

# Tour d'horizon des enjeux de l'insertion par l'économique en Suisse

Journée d'étude de la CRIEC

Sion, 16 mai 2024

**Thomas Jammet**

**HETS-FR & AIS**



## Plan de la présentation

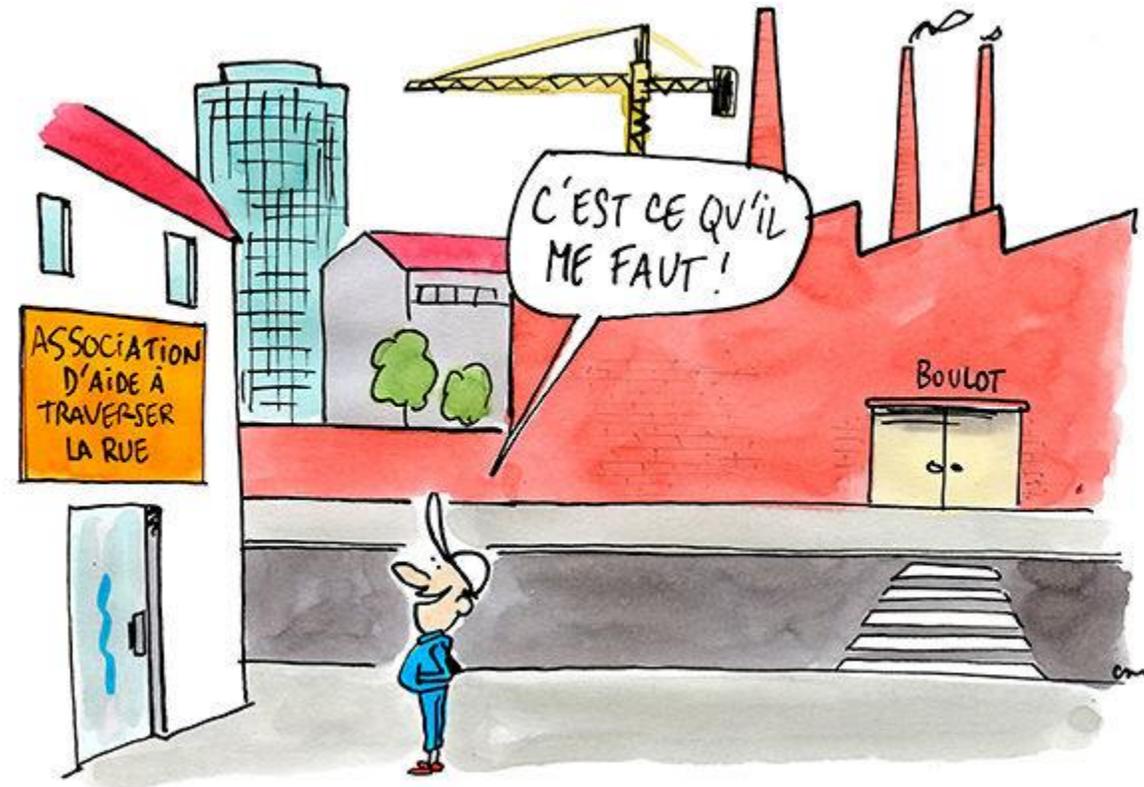
### 1. Tour d'horizon des enjeux de l'insertion par l'économique

- ▶ De quoi parle-t-on ?
- ▶ Quels sont les grands enjeux ?

### 2. Présentation de l'Association Insertion Suisse (AIS)

- ▶ Association faîtière des organisations actives dans l'insertion socioprofessionnelle
- ▶ Missions et prestations
- ▶ Chiffres clés

## 1. L'insertion par l'activité économique



Dessin de Cambon – Association Mode d'emploi (France, [2021](#))

## De quoi parle-t-on ?

### Lutte contre l'exclusion professionnelle

- ▶ Personnes « éloignées de l'emploi »
- ▶ Difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, santé, précarité)
- ▶ Accompagnement vers l'emploi

→ double action de développement d'un projet prof. et de « mise en situation de travail »

### Double objectif

- ▶ Renforcement de l'employabilité
- ▶ Production et vente de biens et services

## Contexte actuel

### Catégories variées de bénéficiaires

- ▶ Handicaps, précarité / aide sociale, chômage de longue durée, etc.

### Système légal complexe

- ▶ Principe de subsidiarité

### Enjeu du financement des mesures

- ▶ Recherche de sources de financement autres qu'étatiques

### Temporalité courte des mesures

- ▶ Généralement 3, 6 ou 12 mois

→ Conciliation difficile de la dimension économique et sociale



## **Enjeux pluriels pour les professionnel·le·s comme pour les bénéficiaires**

### **Professionnel·le·s**

- ▶ Besoin de proposer un « vrai travail » (production -> utilité)
- ▶ Activité complexe car variée
- ▶ Accompagnement sous-tendu par l'exigence d'autonomie et de responsabilité (cf. activation)

### **Bénéficiaires**

- ▶ Conditions de travail sensiblement différentes de celles du 1<sup>er</sup> marché
- ▶ Rémunération faible
- ▶ Perspectives de carrière limitées

## **Les dispositifs d'insertion mixtes**

**Collaboration entre organisations d'insertion et entreprises du premier marché**

- ▶ Perspectives de placement
- ▶ Accompagnement individualisé

**Différents degrés d'institutionnalisation de la collaboration et d'articulation des réalités sur le terrain**

- ▶ Besoin de pérenniser la collaboration pour assurer des débouchés et un placement durable

## Synthèse : un sas vers l'emploi

### Une nécessaire sensibilisation des entreprises « classiques » (cf. RSE)

« La généralisation de partenariats établis dans la durée avec les entreprises classiques ne peut (...) survenir qu'à condition que ces dernières s'engagent résolument en faveur de l'insertion des publics éloignés de l'emploi. »

**Philippe Semenowicz** (2018). Les dilemmes de l'insertion par l'activité économique : à la recherche du meilleur compromis.  
*Formation Emploi*, n° 141, p. 175-192 [[en ligne](#)]

## Contribution des HES : recherche et formation continue

Plusieurs recherches en cours ou menées récemment...

Programme romand HES-SO de formation à l'insertion professionnelle ([PROFIP](#))

- ▶ CAS de Spécialiste en insertion (SIP) – HETS Fribourg et HETS Genève
  - ▶ CAS en Job coaching et placement actif (JCPA) – HES-SO Valais Wallis
  - ▶ CAS en Développement de mesures d'insertion socioprofessionnelle (DevMISP) – HETS Fribourg
- Partenariat entre les domaines *Travail Social & Economie et Services*

## 2. Association Insertion Suisse



## Missions

- ▶ Défendre les intérêts de la branche
- ▶ Activer un réseau d'acteurs et encadrer les membres
- ▶ Renforcer la recherche et le développement
- ▶ Promouvoir l'amélioration constante de la qualité
- ▶ Professionnaliser la branche, en organisant notamment des formations continues

Organisation d'un grand **colloque** annuel sur une thématique d'actualité

**Travail en réseau** avec partenaires importants

Rédaction de **prises de position**

Organe co-responsable de plusieurs **examens fédéraux**

## Prestations

**Engagement et lobbying** pour défendre les intérêts de l'insertion socioprofessionnelle

Organisation d'une vingtaine de **journées de formation et d'échanges de pratiques**

Porteur de la **norme qualité** IN-Qualis

**Communication**  
Mailings, page LinkedIn, publication de 4 *newsletters* par an (FR, DE, IT)



## Une association active

252 membres en 2023



\* Nombre de réponse : 237

## Quelques chiffres

10 représentations régionales

96 organisations certifiées IN-Qualis

28 nouvellement ou recertifiées IN-Qualis en 2023

6'900 abonné·e·s LinkedIn

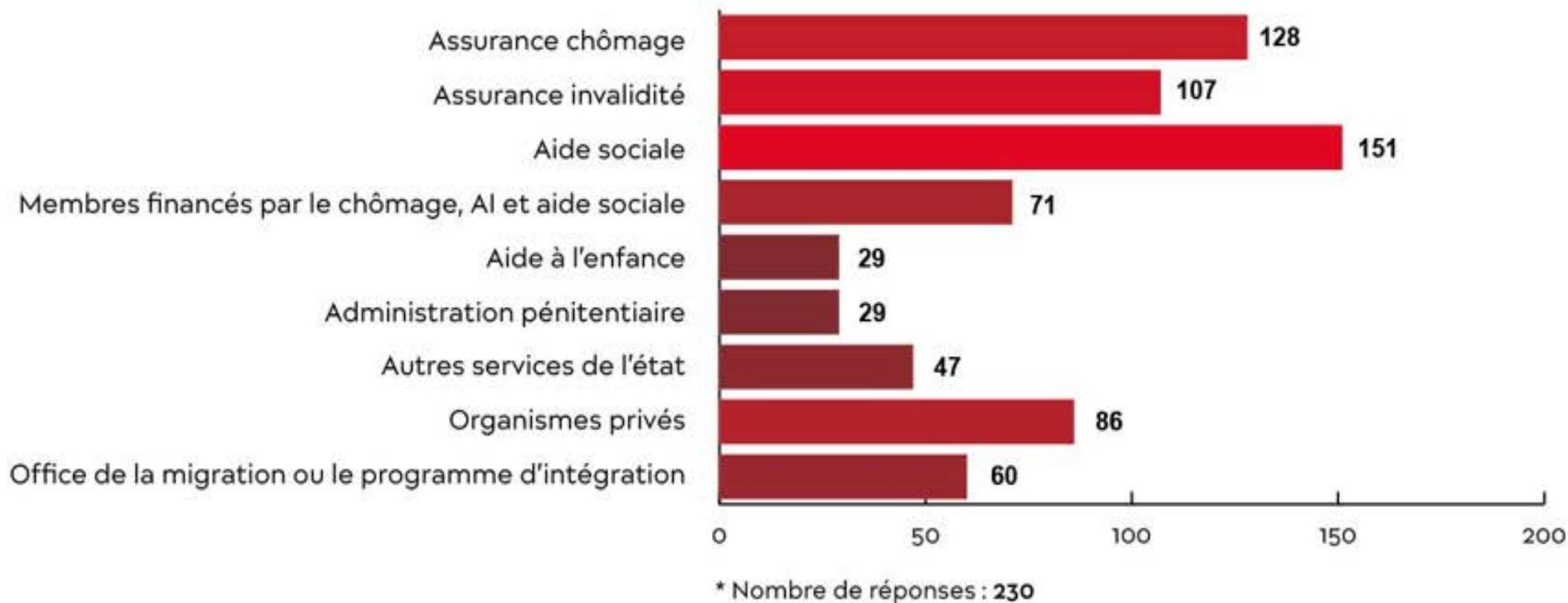
4 newsletters publiées dans les trois langues nationales

1080 abonné·e·s à la newsletter

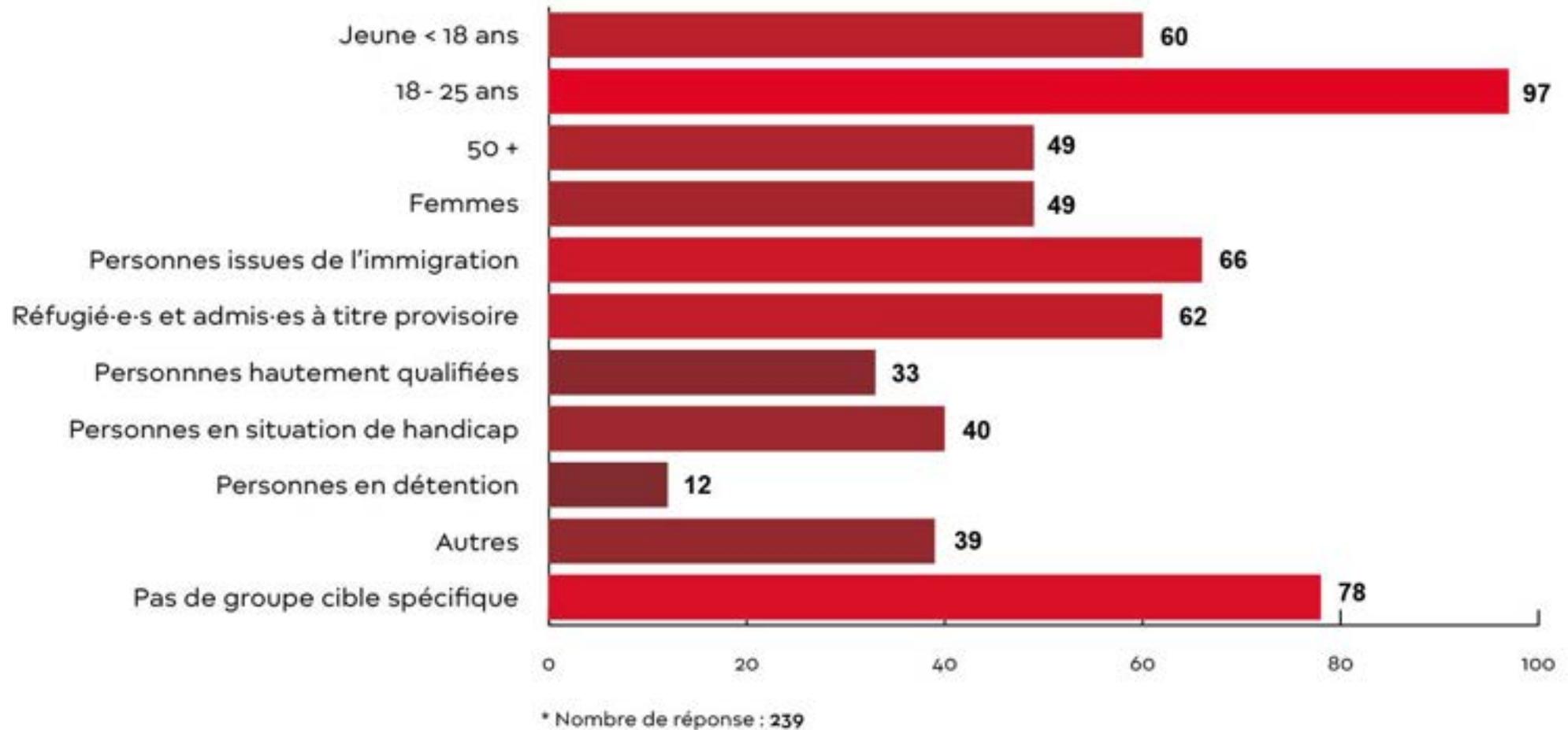
533 personnes ont participé à nos événements

66 offres d'emploi publiées sur notre site internet

## Principales sources de financement des membres

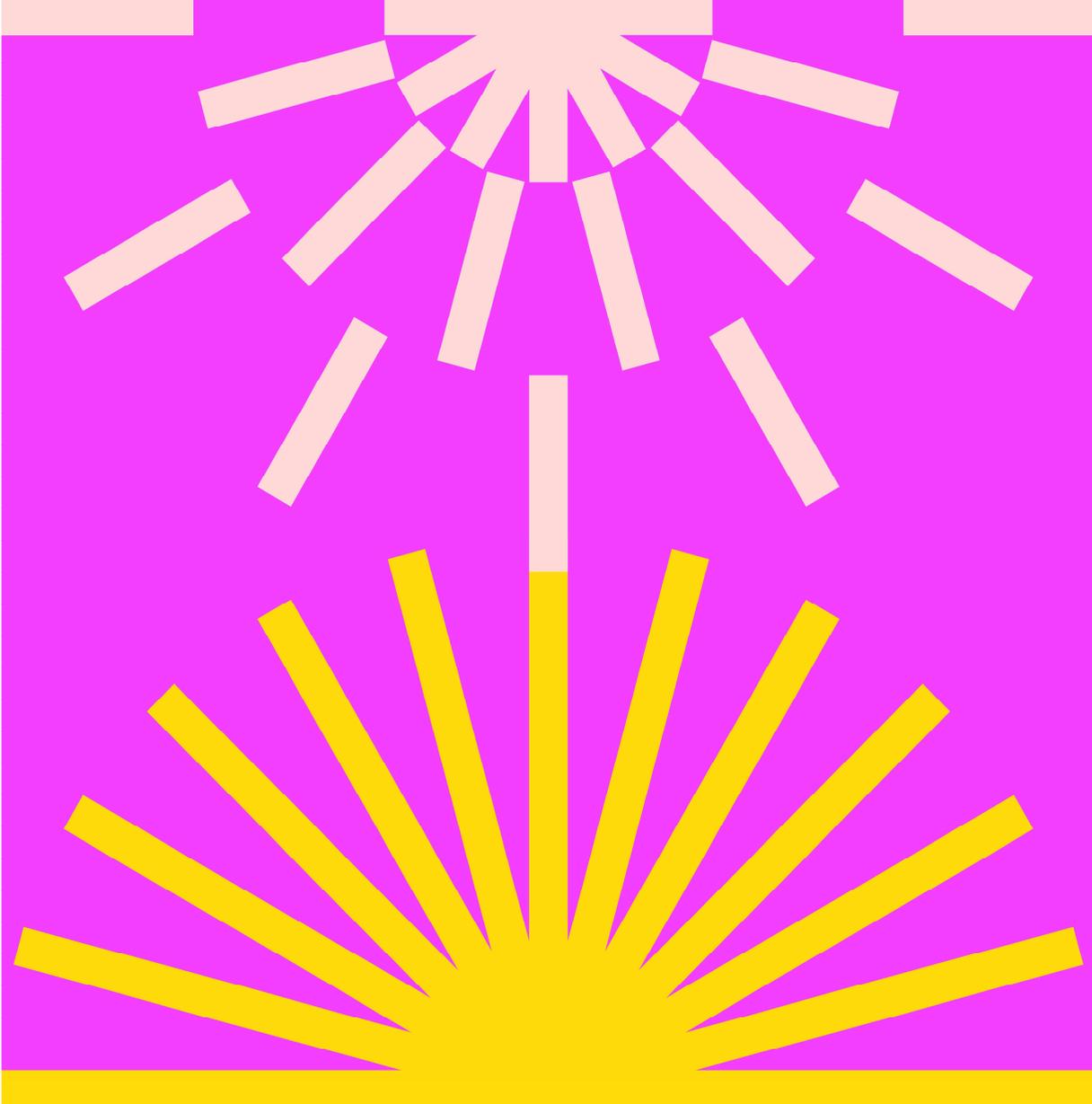


## Principaux groupes cibles des membres



**Merci de votre attention**





Unité Accompagnement à la reprise et réinsertion professionnelle (ARRP) de la Direction des ressources humaines (DRH)

# Journée d'étude de la Commission romande pour l'insertion par l'économique

OSEO-Valais

Jeudi 16 mai 2024



Direction des ressources humaines



# La réinsertion au CHUV

## Le CHUV en chiffres

**13'000**  
collaborateur·trice·s

**66%** de personnel  
féminin

**+ de 100** fonctions

**24h/24 - 7j/7**

**225** bâtiments sur le  
territoire vaudois

**18** départements

**53'400** patients  
hospitalisés par année

# La réinsertion au CHUV

## Que dit la loi en matière de réinsertion ?

### Art. 9 RLPers Réinsertion professionnelle

#### a) Définition (LPers, art. 8 litt. d)

Dans le but d'aider les collaborateurs, le SPEV offre un appui à celui qui connaît, à son poste ou dans sa fonction, des difficultés professionnelles importantes, mais dont l'incapacité, attestée médicalement, n'est ni définitive, ni totale.



# La réinsertion au CHUV

## Que fait le CHUV ?

- Politique de **GSE**
- Application du **dispositif légal** et transposition dans le plan stratégique
- Mise en place depuis 2015 d'une **unité d'Accompagnement à la reprise et réinsertion professionnelle (ARRP)**
- Près de **600 situations** faisant l'objet en permanence d'un suivi par nos spécialistes en réinsertion professionnelle en coordination avec les divers partenaires



# La réinsertion au CHUV

## Que fait le CHUV ?

- **Bien-être des employé·e·s** au centre des préoccupations
- **Maintien des compétences** dans l'institution
- Volonté de créer les conditions pour un **retour au travail réussi**, d'adapter le poste ou l'environnement de travail chaque fois que cela est possible et si c'est compatible avec la bonne marche du service
- Recherche d'**autres solutions** (mobilité interne, ...)



# La réinsertion au CHUV

## Processus

30 à 45 jours  
d'absence

- Analyser et identifier les situations d'absences
- Annoncer les absences

60 jours

- Prendre contact
- Evaluer la situation / Assessment
- Définir les objectifs et la stratégie de réinsertion

A partir de 60  
jours

- Initier des mesures
- Evaluer les mesures

Retour au poste / Mobilité interne / Prestations  
d'invalidité / Fin de contrat

Informier



Accompagner



Mobiliser

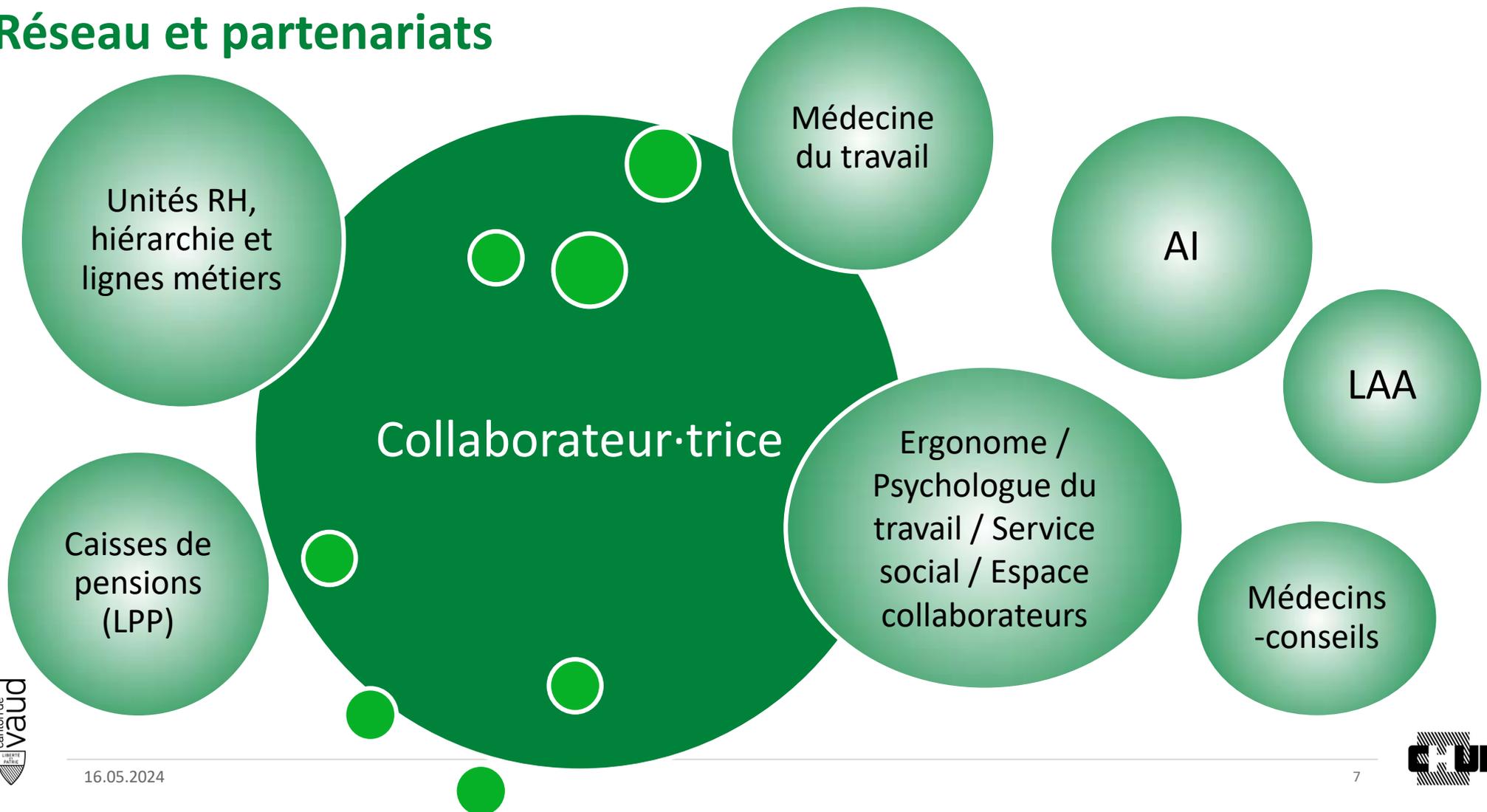


Collaborer



# La réinsertion au CHUV

## Réseau et partenariats



# La réinsertion au CHUV

## Les mesures - CEAA

- Formation duale de **10 mois à plein temps** (2 jours de cours, 3 jours de stage)
- **10 candidat·e·s bénéficiaires du RI par année**
- **Financement** de l'Etat de Vaud (DSAS)
- Mise à disposition de **l'infrastructure par le CHUV**

**But :** Engager du personnel qualifié et formé aux besoins du CHUV, tout en donnant une opportunité aux personnes inscrites dans un processus de réinsertion

**Objectif :** 80% de taux de réussite et engagement dans le milieu hospitalier



# La réinsertion au CHUV

## Les mesures – ProLog-emploi



- **Créé en 2010**, par les 3 mesures d'insertion OSEO, Mode d'Emploi et Démarche (prestation pour les bénéficiaires du RI uniquement)
- Mise en place de **CDD de 10 mois** dans le secteur socio-sanitaire public vaudois
- **Remboursement du salaire** par ProLog-emploi (salaire basé sur le minimum de la CCT - 4'133 CHF)
- **100 CDD par mois**, suivis par **5 conseillères**
- Objectif : **être engagé·e** en CDI au terme des 10 mois, sur le premier marché de l'emploi (éviter un retour au RI au terme de la mesure)

# La réinsertion au CHUV

## Les conditions de réussite



- Des **candidat·e·s** motivé·e·s et présentant de l'intérêt
- Des **employeurs** soucieux d'engager des collaborateur·trice·s fiables et d'offrir un environnement favorable
- Des **cadres de proximité** formés et sensibilisés
- Des **partenaires à l'écoute**, engagés dans le processus d'accompagnement qui préparent les candidats à un futur emploi
- Des **procédures simplifiées** et des **garanties** pour les managers
- Des **coordinateur·trice·s emploi** expérimenté·e·s, empathiques et pragmatiques



**Merci !  
Questions ?**

miduca

# L'insertion professionnelle à la Migros

**Simon Ammann**

Miduca AG

16.05.2024





miduca

# Simon Ammann

## Position actuelle

Directeur Entreprises & Institutions Miduca SA (Migros)

## Formation

- Gestion d'entreprise
- Expert en tourisme
- CAS Uni St. Gallen, direction d'école
- Formateur d'adultes

## Points forts du travail

- Programmes de réintégration professionnelle
- Évaluations linguistiques
- Leadership
- Transmission
- Formateur en candidature pour les jeunes

## Adhésions

- Membre du conseil d'administration d' AIS Suisse et d' AIS Zurich



# Les métiers du futur

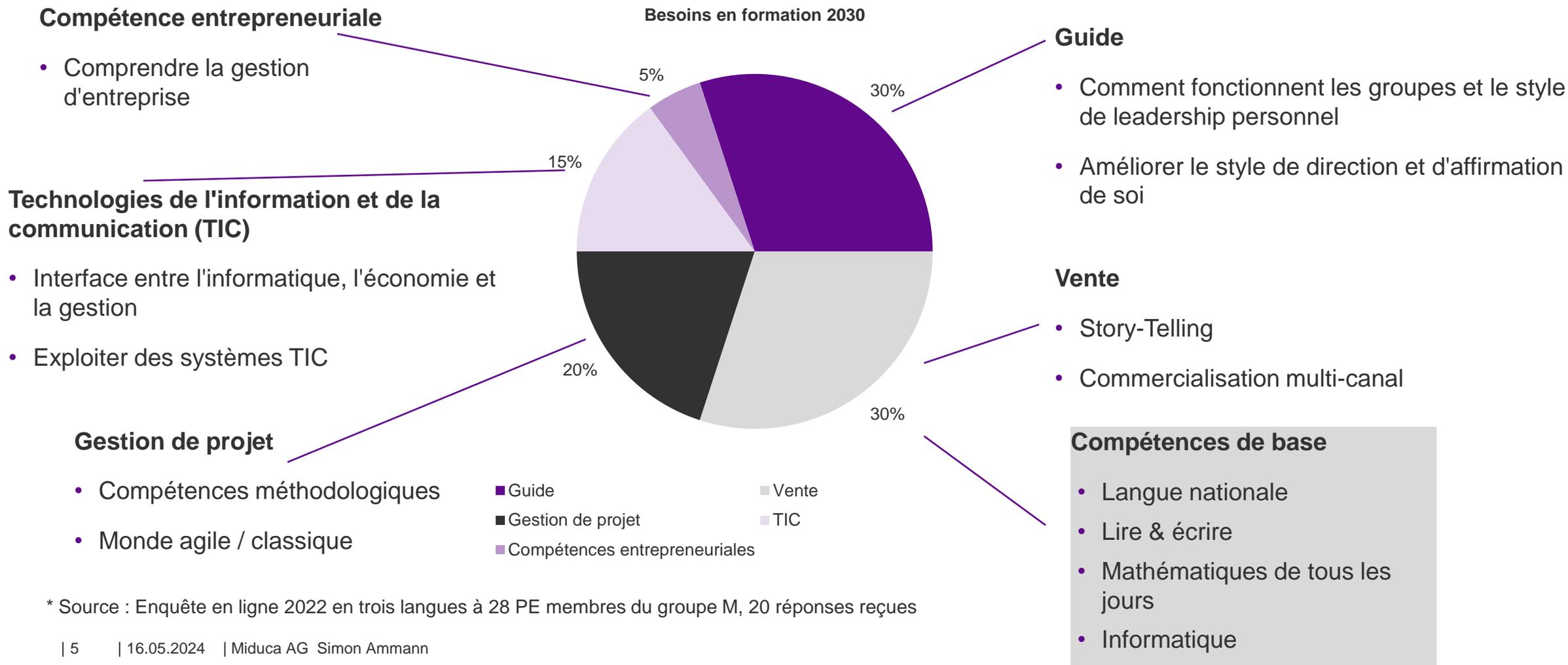
Probabilité de la numérisation & de la disparition des professions



Quelle Prof. Dr. Sybille Sachs, HWZ

# I. Migros 2030 - Besoins éducatifs \*

Entrepreneuriat, leadership, gestion de projet, vente, informatique, compétences de base = compétences clés



\* Source : Enquête en ligne 2022 en trois langues à 28 PE membres du groupe M, 20 réponses reçues

## Ancien monde



### Jean, 52 ans

- Collaborateur d'une grande entreprise de transport
- Actif dans le nettoyage



## Nouveau monde

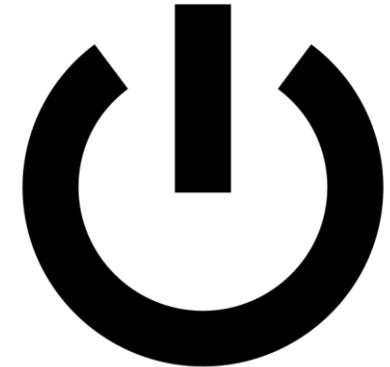


**Jean, 52 ans**

- Collaborateur d'une grande entreprise de transport
- Actif dans le nettoyage



## Ancien monde



### Anne, 38 ans

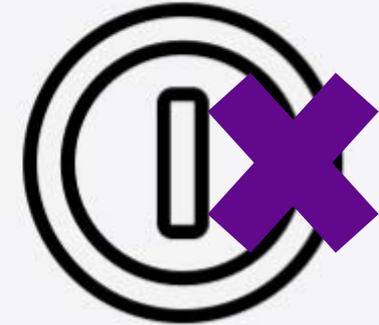
- Employée d'un grand restaurant
- Responsable du nettoyage de la vaisselle

## Nouveau monde



**Anne, 38 ans**

- Employée d'un grand restaurant
- Responsable du nettoyage de la vaisselle



## Que sont les compétences de base ?



- Condition préalable à l'apprentissage tout au long de la vie, au retour sur le premier marché du travail, au maintien de l'employabilité
- Participation autonome à la vie professionnelle et sociale
- Pour tous les adultes en âge de travailler
  - 1'500'000 Adultes : peu de connaissances en informatique
  - 800 000 adultes : faiblesses en lecture et en écriture
  - 400'000 adultes : difficultés à résoudre des problèmes de calcul simples

# Stratégie d'insertion professionnelle à la Migros



**Merci beaucoup !**  
Simon Ammann

# La clause sociale d'insertion en France

Un dispositif gagnant-gagnant

# L'origine de la clause sociale d'insertion en France

Conçue en 1994 par les **Plan locaux pour l'Insertion et l'Emploi**

=

- Outil territorial de lutte contre le chômage et l'exclusion...
- ... **et d'insertion par l'économique.**
- Elle favorise **l'emploi local par l'achat socialement responsable.**

Permet de **réserver** une partie des **heures générées** par un **marché public** (à l'origine) à une **action d'insertion.**

**Cette action doit être en faveur des « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières » Article L5132-1 du Code du travail**

# Le fonctionnement de la clause sociale d'insertion en France

## Cadre réglementaire:

- **Code de la commande publique**
- **Transposition de directives européennes (26/02/14 sur les marchés publics et contrats de concession)**
- **Lois thématiques: égalim, agec, climat et résilience (naissance des schémas de promotion des achats durables etc.)**
- **Code du travail**
- ...

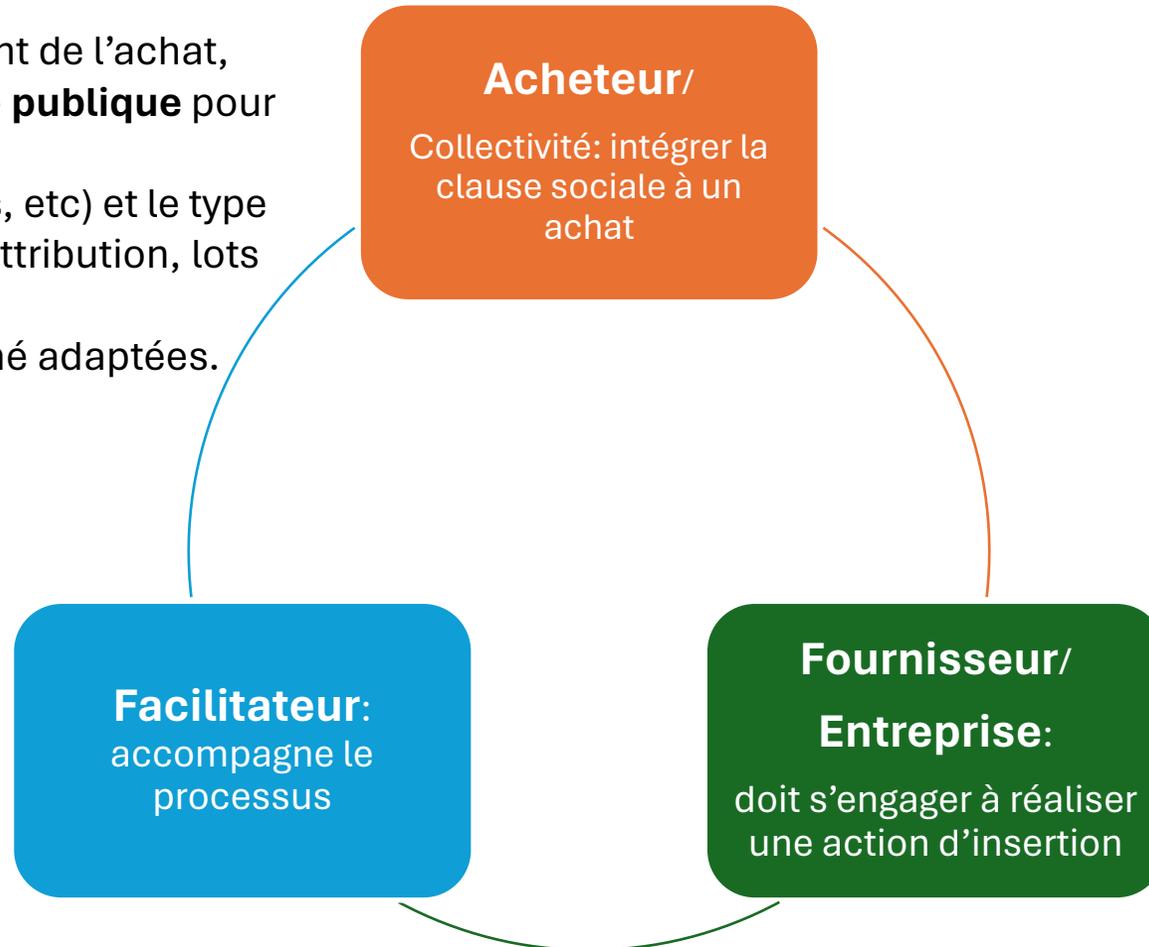
D'un outil isolé d'action d'insertion...  
à un outil d'une palette permettant  
**d'inscrire l'achat dans une démarche  
de développement durable (ex: art L.3-1  
titre préliminaire CCP).**

Aujourd'hui l'acheteur public **doit** intégrer la réflexion sociale **dès la définition des besoins**

# Mise en œuvre d'une clause d'insertion: rôles et actions

- Définition du besoin d'achat (travaux, services, prestation intellectuelle),
- **Sourcing** en amont du lancement de l'achat,
- **Équité d'accès à la commande publique** pour les acteurs économiques,
- Réflexion sur la **pertinence** (lots, etc) et le type d'action (critère d'exécution, d'attribution, lots réservés)
- **Rédaction** des **pièces** de marché adaptées.

- Conception
- Suivi
- Evaluation

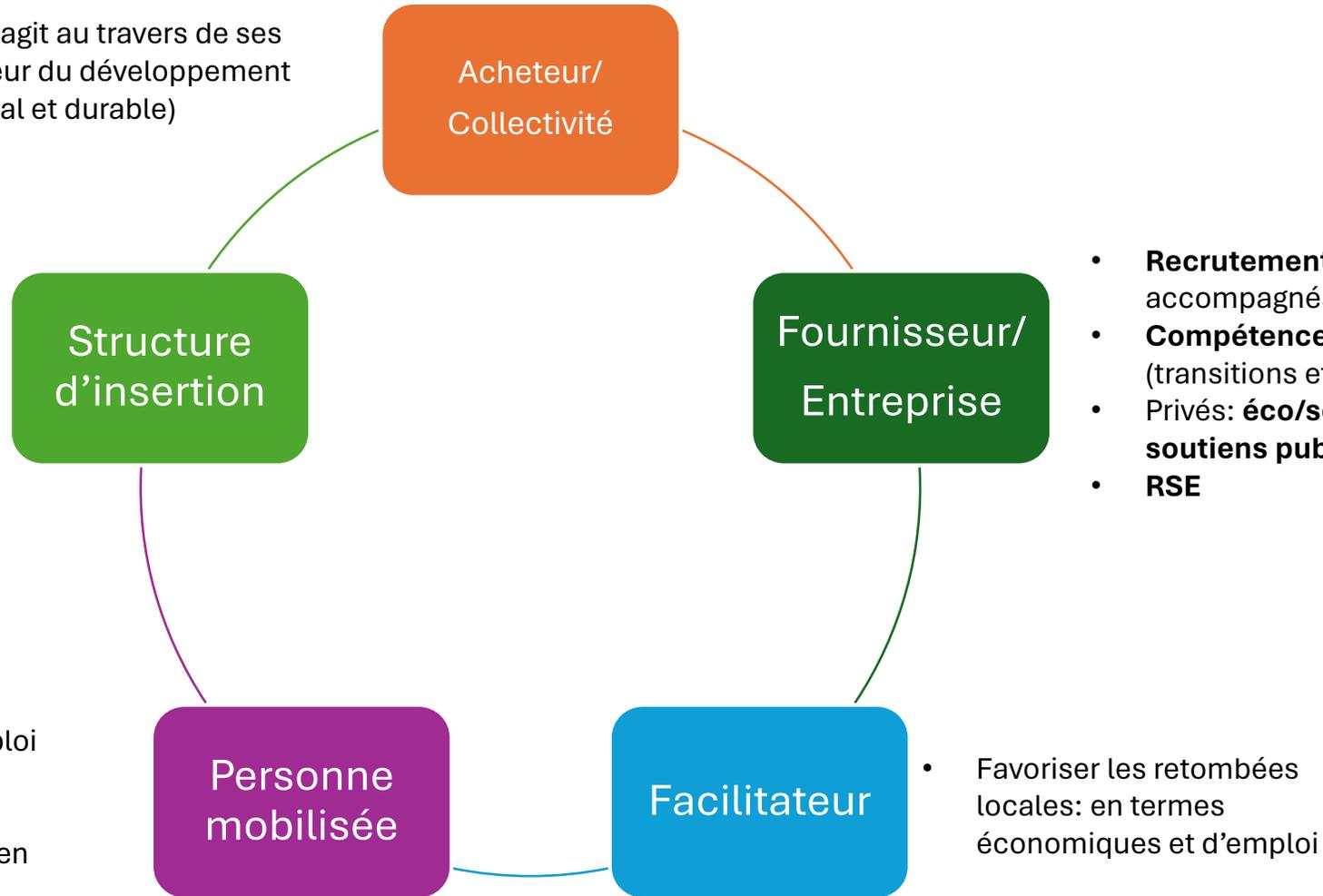


- **L'embauche directe**
- La **cotraitance** ou sous-traitance avec une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)
- La **mise à disposition** de personnel via des structures d'insertion par l'activité économique ou assimilées, notamment :
  - Entreprise de travail temporaire d'insertion,
  - Groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification,

# Quelle plus-value? Quel intérêt à agir?

- **Politique publique** qui agit au travers de ses propres **achats** (en faveur du développement social, économique local et durable)
- **RSE** de la collectivité

Clause comme **passerelle** vers l'emploi durable dans le marché classique



- **Recrutements** atypiques, solides et accompagnés
- **Compétences** complémentaires (transitions etc).
- Privés: **éco/socio conditionnalité** des **soutiens publics**
- **RSE**

- Accès **sécurisé** à l'emploi « conventionnel »
- **Accompagnement**, , encadrement, montée en compétences

- Favoriser les retombées locales: en termes économiques et d'emploi

**Impacts territoriaux? Développement de l'emploi et appui à l'économie locale**

# Le canton du Seignanax en 2023



**22**

**Marchés**

Dont **12 suivis** sur l'année (11 de travaux et 1 de service) et 10 achats accompagnés



**31 837**

**heures conventionnées**

Dont la réalisation est pluriannuelle.

**15 450 heures** ont été réalisées sur l'année.

16 387 heures ont été intégrées à des nouveaux marchés



Projet GRANDOLA à Tarnos.



**49**

**Parcours en insertion**

Favorisant la levée des freins et la montée en compétences au travers de la formation



**31**

**Entreprises du territoire**

La clause d'insertion est également un outil favorisant les entreprises locales



**2**

**Expérimentations**

**7% de clause d'insertion** a été intégré dans une marché de construction de l'enseigne **LIDL**.

Une première sur le territoire a concerné également un marché de **télécommunication**.



**1**

**Démarche d'animation territoriale**

Concrétisée par le 1er comité d'animation de la clause d'insertion, réunissant maîtres d'ouvrages publics et partenaires du Seignanax.

# Le projet « LIDL » : piloté par le CBE du Seignanx

- Contexte: LIDL veut s'implanter à Tarnos
- Opportunité: transformer cette implantation en levier d'emploi durable et stable
- Notre proposition:
  - Appliquer une **clause sur la déconstruction et construction** du supermarché
  - Accompagner le **processus de repérage et recrutement** via une approche territoriale d'innovation sociale:
    - Priorité à l'insertion professionnelle locale
    - Approche inclusive: rendre accessible l'emploi**= l'employeur et les acteurs de l'insertion et de la formation coconstruisent et mettent en œuvre un plan d'action dans ce sens.**
  - À terme: **poursuivre la coopération de manière permanente**, consolider l'emploi local pour l'enseigne et les salariés = favoriser le maintien

groupe 

Experts  
en solutions  
énergétiques  
globales

# Groupe E – CIS 10 ans d'inclusion et de diversité

Journée d'étude de la CRIEC – 16 mai 2024 – OSEO-Valais



Centre d'Intégration  
Socioprofessionnelle  
Fribourg

Groupe E  
Philippe Curty  
Directeur Département  
Tableaux & Infrastructures électriques  
[groupe-e.ch](http://groupe-e.ch)

CIS  
Centre d'Intégration Socioprofessionnelle  
Elisabeth Mauron-Hemmer  
Directrice  
[cisf.ch](http://cisf.ch)



# Présentation Groupe E

Un groupe proche des client·e·s

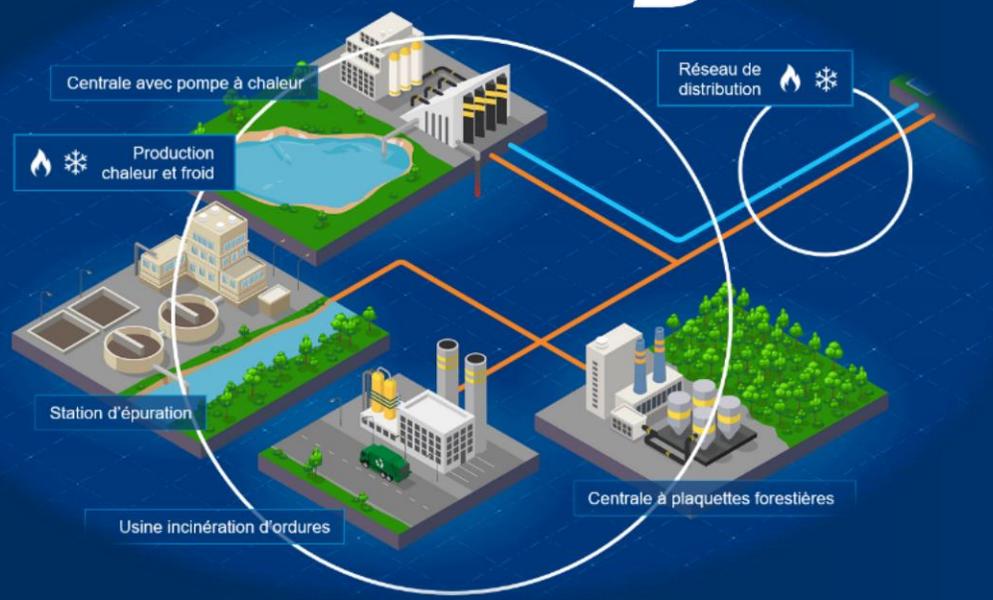
- Énergie électrique  
Distribution électricité  
Solutions énergies
- Technique & infrastructures
- Celsius



**2'600**  
collaboratrices et  
collaborateurs  
au service  
des client·e·s

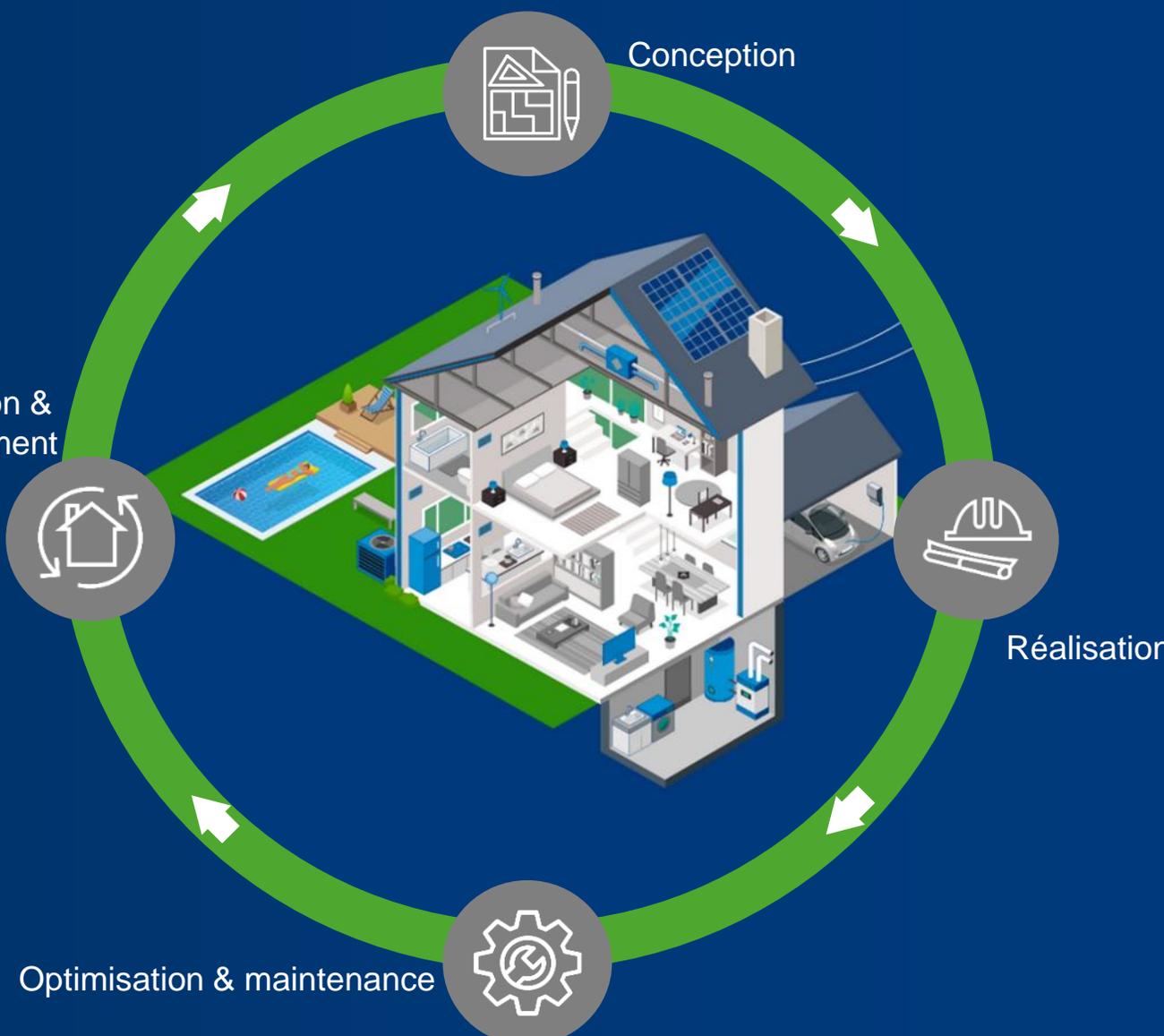


# groupe e



# Nos compétences et nos métiers

## Direction Technique et Infrastructures



# Nos compétences et nos métiers

## Département Tableaux et Infrastructures électromécaniques

### Les infrastructures électromécaniques

- L'approvisionnement en énergie, la signalisation, les installations de sécurité, le raccordement de la ventilation et des divers équipements électromécaniques
- Le raccordement au réseau de distribution en moyenne tension (MT)
- Les gaines d'énergie permettent de transporter l'électricité en grande puissance, de manière sécurisée et dans un encombrement minimal



Infrastructures routières

Infrastructures ferroviaires

Infrastructures industrielles

### Les tableaux électriques

- Le cœur de l'installation électrique
  - Garantit la répartition optimale du courant et des informations
  - Pilote les outils de production
  - Assure la continuité d'exploitation
- **Plus de 3'000 tableaux fabriqués en 2023**

Tableaux Building

Tableaux process

Gestinergie



### Les infrastructures Télécom

- Rollout FTTS et FTTH / modernisation du réseau
- Extension des réseaux de fibre optique et cuivre
- Installations et connexions fibre optique
- Tirage et pose de câbles

Câblage – Génie civil inclus

Construction

Mise en service (in-house)

Entretien (Fibre optique / cuivre / coaxial)



### La maintenance industrielle

- Thermographie
- Nettoyage sous-tension par cryogénie
- Examen visuel des installations
- Contrôle et réglage
- Test des dispositifs de sécurité
- Suivi de la schématique
- Monitoring temporaire
- Logiciel de gestion énergétique





# CIS - une entreprise sociale

Fondation privée reconnue d'utilité publique  
Active depuis 1962 dans la réinsertion professionnelle  
250 collaborateur-trices, dont 150 en poste adapté  
Engagements dans le développement durable





# CIS - missions sociales

## Crescendo-ALTO

Stages de réadaptation professionnelle sur mandat de l'Office AI

### Activités

- Entraînement au travail
- Evaluation
- Orientation professionnelle
- Stage en entreprise
- Soutien psy
- Sport et mouvement
- Bien-être et santé au travail



## Production & Services

Places de travail adaptées pour des personnes au bénéfice d'une rente AI, en atelier ou en entreprise

### Activités

- Conditionnement
- Technique
- Logistique
- Prestations administratives
- Restauration
- Micro-buanderie
- Conciergerie interne



## Le Domaine

Formation professionnelle, emplois et stages de réinsertion dans l'économie libre

### Etablissement parahôtelier

- Hébergement
- Restauration
- Séminaires
- Formations

[domaine-ndr.ch](http://domaine-ndr.ch)





# L'atelier intégré chez Groupe E



Atelier de 143 m<sup>2</sup> dédié au CIS  
(7 personnes en situation de handicap et 1 MSP)

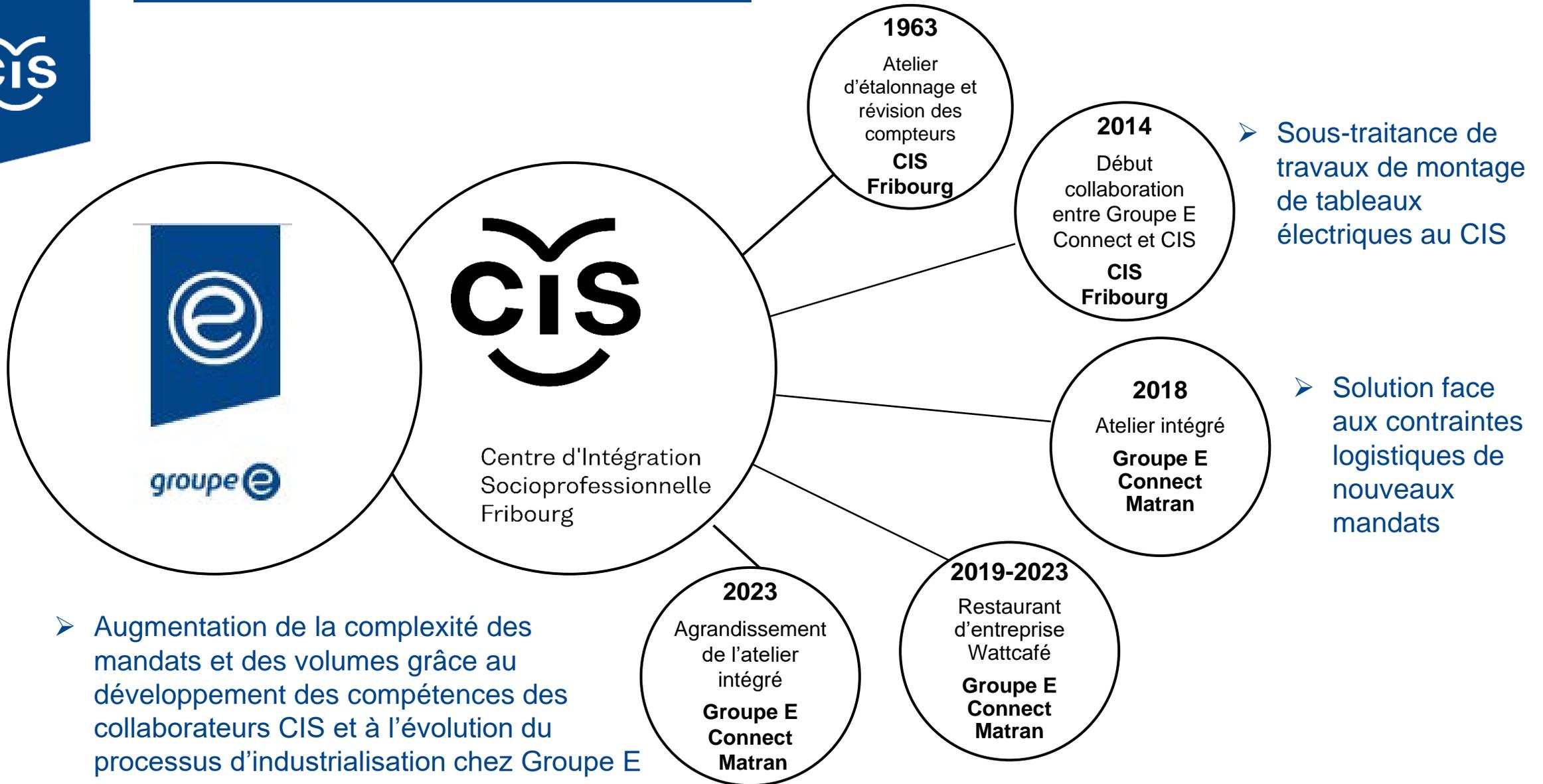


Accès aux espaces de Groupe E





# Les étapes de la collaboration





# Difficultés rencontrées

---

- Long processus de préparation et mise en place sur plusieurs années
  - Compréhension des besoins et attentes de chacun
  - Etablissement de la confiance à tous les niveaux
  - Développement des compétences des collaborateurs CIS
- Adaptation du fonctionnement et de l'environnement de travail aux contraintes du handicap
  - Anticipation, délais urgents pas possibles
  - Respect, bienveillance
  - Sensibilisation au handicap (invisible)
- Coordination et communication à mettre en place aux différents niveaux de responsabilités
- Suppléance du MSP et recrutement des collaborateurs CIS
- Tensions dans les périodes de manque de travail
- Interdépendance client-fournisseur



# Apports / bénéfices

---



## Pour Groupe E

- Accélération du processus d'industrialisation
- Meilleure anticipation
- Optimisation de l'attribution des compétences entre les collaborateurs Groupe E et CIS
- Equipes plus sereines, productivité améliorée
- Solution face à la pénurie de main-d'œuvre





# Apports / bénéfiques

---



## Pour les collaborateurs du CIS

- Intégration dans un environnement du 1<sup>er</sup> marché avec un accompagnement adapté
- Développement des compétences
- Valorisation professionnelle et sociale
- Identification à Groupe E





# Perspectives

---

- Quelles sont les conditions d'un partenariat win-win ?
- Quels arguments pour convaincre d'autres entreprises de se lancer ?
- Quelles autres formes d'emplois accompagnés pourrait-on envisager ? A quelles conditions ?
- Pourquoi promouvoir la diversité et l'inclusion en entreprise ?



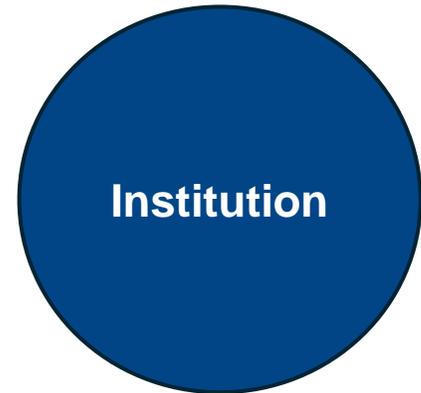


# Mise en œuvre de la CDPH



Entreprise sociale

Emploi accompagné  
en entreprise  
sous forme de location  
de personnel (modèle hybride)



Institution

Désinstitutionnalisation



Marché  
ordinaire

Atelier intégré  
en entreprise



Emploi adapté en  
entreprise  
(avec mesures de job  
coaching)

groupe 

Experts  
en solutions  
énergétiques  
globales

# Portes ouvertes

## Vendredi 7 juin 2024

13h – 16h

Groupe E, Rte du Madelain 4, Matran



Centre d'Intégration  
Socioprofessionnelle  
Fribourg

**ENSEMBLE CÉLÉBRONS 10 ANS  
D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ**



Centre d'Intégration  
Socioprofessionnelle  
Fribourg



ÉTAT DE FRIBOURG  
STAUT FRIBOURG



DURANT L'INCLUSION  
AVENIR INCLUSIF  
FUTUR INCLUSIF  
FUTUR INCLUSIF



groupe 

# Hotel & Gastro *formation*

by

GastroValais  
Ass. hôtelière du Valais  
Hotel et Gastro Union



PRÉSENTATION

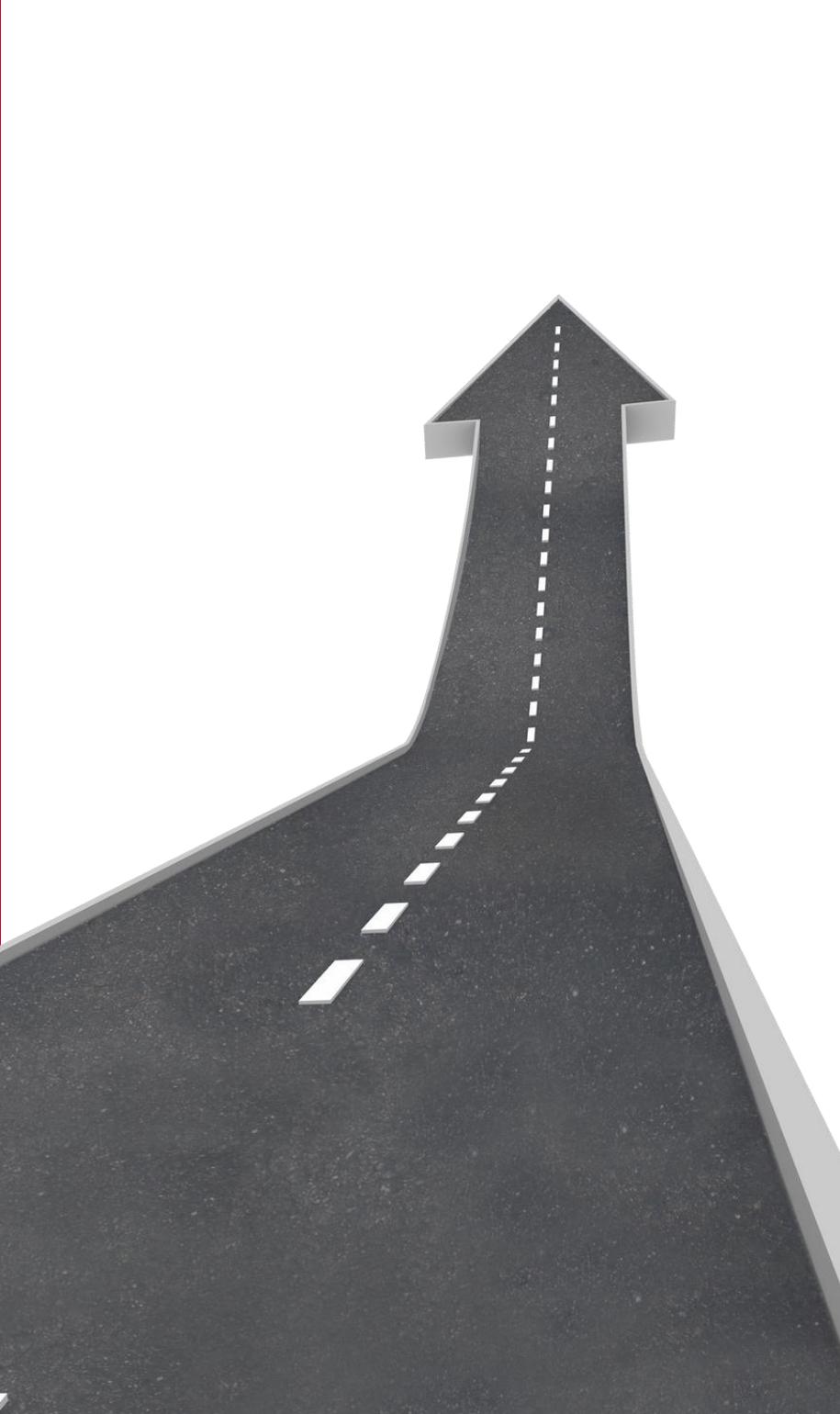
---

# RI-PP

LES CONNAISSANCES PRATIQUES  
SI IMPORTANTES POUR TOUS

---

Reconnaissance  
institutionnelle de  
pratique professionnelle



Diplôme fédéral



Brevet fédéral



CFC



AFP



Attestation

RI-PP

# Postulat de base

---

- Analyse de ce qui se fait dans les centres de formation
- Bilan introduction AFP
- Une analyse de la RI Valaisanne

Une décision finale : besoin de faire différemment et établi  
sur des compétences pratiques

## Choix des compétences

- Une sélection des compétences fondée sur la partie pratique de l'AFP
- un guide pour le formateur très détaillé

## Par qui ?

- Par des patrons de restaurants, des cuisiniers et des formateurs
- Par l'ORIF
- Par le BOTZA
- Par l'OSEO

# Compétences particulières

## Liste des compétences particulières : secteur cuisine

Cette liste est composée de compétences en lien avec la pratique professionnelle de la cuisine ; elle est un complément à la liste principale extraite de l'ordonnance de la profession d'employé de cuisine AFP.

La liste présentée ci-dessous n'est pas exhaustive mais chaque élément ou compétence particulière à évaluer fait l'objet d'une concertation concernant la faisabilité de cette évaluation avec le système expert.

- Gestion des achats – du garde-manger
  
- Compétences en boucherie
- Compétences en traiteur
- Compétences en poissonnerie et fruits de mer
- Compétences en boulangerie
- Compétences en pâtisserie
  
- Connaissances en régimes – diététique
  
- Cuisines spécifiques, étrangères ou exotiques
  - o produits exotiques
  - o mets et recettes
  
- Gestion du stress – coup de feu
  
- Capacités en communication
  - o face au public
  - o face aux clients
  
- Gestion d'équipe de travail : RH
  
- Connaissances en informatique
  
- Expériences dans des domaines voisins
  - o housekeeping
  - o service

# Une procédure novatrice

---

- Des compétences choisies par le candidat
- Des évaluations par le formateur / le responsable de stage
- Un examen clé en main composé par le chef expert
- Un document qui suit la personne et évolutif
- Un document sur lequel apparaissent uniquement, les compétences acquises, les compétences spécifiques et le niveau d'autonomie

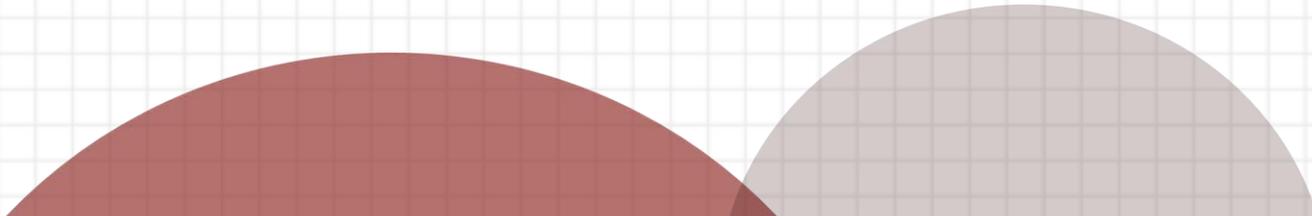
# Des avantages pour tous

---

## Pour l'entreprise :

- Une référence officielle
- Reconnue par l'état et par les associations professionnelles
- Fiabilité des preuves de compétences avec l'expertise du chef expert
- Un certificat clair et utilisable facilement.

Elle se verra proposer du personnel apte à réaliser certaines tâches spécifiques qui correspondent à un réel besoin



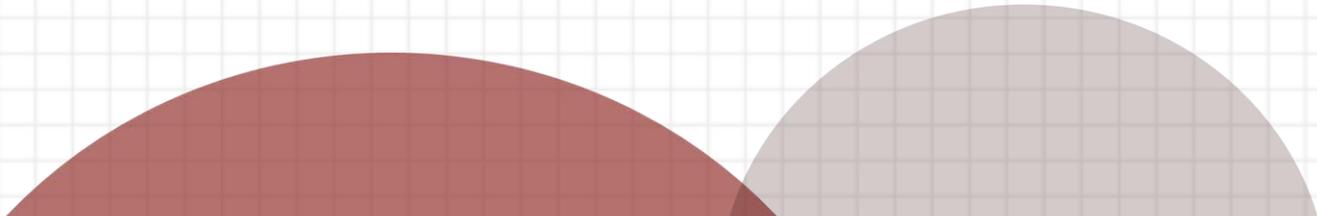
# Des avantages pour tous

---

Pour le/la candidat/e :

- Valorise son expérience
- Intègre un système certifiant
- Classé par savoir-faire et à son rythme

Il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences pratiques, adaptées à son niveau, ou bien de valider celles déjà acquises, lesquelles validées par une certification reconnue.



## Les portes d'entrées

- Les personnes travaillant dans des restaurants sans certificats
- L'asile
- L'ORIF
- Le chômage

## Le prix

- Les frais d'organisation
- Les frais de l'examen lui-même
- Les frais d'établissement du certificat

Le coût total est de CHF 1'150.-

Le SFOP prend à sa charge les frais d'experts et d'établissement des certificats

Le FCFCA paie l'organisation à hauteur de 50.- par candidat

# Processus

1. Le formateur prend contact avec Hôtel & Gastroformation Valais (HGFVs) pour signaler le ou les candidats ; une annonce rapide permet de fixer adéquatement et de manière concertée les échéances de l'expertise.
2. Le chef expert et/ou référent de Hôtel & Gastroformation Valais organise-nt et coordonne-nt dans des délais rapides et adéquats les échéances de la mise en situation.
3. Le chef expert avec l'aide d'HGFVs définit la structure de l'expertise en fonction du nombre et des types de compétences demandées ; ils fixent également les modalités, déroulement et durée de la mise en situation et en informe le conseiller et le candidat.
4. La mise en situation se fait en présence de 2 experts et du référent ou formateur de l'entreprise.
5. La mise en situation peut comporter une partie pratique ainsi que des questions orales. Les préparations culinaires se feront pour 4 personnes, sur le lieu de travail et si possible en présence du reste de la brigade de cuisine qui peut être sollicitée par les experts en cas de besoin ou d'imprévu.
6. Si une dégustation a lieu, HGFVs réunira 4 personnes du métier pour déguster les plats et ainsi donner une impression générale au chef expert.
7. Le retour des appréciations au candidat s'effectue après l'expertise ; l'explication se fait sur la base des contenus de la liste à évaluer avec comme référence le cahier des compétences ; le retour direct oral au candidat est à privilégier et est à prévoir dans un délai court après la fin de l'expertise.
8. Les conditions de réussite sont définies dans le cahier des compétences.
9. Les compétences personnelles particulières acceptées comme évaluables font aussi l'objet d'un retour après l'expertise.
10. L'attestation de certification est établie avec les signatures de HGFVs, des experts officiels et de l'OSPVR.

# *60 RI-PP EN CUISINE*

En sept ans, un métier qui a fait office de pionnier

# *12 RI-PP EN SERVICE*

En deux examens pendant le COVID

# Une utilisation non prévue

---

Explication sur l'utilisation  
par les ORP



MÉTIERS DE L'AGRICULTURE, DANS LA CONSTRUCTION ET  
ÉGALEMENT AU NIVEAU DES MÉTIERS DE L'HÔTELLERIE ET  
DE L'INTENDANCE

---

D'autres branches  
s'y intéressent

Hotel & Gastro  
*formation*

by

GastroValais  
Ass. hôtelière du Valais  
Hotel et Gastro Union



QUESTIONS ?

---

Merci pour votre  
attention