Communiqué de presse

Genève, le 24 septembre 2021

ifage – Fondation pour la formation des adultes à Genève

Employabilité, job coaching et (ré)insertion professionnelle : l'ifage a réuni des experts du domaine afin de débattre des nouveaux enjeux et perspectives de l'insertion professionnelle.

Comment faire face à la mutation des emplois et des compétences ? Quelle posture adopter face à l'augmentation de la demande en *Job Coaching* et à la diminution du temps d'accompagnement des personnes en transition professionnelle ? Quels sont les leviers du spécialiste emploi pour une (ré)insertion pérenne ? Tant de questions débattues lors de l'événement organisé par l'ifage, en collaboration avec Sisu Lab, le 21 septembre dans les locaux d'ifage Montbrillant.

Le certificat COVID n'aura pas découragé les participants à l'événement sur l'insertion professionnelle mardi dernier à ifage Montbrillant. Le public, nombreux et réactif, s'est plié aux contraintes sanitaires afin d'assister aux ateliers et à la table-ronde réunissant des experts du domaine.

La crise engendrée par le Covid-19 a redessiné le marché de l'emploi. Cette période inédite a révélé de nouveaux besoins dans les entreprises, mais aussi dans la recherche d'emploi. Certains domaines d'activités telle la restauration, l'hôtellerie et l'événementiel ont été sinistrés. La fracture numérique, la maîtrise limitée du français ou la déqualification peuvent accentuer les difficultés pour un retour vers l'emploi.

Le *job coaching* est un métier récent qui vise à tirer le meilleur des ressources et à renforcer l'autonomie des personnes en situation de transition ou de rupture professionnelle. Cela demande une analyse de la personne dans son ensemble afin de tirer parti de ses compétences professionnelles et sociales (*soft skills*). Ce processus requiert également de connaître les points forts et les limites de chaque personne et de trouver ses leviers de motivation.

Parmi les défis actuels du job coach, la hausse du nombre de personnes ayant besoin d'un accompagnement. À la fin du mois de décembre 2020, le nombre de demandeurs d'emploi en Suisse, regroupant les bénéficiaires du chômage et de l'aide sociale, se montait à 260'318 personnes, soit 67'363 personnes supplémentaires, par rapport aux chiffres du mois de décembre 2019. En août 2021, l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits se chiffrait à 214'415 personnes¹.

Mickaëlle Haution-Pra, job coach et formatrice Sisu Lab, relève que « face à la hausse de la volumétrie de candidats et au remaniement des programmes d'accompagnement, les spécialistes emploi ont dû adapter leur posture. Ils deviennent de plus en plus des facilitateurs plutôt que des accompagnants ou des placeurs, et doivent trouver de nouveaux outils afin d'optimiser leur accompagnement. Ils font souvent face à des problématiques de reconversion, qu'elle soit subie ou voulue. »

Pour accompagner la reconversion, l'*upskilling* consiste en une montée de compétences qui permet d'adapter le collaborateur aux nouveaux besoins de son poste de travail, dans un contexte de mutation du métier. Par exemple, pour un-e commerçant-e de détail faisant face à la concurrence des ventes en ligne, une formation en e-commerce peut représenter une solution.

Le *re-skilling* consiste en l'acquisition de nouvelles compétences pour migrer sur un autre métier proche, dans un contexte de disparition de postes de travail. Un bilan de compétences est établi ainsi qu'une analyse des *soft skills*, ces compétences sociales dont font partie l'agilité, la créativité, la communication et la résilience. Ce processus, parfois long, permet de repérer les compétences transférables pour une reconversion.

Quels seront les métiers en demande dans 6 mois ? Un an ? 3 ans ? Une étude prévoit que dans 10 ans, 40 à 60% des offres d'emploi concerneront des métiers qui n'existent pas encore². Par ailleurs, la durée de vie des compétences s'est fortement réduite depuis des années et tombe même à 6 mois dans certains domaines, comme l'informatique.³

Alexandre Epalle, Directeur général du développement économique, de la recherche et de l'innovation (DG DERI) a souligné l'importance de l'emploi dans l'économie genevoise :

« Actuellement, nous sommes confrontés aux enjeux de la transformation numérique, écologique, climatique et démographique. Face à la mutation des emplois et des compétences, le conseil d'Etat a créé une task force sur l'employabilité. Ceci afin de veiller à la mise en place de mesures permettant de maintenir ou de développer des compétences répondant aux demandes du marché de l'emploi, en constante évolution. Cette démarche implique les personnes employées, les entreprises, l'Etat et les partenaires sociaux. »

Pour Elise Oudiné, job coach et formatrice chez Sisu Lab, « accompagner efficacement vers l'emploi nécessite de cibler un projet professionnel compatible avec les exigences du secteur visé par la/le candidat-e. C'est pourquoi le job coach doit avoir une connaissance fine du marché de l'emploi pour garantir un accompagnement pérenne à moyen et long terme. Il peut dresser un panorama des métiers porteurs et de ceux qui disparaissent. Il est également indispensable d'accompagner les candidat-e-s vers une utilisation efficace et proactive de leur réseau afin de garder le lien avec le marché de l'emploi et de créer des opportunités»

Le panel d'experts présent regroupait des professionnels de l'insertion professionnelle et du social autour de la question « Comment élaborer une réinsertion professionnelle pérenne dans un environnement frappé par la déqualification et la globalisation ? Une approche disruptive est-elle possible ? » Il est ressorti du débat la nécessité de faire le lien entre les employeurs et les demandeurs d'emploi et d'agir au niveau des collectifs et des institutions. La question d'un salaire universel et d'un droit à l'emploi a été posée. La réinsertion au niveau des politiques publiques devrait être pensée comme un réel choix de société. De plus, l'adaptation plus rapide des offres de formations initiales et continues des instituts, écoles et universités romandes aux besoins du marché de l'emploi local semble nécessaire. Finalement, l'anticipation des évolutions des métiers, comme par exemple les *green jobs*, liés à la transition écologique, pourraient garantir une meilleure employabilité à la nouvelle génération.

Les certificats de Job Coach en insertion professionnelle de l'ifage ont débuté en avril 2021. «L'objectif est d'acquérir une posture de coach et des outils pour accompagner les demandeurs d'emploi dans la définition d'un projet professionnel réaliste et réalisable », résume Hélène Picco-Berlot, directrice du Pôle Business à l'ifage. Le certificat « les fondamentaux » s'adresse notamment aux professionnels des RH et de l'aide sociale. Le certificat « perfectionnement » répond à des personnes déjà actives dans le domaine de l'insertion professionnelle et est basé sur l'échange des pratiques.

Informations complémentaires

Sources :

¹ SECO, <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2021.html>

² Article paru dans le magazine Management en 2021

³ Rapport The future of jobs 2018, WEF

Contact Presse

Céline Michel, Responsable de communication et marketing
ifage, Fondation pour la formation des adultes
Place des Augustins 19
CH-1205 Genève
T 022 807 30 31; P 079 320 73 35
E celine.michel@ifage.ch