration interinstitutionnelle. Le nombre de nouveaux abonnés a triplé en une année, pour un total de près de 300. Nous enregistrons en moyenne 15 nouveaux abonnés par mois. À l'avenir,

nous souhaitons davantage aborder les bons exemples d'application et les activités CII des cantons dans le bulletin d'information.

Élargissement des activités de communication

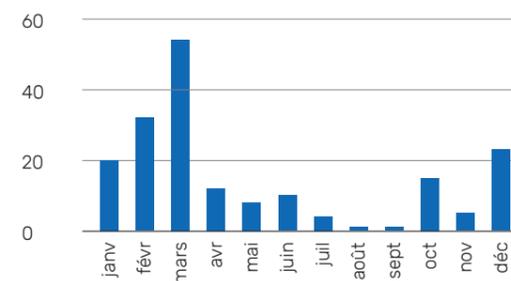
Une communication active et régulière à propos des thématiques de la CII à l'échelle nationale et cantonale figure parmi les tâches prioritaires du Bureau national. La manière de communiquer, les contenus transmis et leur contribution au développement et à la conception active de la CII influencent la manière dont est perçue la CII nationale et, par conséquent, son acceptation et sa pertinence. Partant, le Bureau national a professionnalisé, intensifié et consolidé ses activités de communication au cours des années 2021 et 2022. En 2022, il a rédigé 68 contributions au total dans différents médias à propos de l'intégration professionnelle et éducative, de la sécurité sociale et des activités de la CII nationale. Le Bureau national est la plaque tournante de la communication et de l'information de la CII. Pour renforcer cette fonction, nous entendons davantage promouvoir le flux d'information entre le Bureau national et les responsables de la CII au niveau cantonal.

Contributions 2022

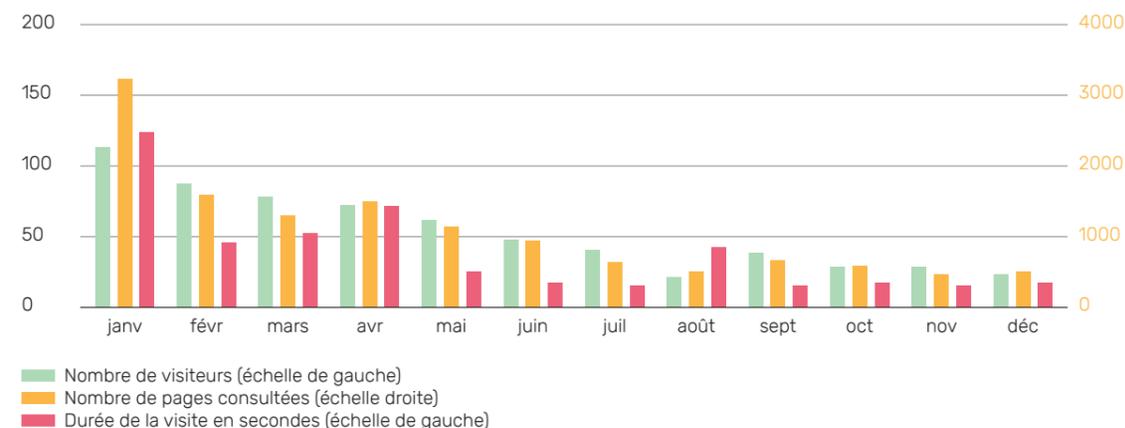
par champ thématique	
CII nationale	21
Intégration dans la formation	12
Sécurité sociale	11
Insertion professionnelle	10
Autres	5

par type de canal	
Infolettre CII	30
Site web CII	12
Article spécialisé	8
Infolettre partenaires CII	5
Médias sociaux	4

Nouveaux abonnés Infolettre CII 2022



Website Traffic 2022





Interinstitutionelle Zusammenarbeit
Collaboration Interinstitutionnelle
Collaborazione Interistituzionale

Le logo: une interaction entre les systèmes

Le logo de la CII nationale est également nouveau. Il consiste en trois pièces de puzzle, qui représentent les trois domaines de la CII, à savoir le système de sécurité sociale, la formation et le secteur de la migration et de l'intégration. Il renvoie à la mission de la CII nationale consistant à coordonner idéalement les systèmes et à régler les responsabilités peu claires pour que fonctionne la combinaison des différentes pièces du puzzle. Avec le nouveau logo, nous avons également retravaillé l'identité visuelle et l'avons alignée sur la CII. Nous accroissons ainsi l'effet de reconnaissance.

Les Journées nationales CII après la crise du COVID-19

Les Journées nationales CII qui ont lieu chaque année permettent aux coordinateurs d'échanger de précieuses expériences et de réseauter. En 2021, elles ont de nouveau pu se dérouler en présentiel, au pittoresque hôtel Art Nouveau Paxmontana de Flüeli-Ranft. Dans son exposé sur les enseignements et les opportunités découlant de la crise du coronavirus, le philosophe et physicien Ludwig Hasler a abordé la question de ce que l'on pouvait en apprendre en matière de perception de soi. Il a suggéré de ne pas voir le coronavirus comme une parenthèse et de réfléchir à comment remplir ses journées d'autant de joie de vivre que possible. Car nous sommes des êtres sociaux et nous vivons du fait de nous retrouver avec d'autres personnes, de réfléchir ensemble et de créer une résonance. Par ailleurs, les responsables de la CII au niveau cantonal ont discuté des différentes manières de

développer la CII et de comment les coordinateurs pourraient renforcer leur rôle. Ce dialogue a abouti à la conclusion que la collaboration doit se manifester dans la pratique.

L'importance de l'employeur dans la CII

En 2022, les Journées nationales de la CII se sont déroulées dans la petite ville historique de Morat. L'accent reposait sur les structures CII du canton de Fribourg et sur l'importance de l'employeur dans la CII. Olivier Curty, président et conseiller d'État du canton de Fribourg a ouvert l'évènement. Dans son discours, il a souligné l'importance de la CII comme exemple novateur et prometteur, qui ouvre de nouvelles perspectives et options grâce à son orientation interdisciplinaire. En ce sens, la CII pourrait aussi servir de modèle pour d'autres domaines politiques. Claudia Gruber, responsable Case Management auprès de La Poste Suisse, a quant à elle présenté la vision des employeurs en matière d'intégration professionnelle. S'agissant de la collaboration avec les partenaires CII (AI, ORP, aide sociale), elle souhaite des procédures simples et aussi numérisées que possible ainsi qu'une définition claire des interlocuteurs. Car en fin de compte il s'agit toujours de trouver une solution adaptée pour la personne concernée. Les participants ont pu approfondir la question des besoins des employeurs avec des exemples pratiques dans le cadre d'ateliers.

Flüeli-Ranft 2021





Développer la CII nationale

Il faut une meilleure rétroaction dans les comités nationaux et dans la pratique de mise en œuvre cantonale pour que la collaboration entre l'échelon national et cantonal soit facilement accessible et perceptible dans la CII mais aussi pour que le transfert du savoir puisse s'opérer dans les deux sens. Le Comité de pilotage 2022 a mandaté un projet pour faire évoluer la CII nationale en ce sens.

Développement et conception active de la collaboration interinstitutionnelle (CII): telle est une tâche des comités nationaux CII sur la base de la décision d'institution du 29 mars 2017, et ce, toujours dans le but d'agencer les conditions cadres et les mesures de manière à faciliter la collaboration entre les professionnels. Dans quelle direction la CII doit-elle se développer et où faut-il des adaptations de procédure et de structure? Ces deux dernières années, les membres des comités nationaux CII ont intensivement étudié la question. Ils ont mené des discussions avec les coordinateurs de la CII ainsi qu'avec des spécialistes et des responsables des offices cantonaux. Dans le cadre d'un atelier commun, le comité national de pilotage (CNP) et le comité national de développement et de coordination (CNDC) ont échangé à propos de leur perception des rôles ainsi que leurs attentes mutuelles.

«La transmission de savoir systématique de la CII nationale aux cantons fait actuellement défaut.»

La manière dont les comités nationaux se perçoivent

Il est ressorti de cette rencontre que la vision des deux comités ne différait pas fortement en termes d'attentes et de rôle du CNDC. Le CNP attribue au CNDC un rôle de multiplicateur dans la pratique

de mise en œuvre et attend de lui qu'il apporte un nombre accru d'idées et de contenus. Le CNP se voit comme une charnière entre l'échelon national et cantonal, qui accueille les impulsions du «terrain» et les intègre à la CII nationale. Parallèlement, les deux comités disent d'eux-mêmes qu'ils sont trop éloignés de la pratique de mise en œuvre en raison de leur composition et que leurs membres n'entretiennent que des contacts ponctuels au niveau opérationnel.

Ce que disent les acteurs cantonaux

La collaboration avec des personnes dans des situations complexes se déroule dans les cantons. Des solutions nationales sont néanmoins souvent nécessaires en vue de faire face aux différentes logiques institutionnelles. Pour les représentants des cantons interrogés, la transmission de savoir systématique de la CII nationale aux cantons fait actuellement défaut. Il n'est pas clair si (et, le cas échéant, comment) les résultats élaborés au niveau national aboutiront dans les comités et les conférences spécialisées des cantons. Les personnes interrogées souhaitent que les objectifs stratégiques et opérationnels de la CII soient définis et actualisés dans le cadre d'un processus participatif. Un tableau similaire ressort des réponses des coordinateurs CII: ils ne parviennent quasiment pas à percevoir si et quand une collaboration s'opère entre l'échelon national et cantonal dans le cadre de la CII. Ils souhaitent une organisation claire de la CII nationale, plus d'échanges entre les différents



niveaux et un renforcement du rôle des coordinateurs.

Développer la CII nationale

En 2022, le CNP a adopté un mandat de projet et constitué un groupe à cet égard. Ce dernier est censé élaborer des propositions concernant où et comment des adaptations de procédure et de structure sont nécessaires dans les comités. Le groupe de projet, composé de coordinateurs CII cantonaux ainsi que de membres du CNDC, du CNP et du Bureau national CII, a élaboré une proposition de modèle. Celle-ci vise à établir une collaboration obligatoire entre les partenaires CII nationaux et cantonaux afin de veiller à des échanges accrus et de renforcer la culture de confiance. Elle consolide les rôles et les tâches des comités ainsi que des coordinateurs cantonaux. À l'avenir, les activités de la CII nationale devront reposer sur les besoins avérés de la pratique. Pour ce faire, il faut davantage tenir compte des expériences et des défis de la pratique de mise en œuvre au sein du CNDC.

Les prochaines étapes

La proposition de modèle a été présentée aux participants et discutée dans le cadre des Journées nationales CII des 26 et 27 octobre à Morat. Le groupe de projet a reçu de nombreux retours positifs et constructifs des ateliers. Il retravaille actuellement la proposition de modèle.



Membres de la CII nationale

Données au 1^{er} janvier 2023

Comité national de pilotage (CNP)

Rémy Hübschi directeur suppléant, présidence CNP 2023/24, Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI

Oliver Schärli chef du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage, Secrétariat d'État à l'économie SECO

Florian Steinbacher chef du domaine Assurance-invalidité, Office fédéral des assurances sociales OFAS

Adrian Gerber chef de la section Intégration, Secrétariat d'État aux migrations SEM

Peter Marbet secrétaire général adjoint, Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique CDIP

Lorenzo Brancher secrétaire général adjoint, Conférence des chefs de départements cantonaux de l'économie publique CDEP

Remo Dörig secrétaire général adjoint, Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales CDAS

Franziska Ehrler responsable questions sociales, Union suisse des villes USV

Christoph Niederberger directeur du secrétariat, Association des communes suisses ACS

Comité national de développement et de coordination (CNDC)

Monika Eicke responsable de service BIZ canton de LU, présidence CNDC 2023/24, Conférence suisse des offices de formation professionnelle CSFP

Sonja Brönnimann responsable du département Finances & Services ask!, Conférence suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière

Nicole Carrupt directrice suppléante, Association des offices suisse du travail AOST

Natalie Trepte responsable du domaine Prestations, office AI du canton de BS, Conférence des offices AI COAI

Markus Kaufmann directeur, Conférence suisse des institutions d'action sociale CSIAS

Daniel Knöpfli chef des services sociaux de la ville de Winterthur, Initiative des villes pour la politique sociale

Kurt Zubler délégué à l'intégration canton de SH, Conférence des délégués à l'intégration CDI

Bureau national CII

Sabina Schmidlin directrice du Bureau national

Sarah Zuber responsable de projet, Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI

Carmen Schenk Marché du travail et assurance-chômage, Secrétariat d'État à l'économie SECO

Monika Tschumi directrice Secteur Insertion professionnelle, Office fédéral des assurances sociales OFAS

Thomas Fuhrmann chef suppléant de la division Intégration, Secrétariat d'État aux migrations SEM

Nathalie Mewes office de l'action sociale de la ville de Berne

Impressum

Publication
© CII nationale

Éditeur
Office fédéral des assurances sociales OFAS
Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI
Secrétariat d'État à l'économie SECO
Secrétariat d'État aux migrations SEM

Rédaction: Sabina Schmidlin, Carmen Schenk, Jonas Süss, Andrea Lüthi, Gabriela Felder, Thomas Fuhrmann, Nathalie Mewes, Bernhard Grämiger, Selina Furgler

Lectorat: Reto Kormann, Information et communication du SEM

Traduction: Services linguistiques de la Direction du travail du SECO, de l'OFAS et du SEM

Conception graphique: Haller Artwork AG, Béatrice Haller
Photos: Hoffmannsbilder, Klaus Hoffmann; Fotofilm, Christian Aeberhard; Foto Basler, Aarau; iStock, unsplash
Expédition: Service d'administration Marché du travail et assurance-chômage
Tirage: 1100 D/400 F
Impression: rubmedia AG

Informations: www.cii.ch



Bureau national CII

c/o Secrétariat d'État à l'économie SECO
Holzikofenweg 36
3003 Berne
Tél. +41 58 484 97 30
fachstelle@iiz.ch
www.cii.ch