

WELCOME CENTER

RAPPORT ANNUEL 2018

| | |
|--|---------------|
| INTRODUCTION | - 3 - |
| ACTIVITÉ RELOCATION | - 5 - |
| 1. DOSSIERS TRAITES EN 2018 (EVOLUTION MENSUELLE)..... | - 5 - |
| 2. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DOSSIERS TRAITES DEPUIS 2012..... | - 6 - |
| 3. DUREE DE PRISE EN CHARGE (DOSSIERS CLOS EN 2018) | - 7 - |
| 4. REPARTITION DES DOSSIERS TRAITES PAR INSTITUTION..... | - 8 - |
| 5. REPARTITION DES DOSSIERS TRAITES PAR FACULTE / HAUTE ECOLE | - 9 - |
| 6. REPARTITION DES DOSSIERS TRAITES PAR FONCTION (UNIGE – HU – HES-SO GENEVE)..... | - 10 - |
| 7. REPARTITION DES DOSSIERS TRAITES PAR FONCTION (HUG)..... | - 10 - |
| 8. PERSONNEL SALARIE / NON SALARIE..... | - 11 - |
| 9. LOGEMENTS TROUVES..... | - 12 - |
| ACTIVITÉ CARRIÈRE 2 | - 13 - |
| 10. NOMBRE DE DOSSIERS TRAITES EN 2018..... | - 13 - |
| 11. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DOSSIERS TRAITES DEPUIS 2012..... | - 14 - |
| 12. RAISON DE LA CLOTURE DES DOSSIERS EN 2018 | - 15 - |
| 13. PROPORTION HOMMES / FEMMES DES PERSONNES PRISES EN CHARGES..... | - 16 - |
| 14. PROFIL DES PERSONNES PRISES EN CHARGES..... | - 17 - |
| 15. DUREE DE LA PRISE EN CHARGE | - 18 - |
| 16. REPARTITION DES CAS SELON L'ORIGINE FACULTAIRE DES CONJOINT·E·S ET LE DOMAINE PROFESSIONNEL VISÉ | - 19 - |
| DOSSIERS DE FONDS & ACTIVITÉS NON CHIFFRÉES | - 20 - |
| 17. CENTRE D'ACCUEIL DE LA GENEVE INTERNATIONALE - CAGI..... | - 20 - |
| 18. PLACES EN CRECHE..... | - 20 - |
| 19. ASSURANCE MALADIE..... | - 20 - |
| 20. GRADUATE CAMPUS..... | - 21 - |
| 21. OUTILS NUMERIQUES | - 21 - |
| 22. COLLABORATIONS PARTENARIATS..... | - 21 - |
| 23. IDCN (INTERNATIONAL DUAL CAREER NETWORK)..... | - 22 - |
| 24. ATELIERS | - 23 - |
| 25. COACHING..... | - 23 - |
| 26. INTEGRATION PAR PROJET | - 23 - |
| 27. EURAXESS ET ADCN | - 24 - |
| 28. RESEAUX SOCIAUX..... | - 25 - |
| 29. RESSOURCES HUMAINES | - 25 - |
| 30. NOUVEAUX LOCAUX..... | - 26 - |
| CONCLUSION | - 27 - |

INTRODUCTION

Le Welcome Center a démarré son activité en 2012 avec pour objectif de renforcer l'attractivité de l'UNIGE, des HUG et de la HES-SO en réduisant les difficultés liées à l'installation à Genève des professeur·e·s et des cadres supérieurs nouvellement engagé·e·s en provenance d'un autre canton ou pays. En 2014, le mandat du Welcome Center a été élargi à l'intégralité du corps académique dès le niveau postdoc.

Le Welcome Center comporte un volet relocation et un volet carrière duale.

Le volet relocation concerne l'accompagnement de ces personnes et leur famille dans toutes les étapes liées à leur installation dont la recherche de logement, l'ouverture de compte bancaire, la souscription de contrats d'assurance, les formalités liées au déménagement, l'inscription des enfants en crèche ou à l'école. La recherche de solutions globales et de partenariats permettant de faciliter l'installation à Genève des personnes nouvellement arrivées est également une tâche importante du Welcome Center.

Le programme Carrière², deuxième volet du Welcome Center, accompagne dans leur intégration professionnelle les partenaires des membres nouvellement engagés par nos institutions. Ce programme répond à une demande primordiale de la grande majorité des couples accueillis par le Welcome Center.

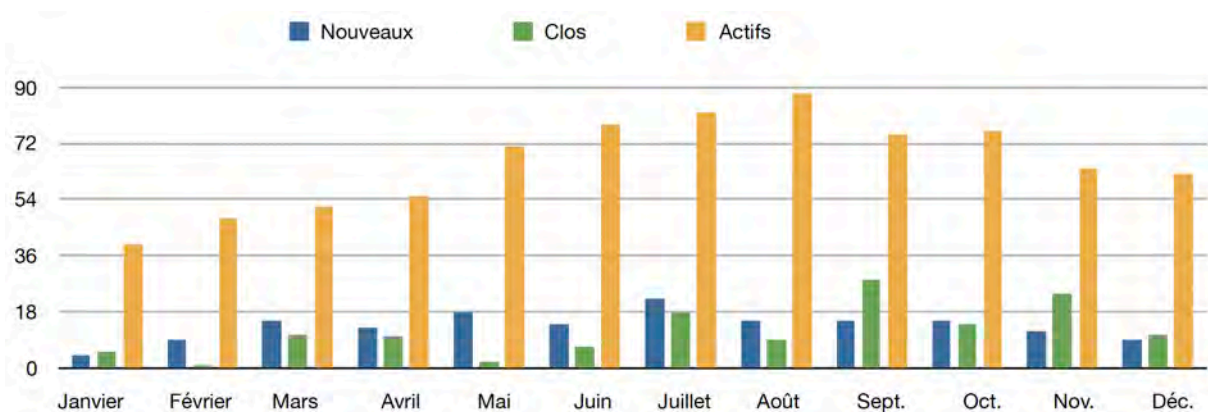
L'année 2018 a été marquée par l'augmentation de 30% du volume d'activité de la partie relocation. Cette augmentation, qui n'a concerné que l'UNIGE, peut être liée au déménagement du Welcome Center dans des locaux plus proches des institutions servies et permettant une totale intégration aux systèmes d'information de celles-ci.

La collaboration avec divers acteurs des secteurs privés et publics s'est renforcée avec l'arrivée du nouveau directeur du Welcome Center. L'activité du programme Carrière² est restée stable en dépit de l'augmentation des cas en relocation. Cependant, il est fréquent que la clientèle carrière duale rejoigne ce programme plusieurs mois après l'arrivée. L'augmentation des nouveaux cas au premier trimestre 2019 semble confirmer ceci.

Outre le suivi individuel des carrières duales, Carrière² a organisé un festival Réclusion / Création avec une double exposition à l'Espace Témoin et à UniDufour. Carrière² a également organisé un événement sur le thème de la médecine intégrative au nom des HUG dans le cadre de leur participation à IDCN. L'implication active de la clientèle Carrière² dans l'organisation de ces événements leur donne une visibilité et une expérience professionnelle bénévole à Genève. Ce concept d'intégration par projets a été créé par le programme Carrière² du Welcome Center.

ACTIVITE RELOCATION

1. Dossiers traités en 2018 (évolution mensuelle)



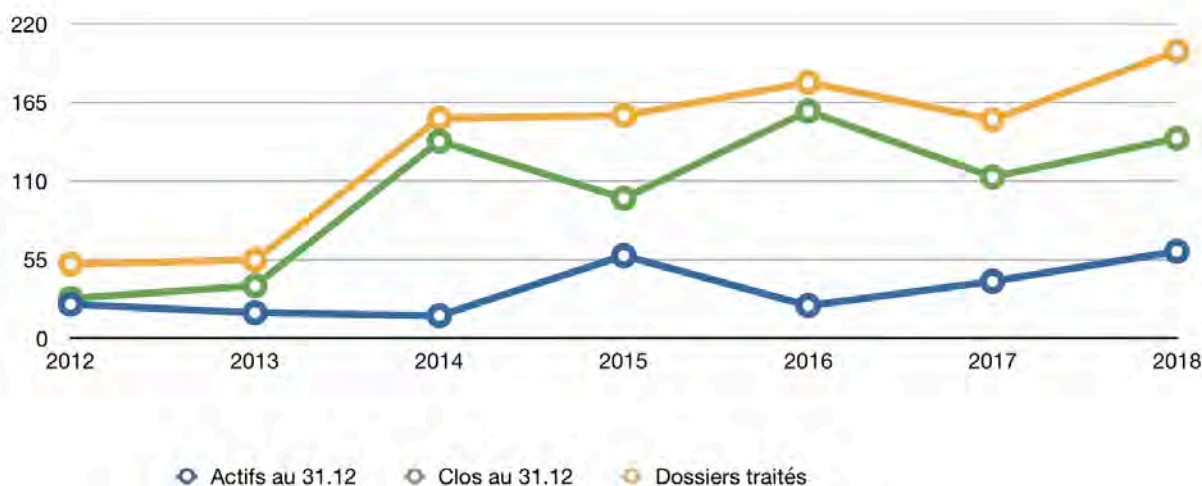
Total des dossiers pris en charge au 31.12.2018
201

| | Janvier | Février | Mars | Avril | Mai | Juin | Juillet | Août | Sept. | Oct. | Nov. | Déc. |
|-----------------|---------|---------|------|-------|-----|------|---------|------|-------|------|------|------|
| Nouveaux | 4 | 9 | 15 | 13 | 18 | 14 | 22 | 15 | 15 | 15 | 12 | 9 |
| Clos | 5 | 1 | 11 | 10 | 2 | 7 | 18 | 9 | 28 | 14 | 24 | 11 |
| Actifs | 40 | 48 | 52 | 55 | 71 | 78 | 82 | 88 | 75 | 76 | 64 | 62 |

En 2018, nous avons noté une augmentation des dossiers de 30% par rapport à 2017. Comme pour les années précédentes, on note également une augmentation de l'activité du Welcome Center durant l'été en raison de la rentrée académique de septembre et de l'arrivée de nouveaux médecins internes en octobre / novembre.

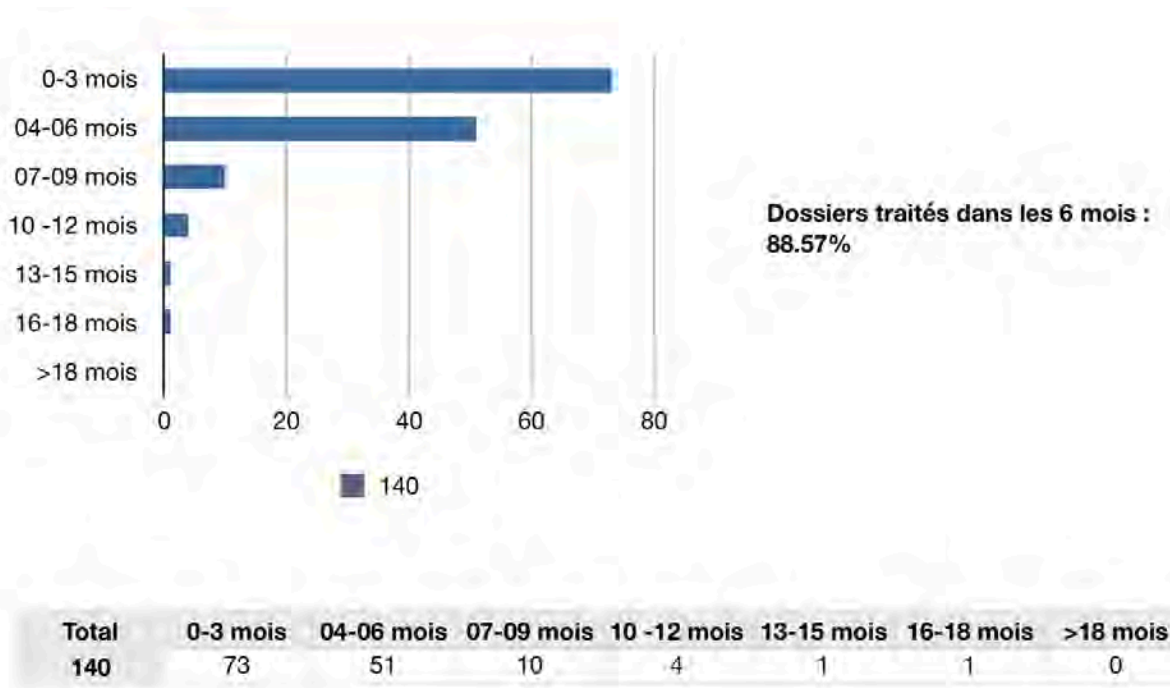
2. Évolution du nombre de dossiers traités depuis 2012

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Actifs au 31.12 | 24 | 18 | 16 | 58 | 23 | 40 | 61 |
| Clos au 31.12 | 28 | 37 | 138 | 98 | 159 | 113 | 140 |
| Dossiers traités | 52 | 55 | 154 | 156 | 179 | 153 | 201 |



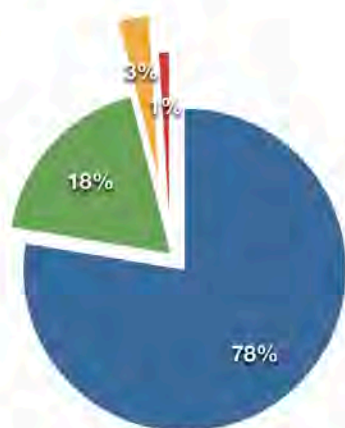
Depuis 2014, le nombre de dossiers traités chaque année était relativement stable. La progression du volume d'activité a repris en 2018, avec 30% d'augmentation par rapport à 2017. Pour la première fois, le Welcome Center a passé le cap des 200 dossiers pour les services relocation. Cette augmentation du nombre de cas a uniquement concerné la clientèle UNIGE. Les raisons de ces fluctuations ne sont pas connues du Welcome Center. Le déménagement dans de nouveaux locaux pourrait en partie l'expliquer, par l'aspect plus central et proche des institutions des nouveaux bureaux.

3. Durée de prise en charge (dossiers clos en 2018)



Il y a peu de variation de ces données depuis plusieurs années, 90% des dossiers sont traités en moins de 6 mois. Les durées plus longues sont généralement dues à une mise en relation plusieurs mois avant la date de prise de fonction ou à des délais de certaines administrations dans le traitement des dossiers qui ne permettent pas de les clore (par exemple : délai dans l’envoi des permis de séjour, délai dans le traitement d’une demande d’exemption par le SAM - Service de l’assurance maladie - ou, pour les professions médicales aux HUG, retard dans la reconnaissance des titres au niveau national ou la délivrance du droit de pratique par les autorités cantonales).

4. Répartition des dossiers traités par institution



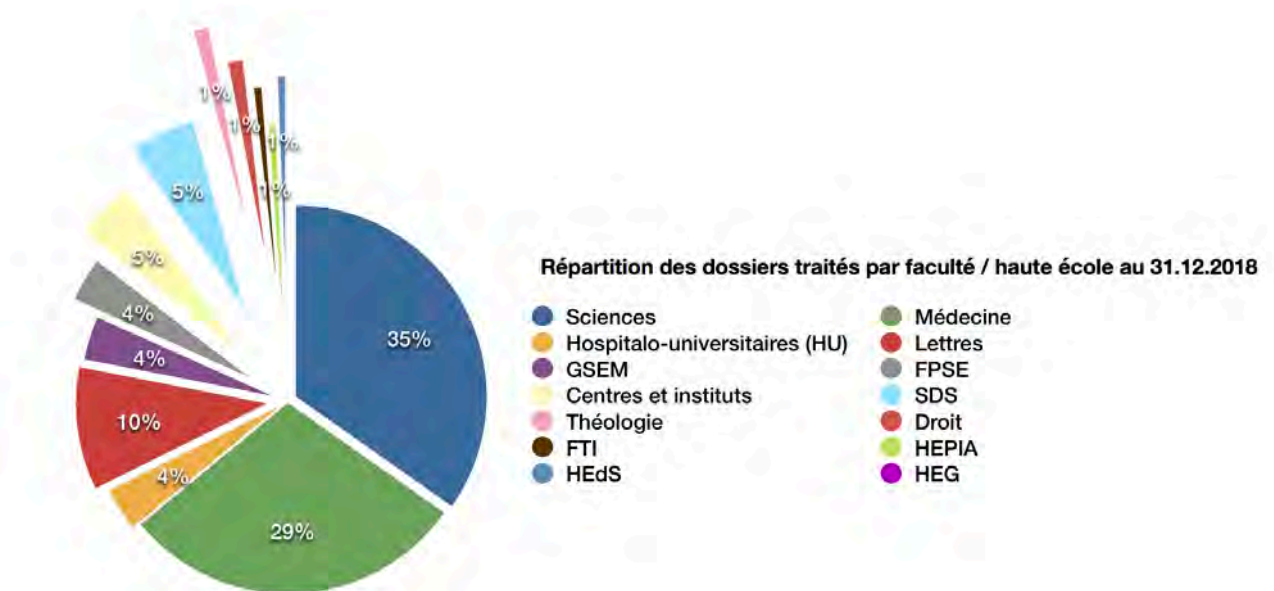
Répartition des dossiers traités par institution au 31.12.2018
UNIGE -HUG - HU- HES-SO Genève

● UNIGE ● HUG ● Hospitalo-universitaires (HU) ● HES-SO

| Total | UNIGE | HUG | Hospitalo-universitaires (HU) | HES-SO |
|-------|-------|-----|-------------------------------|--------|
| 201 | 156 | 37 | 6 | 2 |

En 2018, le Welcome Center a suivi 156 employé-e-s de l'UNIGE (augmentation de 50% par rapport à 2017), 37 employé-e-s HUG, 6 employé-e-s hospitalo-universitaires et 2 employé-e-s de la HES-SO. On note ici que l'augmentation du volume d'activité concerne uniquement l'UNIGE qui représente cette année 80% des cas traités.

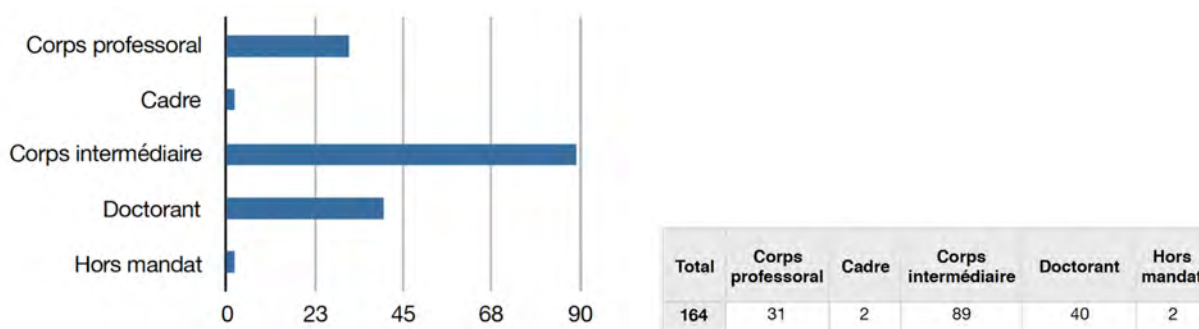
5. Répartition des dossiers traités par faculté / haute école



| Total | Sciences | Médecine | Hospitolo-universitaires (HU) | Lettres | GSEM | FPSE | Centres et instituts | SDS | Théologie | Droit | FTI | HEPIA | HEdS | HEG |
|-------|----------|----------|-------------------------------|---------|------|------|----------------------|-----|-----------|-------|-----|-------|------|-----|
| 164 | 57 | 48 | 6 | 17 | 6 | 6 | 8 | 9 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 |

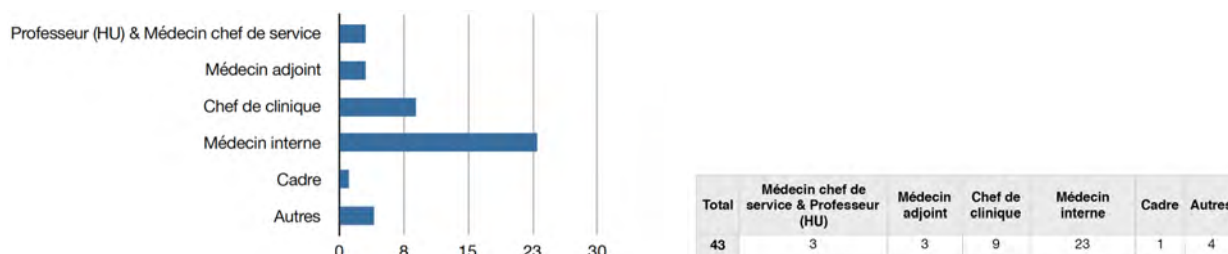
Respectivement 57 et 54 dossiers concernent les Facultés des sciences et de médecine, qui représentent plus de la moitié des dossiers universitaires traités par le Welcome Center en 2018. La répartition est relativement identique à celles des années précédentes et proportionnelle à la taille des facultés. En 2019, une présentation des activités du Welcome Center est prévue dans chaque décanat afin de mieux faire connaître les services du Welcome Center.

6. Répartition des dossiers traités par fonction (UNIGE – HU – HES-SO Genève)



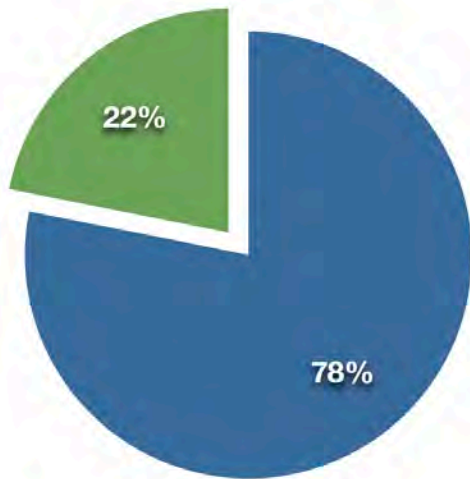
En 2018, 31 membres du corps professoral ont été accueillis par le Welcome Center. Avec presque 90 dossiers, le corps intermédiaire représente plus de la moitié du volume d’activité du Welcome Center pour l’UNIGE. Bien que les doctorant·e·s ne fassent pas officiellement partie du mandat du Welcome Center, une quarantaine de dossiers ont été traités dans des circonstances particulières. Le Rectorat envisage d’intégrer les services du Welcome Center dans le projet Graduate Campus et d’inclure ainsi cette catégorie de personnel dans le mandat du Welcome Center.

7. Répartition des dossiers traités par fonction (HUG)



Les médecins internes ne font pas non plus officiellement partie du mandat du Welcome Center, cependant, les documents d’accueil des HUG invitent toujours cette catégorie de personnel à solliciter le Welcome Center, 23 dossiers ont été traités ce qui représente la moitié des cas HUG. Ce sont principalement des dossiers présentés par des chefs de services dans l’intérêt d’un fonctionnement optimal de leur service. Ces dossiers sont généralement traités très rapidement en raison notamment de la bonne collaboration avec le gestionnaire de la Résidence Lombard des HUG.

8. Personnel salarié / non salarié



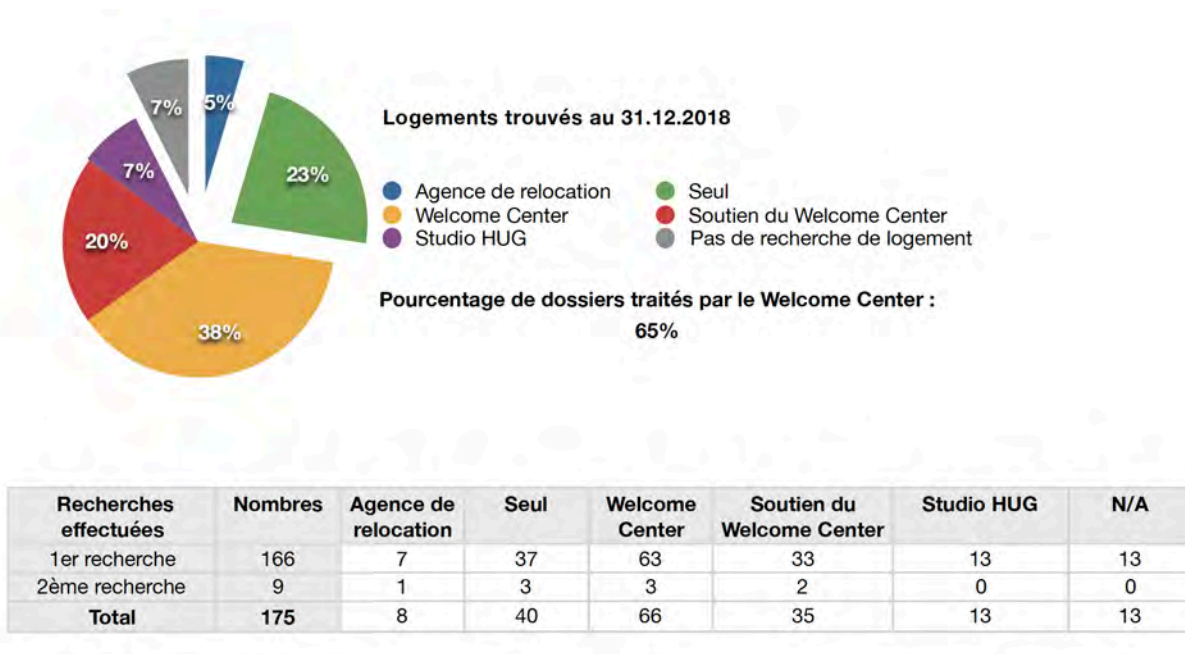
Personnes salariées ou non au 31.12.2018

● Oui ● Non

| Salariés | Oui | Non |
|----------|-----|-----|
| 201 | 157 | 44 |

Presque un quart de la « clientèle » du Welcome Center n'est pas salarié mais invité par nos institutions, signe de la richesse des collaborations internationales mises en place par celles-ci. Ce chiffre reflète également la bonne collaboration avec le Service des relations internationales et Euraxess au sein de l'UNIGE. Cette clientèle requiert une prise en charge spécifique d'une part en raison de la durée limitée de son séjour, d'autre part en raison de revenus modestes et enfin en raison de certaines procédures administratives spécifiques.

9. Logements trouvés



Le nombre de logements trouvés pour et par les clients du Welcome Center a également augmenté de 25% en 2018 par rapport à 2017. Ce phénomène est parallèle à l'augmentation du nombre de clients. Le Welcome Center s'implique activement dans la recherche de logements pour environ deux tiers de sa clientèle. En 2018, le Welcome Center a trouvé 79 logements dont 13 dans la résidence Lombard des HUG et soutenu 35 autres personnes dans leur recherche.

Depuis plusieurs années, le Welcome Center a pu loger des nouveaux collaborateurs dans des immeubles propriété de l'Université, des HUG ou de fondations liées aux institutions (Fondation Jeantet, Fonds Général,...). Le Welcome Center utilise également fréquemment les studios meublés des HUG et les studios meublés pour les doctorants loués par le BLRU - Bureau des logements et restaurants universitaires. Dans le cadre du projet Graduate Campus, il est prévu que le BLRU gère un parc de logements plus important à l'attention de la population doctorante ce qui facilitera grandement l'accueil de cette catégorie de personnel. Ces collaborations sont précieuses et permettent un gain de temps considérable dans le traitement d'un dossier. Le Welcome Center continue de chercher à établir des relations privilégiées avec différents partenaires privés et publics en vue de faciliter la recherche de logement du personnel nouvellement engagé.

ACTIVITE CARRIERE 2

Carrière² est un programme intégré au Welcome Center destiné aux couples à carrières duales. Ce programme accompagne les partenaires de vie des client·e·s du Welcome Center dans leur intégration professionnelle.

Outre l'accueil et le coaching des client·e·s recherchant une intégration professionnelle, le service organise des ateliers et des évènements liés aux carrières duales, ainsi que des initiatives de mentorat.

10. Nombre de dossiers traités en 2018

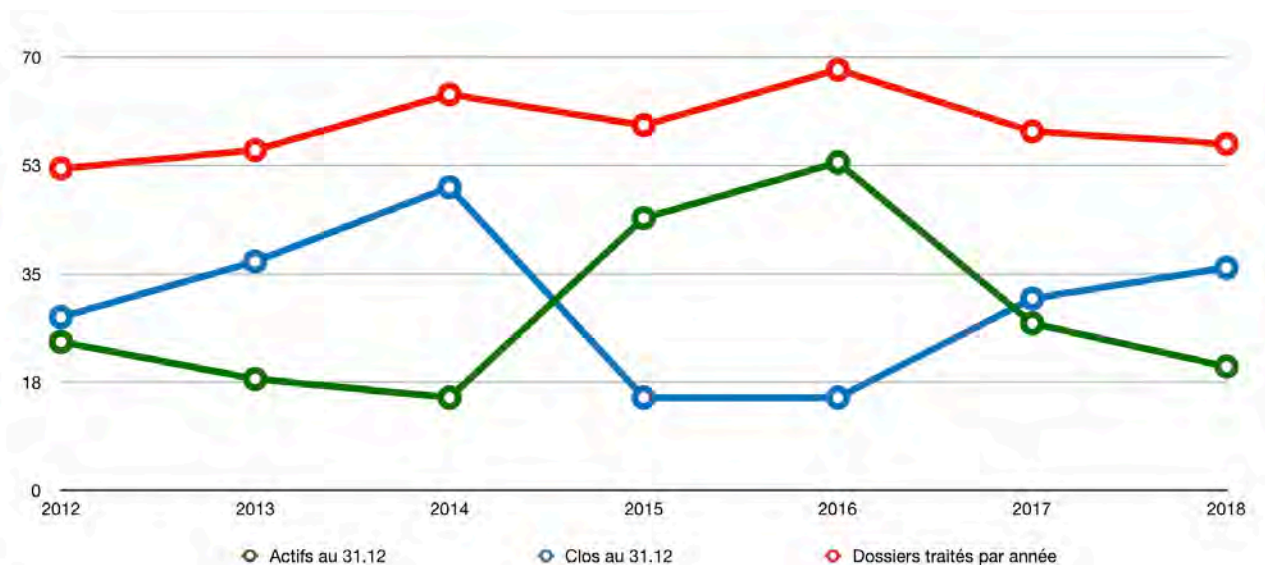


Le graphe ci-dessus donne le nombre de dossiers traités dans l'année 2018, ainsi que le nombre de dossiers ouverts et clos.

Le nombre total de dossiers pris en charge est de 56 sur 2018, ce nombre restant stable malgré l'augmentation du nombre de cas de relocation traités par le Welcome Center.

Il reste difficile d'avoir connaissance de tous les cas de carrières duales de manière systématique au sein des institutions.

11. Évolution du nombre de dossiers traités depuis 2012

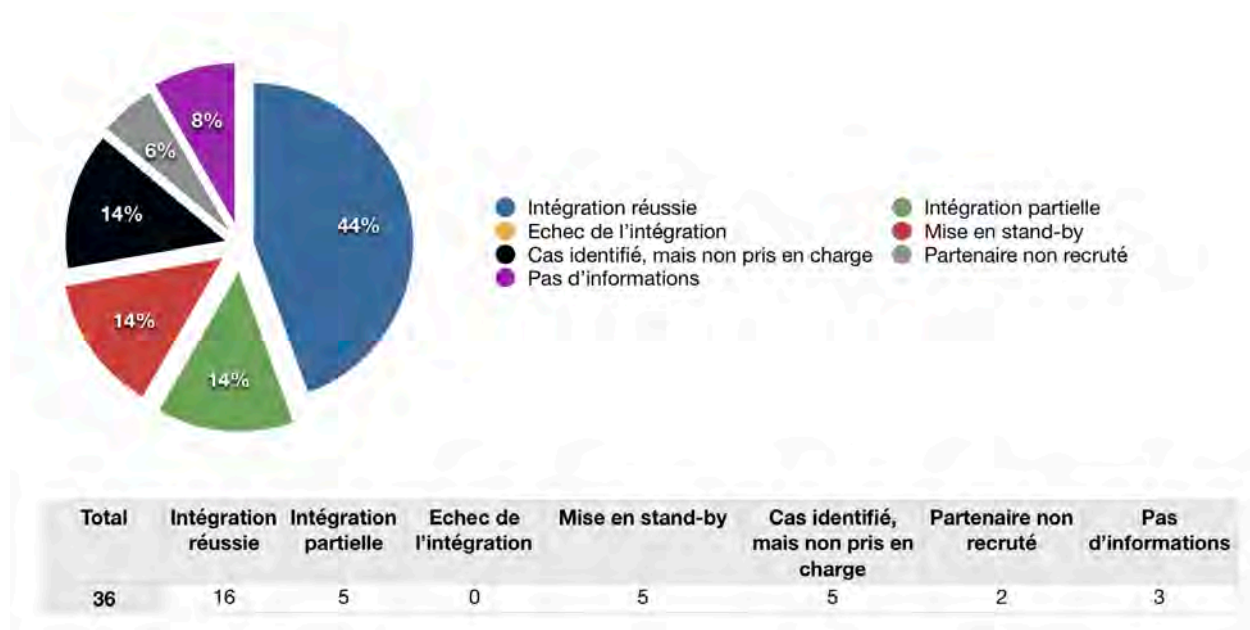


| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Actifs au 31.12 | 24 | 18 | 15 | 44 | 53 | 27 | 20 |
| Clos au 31.12 | 28 | 37 | 49 | 15 | 15 | 31 | 36 |
| Dossiers traités par année | 52 | 55 | 64 | 59 | 68 | 58 | 56 |

Le graphe ci-dessus indique l'évolution approximative du nombre de dossiers traités depuis l'ouverture du service Carrière². En raison de la structure de la base de données, il est difficile de dénombrer avec exactitude le nombre de dossiers actifs à une date donnée, car des mises à jour rétroactives des statut actif / non actif peuvent avoir lieu.

Le nombre total de dossiers traités depuis 2012 est approximativement de 200. Une baisse significative du nombre de dossiers en cours a eu lieu en 2017, due principalement à la décision de fermer désormais en fin d'année les dossiers devenus inactifs.

12. Raison de la clôture des dossiers en 2018



La figure ci-dessus donne la raison de clôture des dossiers des client·e·s Carrière², pour autant que celle-ci soit connue.

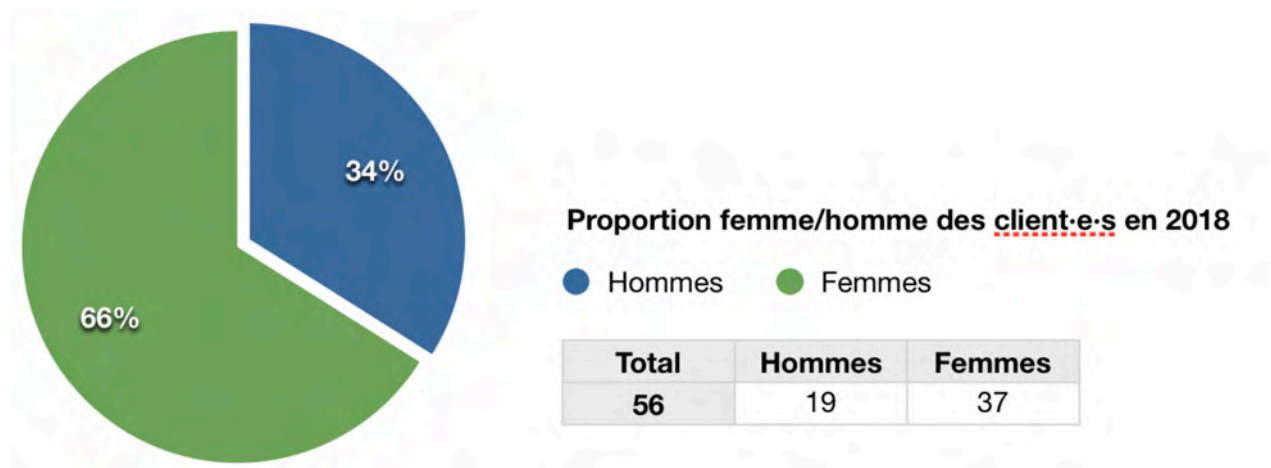
Une clôture par « intégration réussie» indique que l'intégration correspond aux objectifs fixés par les candidat·e·s dans l'entretien préliminaire, l'intégration partielle indiquant une intégration pour laquelle tous les objectifs ne sont pas remplis ou que la personne a repris des études à long terme pour changer d'orientation professionnelle.

Les dossiers en standby concernent des personnes qui prennent des cours ponctuels (de français par exemple) ou une interruption de la prise en charge Carrière² due par exemple à une grossesse. En 2018, le taux de réussite au niveau de l'intégration professionnelle parmi les dossiers clos est de 44%.

En 2018, aucun dossier clos ne l'a été du fait d'un échec d'intégration, ce qui constitue une première.

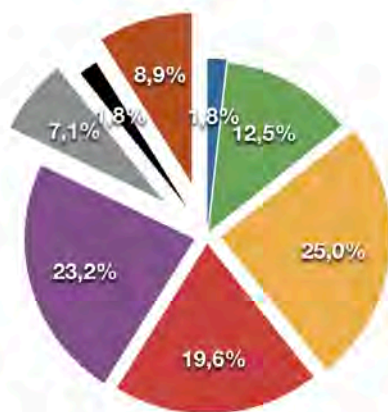
13. Proportion hommes / femmes des personnes prises en charges

Les tables et figures ci-dessous donnent des indications par rapport au genre et au niveau de diplôme des personnes prises en charge par Carrière².



La figure et la table ci-dessus indiquent la proportion hommes / femmes parmi les client-e-s de Carrière² pour les dossiers traités en 2018. La proportion H/F reste stable par rapport à 2017 : 66% de femmes et 34% d'hommes, après une amélioration par rapport aux premières années d'activités où la proportion était de 80% de femmes.

14. Profil des personnes prises en charges



Diplômes des client.e:s en 2018

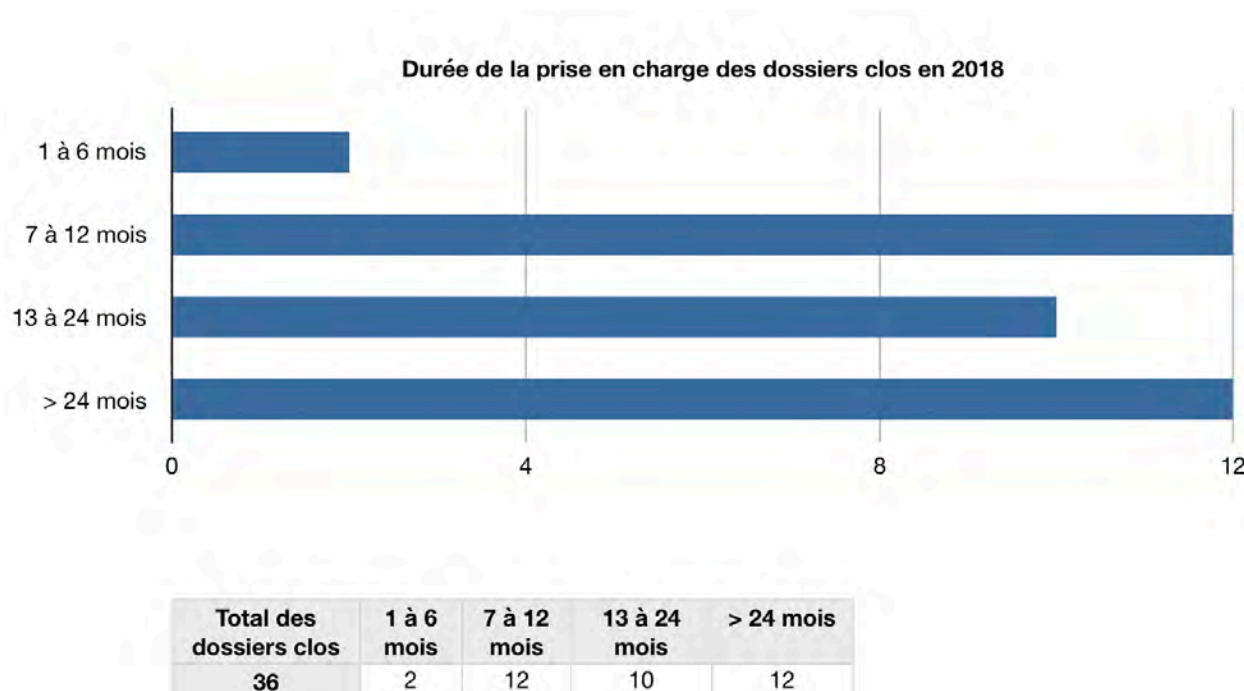
- CFC
- Master
- Doctorat
- Autres
- Bachelor
- Master avec spécialisation
- Post-doctorat
- Pas d'informations

| Total | CFC | Bachelor | Master | Master avec spécialisation | Doctorat | Post-doctorat | Autres | Pas d'informations |
|-------|-----|----------|--------|----------------------------|----------|---------------|--------|--------------------|
| 56 | 1 | 7 | 14 | 11 | 13 | 4 | 1 | 5 |

La figure et la table ci-dessus donnent des informations sur le niveau de diplôme des personnes prises en charge. 75 % (70% en 2017) environ des personnes prises en charge ont un diplôme équivalent ou supérieur au Master et 7% (8% en 2017) ont un niveau post doc. Les 9% « sans information » ont trait à des dossiers ouverts récemment que les personnes n'ont pas encore complétés. Certaines prennent des cours de français intensifs avant ou après leur arrivée.

Les personnes les plus motivées démarrent en général très vite leurs recherches d'emploi et l'apprentissage de la langue. Le succès de l'intégration est optimal quand les recherches et l'apprentissage de la langue débutent avant l'arrivée en Suisse.

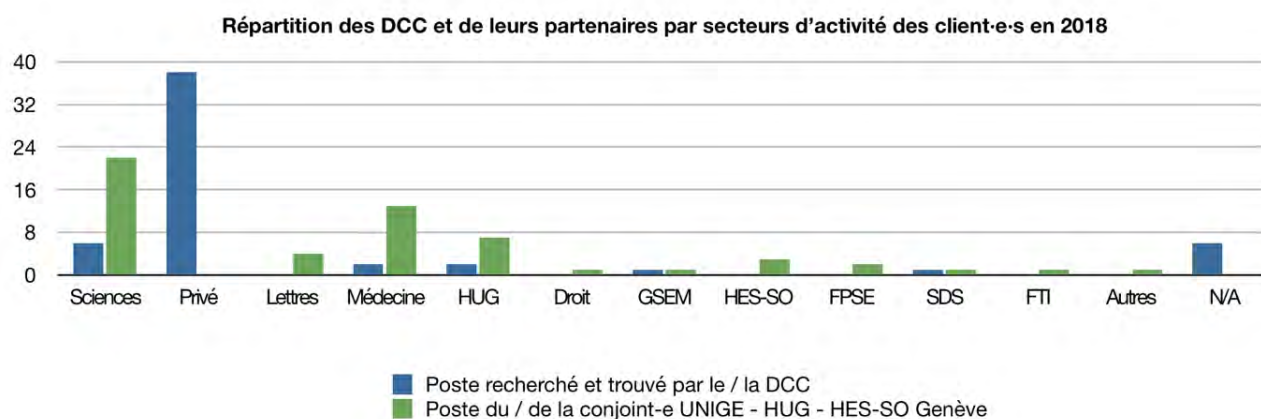
15. Durée de la prise en charge



La prise en charge débute dans le meilleur des cas avant l'arrivée à Genève par des entretiens Skype, permettant de coupler les objectifs de recherche d'emploi avec la relocation.

Environ 61% des dossiers clos en 2018 ont eu une durée de prise en charge de plus de 12 mois et 33% des dossiers de 24 mois ou plus. Ceci explique qu'on indique aux personnes qui arrivent qu'à moins d'exercer une profession spécialisée et recherchée, le temps pour retrouver un emploi est en général compris entre 6 et 24 mois. Il est difficile d'évaluer la durée exacte de la prise en charge, la base de données ne permettant pas de tenir compte des périodes d'inactivité ou de mise en standby. On se réfère donc à la date d'ouverture et de clôture des dossiers. Pour les 33 % avec une prise en charge supérieure à 24 mois, il y a également des cas où les personnes n'avertissent pas quand elles ont trouvé un emploi ou ne donnent pas de nouvelles, auquel cas le dossier est arbitrairement fermé en fin d'année.

16. Répartition des cas selon l'origine facultaire des conjoint·e·s et le domaine professionnel visé



| | Total | Sciences | Privé | Lettres | Médecine | HUG | Droit | GSEM | HES-SO | FPSE | SDS | FTI | Autres | N/A |
|-------------------|-------|----------|-------|---------|----------|-----|-------|------|--------|------|-----|-----|--------|-----|
| Poste recherché | 56 | 6 | 38 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| Poste du conjoint | 56 | 22 | 0 | 4 | 13 | 7 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 |

La majorité des personnes prises en charge ne recherchent pas un emploi dans le même secteur d'activité que leur partenaire de vie et beaucoup se tournent vers le privé. En 2018, 32% des personnes cherchaient une intégration professionnelle académique (40% en 2017) et 68 % en dehors de l'académique. Ceci justifie l'organisation d'évènements IDCN avec des sociétés de la place romande.

DOSSIERS DE FONDS & ACTIVITES NON CHIFFREES

17. Centre d'accueil de la Genève Internationale - CAGI

La collaboration avec le CAGI s'est renforcée avec l'arrivée du nouveau directeur du Welcome Center. L'information a été systématiquement fournie aux nouveaux arrivants et le personnel du Welcome Center a participé à plusieurs événements organisés par le CAGI.

18. Places en crèche

L'ouverture de la crèche du CMU il y a quelques années avait permis de solutionner temporairement la question de la pénurie de places en crèche. Durant l'année 2018, la thématique des places en crèche a été particulièrement dense et le Welcome Center a activement recherché des alternatives, parfois sans grand succès. Cette pénurie a également affecté des clients Carrière², avec des cas concrets de personnes ayant trouvé un emploi qui ont eu de grandes difficultés à trouver un moyen de garde adéquat.

19. Assurance maladie

La question de l'assurance maladie a passablement occupé le Welcome Center en 2018 à différents niveaux avec entre autres les problèmes suivants :

- L'unique compagnie d'assurance étudiant qui acceptait d'assurer la famille d'un assuré exempté a retiré ce service en octobre 2018.
- Plusieurs démarches pour l'exemption de travailleurs dits détachés sont compliquées et diffèrent selon les pays d'origine.
- Les délais de l'OCPM dans l'envoi des permis de séjour retardent / compliquent les affiliations des nouveaux arrivants.

Le Welcome Center a prévu de prendre contact avec le Pôle Santé Social pour collaborer sur cette thématique et a demandé à swissuniversities de mettre ce point à l'ordre du jour d'une prochaine séance d'Euraxess suisse (en 2019). Le Welcome Center tient à souligner la

disponibilité du SAM - Service de l'assurance maladie qui apporte une aide non négligeable dans le traitement des dossiers.

20. Graduate Campus

Le Welcome Center a eu plusieurs réunions avec Madame Liliane Zossou, adjointe du Rectorat chargée du projet Graduate Campus, Madame Sophie Zimmerman adjointe du Rectorat et Monsieur Marco Girani, chef du Service des bâtiments, sur les possibilités d'implication du BLRU – Bureau des logements et restaurants universitaires - et du Welcome Center dans le projet Graduate Campus.

21. Outils numériques

La base de données pour le suivi de la clientèle relocation du Welcome Center a été retravaillée afin de mieux chiffrer l'intégralité des activités déployées. La nouvelle base est opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2019. Le site web du Welcome Center a été entièrement réactualisé. Il est disponible en français et en anglais. L'actualisation du site du programme Carrière² a débuté.

22. Collaborations partenariats

Un premier rendez-vous avec la direction des Rentes Genevoises a été organisé afin de proposer un nouveau prestataire de services pour les nouveaux arrivants soucieux de leur prévoyance professionnelle privée. La discussion se poursuivra en 2019. Le réseau de contacts dans le domaine des assurances s'est étoffé.

23. IDCN (International Dual Career Network)

L'Université de Genève, les HUG et la HES-SO sont des membres corporate de IDCN, association qui permet aux partenaires des collaboratrices et collaborateurs de ces institutions de participer à des événements de networking dans des sociétés et institutions de la place pour faciliter leur intégration professionnelle. Natacha Rault a participé aux réunions du « steering committee » d'IDCN Lake Geneva, qui se réunit 4 fois par an et intervient pour conseiller les membres IDCN de la région romande sur les questions de management.

Lake Geneva, Switzerland

The IDCN is a local and informal network formed to facilitate job search and career information sharing amongst the partners of its mobile employees searching for a job in the region.



Depuis 2015, Carrière² applique un concept d'intégration professionnelle par projet. Les événements IDCN organisés par l'UNIGE ont été construits et réalisés selon ce concept de mise en avant des compétences des client·e·s de Carrière² en recherche d'emploi. De plus, l'introduction de success stories dans les présentations IDCN a été initiée par Carrière² et largement reprise par la suite dans les autres événements.

Au cours de l'année 2018, au nom des HUG, Carrière² a organisé un événement IDCN intitulé [« Integrative medicine: innovation in well-being and health management. »](#) prévu pour le 31 janvier 2019 au Centre de l'innovation des HUGs. Cet événement, organisé avec une méthode AGILE et participative de gestion d'équipe, a pour but de mettre en avant les compétences des personnes en recherche d'emploi en leur faisant organiser des conférences et des ateliers dans leur domaine d'expertise, en utilisant une [plateforme de gestion collaborative pour la coordination](#), selon la méthode expérimentée lors des deux derniers événements UNIGE-IDCN. C'est donc une équipe de 14 bénévoles IDCN qui s'est réunie toutes les deux semaines de mars à décembre 2018 pour préparer l'événement.

24. Ateliers

Carrière² a organisé 4 ateliers avec une intervenante externe :

- 18.05.2018 The Swiss business culture : 7 participant-e-s
- 12.06.2018 Understanding your personality type : 6 participant-e-s
- 21.12.2018 Developing your network : 6 participant-e-s
- 25.10.2018 Discover your strength : 11 participant-e-s

25. Coaching

Une trentaine d'entretiens individuels de coaching ont été menés pour les client-e-s Carrière². Les demandes concernent l'aide à la rédaction du CV, le choix des futures orientations professionnelles, la préparation du pitch, des conseils concernant le statut d'indépendant-e, l'accompagnement durant des évènements de networking, la mise en relation avec des professionnels pertinents pour leur domaine d'intérêt professionnel, l'accompagnement dans les démarches administratives liées à la recherche d'emploi et parfois des explications sur les reconnaissances de diplôme et les permis de travail.

26. Intégration par projet

Pour une personne en recherche d'emploi, la possibilité de mettre en avant ses compétences par une activité réalisée à Genève qu'elle peut mentionner sur son CV s'avère cruciale en vue de trouver un emploi.

Le Festival Réclusion / Création issu du projet de mentorat mis en place avec le Service Égalité, la fondation Emilie Gourd, l'Association des Soroptimistes et l'association les sans pagEs s'est tenu du 1^{er} au 16 mars 2018. Le festival a été entièrement réalisé par des client-e-s Carrière². Une [vidéo montée](#) et présentée pendant l'exposition a été réalisée par Xenia Christodoulou, chimiste et pianiste. [Le site web](#) a été réalisé par Bernina Naissant, spécialiste en communication digitale dans le médical. La scénographie a été conçue par Paul Jakob, artiste et scénographe. Le rôle de commissaire d'exposition a été tenu par Marie Desmartis, anthropologue.

Réclusion x CRÉATION

“ Le festival Réclusion/Création explorera la question de la création artistique des femmes comme acte d’émancipation et de résistance. ”

Du 1^{er} Mars au 16 Mars

8 Mars À Genève
JOURNÉE SPÉCIALE



- Présentation du festival sur le site des CulturElles : <https://lesculturelles.com/projet-en-cours/festival-reclusion-creation>
- Programme et Conférence à l’Université de Genève (avec intervention de Marie Desmartis, cliente de Carrière²) <https://www.unige.ch/rectorat/egalite/egalite-et-cite/calendrier/autour-8-mars/8-mars-2018/8-mars-conference-artistes-resestantes-charlotte-salomon-shamsia/>
- Compte rendu sur Wikipedia par les sans pagEs : https://fr.wikipedia.org/wiki/Projet:Les_sans_pagEs#Art+Féminisme_Genève_2_-_16_mars_2018

Le projet a mobilisé 5 personnes Carrière² leur permettant de nouer des relations professionnelles, de peaufiner leur pratique de la langue française et de créer une association active dans le domaine culturel, Les CulturElles. L’évènement a été intégré dans l’agenda de la [semaine pour l’Égalité de la Ville de Genève](#) et a donné lieu à l’impression d’un catalogue d’exposition.

L’association Les CulturElles est mise en avant dans les CVs des client·e·s. Les personnes ont pu approcher des professionnels dans leur domaine et recevoir des conseils d’orientation, ainsi que comprendre le milieu institutionnel suisse romand.

27. EURAXESS et ADCN

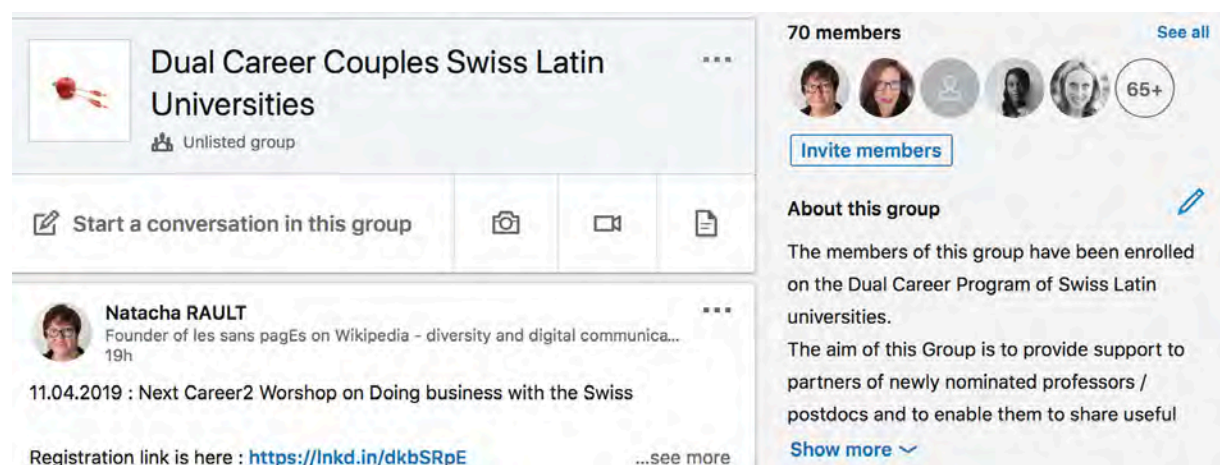
Au nom du Welcome Center, Natacha Rault a participé au groupe de travail Euraxess TOPIII sur les carrières duales en Europe. Un [rapport final](#) (identifiants de connexion Euraxess nécessaires pour le consulter) a été rendu en août 2018 après trois années de travail et de collecte de données, avec l’objectif de produire des recommandations et des bonnes pratiques en matière de gestion des carrières duales en Europe.

En 2018, un groupe d’expert·e·s des carrières duales des hautes écoles suisses ADCN (Academic Dual Career Network) s’est mis en place pour échanger les bonnes pratiques. Le groupe se réunit deux fois par an dans une université suisse avec Euraxess et Swiss

Universities, afin de promouvoir le développement d'une prise en compte de la problématique des carrières duales dans les hautes écoles et universités en Suisse.

En février 2018, une représentation du Welcome Center formée par Corinne Galland et Rossella Muzzetto a participé au Study Visit à l'Université de Copenhague. Le but de cette visite étant de partager les bonnes pratiques en matière de relocation des participants des différentes universités et de trouver de nouvelles idées pour notre Welcome Center. Cette visite a été très fructueuse et reflète la bonne collaboration que le Welcome Center a avec Euraxess et le réseau universitaire européen. Le Study visit a été entièrement offert par Euraxess Suisse que nous remercions.

28. Réseaux sociaux



Carrière² dispose d'une page Facebook, un compte Twitter et un groupe LinkedIn fermé. Le groupe LinkedIn comprend à ce jour 70 membres dont d'ancien-ne-s client-e-s de Carrière² qui peuvent ainsi être contacté-e-s par les personnes nouvellement arrivées dans le canton de Genève. C'est l'initiative menée sur les réseaux sociaux la plus performante des trois, probablement en raison de son fonctionnement en groupe fermé.

29. Ressources humaines

A l'été 2018, au moment du pic d'activité, il a été nécessaire de recourir en urgence à un soutien externe pour absorber le volume d'activité suite à plusieurs périodes d'absence du

personnel imprévues et relativement longues. A l'avenir, il serait bon de disposer d'une procédure simplifiée pour permettre à l'équipe de faire face à ce genre d'imprévu.

En décembre 2018, la titulaire du poste HUG du Welcome Center pour la partie relocation a quitté ses fonctions. Le recrutement aura lieu courant 2019 pour une prise de fonction en juin 2019. Le remplacement a été assuré dès son départ.

30. Nouveaux locaux

Le Welcome Center a déménagé au printemps 2018 dans de nouveaux locaux sis au 55 Boulevard de la Cluse. Les bénéfices attendus de ce déménagement se sont amplement confirmés : meilleure qualité et confidentialité des entretiens avec la clientèle grâce à la salle de réunion, meilleure intégration au sein des institutions grâce à la connexion en interne aux réseaux informatiques et téléphoniques HUG – UNIGE, notable augmentation du nombre de visites de la clientèle au Welcome Center grâce à la proximité des locaux, regroupement de toute l'équipe au sein d'un même lieu. L'équipe est ravie de ces nouveaux locaux et saisit l'occasion de ce rapport pour remercier les institutions.

CONCLUSION

L'année 2018 a été marquée par une augmentation de la croissance de l'activité relocation du Welcome Center de 30%. Cette augmentation du nombre de cas n'a concerné que l'UNIGE qui a représenté 80% de la clientèle du Welcome Center en 2018 contre 72% en 2017.

Plus de la moitié des dossiers UNIGE est constituée de membres du corps intermédiaire, l'autre moitié est constituée en majeure partie par 31 membres du corps professoral et d'autre part par 40 dossiers de doctorant·e-s. En ce qui concerne les HUG, ce sont 3 médecins-chef·e-s de service, 3 médecins adjoint·e-s et 3 chef·e-s de clinique qui ont été accueilli·e-s, ainsi qu'un haut cadre administratif. Les médecins internes accueillis par le Welcome Center à la demande de la hiérarchie ont constitué la moitié des dossiers traités.

Le personnel non salarié (personnel académique invité et boursier) constitue 22% de la clientèle du Welcome Center pour la partie relocation, chiffre stable par rapport à 2017 et qui concerne presque exclusivement l'UNIGE. L'activité recherche de logement reste l'activité la plus importante avec presque 200 logements trouvés pour et par les client·e-s du Welcome Center.

L'année 2018, a également été marquée par le renforcement des partenariats existants et la mise en place de nouveaux partenariats dans des domaines variés.

L'activité Carrière² est restée stable en 2018. La durée de prise en charge reste inchangée, en moyenne entre 1 et 2 ans. Il s'agit toujours de personnes très qualifiées puisque que 70% d'entre elles ont un diplôme supérieur ou équivalent au master. Plus de la moitié d'entre elles souhaite intégrer le secteur privé et apprécie les événements et le réseau IDCN.

Carrière² a organisé des ateliers avec des intervenants externes en 2018, continué de participer activement au groupe de travail Euraxess TOPIII sur les carrières duales et assuré le suivi individuel de chaque candidat.

Le Welcome Center a déménagé dans de nouveaux locaux plus proches des institutions et mieux connectés à leurs systèmes d'information ce qui a considérablement amélioré son fonctionnement et son accessibilité.