



Département fédéral de justice et police EJPD

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM

Domaine de direction immigration et intégration

Division intégration

Programme de l'atelier 1 sur la mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse : La gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus

Lieu: [Papiermühlestrasse 15, 3000 Bern](#) (caserne militaire de troupes bernoises)

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

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

9.00-9.30	Arrivée et café	
9.30-9.45	Mot de bienvenue et introduction	Nicole Gysin, CdC / Tindaro Ferraro, SEM
9.45-10.10	Mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse – Réflexion du point de vue d'un professionnel externe	Claudio Spadarotto, KEK-Beratung
10.15-11.00	Questions et discussion en plénum sur le thème (entre autres) : - La collaboration obligatoire entre l'encouragement spécifique à l'intégration et les structures ordinaires	Modération : Nicole Gysin, CdC / Tindaro Ferraro, SEM
11.00-11.20	Input sur le thème « La gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus »	Patricia Ganter, déléguée à l'intégration du canton des Grisons
11.20-12.30	Discussion en 4 groupes sur les thèmes (entre autres) : - Les exigences de base pour la gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus (le niveau organisationnel, les tâches et les compétences du poste responsable de la gestion de cas, etc.) - Les phases de la gestion au cas par cas (durée, début / conduite-gestion / clôture) - L'atteinte des objectifs / la documentation (sécuriser les résultats, etc.) - La quantité de profils, Case load	Modérateurs : SEM / CdC
12.30-14:00	Repas de midi	



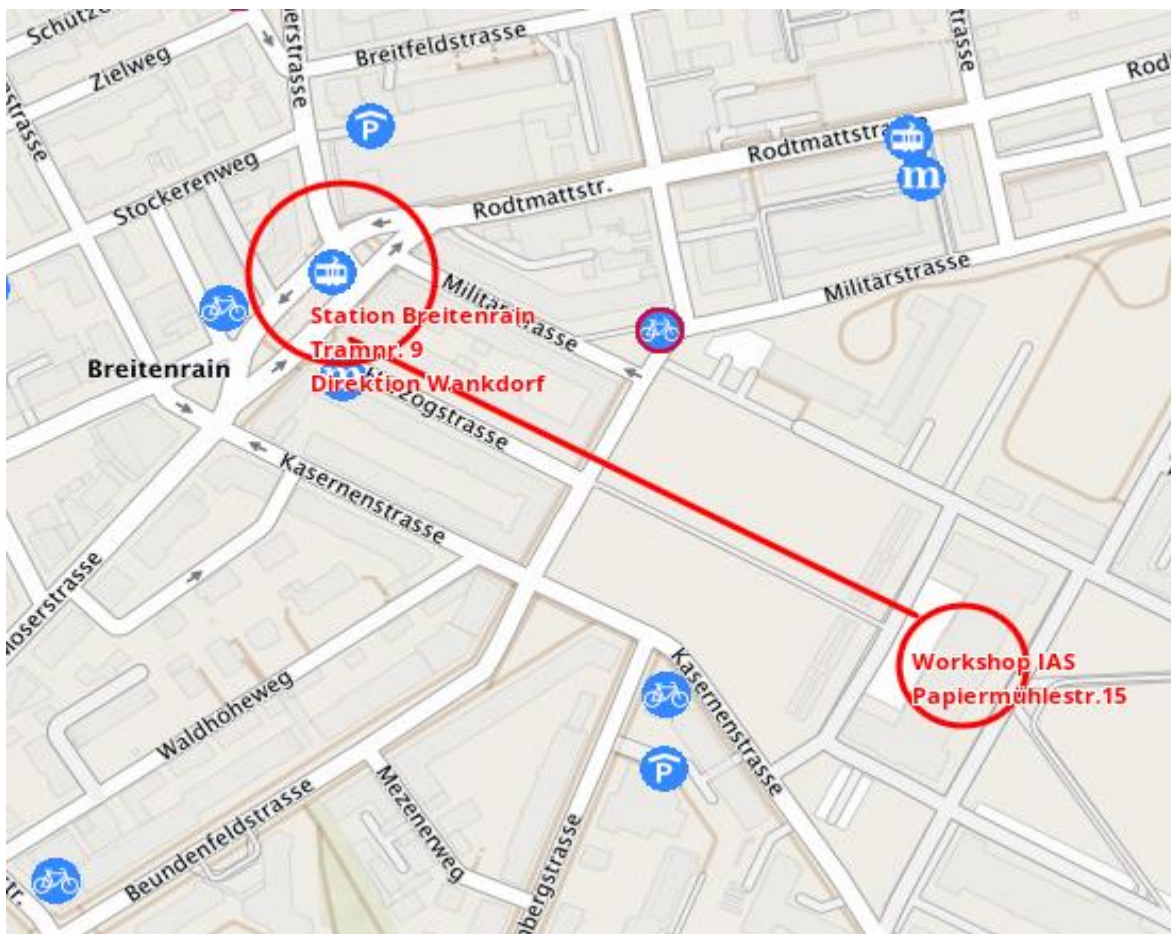
Département fédéral de justice et police EJPD

Secrétariat d'Etat aux migrations SEM

Domaine de direction immigration et intégration

Division intégration

14.00-14.25	Input sur le thème « Evaluation du potentiel »	Tobias Fritschi, BFH
14.25-15.45	Discussion en 4 groupes sur les thèmes (entre autres) : <ul style="list-style-type: none">- Evaluation du potentiel (moments de prise en compte des ressources, les types de ressources, les exigences liées au poste d'évaluation du potentiel, la façon de donner un retour, etc.)- Plan d'action et planification d'objectifs ("plan d'intégration")	Modérateurs : SEM / CdC
15.45-16.15	Présentation des résultats des discussions de groupe ; Résumé des recommandations possibles pour la mise en œuvre de l'AIS	Modérateurs-rices des groupes de discussion
16.15-16.20	Conclusion	Nicole Gysin, CdC / Tindaro Ferraro, SEM

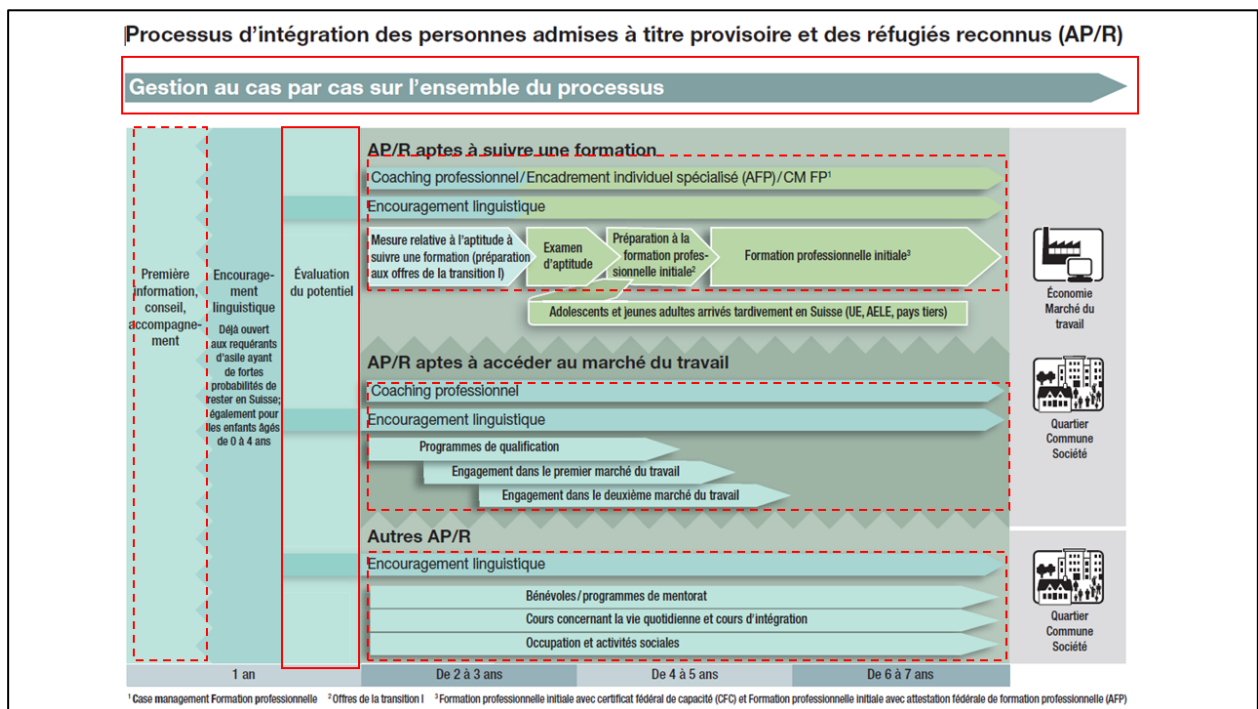


Mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse AIS

Atelier 1 du 5 septembre 2018 «Gestion des cas»

A. L'AIS comme changement de paradigme

L'AIS et le processus-cible de première intégration général valable dans toute la Suisse doivent permettre d'introduire un **changement de paradigme** dans l'encouragement de l'intégration des AP/R.



Ce changement peut être résumé grâce aux éléments ci-après, qui sont expliqués plus en détail aux chapitres B à E.

1. Délimitation du processus de première intégration à 7 ans et imbrication de l'encouragement spécifique de l'intégration et de la structure ordinaire.
2. Suivi des cas essentiel à une procédure structurée qui coordonne les activités des différents acteurs.
3. Évaluation du potentiel servant de base à une gestion des cas orientée vers les besoins et les objectifs.
4. Palette modulaire de mesures d'encouragement permettant la réalisation du plan d'intégration.

En ce qui concerne la mise en œuvre des éléments figurant dans le graphique, les échanges avec des personnes clés ont montré que certains aspects sont perçus ou interprétés différemment dans les cantons, notamment en raison des conditions-cadres et des circonstances très différentes. En outre, les déclarations et la terminologie sont parfois ambiguës du point de vue technique, ce qui a pu entraîner un certain flou et des incohérences dans les différents documents AIS.

Pour garantir que toutes les personnes impliquées dans la mise en œuvre de l'AIS aient la même compréhension des éléments centraux et pour remédier aux différences existantes entre les cantons en ce qui concerne les objectifs visés par les mesures d'intégration, l'atelier 1 poursuit les buts suivants:

Structure du document

L'atelier porte sur les trois éléments clés de l'AIS. Les contenus ont été élaborés à partir d'avis de spécialistes externes et sont en principe structurés comme suit:

1. Réflexions sur la situation / le thème
2. Réflexions à mener dans le cadre de la deuxième circulaire AIS
3. Questions / points en suspens

B. Imbrication de l'encouragement spécifique de l'intégration et de la structure ordinaire

1. Réflexions sur la situation / le thème

Le processus de première intégration pour AP/R est en principe établi pour une durée de sept ans. Par conséquent, il ne comprend pas seulement les mesures et les offres du domaine de compétences de l'encouragement de l'intégration et des structures ordinaires, mais il les imbrique aussi en orientant leurs effets vers l'objectif d'intégration principal. Pour atteindre les objectifs 3 et 4 d'AIS, il est surtout indispensable d'inclure plusieurs domaines de compétences, au risque d'enfreindre le principe de segmentation réglementaire, qui répondait jusqu'ici à la logique des compétences et du financement.

Cette évolution réjouissante devrait aussi être reprise dans le domaine de l'asile et des étrangers: à l'heure actuelle, les responsabilités et les compétences concernant les requérants d'asile/personnes admises à titre provisoire d'une part et les réfugiés reconnus d'autre part sont toujours réparties entre plusieurs départements/directions dans de nombreux cantons. Si cette répartition est compréhensible d'un point de vue historique, elle compromet cependant aujourd'hui la mise en œuvre d'une politique d'intégration cohérente et elle est également dépassée au niveau législatif. L'AIS pourrait être l'occasion d'adapter les structures désuètes à l'évolution et de contribuer ainsi à renforcer la cohérence et l'efficacité du domaine de l'intégration.

2. Réflexions à mener dans le cadre de la deuxième circulaire AIS

- a. La responsabilité de la mise en œuvre de l'AIS incombe aux cantons. Les contrats de subventionnement doivent être conclus avec les interlocuteurs pour les questions d'intégration (délégués à l'intégration). Comme la mise en œuvre de l'AIS requiert non seulement une collaboration interinstitutionnelle et orientée vers les processus, mais aussi parce que différentes structures ordinaires contribuent directement à la réalisation des objectifs, le consentement écrit des offices cantonaux de formation professionnelle, des autorités cantonales d'aide sociale et des autorités compétentes en matière de marché du travail (p. ex.: inscription à l'ORP de tous les AP/R aptes à l'emploi conformément à l'art. 53⁶ LEtr) est indispensable (comme pour le préapprentissage d'intégration).
- b. Au vu de l'importance politique de l'AIS, les contrats de subventionnement pourraient également être signés à l'échelon des départements/directions, ce qui pourrait contribuer à renforcer la collaboration interdépartementale / CII au niveau cantonal.

C. «Gestion continue des cas» ou plus précisément: le Case Management Integration (CM-I)

1. Réflexions sur la situation / le thème

- Comme cela est explicitement mentionné dans l’AIS et illustré dans le graphique du processus-cible d’intégration, une «gestion continue des cas» doit être assurée pendant toute la durée du processus, et si possible sous la responsabilité «d’un seul et même service». Cette décision résulte logiquement de l’imbrication des deux domaines de compétences et du processus de première intégration orienté vers les objectifs visés. En effet, dans le travail d’intégrations, les responsabilités qui changent ou se chevauchent partiellement représentent un grand défi et surtout un obstacle dans l’intégration professionnelle des groupes-cibles.
Des compétences et des responsabilités constantes et transparentes pour la gestion ciblée du processus de première intégration sont indispensables pour garantir une procédure structurée qui coordonne les activités des différents acteurs. Il faut s’attendre à ce que cette transition renforce la professionnalisation dans ce champ d’action encore récent et s’en réjouir.
- Selon l’objectif d’intégration et le cas, un nombre variable d’acteurs très différents sont impliqués dans le processus d’encouragement et de soutien d’une durée maximale de sept ans. Tous ces acteurs assurent une «gestion des cas» dans le cadre de leur contrat d’engagement, c’est-à-dire temporairement, et là où une mesure particulière est introduite. Cela entraîne une utilisation inflationniste pour aboutir à une définition floue de la «gestion des cas».
En précisant que la gestion des cas est «continue», l’AIS se concentre sur une nouvelle dimension et une fonction différente de ce concept. Cette perception correspond au programme d’action «Case Management», qui est une norme dans le domaine des affaires sociales, de la santé et des assurances. Le terme «gestion continue des cas» doit donc être remplacé par «**Case Management Integration (CM-I)**».
- **Définition du «Case Management»:**
 - Le Case Management est un **programme d’action** pour **définir des processus de soutien et de conseil structurés et coordonnés**.
 - Dans le cadre d’un **programme systématique et coopératif**, les personnes qui font face à des situations problématiques sont soutenues dans la recherche de ressources et de solutions.
 - Les **prestations fournies répondent aux besoins individuels**.
 - Le but est d’**atteindre des objectifs déterminés conjointement**.
 - Le Case Management veut **dépasser les limites des organisations et professions**.
 - Il vise aussi une **gestion interorganisationnelle du processus de soutien**.
 - Pour ce faire, des **réseaux et des coopérations sont mis en place et développés**.
 - Le Case Management respecte l’**autonomie des clientes et des clients**, tient compte des **dispositions en matière de protection des données** et **utilise les ressources sans les gaspiller** dans le système client et de soutien.
 - Le Case Management favorise le **développement d’une offre de prise en charge répondant aux besoins**.

Source: Réseau Case Management Suisse: *Définition et Standards du Case Management* (cf. F1a à la fin du présent document).

Pendant tout le processus de première intégration AIS d’une durée maximale de sept ans, les CM-I sont

- responsables de l’élaboration, de la mise en œuvre et de la surveillance du plan d’intégration;
- les interlocuteurs principaux des AP/R;
- responsables de la gestion du processus de première intégration et habilités à prendre des décisions dans le cadre de la collaboration avec les prestataires de mesures et d’offres d’intégration;

- responsables de la documentation du cas et de la préparation des bases du monitoring (caractéristiques concernant les objectifs en matière d'efficacité).

En considérant que l'encouragement de l'intégration est une tâche étatique d'intérêt public particulier, ces fonctions et responsabilités ne doivent en principe pas être déléguées à des partenaires / fournisseurs de prestations externes.

- **Positionnement du CM-I et interfaces:** dans l'esprit de la «gestion continue des cas» et de la mission principale de la gestion interorganisationnelle du processus de première intégration qui en découle, le CM-I doit pouvoir décider de l'engagement des moyens qui sont attribués au canton dans le cadre de l'encouragement spécifique de l'intégration (actuellement: FI, PIC, AIS). Il doit par conséquent être affecté là où ces moyens sont disponibles au sein de l'administration cantonale.
Selon l'affectation du CM-I dans les administrations cantonales, différentes interfaces internes apparaissent. Il est impossible de les comparer en raison du type d'organisation et du régime de responsabilités qui diffèrent d'un canton à l'autre. Il n'existe pas de recette miracle: les cantons doivent pouvoir adapter l'intégration et l'engagement du CM-I dans leurs structures et procédures en fonction de la situation.
Les interfaces avec les acteurs externes à l'administration dans les modules «Employabilité» et «Aptitude à la formation» sont différentes. Elles sont notamment traitées dans les ateliers 2 et 3.
- **Profil d'exigences du CM-I (idéalement):**
 - Diplôme du degré tertiaire (ES, HES, université), p. ex. comme assistant/e social/e HES avec formation complémentaire (ou équivalente) en Case Management dans une haute école spécialisée ou une école supérieure école supérieure
 - Expérience variée dans le domaine social:
 - solides connaissances dans le secteur de l'aide sociale, des réfugiés et de l'asile dans le canton, responsabilités, pratique en matière de sanctions, sensibilité aux questions liées aux coûts, etc.
 - très bonnes connaissances méthodologiques et solide expérience dans le traitement des cas individuels (établissement d'une planification d'intégration individuelle / de conventions d'objectifs, organisation de points de la situation, gestion des dossiers, etc.)
 - Bonnes connaissances des groupes-cibles et connaissances du domaine de la migration
 - Bonnes connaissances des structures cantonales (une expérience professionnelle dans un ou plusieurs domaines représente un atout):
 - encouragement spécifique de l'intégration et structures ordinaires (formation professionnelle, AC)
 - organismes de la coordination horizontale et verticale dans le domaine de l'intégration du canton
 - Bonnes connaissances de l'éventail d'offres et des groupes d'intervenants (État, organisations caritatives, Église, société civile), notamment dans les domaines suivants:
 - encouragement précoce
 - encouragement linguistique
 - offres en matière d'intégration professionnelle (formation professionnelle [y c. formation de mise à niveau], mesures relatives au marché du travail, mesures de l'aide sociale et de l'AI)
 - Bonnes connaissances du marché du travail
 - Bonnes compétences en communication
 - Solides compétences sociales, aisance dans les relations avec différents groupes d'intervenants
 - Résistance au stress, approche orientée vers les processus et capacité à identifier des tâches extrêmement complexes et à fixer des priorités

- Bonnes compétences analytiques au niveau des systèmes (identifier, sur la base du traitement d'un cas individuel, les solutions qui doivent être créées dans le système d'encouragement et de soutien pour répondre aux besoins et à qui cette responsabilité incombe)
- Connaissances d'anglais
- **Charge de travail («case load»):** l'expérience (p.ex. aide sociale, ORP) démontre que la charge de travail courante (100 client(e)s et taux d'occupation supérieur à 100 %) a des répercussions négatives sur les taux de sortie et de placement. Les services sociaux de Winterthour ont mené un projet pilote dans le soutien à long terme (2015-2017) en réduisant le nombre de cas traités par trois assistants sociaux de 124 à 75 pour un taux d'occupation de 100 %. Grâce à un encadrement plus rigoureux et au cours de la phase pilote d'un an et demi déjà, leurs client(e)s avaient obtenu un revenu plus élevé, étaient mieux intégrés dans la vie professionnelle et avaient de meilleures chances de pouvoir sortir de l'aide sociale. Les économies réalisées grâce à la diminution des cas a permis d'absorber l'augmentation des coûts en personnel; le rapport d'évaluation estime que la hausse attendue au niveau des taux de sortie va renforcer ce résultat positif à moyen terme (source: F1c à la fin du présent document).
Les discussions menées avec différents spécialistes ont montré que la charge de travail optimale pour un CM-I devait être fixée entre 40 et 70 client(e)s pour un poste à 100 %. La charge de travail optimale dépend toutefois de l'aménagement concret de la fonction de CM-I. Ce dernier peut par exemple être déchargé des tâches administratives par un secrétariat, ou certaines tâches spécialisées peuvent être déléguées à un service externe au lieu d'être toutes accomplies à l'interne.
- **Début et fin de la responsabilité du CM-I:** selon l'AIS, la responsabilité du CM-I pour les groupes-cibles débute au moment de l'arrivée des personnes concernées dans le canton et prend fin lorsque le but d'intégration est atteint. D'autres informations à ce sujet sont fournies au chapitre D. Évaluation du potentiel (début) et dans le cadre des ateliers 2 et 3 (fin).

2. Réflexions à mener dans le cadre de la deuxième circulaire

- a. Les cantons engagent un CM-I dans l'esprit du concept d'action Case Management.
- b. Le CM-I doit pouvoir décider de l'engagement des moyens qui sont attribués au canton dans le cadre de l'encouragement spécifique de l'intégration (actuellement : FI, PIC, AIS). Il doit être affecté là où ces moyens sont disponibles.
- c. Le CM-I est une tâche qui incombe au canton et qui ne doit pas être déléguée à des prestataires privés.
- d. Dans le cadre de la présentation de la mise en œuvre de l'AIS, les cantons remettent un «Concept spécialisé CM-I» détaillé pour leur canton. Outre l'intégration dans les structures et procédures cantonales ainsi que dans les interfaces avec les acteurs internes et externes à l'administration, le rapport entre les tâches accomplies par les CM-I et la charge de travail doit être visible.
La présentation du canton montre comment ce dernier met en œuvre le «Concept spécialisé CM-I» à remettre dans le cadre du PIC 2 (procédure, étapes).
- e. Pour que les processus d'intégration puissent être inversés en fonction des besoins pendant toute la phase de première intégration, les CM-I encadrent les client(e)s tant sur la voie de l'aptitude à la formation et de l'employabilité que dans les domaines de l'intégration sociale et de l'encouragement linguistique précoce; cette souplesse verticale entre les trois «pistes d'intégration» (selon le graphique) est importante et ne doit pas être entravée par les spécialisations des CM-I, car un changement de CM-I perturberait la continuité au niveau des personnes de référence.

3. Questions / points en suspens

La documentation du cas et la génération des ratios doivent être informatisées. Des solutions informatiques doivent soutenir au mieux la coopération entre les personnes impliquées dans le processus de première intégration (p.ex. consultation du dossier, saisies concernant le déroulement).

Quels sont les défis que les cantons doivent relever dans ce domaine en tenant compte des CM-I et quel soutien peuvent-ils obtenir de la Confédération?

D. «Évaluation du potentiel»

Remarque préalable: sur la base de l'étude «Évaluation du potentiel des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire» (mai 2016), la Haute école bernoise et socialdesign élaborent un prototype s'y rapportant jusqu'à la fin 2018. Son fonctionnement doit être examiné au cours du premier semestre 2019 dans le cadre d'un essai sur le terrain dans cinq cantons (AG, BL, BE, VD, ZH). La version définitive pour la pratique sera disponible vers la fin 2019.

Les informations ci-après sont donc fournies «sous réserve» et pour encourager les cantons, qui doivent remettre au SEM leur concept pour la mise en œuvre de l'AIS d'ici le 30 avril 2019 et s'exprimer sur cet élément obligatoire du processus-cible d'intégration.

1. Réflexions sur la situation / le thème

- On critique depuis plusieurs années le fait que des informations importantes en matière d'intégration concernant les groupes-cibles ne sont pas recueillies systématiquement, mais peuvent l'être à plusieurs reprises dans certains cas. Par ailleurs, les informations récoltées sont souvent peu pertinentes ou de piètre qualité et majoritairement inaccessibles aux autres acteurs qui interviennent ultérieurement dans le processus.

Ces circonstances entravent ou empêchent la définition d'un objectif d'intégration individuel et réaliste qui doit être atteint à l'aide de mesures orientées vers les besoins. Selon l'AIS, ces lacunes doivent être comblées par le biais d'une «Évaluation du potentiel» continue auprès de tous les AP/R âgés de 16 à 50 ans. Dans ce domaine, les cantons se trouvent déjà à des stades d'avancement très différents et s'intéressent beaucoup au prototype en cours d'élaboration. Le rapport final de la Haute école bernoise et socialdesign de mai 2016 présente les résultats d'une analyse complète de la littérature, d'un sondage en ligne réalisé par des organisations du domaine de la migration et d'études de cas détaillées menées dans quatre cantons (AG, FR, GE, SG) (source: F4a à la fin du présent document). Ce document donne un bon aperçu de la situation actuelle et comprend de nombreuses conclusions sur les facteurs de succès et les chances de réussite.

- Dans la pratique, il s'avère que ce que l'on entend par «évaluation du potentiel» dans le milieu et qui est illustré dans le graphique du processus-cible d'intégration ne résulte pas d'une appréciation unique, mais est en fait un ensemble d'«outils». Ceux-ci sont engagés au cours de la première année après l'arrivée, mais aussi à d'autres périodes – p. ex. sur la base des résultats découlant d'un point de la situation ou à la suite de questions ou difficultés apparues spontanément et nécessitant un examen approfondi – afin de recueillir ou d'examiner des informations et des questions spécifiques nécessaires à la gestion du cas (CM-I).
- En principe, le plan d'intégration doit dans tous les cas être déterminé définitivement uniquement après une évaluation approfondie. Les questions auxquelles il faut répondre dans le cadre d'une évaluation approfondie sont déterminées pendant la phase de la prime information. Il n'est donc absolument pas nécessaire d'avoir examiné en détail tous les critères mentionnés ci-après d'ici à la fin de la première année après l'arrivée (cf. graphique du processus-cible d'intégration).
- Les méthodes adéquates pour l'examen des critères sont actuellement élaborées et évaluées dans le cadre du projet mentionné (prototype). Important: selon la question, de nombreux critères peuvent être contrôlés sans grandes contraintes (p. ex. dans le cadre d'entretiens de con-

seil, de cours de langues ou d'engagements professionnels). Pour d'autres critères, des procédures et des instruments spécifiques doivent toutefois être engagés et uniquement par des spécialistes. Les CM-I assument ici la responsabilité en confiant si nécessaire les mandats correspondants aux spécialistes /services adéquats pour éviter toute négligence dans l'évaluation.

- L'expérience montre que les premières étapes d'une évaluation du potentiel doivent avoir lieu le plus rapidement possible après l'arrivée, par exemple pendant la phase de primo information (module AIS 3.1). Ainsi, les AP/R comprennent que le processus de première intégration est rapidement mis en œuvre et que la contribution des personnes concernées est requise dès le départ. Par ailleurs, il est dans l'intérêt de chacun que l'évaluation des ressources linguistiques notamment puisse avoir lieu immédiatement pour qu'un cours de langue adapté puisse être dispensé le plus tôt possible. Dans ce contexte, il peut être utile que le premier entretien et l'évaluation du niveau de langue puissent se dérouler en même temps.

Il convient également de vérifier le plus rapidement possible si les personnes concernées possèdent des titres formels acquis dans leur pays d'origine (certificats, carte d'identité, diplômes) et pour lesquels il faut introduire une procédure d'équivalence ou de reconnaissance. Ces procédures sont généralement très contraignantes et fastidieuses, et souvent infructueuses. Par conséquent, le lancement du processus de première intégration ne devrait pas être différé ou dépendre du résultat escompté de la procédure de reconnaissance.

- Une évaluation approfondie de l'expérience est en outre effectuée pour déterminer les compétences pratiques ou le potentiel relatifs au marché du travail. L'évaluation approfondie de l'expérience peut comprendre des éléments spécifiques à la profession ou à la branche ainsi que des questions générales liées au marché du travail. Il est toutefois aussi envisageable de vérifier, par le biais d'un arrangement professionnel adéquat, les questions qui risquent de se poser dans le domaine des compétences dites transversales lorsque les AP/R voudront entreprendre une formation. Le moment de l'évaluation approfondie de l'expérience dépend par conséquent toujours d'une question spécifique et elle ne doit pas impérativement avoir lieu au cours de la première année dans le cadre du modèle standard d'évaluation du potentiel.

2. Réflexions à mener dans le cadre de la deuxième circulaire

Le plan d'intégration constitue la base de la gestion du cas par le CM-I. Il doit être établi pour tous les AP/R âgés de plus de 16 ans et se base sur une évaluation approfondie axée sur les besoins pour tous les AP/R de 16 à 50 ans. L'équité en matière de besoins s'oriente vers l'objectif d'intégration visé et les questions qui se posent pour l'introduction des premières mesures.

3. Questions / points en suspens

Quelles informations importantes en matière d'intégration et recueillies au centre fédéral pour requérants d'asile sont en principe transmises aux cantons? Les éventuelles informations d'ordre médical sont particulièrement pertinentes.

E. «Éventail modulaire de mesures d'encouragement»

1. Réflexions sur la situation / le thème

- La composition de l'éventail d'offres (nombre, disponibilité temporelle et diversité) détermine les actions à disposition des CM-I pour gérer le cas en fonction des besoins et des objectifs. S'il n'existait pas d'offres standardisées pouvant être sélectionnées et utilisées de manière ciblée au cours du processus de première intégration, tous les CM-I seraient surchargés. Nous savons tous ce qui se passe ou ce qui peut très probablement arriver si un nombre insuffisant d'offres ralentissent le processus de première intégration ou si des offres inadaptées doivent être mises en place dans l'urgence.

- Un éventail d'offres est modulaire uniquement si les différents éléments qui le composent sont coordonnés. Un grand nombre d'offres ne suffit pas à garantir le caractère modulaire de l'éventail.
- Au vu de la diversité des besoins dans le domaine de l'intégration, les possibilités d'une offre satisfaisante pour tous ne sont jamais mises en place aussi vite qu'on le voudrait. Pour tirer le meilleur des moyens disponibles, la collaboration entre l'encouragement spécifique de l'intégration et les structures ordinaires de la formation professionnelle, de l'aide sociale et de l'assurance-chômage est indispensable. Il s'agit avant tout d'éviter que la logique des compétences, des droits ou du financement n'entrave l'accès aux différents modules de l'éventail d'offres. Cela n'est possible que si les partenaires dans le cadre de la CII trouvent le moyen d'accorder leurs violons et de donner la priorité aux besoins.
- Un bon éventail d'offres se distingue notamment par une bonne gestion des transitions entre les éléments et par des exigences d'accès claires et une communication transparente des exigences fondamentales. C'est toujours l'augmentation de l'offre qui détermine son accueil par les personnes intéressées. Les éléments en amont peuvent s'adapter ultérieurement uniquement si les exigences mentionnées sont déclarées. Pour ce faire, il est indispensable que les offres croissantes et décroissantes se basent sur des schémas de compétences, en particulier lors du passage des offres de l'encouragement spécifique de l'intégration aux offres de la structure ordinaire.

F. Quellen und exemplarische Beispiele

1. Case Management Integration, CM-I

- a. Netzwerk Case Management Schweiz: *Definition und Standards Case Management*
http://www.netzwerk-cm.ch/sites/default/files/uploads/fachliche_standards_netzwerk_cm_-_version_1_0_-_definitiv_0.pdf
- b. berufsberatung.ch: *Case Manager/in - Tätigkeiten, Ausbildung, Voraussetzungen*
<https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/1900?id=5560>
- c. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften: *Falllast in der Sozialhilfe und deren Auswirkungen auf die Ablösequote und Fallkosten*
https://www.skos.ch/fileadmin/user_upload/2017_zhaw_Falllast-sozialhilfe.pdf

2. Schnittstellen und Kooperation CM-I - Massnahmen

Kanton Bern: *Leitfaden Zusammenarbeit Flüchtlings-/ Asylsozialdienste und Brückenangebote*
https://www.gef.be.ch/gef/de/index/direktion/organisation/soa/formulare/migration/integrationsauftrag.assetref/dam/documents/GEF/SOA/de/Migration_Integration/Migration/Integrationsauftrag%20ASH/I-ASH_Leitfaden_Zusammenarbeit_FLS-D-ASH-BRA_2018_de.pdf

3. Angebotspalette

- d. Kanton Aargau: *Zielgruppenspezifische Massnahmen für spätmigrierte Jugendliche und junge Erwachsene*
https://www.ag.ch/de/meta/asyl_und_fluechtlingwesen/themenbereiche/bildung_2/brueckenangebote/brueckenangebote_1.jsp
- e. Kanton Bern: *Übersicht Brückenangebote - schulische, duale, niederschwellige Brückenangebote*
https://www.erz.be.ch/erz/de/index/berufsbildung/brueckenangebote.assetref/dam/documents/ERZ/MBA/de/ABS-ABB-ABR/Berufsvorbereitung/Angebotssystematik_Brueckenangebote.pdf
- f. Kanton Luzern: *Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (S. 14)*
file:///C:/Users/User/Documents/1_Arbeit/1_Mandate/s62_SEM_Integrationsagenda/4_Interviews%20Kantone%20-%20Schlüsselpersonen/LU/161129_Integration%20von%20Flüchtlingen%20und%20vorläufig%20Aufgenommenen_Konzept%20LU.pdf

4. Potenzialabklärung

- a. SEM: *Schlussbericht Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen (Mai 2016)*
<https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/va-flue/ber-potenzial-va-flue-d.pdf>
- b. SEM: *Rahmenkonzept Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen unter Einbezug des Integrationsprozesses (Juni 2016, nicht publiziert)*
- c. Zentralschweizer Berufsbildungsämter-Konferenz ZBK / Konferenz der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen Zentralschweiz KBSB-Z:
Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen. Minimalstandards - Empfehlungen (Mai 2017 nicht publiziert)

Programme

9.00-9.30	Arrivée et café	
9.30-9.45	Mot de bienvenue et introduction	Nicole Gysin, CdC / Tindaro Ferraro, SEM
9.45-10.10	Mise en œuvre de l'Agenda Intégration Suisse – Réflexion du point de vue d'un professionnel externe	Claudio Spadarotto, KEK-Beratung
10.15-11.00	Questions et discussion en plénum -	Modération : Nicole Gysin, CdC Tindaro Ferraro, SEM
11.00-11.20	Input sur le thème « La gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus »	Patricia Ganter, déléguée à l'intégration du canton des Grisons
11.20-12.30	Discussion en 4 groupes	Modérateurs : SEM / CdC
12.30-14:00	Repas de midi	
14.00-14.25	Input sur le thème « Evaluation du potentiel »	Tobias Fritschi, BFH
14.25-15.45	Discussion en 4 groupes	Modérateurs : SEM / CdC
15.45-16.15	Présentation des résultats des discussions de groupe	Modérateurs-rices des groupes de discussion
16.15-16.20	Conclusion	Nicole Gysin, CdC / Tindaro Ferraro, SEM



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de justice et police DFJP

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



KONFERENZ DER KANTONSREGIERUNGEN
CONFÉRENCE DES GOUVERNEMENTS CANTONNAUX
CONFERENZA DEI GOVERNI CANTONALI
CONFERENZA DA LAS REGENZAS CHANTUNALAS



EDK | CDIP | CDPE | CDEP |

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

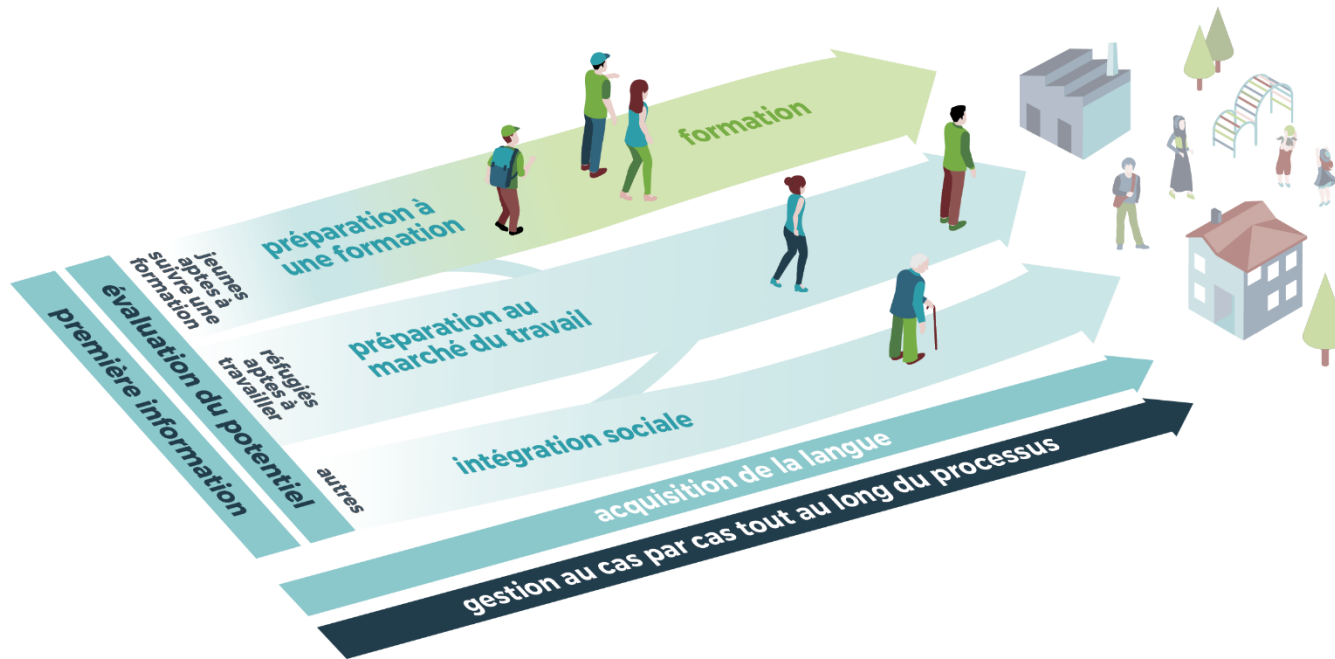
S O D K – Konferenz der kantonalen
Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren
C D A S – Conférence des directrices et directeurs
cantonaux des affaires sociales
C D O S – Conferenza delle direttrici e dei direttori
cantonali delle opere sociali

Agenda Intégration Suisse

Un programme commun de la Confédération et des Cantons

www.agenda-integration.ch

Processus d'intégration visé

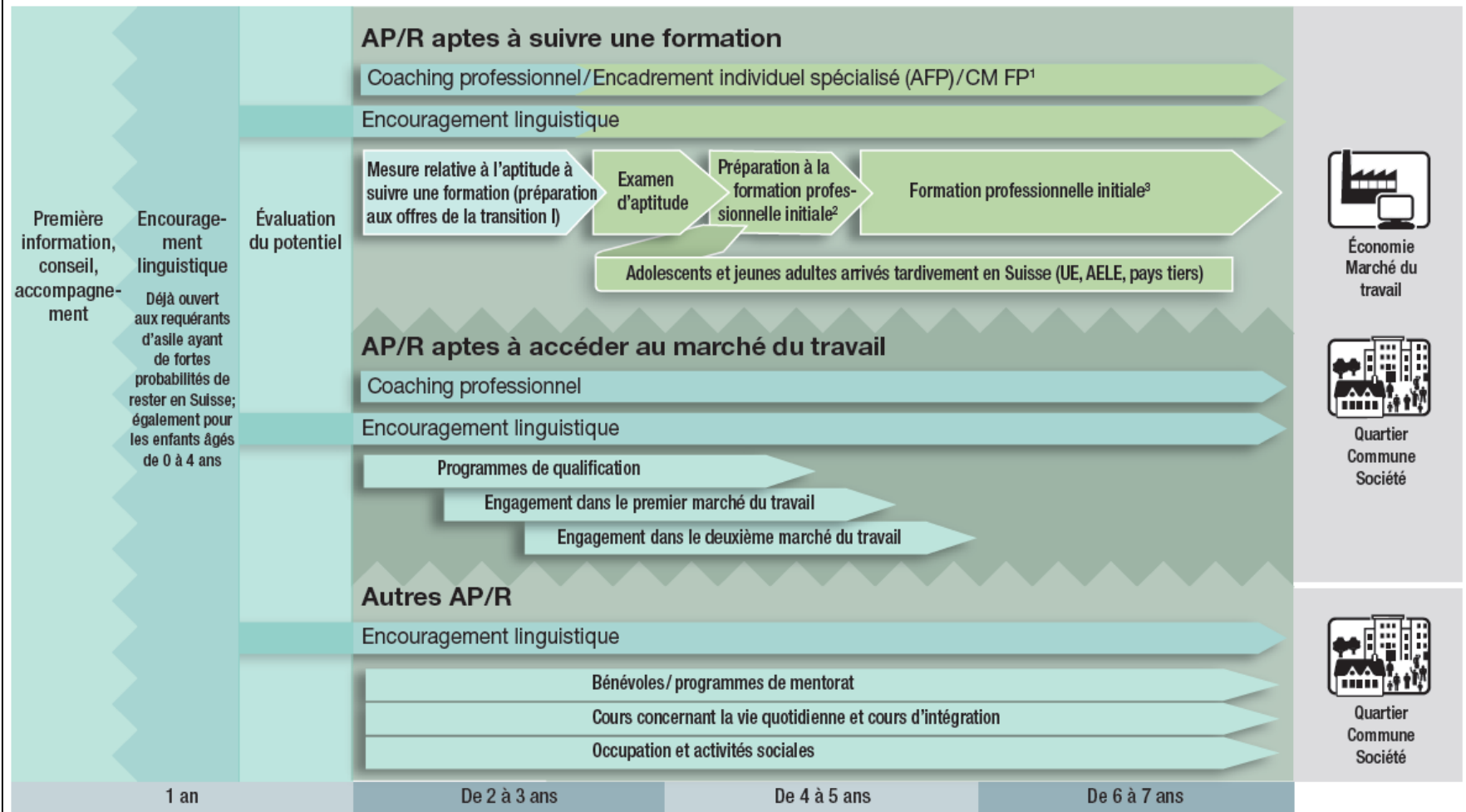


Objectifs en matière d'efficacité

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

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

Gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus



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

Gestion continue des cas

Objectifs

- Que les AP/R obtiennent, durant tout le processus d'intégration, des conseils individualisés et professionnels et un accompagnement par un service de contact spécialisé oeuvrant de manière interdisciplinaire.

Valeurs de référence

- Le canton garantit des entretiens réguliers sur place en fonction des besoins individuels. Le soutien apporté aux AP/R dans le cadre de l'information sur leur nouvelle situation est prioritaire. À cela s'ajoutent les thématiques du réseau social (voisinage, associations, groupements), de la famille (par ex., offre d'encouragement précoce, centres familiaux, etc.), ainsi que des valeurs et des normes en vigueur en Suisse.
- Les interfaces et la coordination entre les différentes mesures d'intégration et les éventuelles offres d'encadrement et de gestion de cas sont assurées.

Calendrier

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

Agenda Intégration Suisse (AIS)

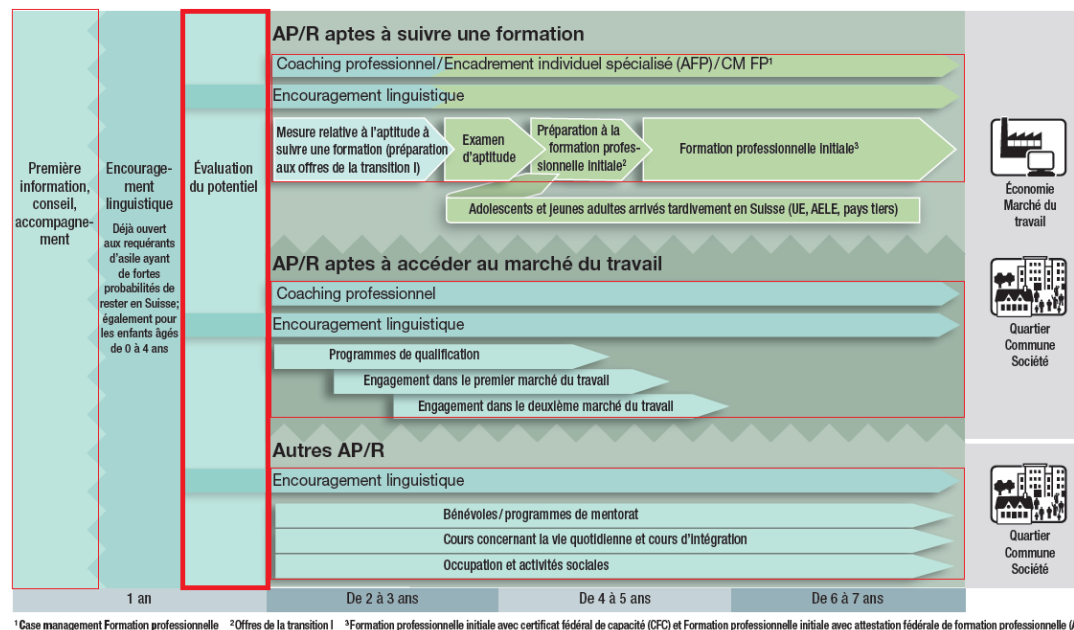
Atelier 1: «Gestion des cas»

5 septembre 2018

«Quand, si ce n'est maintenant?»

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

Gestion au cas par cas sur l'ensemble du processus

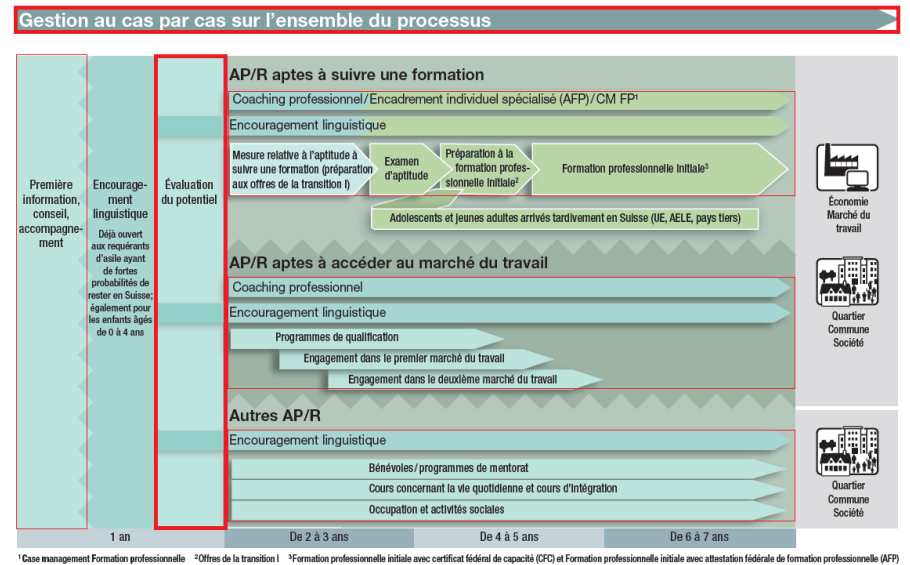


- Approche des structures ordinaires
- 2008 – 2018: L'encouragement spécifique à l'intégration comme «Mission impossible»
- 2018: l'Agenda Intégration Suisse comme **changement de paradigme**, comme coup d'envoi et début de sa mise en oeuvre en 2019 dans le cadre du PIC II

Éléments du changement de paradigme (1)

- Etablissement d'un processus d'intégration sur 7 ans
- **Les objectifs visés** dans ce «délai»....
 - **OV 1: après 3 ans**, niveau de langue A1
 - **OV 3: après 5 ans**, 2/3 des 16-25 ans suivent une formation professionnelle initiale
 - **OV 4: après 7 ans**, 50% des adultes sont intégrés dans le 1er marché du travail
 - **OV 5: après 7 ans**, toutes les personnes sont socialement intégrées

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



- ...ne sont réalisables que par une interaction entre l'encouragement spécifiques de l'intégration et les structures ordinaires. Cela signifie que l'on peut atteindre les objectifs d'impact qu'en travaillant conjointement et **en concentrant toutes les activités dans la même direction durant ces 7 ans.**
- L'approche par la structure ordinaire ne fait du sens que si l'encouragement spécifique de l'intégration peut remplir sa mission.
- Tripler le forfait d'intégration (AIS): encouragement spécifique de l'intégration sur le même niveau que les structures ordinaires ?!!

Éléments du changement de paradigme (2)

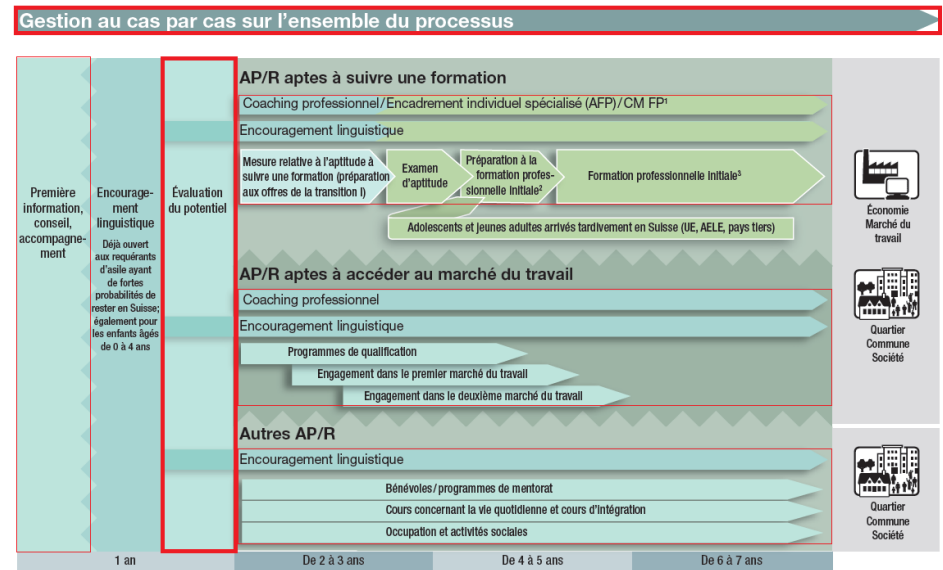
- **Trois principes de base de l' AIS**

1. **Gestion continue des cas**
2. **L'évaluation du potentiel** comme une gestion des cas basée sur les preuves
3. Eventail modulaire **de mesures d'encouragement**

- **Connexion logique** des trois principes de base ...

- ... comme expression de **la professionnalisation du champ d'action**

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



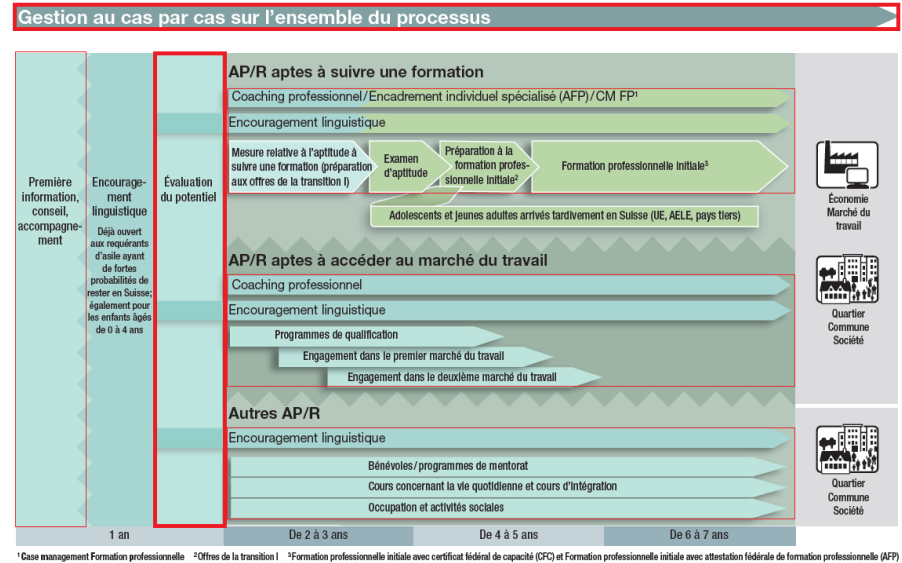
¹ Case management Formation professionnelle ² Offres de la transition | ³ Formation professionnelle initiale avec certificat fédéral de capacité (CFC) et Formation professionnelle initiale avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)

Eléments du changement de paradigme (3)

1. «Gestion continue des cas»

- Tout du long, mais en constante évolution ?
- La participation de plusieurs acteurs au processus d'intégration devient normal!
- «Gestion continue» signifie assurer **la continuité** malgré des responsabilités changeantes et temporaires!

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



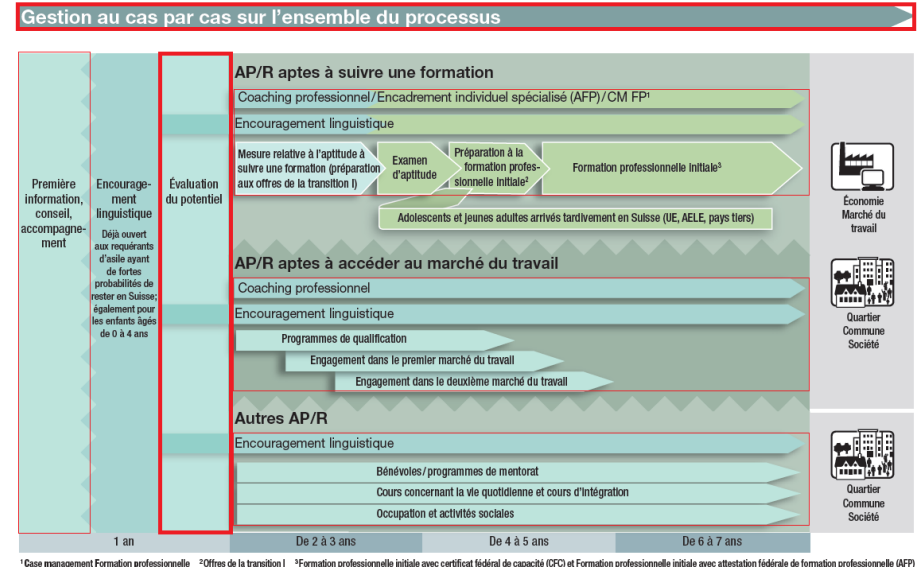
- Assurer la continuité signifie : le **pilotage**
- L'autorité de décision pilote et dispose des fonds.
- «La gestion continue des cas» est basée sur le concept de «**Case Management**» (CM).
- Le CM est un concept et **non une forme d'organisation!**

Eléments du changement de paradigme (4)

2. «L'évaluation du potentiel»

- Ensemble d'instruments pour la collecte et la clarification des ressources et du potentiel
 - Prototype de développement (2018)
 - Essais sur le terrain et finalisation (2019)
- Le deuxième principe de base de l'AIS:
 - Attitude de base dans la gestion de cas et dans la conduite de cas: **se baser sur les preuves**
 - Collecte structurée et systématique d'informations **pertinentes** par les **professionnels compétents**
 - **Des questions claires** comme bases pour la collecte de données et l'évaluation
 - L'évaluation comme base pour faire le point, permettre de définir ce que l'on doit atteindre (plan d'intégration), et déterminer les besoins («delta»)
 - Collecte «des informations de base» (ouverture du cas) – clarification approfondie des besoins (plan d'intégration) – contrôles réguliers du processus d'intégration (points de situation)

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

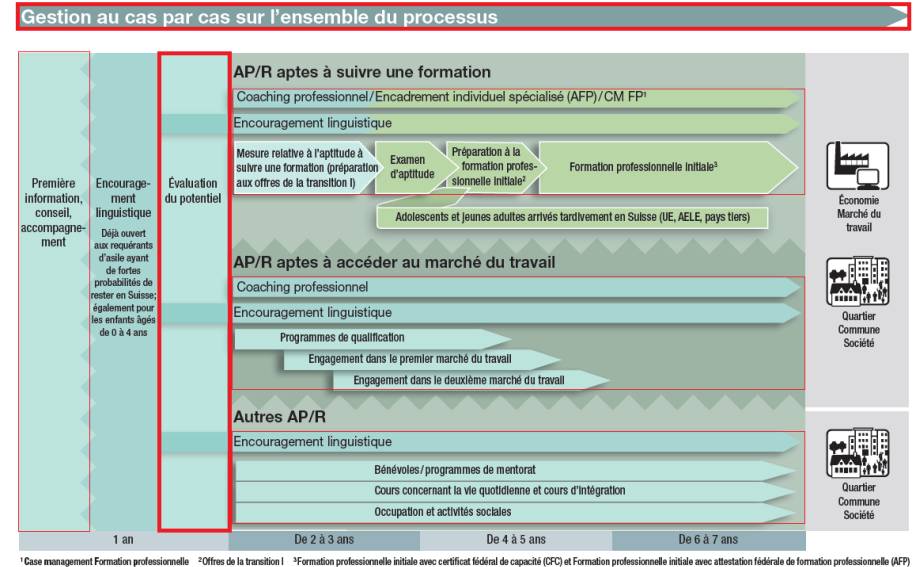


Éléments du changement de paradigme (5)

3. «Eventail modulaire de mesures d'encouragement »

- Définit les options d'action pour la gestion de cas axées **sur les besoins et les objectifs**
 - Nombre
 - Diversité
 - Disponibilité temporelle des offres
- **Des dispositions claires, équitables et transparentes.**
 - Conditions de participation
 - Exigences
- **Orientation sur les compétences** comme condition requise, et par modules constitutifs
- **Développement commun et responsabilité commune** de la palette d'offres par les acteurs de l'encouragement spécifique à l'intégration et des structures ordinaires (**logique de besoins**)

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



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

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Claudio Spadarotto

spadarotto@kek-beratung.ch

KEK  BERATUNG

Friedaustasse 17, 8003 Zürich

www.kek-beratung.ch



INTEGRATIONSAGENDA SCHWEIZ (IAS) WORKSHOP 1: "DURCHGEHENDE FALLFÜHRUNG"

**Patricia Ganter, Fachstelle Integration
Kantonale Integrationsdelegierte**

INHALT

1. Rahmenbedingungen im Kanton GR
2. Organisation der Integration VA/Flü
3. Integrationsprozess VA/Flü im Kanton GR
4. Durchgehende Fallführung
5. Fazit
6. Einige Porträts zur Illustration



RAHMENBEDINGUNGEN

- Dem Kanton GR werden rund 3% der Asylsuchenden zugewiesen
- Von 2009 – 2013 wurden jährlich zwischen 150 – 180 Personen aus dem Asylbereich als Flüchtlinge anerkannt bzw. erhielten eine vorläufige Aufnahme, ab 2014 waren es jährlich rund 350 - 420 Personen
- Zuständig für die Unterbringung und Betreuung von vorläufig aufgenommenen Personen (F-Bewilligung) ist das Amt für Migration und von anerkannten Flüchtlingen (B- und F- Bewilligung) sind es die Gemeinden
- Liberale Arbeitsmarktpolitik, d.h. alle Personen aus dem Asylbereich können unter Einhaltung der 3-monatigen Karenzfrist ohne Brancheneinschränkung arbeiten

ORGANISATION DER INTEGRATION VA/FLÜ IM KANTON GR (SEIT 2009/2010)

- **Trennung zwischen Sozialhilfe- (Unterbringung und Betreuung) und Integrationsauftrag (Fachstelle Integration)**
 - Fokus auf die jeweiligen Kernkompetenzen
- **Zuständigkeit der Fachstelle Integration (FI) im Rahmen der Integration VA/Flü**
 - **Strategische Fallführung** (Planung und Steuerung des Integrationsprozesses VA/Flü)
 - **Finanzkompetenz** über die Verwendung der Mittel (Integrationspauschale)
 - **Operative Fallführung** (Implementierung von Massnahmen im Bereich der sprachlichen und beruflichen Integration, verantwortlich für die Zusammenarbeit mit Anbietern von Angeboten, Überprüfung der Zielerreichung etc.) – bedingt ein Mengenprofil, dass den Auf- und Ausbau von spezifisch auf die Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtete Angebote und Leistungen erlaubt.

INTEGRATIONSPROZESS VA/FLÜ



Information

Informationsveranstaltung zum Prozess und den Integrationserfordernissen

Sprachliche Förderung

Einstufungstest
Zuteilung zu Sprachkursen bis B2 GER
Mindestanforderung für alle ist A2



Berufsfindung

Praxisassessment (3 Wochen)

- Kompetenzprofil
- Bewerbungsunterlagen
- Beratungsgespräche mit Job Coach
- Erstellung Handlungsplan



Individualisiertes Coaching

Umsetzung Handlungsplan
Orientierungspraktika im 1. Arbeitsmarkt
Äquivalenzverfahren



Berufseinstieg

Praktika bis max. 12 Monate im 1. Arbeitsmarkt
Allgemeinbildender Unterricht (ABU), Sprachförderung und qualifizierende Kurse
Aktive Vermittlung in Anstellungen im 1. Arbeitsmarkt



Qualifizierung

Pilotprojekt Teillohn (mit ABU und Sprachförderung) zur Schließung der Lücke zwischen Praktikum und Anstellung nach GAV (Dauer 18 Monate)
Nutzung branchenspezifischer Angebote
Berufslehre EBA und EFZ

Fallführung/Coaching durch 1 Instanz während ca. 4 Jahren

DURCHGEHENDE FALLFÜHRUNG - GARANT FÜR EIN STRUKTURIERTES UND KOORDINIERTES VORGEHEN

Seit 2009/2010

- gibt es einen definierten Integrationsprozess VA/Flü, der in Phasen mit entsprechender Zielsetzung, Zuständig- und Verantwortlichkeiten unterteilt ist und den alle VA/Flü ab 16 Jahren durchlaufen
- werden alle Aktivitäten (Angebote, Zuweisungen etc.) durch die Fachstelle Integration zentral gesteuert und koordiniert
- wurde eine über den ganzen Prozess ausgerichtete, durchgehende Fallführung mit klar definierten Zuständigkeiten und Ansprechpersonen implementiert
- wird jede Phase des Integrationsprozesses von Fachpersonen (mit entsprechender Handlungs- und Finanzkompetenz) begleitet mit dem Ziel
 - ein strukturiertes und die Aktivitäten der verschiedenen Akteure koordiniertes Vorgehen sicherzustellen (Koordination Sprachförderung und sprachliche Frühförderung, Jobcoachs)
 - auf die spezifischen Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmte Angebote bereitzustellen (Sprachkurse, Praxisassessment, Workshops, Praktikumsregelungen, Teillohnmodell etc.)

- erfolgt der Übergang von einer Phase in die nächste gemäss gemeinsam vereinbarten Zielvorgaben (FI-intern)
- wird der "Fallverlauf" im Rahmen eines "E-Case Tools" dokumentiert, wodurch die Sicherung aller wesentlichen Erkenntnisse und Informationen aus den verschiedenen Teilbereichen (Spracherwerb, Praxisassessment, Praktikum etc.) garantiert werden
- werden die für die Sozialhilfe zuständigen Personen bedarfsorientiert in den individuellen Integrationsprozess eingebunden und es finden regelmässig Austauschsitzen mit den entsprechenden Stellen statt

Dabei

- stehen Aufbau und Kontinuität einer auf Vertrauen basierenden persönlichen Beziehung im Zentrum
- werden die Autonomie der betroffenen Person respektiert, ihre Vorstellungen und Erwartungen ernstgenommen und gemeinsam realistische Ziele erarbeitet

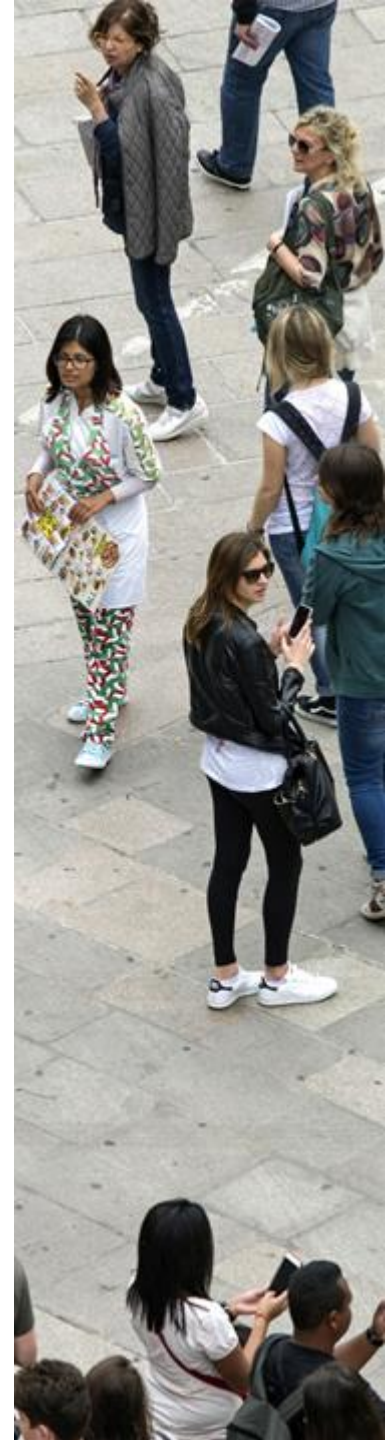
FAZIT

Eine durchgehende Fallführung

- unterstützt mittels eines aufeinander abgestimmten und auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichteten Vorgehens die Zielerreichung und schafft langfristige Perspektiven
- schafft mit Beratung und Begleitung Kontinuität und Stabilität und bildet eine Klammer, in der die Nachhaltigkeit von Fördermassnahmen gesichert, Erfolge und Misserfolge reflektiert und die Ziele – trotz allfälliger Unterbrüche - verfolgt werden
- stärkt persönliche Ressourcen und fördert Handlungskompetenz sowie Eigenverantwortung mit dem Ziel, den eigenen Bewegungs- und Wirkungsradius im Hinblick auf ein selbstbestimmtes Leben kontinuierlich zu erweitern....



Einige Porträts zur Illustration



Fragen?

Was ich noch sagen wollte...

Vielen Dank für Ihr Interesse !



Amt für Migration und Zivilrecht
Fachstelle Integration

Engadinstrasse 24 | 7001 Chur

+41 81 257 26 38 | info@integration.gr.ch

www.afm.gr.ch | www.integration.gr.ch | www.hallo.gr.ch



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences



Instrumentarium zur Potenzialabklärung bei vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen

05.09.2018

Tobias Fritschi (BFH)

Ricarda Ettlín (socialdesign ag)

Übersicht

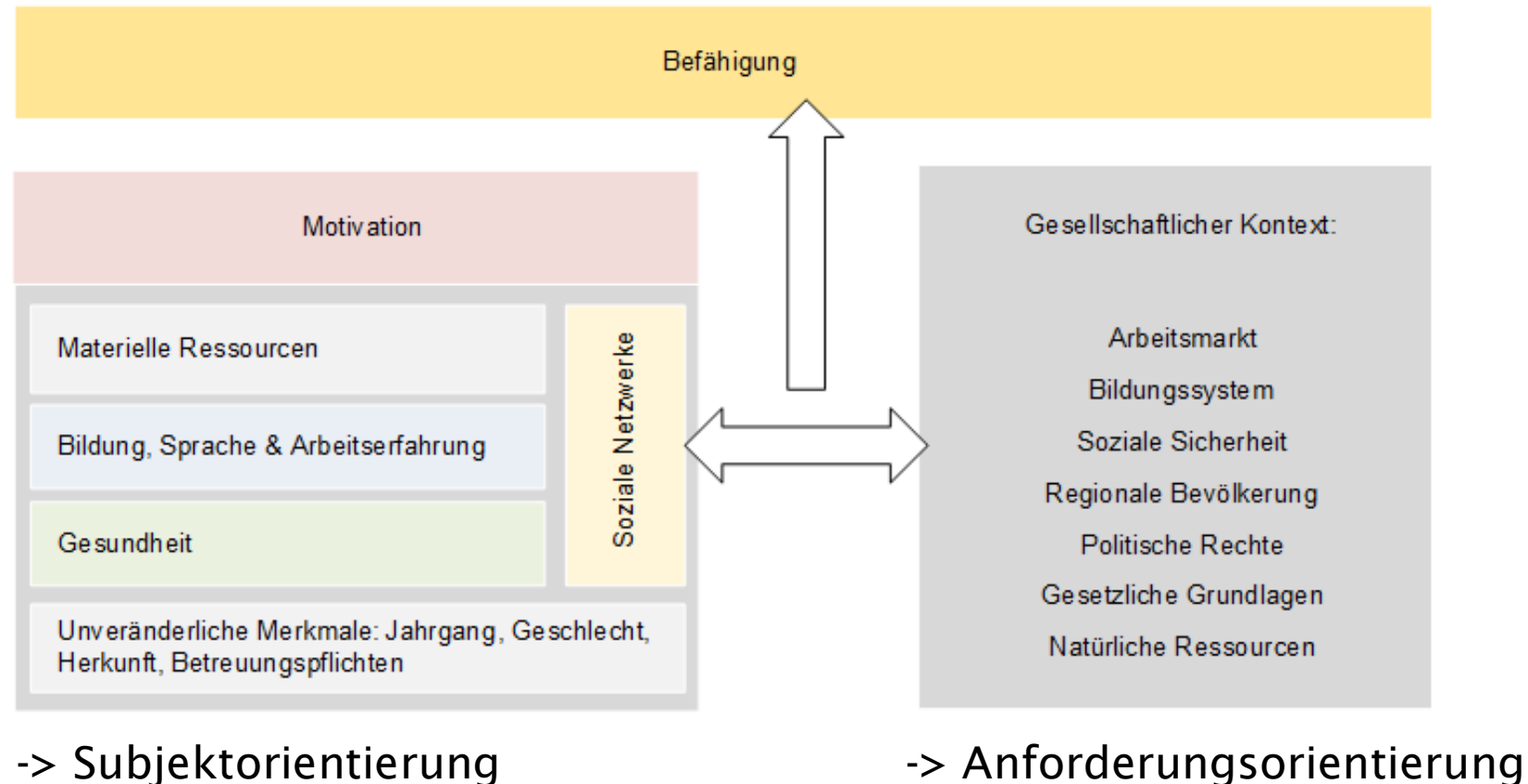
- Ziele der Entwicklung eines Instrumentariums
- Vorgängerstudie «Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen»
- Einbettung Instrumentarium zur Potenzialabklärung bei VA und FL in Integrationsprozess
- Diskussion

Ziele der Entwicklung von Instrumenten

- Prototyp Instrumentarium für die Potenzialabklärung
- Berücksichtigung bisheriger Erfahrungen aus der Praxis, Sichtung von Instrumenten
- Ermittlung des Bedarfs an zusätzlichen Instrumenten / Leitfäden mit Expert/innen
- Weiterentwicklung gemeinsam mit Expert/innen
- Erprobung des neuen Instrumentariums in der Praxis
- Unterstützung des Integrationsprozesses

Inhalte der Potenzialabklärung

Zugrundeliegender Befähigungs-Ansatz: Ressourcenbereiche



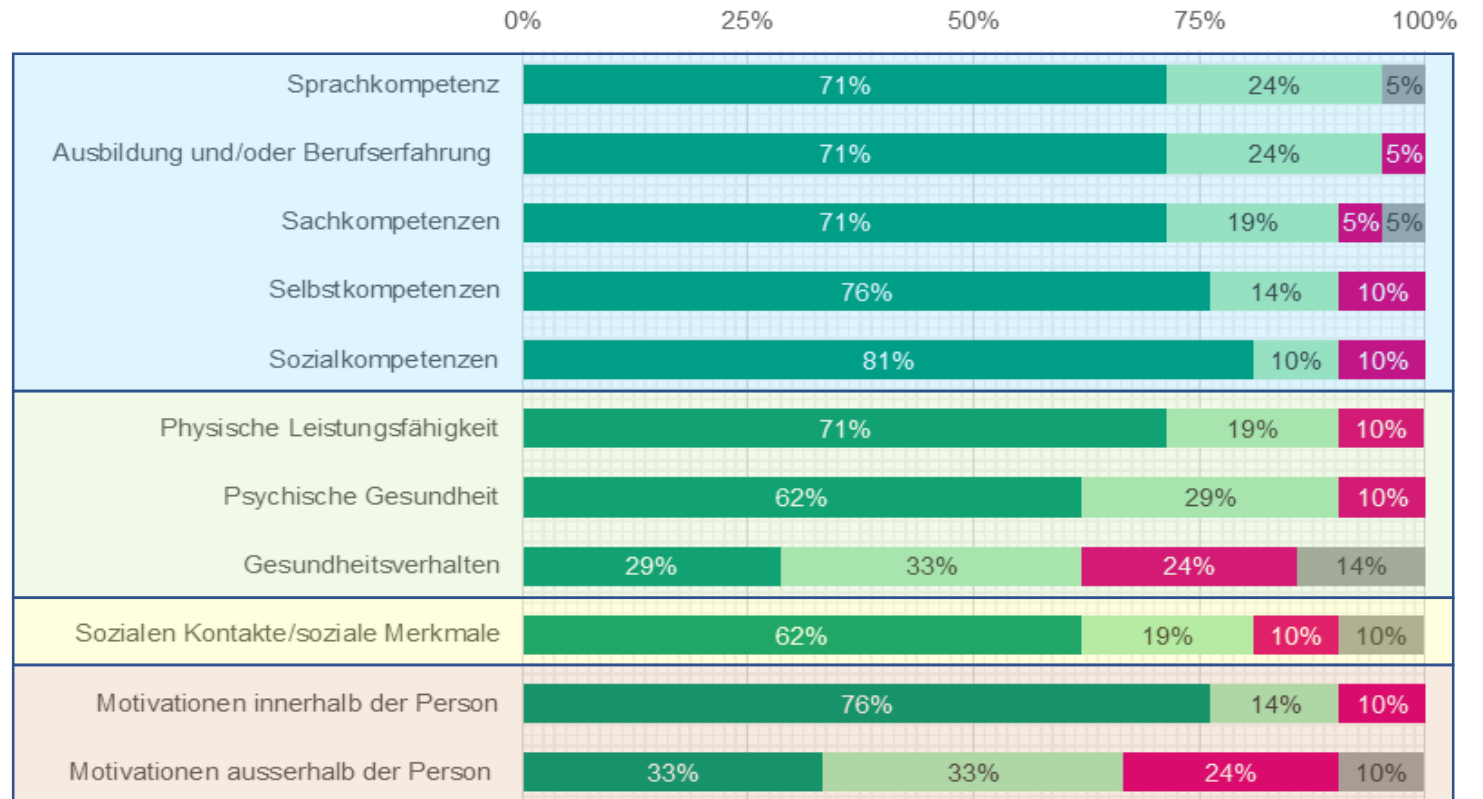
Quelle: Jörg et al. (2016), Fritschi (2017), Volkert et al. (2016), Sen (1999)

Vorgängerstudie: Befragung Fachorganisationen

Konkretisierung der **Ressourcenbereiche** in Form von **Kriterien** und **Indikatoren** aus der Praxis

Frage Klärt Ihre Organisation bei der Potentialabklärung [Kriterium] ab?

- Ja
- Nein (erfolgt durch andere Stelle)
- Nein (wird nicht abgeklärt)
- Nein (evtl. durch andere Stelle, weiss es nicht)



n = 21

Quelle: Onlinebefragung Fachorganisationen 2015, socialdesign / BFH

Vorgehensweise: 5 Module

- Modul 1: Vorabklärungen zu bestehenden Grundlagen, Erwartungen der IIZ und Rahmenbedingungen des Projekts
- Modul 2: Entwicklung eines Prototyps des Instrumentariums
 - Sichtung von Instrumenten
 - Experteninterviews
- Modul 3: Validierung
 - Schriftliche Befragung
 - Workshops
- Modul 4: Erprobung des Instrumentariums im Feld
 - Pilotstudien in vier Organisationen
- Modul 5: Schlussbericht, Produktion und Publikation des Instrumentariums

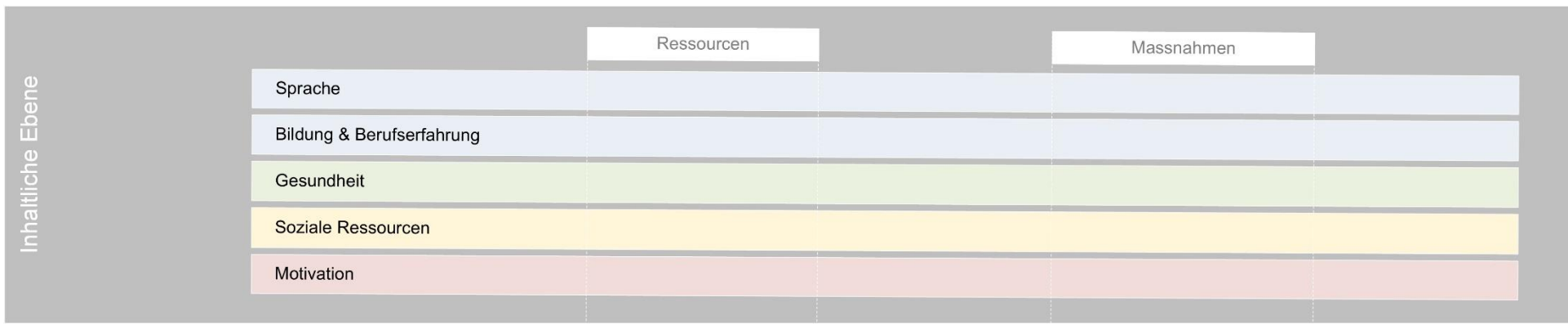
Instrumentarium bestehend aus 3 Elementen

1. Kurzassessment / Erstabklärung / Standortbestimmung
2. Vertiefte Abklärung / Kompetenzenbilanz
3. Praxisassessment

Terminologie ist noch zu definieren.

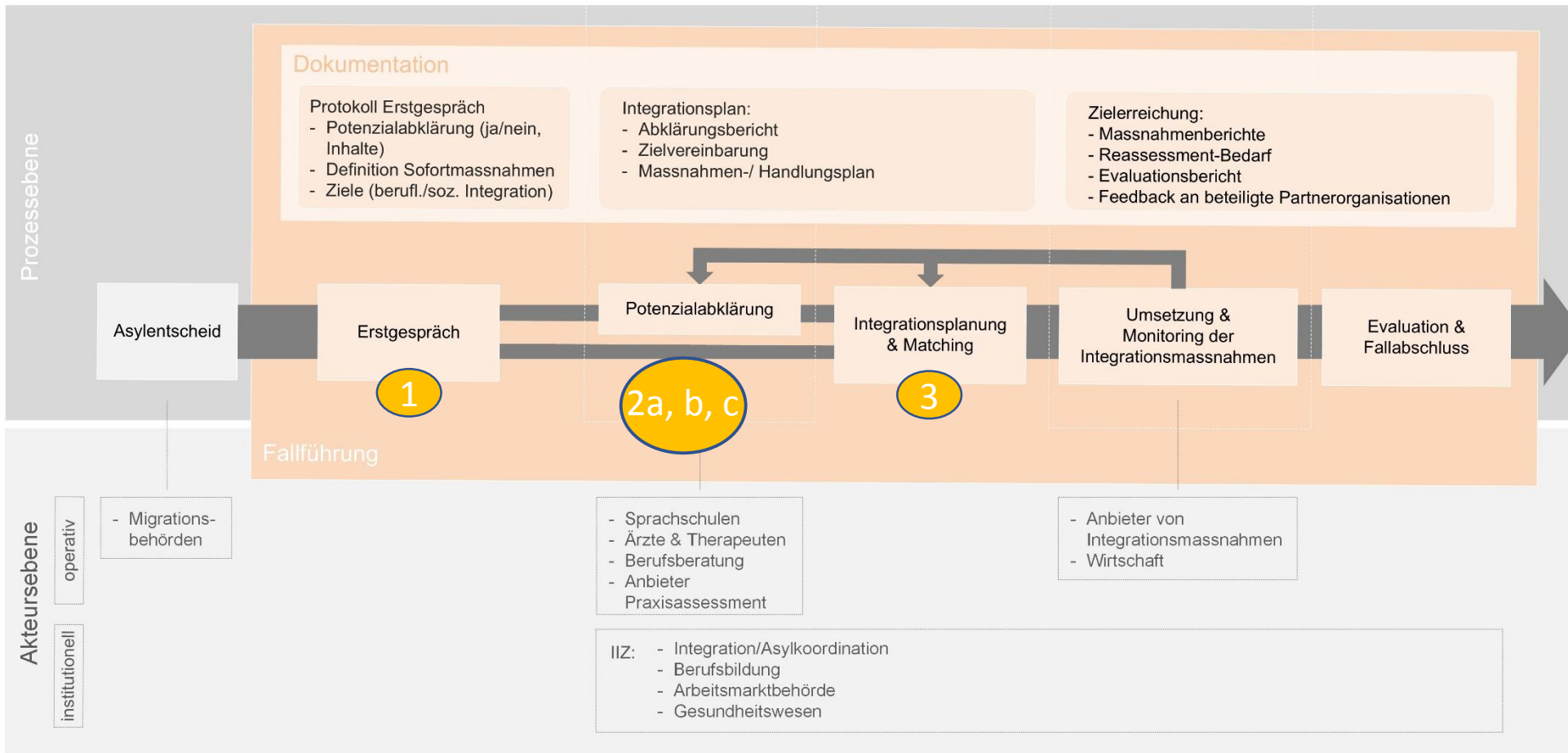
Kriterien für den Beginn einer Potenzialabklärung:

- Alter 16 bis 49 (Integrationsagenda)
- Stabiler Gesundheitszustand
- Sprachniveau A1



Prozess der Potenzialabklärung:

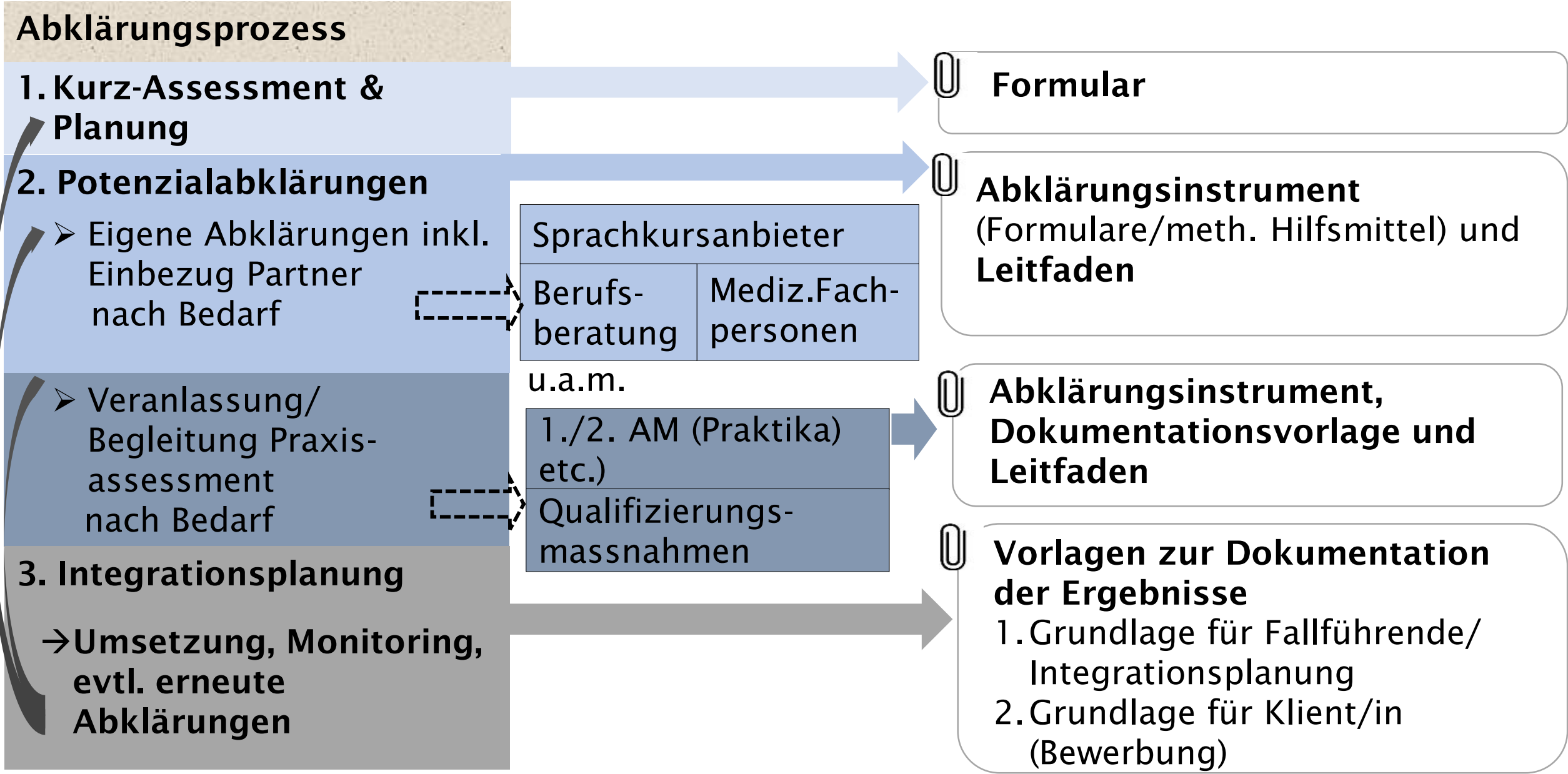
Verortung im Integrationsprozess



Was ist eine Kompetenz?

- Handlungskompetenz besteht aus: Wissen, Einstellungen, Fertigkeiten
 - Sach- bzw. Fach/Methodenkompetenz
 - Selbstkompetenz
 - Sozialkompetenz
- Berufliche Kompetenzen: festgehalten in Anforderungskatalog für Lehrabschlussprüfung
- Eintrittskompetenzen INVOL/EBA/FZA
- Anerkennungsverfahren berufliche Kompetenz in der Schweiz über validation des acquis oder Direktzugang zur Abschlussprüfung, setzt 5 Jahre Berufserfahrung voraus. Deutschland: Anerkennungsgesetz seit 2012.

Überblick Prozess und Instrumente der Potenzialabklärung bei FL und VA



Zeitplan

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

Meilenstein 1

Meilenstein 2

Meilenstein 3

Meilenstein 4

Projektorganisation

Organisation	Beteiligte Personen	Zuständigkeiten im Projekt
BFH	Tobias Fritschi , Dozent, stv. Leiter BFH-Zentrum Soziale Sicherheit	Projektleiter, Hauptansprechperson SEM, Projektmitarbeit in allen Modulen, Hauptverantwortung für die Module 1 und 2
	Dr. Peter Neuenschwander , Dozent	Projektleiter-Stv., Projektmitarbeit in allen Modulen, Hauptverantwortung für die Module 4 und 5
	Claudia Schuwey , wissenschaftliche Mitarbeiterin	Projektmitarbeit in allen Modulen, Hauptverantwortung für Modul 4
	Carmen Steiner , studentische Mitarbeiterin	Mitarbeit bei der Projektumsetzung, Übersetzung von Erhebungsinstrumenten, Anfertigung von Gesprächsprotokollen, Datenauswertungen
social-design	Ricarda Ettlin , Senior Projektleiterin	Hauptverantwortung für Modul 3, Mitarbeit in den Modulen 2 und 4; Durchführung der Experteninterviews und Workshops in französischer Sprache
AOZ	Kaspar Schneider , Patricia Pellicer	Mitarbeit in den Modulen 2, 3 und 4
Interne Beratung	Lukas Leber , Studienleiter und Dozent Weiterbildung CAS Case Management, Organisationsberater Case Management	Beratung Fallführung/IIZ bzw. Case Management

Diskussion



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: Tobias Fritschi
Berner Fachhochschule
+41 31 848 36 84, tobias.fritschi@bfh.ch