



WELCOME CENTER 

RAPPORT ANNUEL 2022

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU DIRECTEUR	3
INTRODUCTION	4
PÔLE UNIGE HES-SO	5
Activité relocation	5
1. Évolution du nombre de dossiers	5
2. Répartition des dossiers par faculté au sein de l'UNIGE	6
3. Répartition des dossiers par haute école HES-SO Genève	7
4. Répartition des dossiers par fonction (UNIGE HES-SO Genève)	8
5. Durée de prise en charge (dossiers clos en 2022)	9
6. Logements trouvés	10
7. Estimation du volume d'activité par thématique	11
8. Stratégie d'accueil collective	15
Activité Carrière Duale (ex Carrière²)	16
1. Nombre de personnes suivies.....	16
2. Entretiens individuels	17
3. Ateliers	17
4. Séances Zoom estivales	17
5. Newsletter	18
6. Partenariats - collaboration	18
7. Abandon du terme Carrière ²	19
Ressources humaines	19
PÔLE HUG	20
1. Évolution des dossiers traités	20
2. Durée de prise en charge.....	21
3. Répartition des dossiers par fonction	22
4. Répartition des dossiers par département.....	23
5. Mandats hospitaliers	24
6. Médecins internes	24
7. Plateforme logement.....	24
8. APAEG.....	25
9. AMIG	25
10. Écredon solidaire.....	25
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	27

MOT DU DIRECTEUR

L'année 2022 a été une année de changements et de défis pour le Welcome Center. Le Professeur Dominique Belli s'est retiré et j'ai eu l'honneur d'être choisi pour le remplacer. Je tiens à le remercier chaleureusement pour le remarquable travail effectué durant toutes ces années. Par son charisme et son sens du contact, il a fait rayonner le Welcome Center et développé un réseau essentiel avec la Genève internationale, notamment le Centre d'Accueil de la Genève internationale (CAGI).

Le Welcome Center est constitué de deux pôles, le Pôle UNIGE | HES-SO et le Pôle HUG. Malgré de nombreux changements qui seront détaillés dans le rapport, le Welcome Center a non seulement gardé le cap mais augmenté de manière impressionnante son activité. Ceci n'aurait pas été possible sans les compétences et le dévouement de la responsable du Pôle UNIGE | HES-SO, madame Corinne Galland, et du responsable du Pôle HUG, monsieur Pierre-Dominique Gerdil. Dès le début de mon mandat, le 1er avril, j'ai pu compter sur eux et apprécier leur travail dans nos réunions hebdomadaires.

Les chiffres du rapport parlent d'eux-mêmes, l'activité du Welcome Center a augmenté dans tous les domaines. Cette activité est devenue aussi plus complexe. Je prendrais comme exemple la prise en charge des doctorant-es, nouvelle activité validée par le Rectorat pour le Pôle UNIGE | HES. Ce sont 96 dossiers qui ont été traités en 2022. En deçà du nombre, il faut aussi souligner la différence de prise en charge. La recherche de logement, compte tenu du faible taux de vacance et du prix des logements est un défi constant. L'ouverture des résidences Tronchet et Champel a permis d'offrir 72 studios et une vingtaine de chambres en collaboration avec le Bureau des logements de l'Université (BLOG) mais nous n'aurons pas cette possibilité en 2023. De nombreux/ses client-es du Welcome Center arrivent à Genève en famille avec de jeunes enfants. Le manque de structures d'accueil, notamment les crèches, est un immense problème car la plupart du temps le-la conjoint-e désire travailler. Cette demande souligne le besoin d'une personne en charge du programme Carrière Duale que nous avons pu relancer durant cette année 2022. Dès 2023, le poste sera à nouveau pourvu.

Pour faciliter la recherche de logements, une plateforme immobilière a été mise à disposition sur internet de manière «pilote» par le Pôle HUG. La demande a très vite explosé et la plateforme a été ouverte à tous les clients du Welcome. Ce projet a également nécessité de poser des limites aux prestations du Welcome en offrant aux nombreux internes arrivant de Suisse ou de l'étranger aux HUG l'accès à la plateforme mais sans autre assistance. Ceci a renforcé le besoin de professionnaliser le site internet qui sera un des objectifs principal de 2023.

En conclusion, le Welcome Center est toujours plus sollicité et la complexité de sa mission augmente en conséquence. Pour maintenir l'excellence et l'attractivité des trois institutions UNIGE, HES-SO et les HUG que nous servons, nous allons continuer à développer nos activités en 2023 en espérant trouver les appuis nécessaires à ce développement.

Professeur Pierre-Yves Martin

INTRODUCTION



Le Welcome Center a démarré son activité en 2012 avec pour objectif de renforcer l'attractivité de nos institutions (UNIGE, HUG, HES-SO) en réduisant les difficultés liées à l'installation à Genève des professeur-es, des cadres médicaux et des cadres supérieur-es nouvellement engagé-es en provenance d'un autre canton ou pays. En 2014, le mandat du Welcome Center pour l'UNIGE a été élargi à l'intégralité du corps académique dès le niveau postdoctoral. Dès 2017, le mandat UNIGE a inclus les HES-SO Genève. Cette année 2022, le Rectorat a validé la prise en charge des doctorant-es.

Le rôle du pôle HUG du Welcome Center évolue aussi au fil des années de par les nouveaux mandats qui lui sont confiés. Le mandat hospitalier est l'activité principale du pôle HUG du Welcome Center. En plus de celui-ci, le pôle HUG du Welcome Center s'est vu confier en 2021 la gestion de l'association pour l'aide à l'enfant greffé et à sa famille (APAEG), ainsi que celle liée au studio de l'association des médecins d'institutions de Genève (AMIG). Il aide également les médecins internes en leur mettant à disposition la plateforme logement.

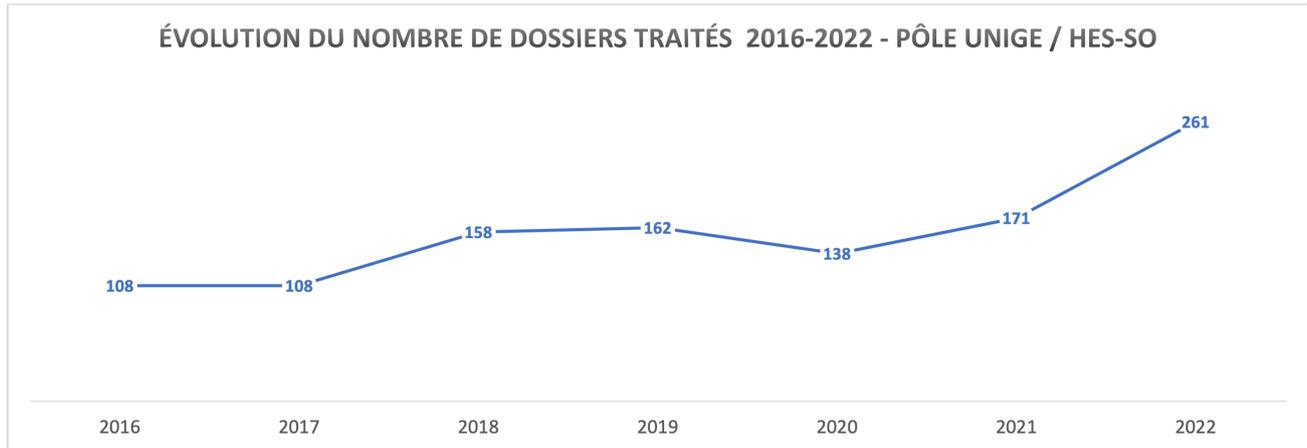
Pour les deux pôles, le volet relocation concerne l'accompagnement de ces personnes et de leur famille dans toutes les étapes privées de leur installation dans la région genevoise, voire lémanique, ainsi que dans les démarches administratives privées liées à leur arrivée. La création en 2020 d'une plateforme logement, tout d'abord pour répondre aux besoins des nouveaux médecins internes non-résidents à Genève sur demande des RH des HUG. Cette plateforme s'est avérée très utile et elle a été ouverte à tous les clients du Welcome Center; elle a remplacé pour le Pôle UNIGE | HES-SO, la plateforme mise en place en 2014.

Le Programme de carrière duale, accompagne dans leur intégration socio-professionnelle les partenaires des personnes nouvellement engagées par nos institutions. Ce programme UNIGE prend de plus en plus d'importance et les deux pôles en bénéficient.

La recherche de solutions globales et de partenariats permettant de faciliter l'installation à Genève est également une tâche importante du Welcome Center. L'objectif est de fournir les informations et instructions qui permettront aux personnes nouvellement arrivées d'accomplir rapidement et de manière autonome toutes les démarches nécessaires. Elles pourront ainsi se consacrer pleinement et sans délai à leur activité professionnelle.

Activité relocation

1. Évolution du nombre de dossiers par le Pôle UNIGE | HES-SO



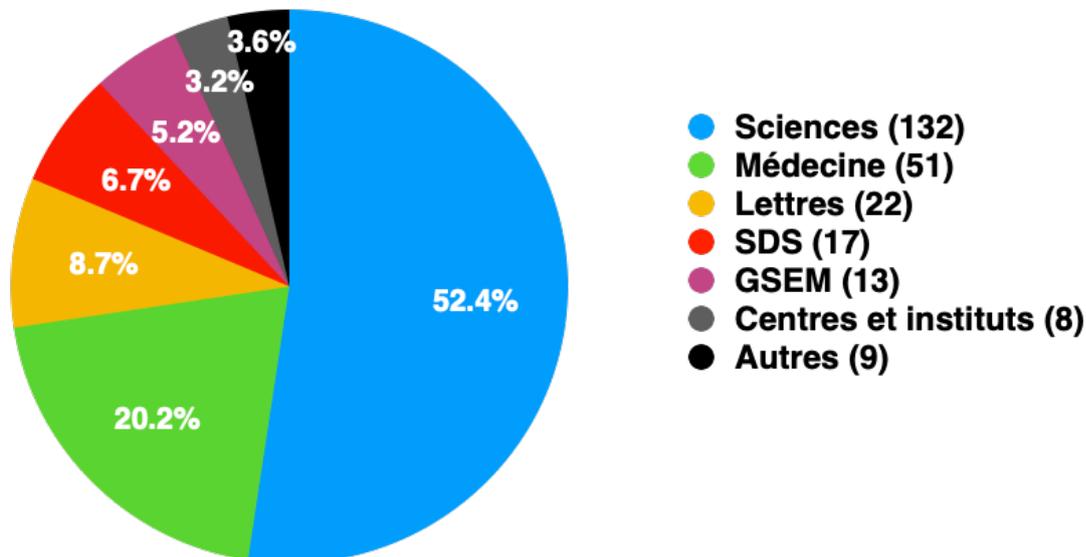
Le nombre de cas gérés par le Pôle UNIGE | HES-SO a augmenté de 54% avec 261 cas en 2022 contre 171 en 2021.

Cette forte augmentation marque la validation par le Rectorat de l'élargissement du mandat du Welcome Center aux doctorant-es.

Cette augmentation est également due à l'ouverture par le BLOG - Bureau des logements de l'Université de Genève - de la Résidence Tronchet 36, première résidence à l'attention des doctorant-es et postdoctorant-es. En effet, l'implication du Welcome Center dans les pré-inscriptions a augmenté sa visibilité.

Depuis le début de l'activité du Welcome Center en 2012, le nombre de personnes suivies chaque année a été multiplié par 5.

2. Répartition des dossiers par faculté au sein de l'UNIGE

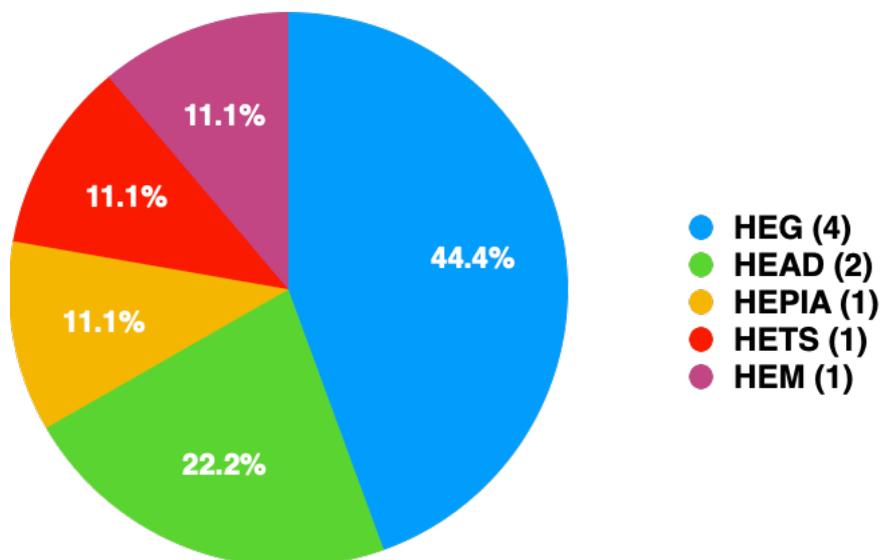


En 2022, et pour la première fois, plus de la moitié de la clientèle du Welcome Center est issue de la Faculté des sciences, soit 52% ou 132 dossiers contre 76 dossiers et 46% en 2021.

Le nombre de dossiers de la Faculté de médecine a également augmenté, mais plus modestement, passant de 41 à 51.

Viennent ensuite la Faculté des lettres, la Faculté des sciences de la société (SdS) et la Faculté d'économie et management (GSEM).

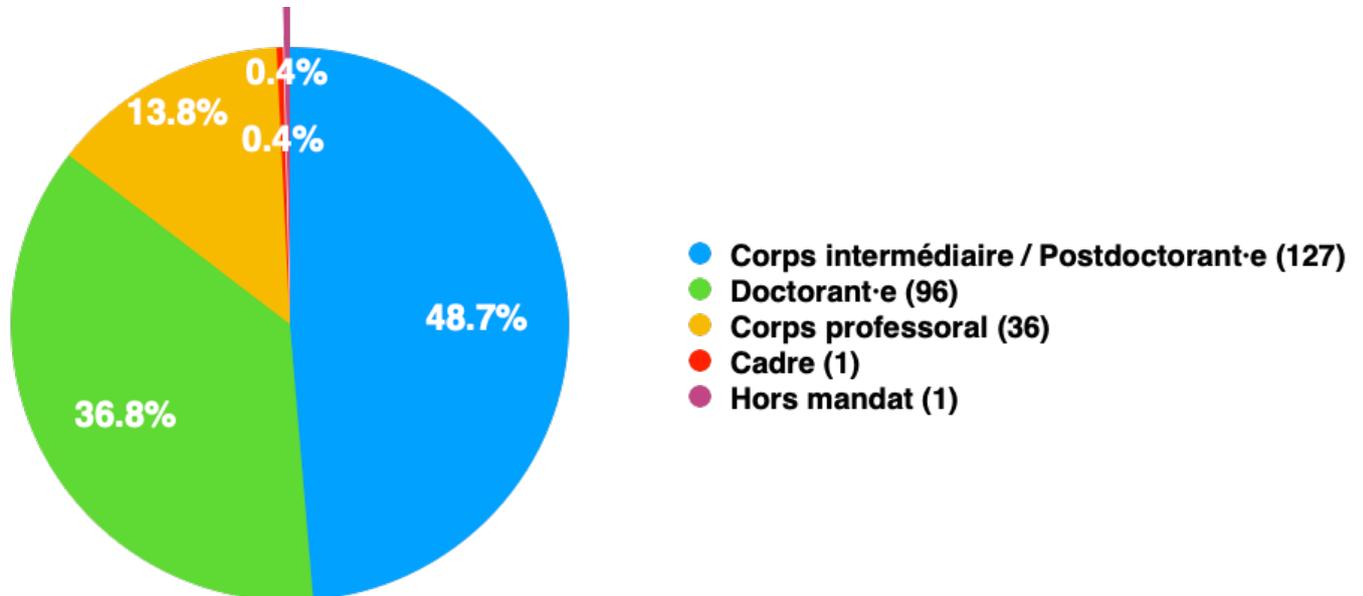
3. Répartition des dossiers par haute école des HES-SO Genève



En 2022, le Welcome Center a suivi 9 personnes des HES-SO Genève - Hautes Écoles Spécialisées de Suisse occidentale contre 7 personnes en 2021.

Le Welcome Center a accompagné 4 personnes de la HEG – Haute école de gestion, 2 personnes de la HEAD – Haute école d’art et de design et une personne dans chacune des 3 hautes écoles suivantes: HEPIA – Haute école du paysage, d’ingénierie et d’architecture, HEM – Haute école de musique et HETS – Haute école de travail social.

Certains dossiers, restés ouverts plusieurs années en raison de l’arrivée différée des familles, ont pu être clos en 2022.

PÔLE UNIGE | HES-SO
4. Répartition des dossiers par fonction (UNIGE | HES-SO Genève)


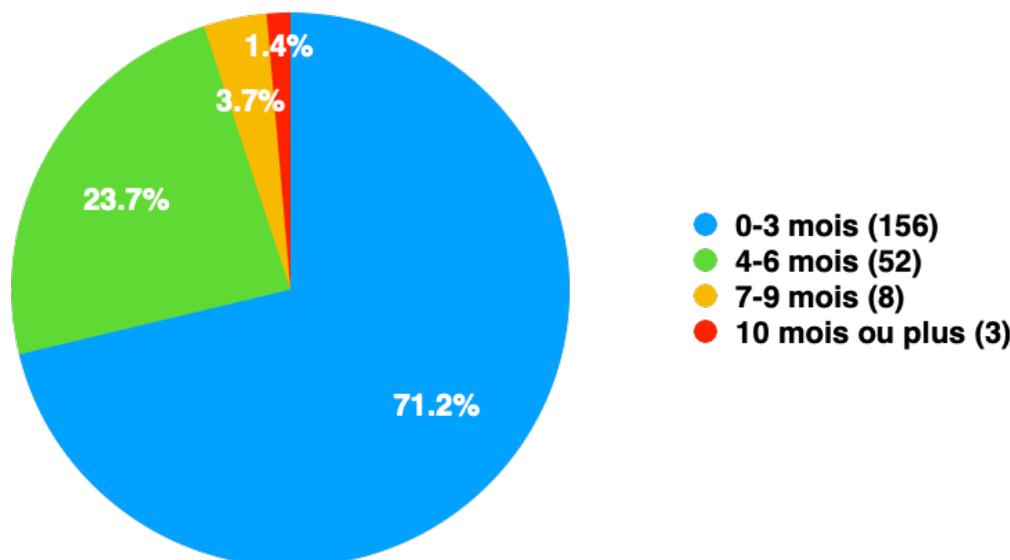
En 2022, 36 membres du corps professoral ont été accueilli-es par le Welcome Center, soit 14% de la clientèle UNIGE | HES-SO contre 32 personnes ou 19% en 2021.

Le nombre de membres du corps intermédiaire/postdoctorant-es a augmenté de 37% passant à 127 dossiers en 2022 contre 91 en 2021.

Sans surprise, c'est au niveau des doctorant-es que l'augmentation a été la plus forte. Leur nombre a doublé passant de 45 personnes en 2021 à 96 en 2022.

La proportion de personnes non salariées est restée stable à 21% contre 18% en 2021.

5. Durée de prise en charge (dossiers clos en 2022)

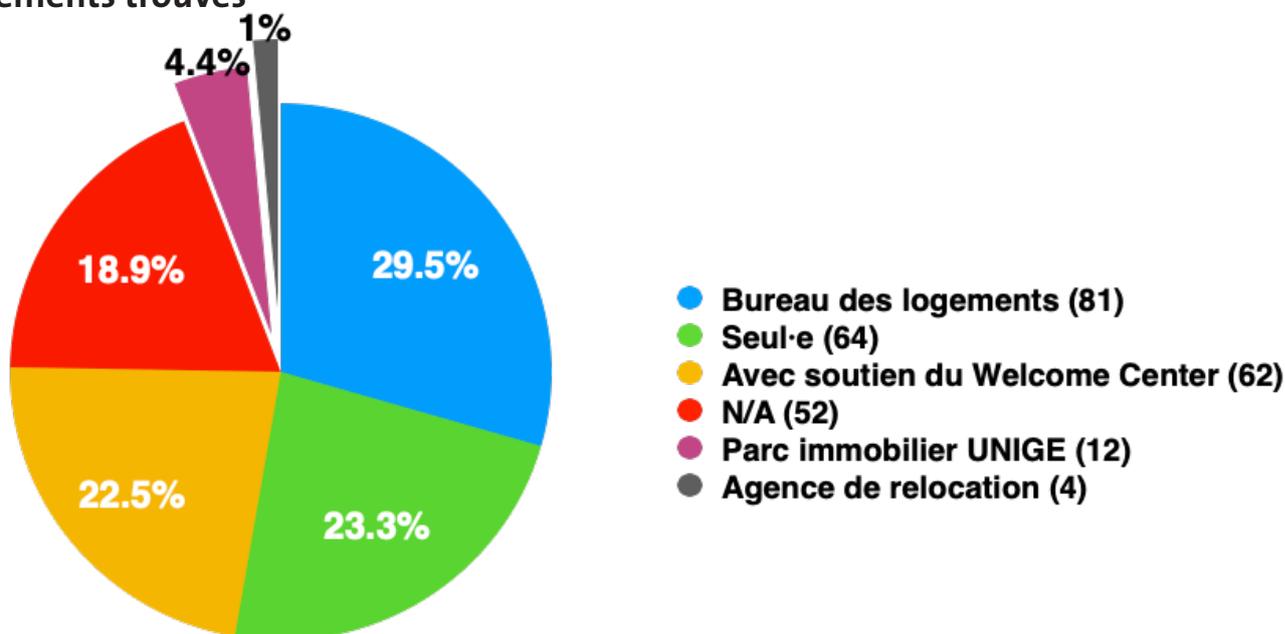


En 2022, la durée de prise en charge a chuté par rapport à 2021, 71% des dossiers ayant pu être clos en moins de trois mois (contre 40% en 2021).

Seuls 5% des cas ont requis un suivi supérieur à 6 mois contre 21% en 2021.

Ces chiffres mettent en lumière la rapidité avec laquelle des dossiers peuvent être traités si des solutions de logements sont proposées.

En 2022, grâce à l'ouverture par le BLOG – Bureau des logements de l'Université de Genève – des résidences Tronchet et Champel, c'est une manne extraordinaire de 72 studios et une vingtaine de chambres qui a été mise à disposition.

PÔLE UNIGE | HES-SO
6. Logements trouvés


Recherches effectuées	Total	Welcome Center			Autres		
		Soutien du Welcome Center	BLOG	Parc immobilier UNIGE	Agence de relocation	Seul-e	N/A
1ère recherche	261	53	78	11	3	64	52
2ème recherche	14	9	3	1	1	0	0
Total	275	62	81	12	4	64	52

Sur 261 personnes accompagnées en 2022, 209 étaient en recherche de logement. Une soixantaine a trouvé un logement seule sans implication du Welcome Center hormis l'envoi de fiches informatives. 4 personnes ont été mises en relation avec une agence de relocation.

Le parc immobilier de l'université ou de fondations proches a permis de loger 12 personnes et le Welcome Center a fourni un soutien important ou trouvé le logement dans le marché privé dans 62 cas (descriptif ci-dessous).

Enfin, ce sont 81 personnes suivies par le Welcome Center qui ont pu être logées via le Bureau des logements de l'Université de Genève grâce à l'ouverture en 2022 de deux résidences destinées aux personnes en doctorat ou postdoctorat.

Le Welcome Center s'est impliqué dans la pré-réservation des logements dans l'une des résidences (Tronchet 36) en raison d'un problème temporaire du logiciel de réservation.

La rapidité avec laquelle ces studios meublés ont pu être loués démontre l'importance de la mise à disposition de logements pour cette catégorie de personnel.

7. Estimation du volume d'activité par thématique

Un niveau d'activité faible correspond à la fourniture d'information standardisée et un niveau moyen à la transmission d'une information plus personnalisée.

Un niveau d'activité important correspond à un accompagnement très personnalisé parfois en substitution; par exemple recherche d'information ou d'interlocuteur/trices pertinent-es, visites de logement, résolution de problèmes, remplissage de formulaires administratifs, souscription/relecture de contrats, déclarations fiscales.

a) Logement

Le Welcome Center propose l'accompagnement suivant mais toutes les prestations ne sont pas forcément utilisées par chaque nouvel-le arrivant-e:

- conseils sur la recherche de logements en Suisse et en France
- séances d'information zoom sur la recherche de logement en français et en anglais
- recherches et transmissions d'annonces répondant aux critères des personnes concernées, et envoi hebdomadaire d'un mailing
- vérification d'annonces douteuses
- organisation des visites de logements
- accompagnement lors des visites ou visites en substitution
- soutien dans l'élaboration de dossiers de candidature
- courriers de soutien et suivi des dossiers auprès des régies
- relecture, explication, traduction de contrats de bail
- souscription de contrats d'assurance responsabilité civile et ménage
- établissement de la garantie loyer
- souscription de contrats SIG
- états des lieux (information et suivi, voire accompagnement ou substitution)
- informations sur SERAFE, les fournisseurs internet, la gestion des déchets
- informations sur les démarches de résiliation et accompagnements dans ces démarches, y compris états des lieux de sortie

PÔLE UNIGE | HES-SO

	Faible	Moyen	Important
Logement définitif	72	40	81
Logement temporaire	54	16	19
Courrier de soutien	36	7	4
Assurance RC	112	7	0
Garantie de loyer	81	11	0
SIG	11	1	16
Etat des lieux	18	3	7
Internet/Téléphone	15	2	2

Le niveau d'implication et le volume d'activité du Welcome Center pour un-e client-e ne peuvent être corrélés au résultat final compte tenu des aléas de cette activité.

b) Enfants

	Faible	Moyen	Important
Crèche	3	2	1
Ecole	2	2	2
Parascolaire, autre	1	2	1

La recherche de solutions de garde pour la petite enfance n'a heureusement concerné que 6 dossiers en 2022 contre 12 en 2021. La question de la petite enfance est très compliquée pour les personnes nouvellement arrivées. Elles perdent en effet le soutien de leurs réseaux familial et amical et ne peuvent s'inscrire que tardivement en liste d'attente contrairement aux personnes établies de longue date à Genève. Ces personnes n'ont presque aucune chance d'obtenir une place en crèche, en particulier si elles ont de très jeunes enfants. Cette situation affecte bien évidemment en majorité des femmes.

Même si le taux d'offre augmente chaque année pour les places d'accueil collectif, il reste très insuffisant dans le canton de Genève par rapport à la demande. Il se situait en 2022 à 36.7% (Office cantonal de la statistique). Ceci signifie qu'il y a à peu près une place pour 3 enfants résidents d'âge préscolaire.

L'information sur le système scolaire, parascolaire, les loisirs, la culture et les sports ainsi que les camps de vacances pour les enfants a concerné une demi-douzaine de cas.

L'inscription à l'école requérant la preuve d'une affiliation à une assurance maladie, un soutien est apporté à ce niveau aux familles.

Des informations sur les réductions «famille» pour les abonnements de transports publics et les «cartes juniors» des CFF sont transmises systématiquement aux familles.

c) Assurance maladie

	Faible	Moyen	Important
Assurance maladie	114	41	12

Le Welcome Center s'assure que la clientèle en provenance de l'étranger est informée de l'obligation de souscrire une assurance maladie.

Le Welcome Center a en particulier:

- transmis systématiquement des informations sur l'assurance maladie un à deux mois après l'arrivée à Genève (l'assurance est rétroactive au jour de l'arrivée si elle est souscrite dans un délai de 3 mois)
- organisé des séances d'information zoom sur l'assurance maladie en français et en anglais
- accompagné les ayant-es droit dans les procédures de demande de dispense
- accompagné les ayant-es droit dans la souscription de contrats d'assurance spécifiques pour étudiant-es étranger-es
- informé les collaboratrices et collaborateurs ayant de faibles moyens financiers des possibilités de subside et apporté une aide au remplissage du formulaire de demande
- informé le personnel frontalier sur le droit d'option et les démarches y-relatives
- transmis les numéros d'urgences ainsi que l'information sur la recherche de médecins

Depuis 2014, date de l'abrogation de l'article 2 alinéa 4 bis de l'Ordonnance sur l'assurance-maladie (OAMal), les questions d'assurance maladie continuent de compliquer la mobilité académique.

d) Soutien administratif

	Faible	Moyen	Important
Dossier Admin	21	4	6
Permis (OCPM)	20	6	5
Déménagement	7	1	1
Véhicule	8	1	1

Le Welcome Center a soutenu 31 personnes dans des formalités administratives diverses, explication ou traduction de formulaires ou aide à les compléter.

Le Welcome Center a informé ou soutenu dans leurs démarches auprès de l'OCPM environ 31 personnes. L'information consiste principalement en l'envoi de liens vers les formulaires ad hoc pour solliciter des attestations (résidence ou départ) ou, pour les citoyen-nes suisses, l'envoi du lien pour l'annonce d'arrivée. Enfin, soutien et informations sur les procédures de regroupement familial ont été fournis à des personnes dont l'arrivée du/de la partenaire de vie était différée. Il est systématiquement conseillé à la clientèle de s'adresser en priorité à la Division RH pour les questions de permis.

PÔLE UNIGE | HES-SO

Des informations sur les formalités liées au déménagement ont été fournies à une dizaine de personnes et les informations sur le déménagement de véhicules et le changement de permis de conduire à une dizaine de personnes.

e) CAGI - loisirs - cours de français

En 2022, le programme d'accueil du CAGI a été envoyé à 166 personnes.

Des informations spécifiques sur les loisirs et la vie sociale ont été fournies à 8 personnes et des informations sur les cours de français à 12 personnes (hors carrière duale).

f) Fiscalité, budget et prévoyance

Des informations de base sur la fiscalité ont été fournies avec, pour certaines personnes, une information générale sur la prévoyance professionnelle et les assurances sociales. Les personnes ont été invitées à prendre contact avec leur correspondant-e RH pour des informations détaillées et/ou avec la CPEG. Des adresses de fiduciaires avec personnel bilingue ont été transmises. Le Welcome Center a accompagné certaines personnes allophones et à faible revenu dans l'établissement de la déclaration fiscale.

Il est difficile d'avoir un chiffre exact du nombre de cas car les dossiers des personnes concernées sont généralement clos et il n'a pas été jugé utile de les rouvrir pour ces questions fiscales.

En raison du nombre élevé de demandes relatives à la taxation et des nombreux changements introduits ces dernières années, un rendez-vous avec l'Administration fiscale cantonale sera sollicité en 2023 pour vérifier les procédures et que l'information fournie par le Welcome Center aux nouvelles et nouveaux arrivant-es est correcte.

Des informations sur les banques, le budget familial et le coût de la vie sont également communiquées.

h) Entretiens individuels

	Faible	Moyen	Important
Entretiens individuels	50	12	28

Le tableau ci-dessus rapporte le nombre de dossiers ayant requis au minimum un entretien individuel, entre 2 et 4 entretiens et plus de 4 entretiens avec la personne concernée ou un-e interlocuteur/trice pertinent-e en présence, par téléphone ou par zoom. Ce tableau n'inclut pas les appels aux régies pour les recherches de logement.

8. Stratégie d'accueil collective

L'ouverture des services du Welcome Center aux doctorant-es a nécessité la mise en place d'une stratégie d'accueil collective permettant de gérer un grand nombre de cas.

Cette nouvelle modalité d'accueil est destinée principalement aux doctorant-es et post-doctorant-es. Le corps professoral, les hauts cadres continuent de recevoir un suivi individuel.

Un suivi individuel est également proposé pour les familles et certains cas particuliers telles que soient les fonctions occupées.

La stratégie d'accueil collective est en phase de test et développement. Fin 2022, les éléments suivants ont pu être considérés comme successfully up and running.

a) Mailing

Un mailing hebdomadaire logement lancé en 2021 a été maintenu en 2022. Des annonces d'appartements disponibles sur le marché, hors parc HUG et UNIGE, sont envoyées chaque semaine aux personnes inscrites. Les annonces sont triées et choisies en respectant plusieurs critères, tels des loyers adaptés aux différents budgets de la clientèle et le fait que les annonces proviennent de sources sûres. Les annonces pour les logements subventionnés ou en coopératives sont éliminées (non accessibles aux arrivant-es).

En 2022, des mailings de fiches d'informations thématiques bilingues français-anglais ont été envoyés à la clientèle (hors corps professoral) en fonction des dates d'arrivée à Genève:

- Fiche recherche logement (avant l'arrivée)
- Fiche logements meublés
- Fiche des démarches après avoir obtenu un appartement
- Fiche assurance maladie (dans les 2 mois qui ont suivi l'arrivée)
- Fiche sur les banques/assurance RC
- Activités CAGI

Des envois collectifs ont également été organisés dans le cadre des préinscriptions à la résidence Tronchet 36.

Il est prévu de développer ces envois collectifs en 2023 et d'ajouter des thématiques (transports, impôts, changement du permis de conduire, etc.).

b) Séances d'information Zoom

Des séances Zoom ont été organisées dès l'été 2022 en anglais et en français:

- 7 Zoom sur l'assurance maladie (4 en anglais et 3 en français)
- 2 Zoom sur la recherche de logement (les deux en anglais)
- 1 Zoom sur des informations générales sur Genève

Les séances Zoom sur l'assurance maladie et sur la recherche de logement ont commencé avec une structure généralisée. Elles ont par la suite été affinées pour cibler l'information de manière plus pertinente. Par exemple, la séance assurance maladie est divisée en deux parties, une première, tous publics avec les informations générales sur le système LAMal et une seconde sur les possibilités d'exemption qui sont surtout applicables aux doctorant-es. Ceci permet aux personnes non concernées de quitter la séance et leur évite de perdre du temps. Un système similaire est appliqué aux séances sur la recherche de logement.

Entre juillet et novembre 2022:

- 36 personnes ont participé aux séances Zoom sur l'assurance maladie
- 21 personnes ont participé aux séances Zoom sur la recherche de logement
- 12 personnes ont participé aux séances Zoom sur les informations générales sur Genève.

Ainsi, durant cette période, un total de 69 personnes a bénéficié des informations fournies dans ces séances Zoom.

Les enquêtes de satisfaction, envoyées après chaque session, ont montré de bons retours et ont démontré l'utilité de ces séances Zoom et le besoin de les continuer en 2023. D'autre part, elles ont permis d'affiner les présentations en fonction des commentaires des doctorant-es et postdoctorant-es.

Le Welcome Center a également participé à la séance d'information organisée par le Service Mobilité à l'attention des boursiers/ères d'excellence de la Confédération en début d'année académique.

Carrière Duale (ex Carrière²)

En raison d'une longue absence puis de la démission de la responsable du programme, l'accompagnement des couples en carrière duale a été assuré par une personne en CDD (0.2 ETP). Cette activité est donc restée limitée en 2022, mais a fortement progressé par rapport à 2021.

Les données chiffrées n'ayant pas été produites pour les années 2019 à 2021, il n'est pour l'instant pas possible d'établir des graphiques pertinents.

1. Nombre de personnes suivies par le programme

En janvier 2022, 18 personnes étaient référencées dans la base de données carrière duale dont un-e partenaire d'un-e membre du personnel des HUG.

17 nouvelles personnes ont rejoint le programme durant l'année 2022.

En 2022, 7 personnes ont trouvé un nouvel emploi, que ce soit un poste qui correspond à leurs attentes ou un poste temporaire en vue de leur objectif final.

Le nombre de femmes en carrière duale reste supérieur au nombre d'hommes, 22 pour 13, bien que cette différence tende à diminuer depuis le début du programme en 2011.

2. Entretiens individuels

Plus de 22 entretiens individuels ont eu lieu durant l'année 2022.

Ces entretiens permettent de travailler sur les CV, lettres de motivation et profils LinkedIn de manière personnalisée afin que les conjoint-es soient le plus rapidement en phase avec les spécificités du marché du travail suisse.

Ces échanges permettent aussi d'analyser ensemble les entreprises ou secteurs d'activité à cibler, de préparer les entretiens d'embauche et de fournir d'autres informations, par exemple sur les gardes d'enfants ou les formalités de reconnaissance des diplômes.

3. Ateliers

Sept ateliers animés par une consultante externe ont été organisés en alternance de présentiel et Zoom, afin de permettre aux personnes pas encore arrivées à Genève d'y participer.

La fréquentation des ateliers a augmenté, passant de 3-4 personnes en 2021 à plus d'une dizaine en 2022.

Ces rendez-vous réguliers ont permis de garder un lien avec la clientèle du programme carrière duale. Les thématiques des ateliers sont sélectionnées par les participant-es afin de répondre au mieux à leurs attentes.

En 2022 les thématiques retenues furent:

- Volunteering in Lake Geneva region
- Focusing on your talents
- Finding a job in Switzerland
- Answering difficult job interview questions
- CV and LinkedIn profiles optimization

4. Séances Zoom estivales

Durant l'été, 2 séances Zoom ont été organisées afin de:

- répondre à toutes les questions des personnes en carrière duale,
- donner l'occasion à ces personnes de se rencontrer et d'échanger,
- garder un lien durant la période plus calme de l'été.

5. Newsletters

Deux newsletters ont été envoyées aux conjoint-es en juin et en décembre 2022 avec diverses informations sur les activités, visites, liens administratifs, pour l'été et l'hiver pour découvrir Genève et mieux s'intégrer.

Cette nouveauté avait valeur de test et devant les commentaires très positifs des destinataires, l'envoi de newsletters sera poursuivi en 2023.

6. Partenariats - collaboration

a) IDCN (International Dual Career Network)

Participation aux séances corporate de IDCN aux niveaux Lake Geneva et international, en mai, octobre et novembre 2022.

Participation à l'événement IDCN à l'attention des personnes en carrière duale organisé conjointement par le CAGI, l'ONU et IDCN le 2 novembre 2022 au Palais des Nations. Cet événement a attiré plus de 300 participant-es. Horizon Académique de l'UNIGE, le CERN et Michael Page figuraient parmi les intervenants invités.

b) ADCN (Academic Dual Career Network)

Participation à la séance ADCN organisée par l'EPFL en mai 2022. Un projet de recensement des activités de carrière duale dans chaque université/haute école est en cours. Ce projet vise également à recenser les financements de positions académiques temporaires pour les personnes en carrière duale.

c) BNF (Programme national de qualification)

Une conseillère de la BNF, la Dre Edith Ana KUNZ a participé à l'un des ateliers du programme de carrière duale et il est prévu de reprendre contact en 2023 afin de relancer la collaboration.

d) CERN

Le 25 novembre 2022, rencontre avec le service des Social Affairs et la responsable RH du CERN dans leurs locaux. Une prochaine rencontre est prévue au printemps 2023 afin de reprendre la collaboration initiée en 2014. Depuis cette date, les carrières duales du CERN peuvent participer aux ateliers organisés par le programme carrière duale. Celui-ci figure d'ailleurs dans la brochure élaborée par le CERN à l'attention des nouvelles et nouveaux arrivant-es.

e) Horizon académique (UNIGE)

La collaboration initiée avec Horizon Académique s'est concrétisée en 2022. Une dizaine de personnes, ayant terminé leur programme Horizon Académique et en recherche d'emploi active, a pu participer à nos ateliers durant l'année 2022.

7. Abandon du terme Carrière²

Depuis 2011, le terme Carrière² est utilisé par l'UNIGE, les HUG et les HES-SO suite à l'initiative Carrière² qui a vu le jour en 2008 sous l'impulsion du Programme fédéral d'égalité des chances (module 3). «Le projet est le résultat d'une étroite collaboration entre les universités de Suisse romande et du Tessin. L'objectif étant de faciliter la conciliation entre carrière académique et famille, les femmes universitaires étant en effet nettement plus nombreuses à vivre en «couple tandem», couple dont les deux membres poursuivent des carrières professionnelles de haut vol». L'ensemble des mesures pour la promotion des carrières duales en Suisse latine était jusqu'en 2016 soutenu par la Conférence des Recteurs des Universités Suisses (CRUS).

En 2018, les responsables des programmes de carrière duale des universités/hautes-écoles de Suisse (y compris la partie suisse allemande) se sont regroupées sous l'initiative S-ADCN – Swiss Academic Dual Career Network, initiative qui remplace et assure la pérennité du projet initial.

Au fil des années, l'intitulé Carrière² a été abandonné par toutes ces institutions au profit du terme carrière duale. Dès 2023, l'appellation Carrière² sera aussi remplacée par celle de carrière duale au sein de l'UNIGE, des HUG et des HES SO.

Ressources humaines

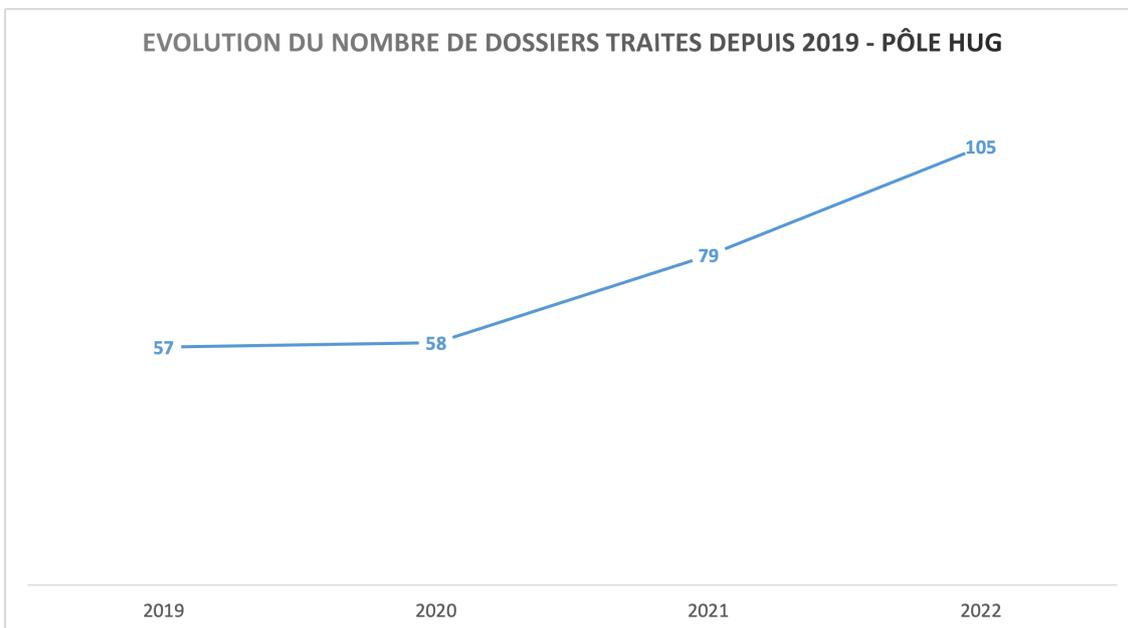
Sur les 4 personnes employées par le Pôle UNIGE | HES-SO pour un total de 2.7 ETP, 2 personnes ou 1.6 ETP ont été absentes en 2022 et partiellement remplacées par l'équivalent de 1 ETP. Le manque de ressources a particulièrement concerné le programme carrière duale.

Cependant, en raison de la grande qualité des personnes engagées pour les remplacements, l'activité du Welcome Center a pu se poursuivre et même fortement progresser. Nous profitons de ce rapport pour les remercier vivement et les féliciter pour le travail accompli.

En 2022, se sont également 3 membres de l'équipe sur 4 qui ont démissionné. Les fonctions ont été réorganisées pour une meilleure adéquation à la charge de travail et à l'élargissement du mandat du Pôle UNIGE | HES-SO aux doctorant-es. Les postes du Pôle UNIGE | HES-SO seront pourvus en 2023.

PÔLE HUG

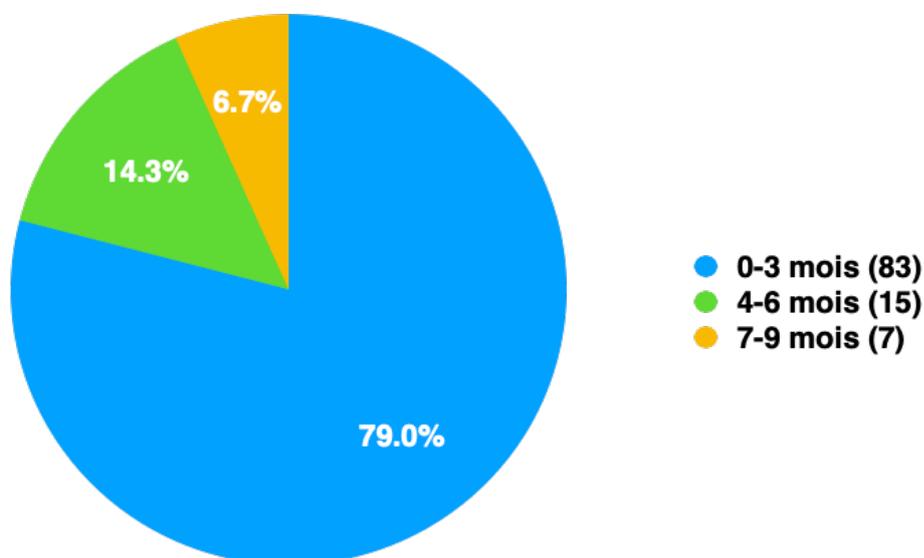
1. Évolution des dossiers traités



Depuis 2020 on constate une très nette progression du nombre de dossiers traités par le pôle HUG, avec une forte augmentation en 2022.

Cette évolution est due à l'ouverture depuis 2022 de la plateforme immobilière à tout nouveau personnel des HUG.

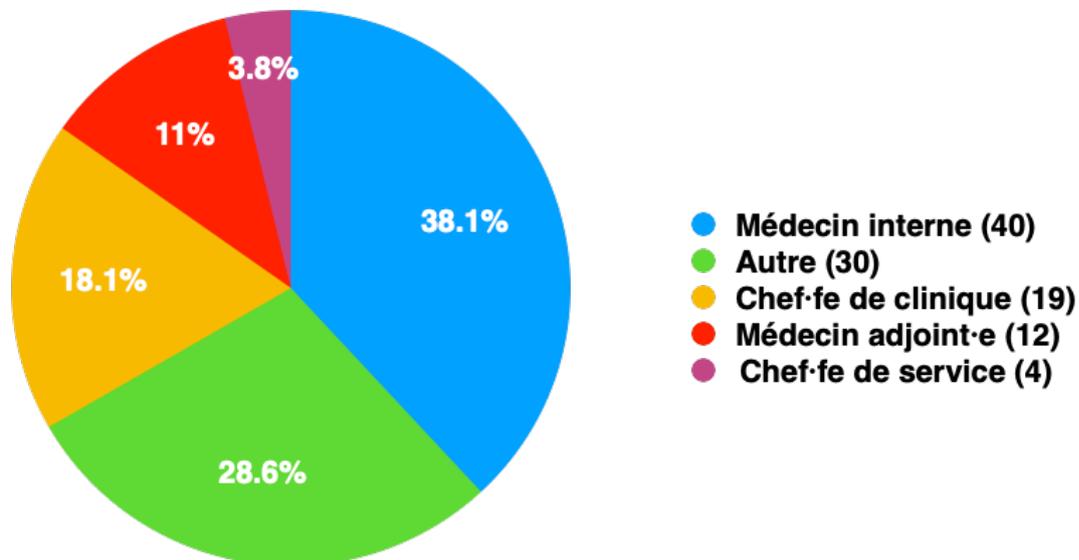
2. Durée de prise en charge



105 dossiers ont été traités au cours de l'année 2022.

79% d'entre eux ont été traités sur 3 mois et 14% sur 6 mois.

Comme en 2021 les problèmes liés à l'assurance-maladie et la fiscalité sont des points récurrents des demandeurs/euses.

PÔLE HUG
3. Répartition des dossiers par fonction


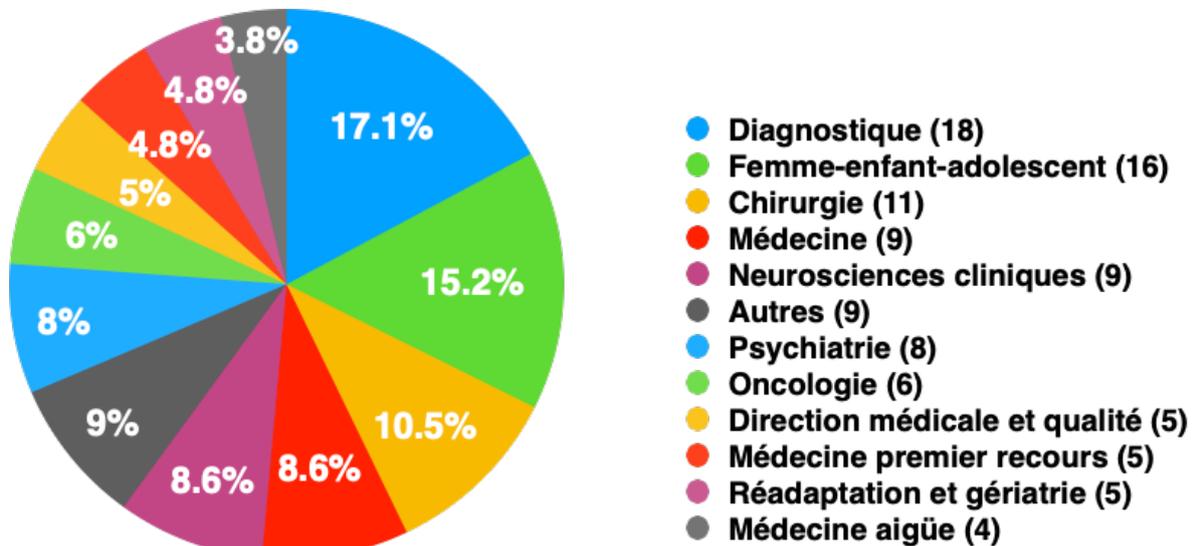
Le pôle HUG continue de s'adapter aux sollicitations régulières des chefs de service et des ressources humaines pour le nouveau personnel venant de Suisse ou de l'étranger.

Le Welcome Center, pôle HUG a traité 105 demandes, réparties comme suit:

- 4 chef-fes de service;
- 12 médecins-adjoint-es;
- 19 chef-fes de clinique;
- 40 médecins internes;
- 30 autres.

Soit une augmentation substantielle par rapport à 2021.

4. Répartition des dossiers par département



Par rapport à 2021, sur les 105 dossiers traités, on peut noter:

une hausse dans les départements de

- Diagnostique (+5);
- Femme-enfant-adolescent (+2);
- Neurosciences cliniques (+2);
- Médecine (+4);

une baisse dans les départements de

- Médecine aiguë (-6);
- Psychiatrie (-2),

un niveau identique dans les départements de

- Médecine communautaire, premier recours et urgence (5);
- Réadaptation et gériatrie (5),

En revanche la partie «autres» a été affinée et se répartit dorénavant comme suit:

- Chirurgie (11);
- Oncologie 6;
- Médicale & qualité (5);
- Autres (9).

PÔLE HUG


5. Mandats hospitaliers

Les mandats hospitaliers sont l'essence même de l'activité du pôle HUG du Welcome Center, à savoir l'accompagnement et l'installation dans notre cité des professeur-es, des cadres médicaux et cadres supérieur-es nouvellement engagé-es (déménagement, formalités douanières, recherche de logement, installation, ouverture de compte bancaire, contrat d'assurance, inscription des enfants en crèche ou à l'école, démarches administratives liées à leur arrivée, etc.).

En 2022, on peut noter une nette progression des engagements.

6. Médecins internes

La prestation par le pôle HUG du Welcome Center aux nouveaux médecins internes s'applique exclusivement à leurs démarches en vue de la recherche d'un logement soit la mise à disposition de la plateforme logement.

7. Plateforme logement

Malgré 4'000 logements construits à Genève en 2022 (soit 11'000 depuis 2018), Genève a toujours une forte pénurie de logements avec un taux de vacance de 0,37 %. Sachant que des projets d'importance ont été refusés en votations (Pré-du-Stand et Cointrin, par exemple) et que d'autres sont en devenir (aménagement de la Zone Praille-Acacias-Vernets ou Bourgogne), il n'en reste pas moins que 80 % de la population genevoise est constituée de locataires. Cette situation pousse ainsi les HUG, via le Welcome Center, à aider ses futurs collaborateurs en mettant à leur disposition une plateforme immobilière, regroupant des annonces susceptibles de les intéresser.

Depuis 2022, sur requête des chefs de cliniques ou des représentants RH, la plateforme a étendu son champ de prestations à tout nouveau personnel des HUG, mais exclusivement pour le volet logement.

Après inscription, l'accès à la plateforme immobilière est donné pour une période de 3 mois renouvelable. Un mois avant l'arrivée du/de la collaborateur/trice, le pôle HUG s'enquiert de sa situation. Si le-la concerné-e est toujours en prospection, le pôle HUG essaiera de l'aider au mieux dans sa recherche de logement.

Cette prestation a généré une augmentation de plus de 50%, passant de 79 requêtes en 2021 à 124 en 2022.

8. APAEG

Pour mémoire, le service de transplantation pédiatrique des HUG est le seul centre suisse qui pratique la transplantation hépatique chez l'enfant. Les enfants qui y sont adressés sont donc gravement malades et leur pronostic vital est en jeu. Dans ce contexte, le soulagement des difficultés logistiques par l'APAEG est un accompagnement et soutien qui sont très appréciés des familles venant d'un autre canton. Proches de l'hôpital, les quatre appartements mis à disposition sont une source de réconfort pour les familles et permet également à l'enfant, souvent en très bas âge, de ne pas perdre contact avec son environnement familial. Il est important que la prise en charge soit globale.

Une modique participation est demandée aux familles. Le reste des frais d'équipement et de loyer sont uniquement financés par des dons privés. En effet, lors de l'hospitalisation d'un enfant hors canton, les frais d'hébergement sont à la charge des parents et ils ne sont pas remboursés par les assurances, il est nécessaire de proposer des solutions abordables à des familles qui sont déjà dans une situation difficile.

Le budget de fonctionnement pour le maintien de ces appartements est réduit à l'essentiel. Mis à part, les frais de ménage et d'entretien, aucune autre charge n'est imputée sur le budget de l'APAEG. Ce budget reste stable et pérenne.

Les collaborateurs qui gèrent l'association et la gestion des appartements sont tous bénévoles ou employés des HUG. Comme il n'y a actuellement aucune autre alternative de logement, l'APAEG se doit de maintenir son offre aux familles d'enfants greffés ou malades du foie.

Suite à différentes remarques et constatations, un rafraîchissement des appartements est souhaité pour 2023. Des devis ont été demandés et présentés à la Fondation Gourgas qui les examine actuellement.

En 2022 le nombre de nuitées s'est élevé à 762 pour 72 familles, ce qui – par rapport à 2021 (463/94) – représente une hausse significative

9. AMIG

L'activité administrative de réservations est toujours à la charge de l'AMIG, car tous les aspects techniques et fonctionnels de cette gestion n'ont pas pu être réglés au cours de l'année 2022. Cela devrait se concrétiser au cours de l'année 2023.

10. Édredon solidaire

L'association, qui gère un studio pour les familles des personnes hospitalisées dans les services d'oncohématologie (adultes et enfants), a validé au cours de son assemblée générale extraordinaire du 25 août 2022 le principe d'un rapprochement avec l'APAEG, dont l'activité est similaire, bien que le public visé soit différent.

PÔLE HUG

Au cours de son assemblée générale extraordinaire du 19 septembre 2022, l'APAEG a validé l'intégration de l'Édredon solidaire au sein de son association et a approuvé à l'unanimité des membres présents les modifications suivantes qui doivent intervenir avant la reprise de la gestion de l'activité par l'APAEG:

- dissolution des statuts de l'Édredon solidaire;
- modification des statuts de l'APAEG avec intégration du studio «Édredon solidaire»;
- modification du nom du preneur de bail à loyer du studio (l'appartement conservera le nom «Édredon solidaire» pour le différencier de ceux de l'APAEG);
- transferts des comptes bancaires, après dissolution de l'association l'Édredon solidaire;
- élection d'un membre de l'association Édredon solidaire comme membre de l'APAEG.

IMPRESSUM**Éditeur**

Welcome Center
Boulevard de la Cluse 55
1205 Genève
+41 (0)22 379 49 86
info@welc.ch
www.welc.ch

Textes

Prof. Pierre-Yves Martin
Corinne Galland
Pierre-Dominique Gerdil
Cris Montgomery
Anne Meylan

Photos

Jacques Erard - UNIGE
HEAD-Genève

Graphisme

Oona Baumier

Impression

Centre d'impression de
l'Université de Genève

Parution juin 2023

PÔLE RELOCATION UNIGE | HES-SO

En 2022, le Rectorat a validé la prise en charge des doctorant-es par le Welcome Center. Cette catégorie de personnel a fortement augmenté et une stratégie d'accueil collective a été mise en place et testée avec succès.

Les domaines d'activité sont restés identiques aux années précédentes. L'accompagnement dans la recherche de logement reste l'activité principale de l'équipe mais de nombreuses autres thématiques ont également été traitées dont l'assurance maladie.

Le BLOG – Bureau des logements de l'Université - a ouvert deux nouvelles résidences en 2022 avec, pour la première fois, des logements à l'attention de la population doctorante et postdoctorante. Le Welcome Center s'est impliqué dans les pré-réservations pour l'une des résidences dont les 72 studios ont pu être loués en quelques mois. Ce miracle ne se reproduira pas en 2023 et la recherche de logements pour les doctorant-es sera probablement un défi majeur.

Carrière Duale

L'activité de carrière duale, qui avait été fortement réduite en 2021 en raison de l'absence de la titulaire du poste, a été relancée en 2022 grâce à un remplacement de 0.2 ETP qui a permis la reprise du suivi individuel des personnes en carrière duale.

Dès 2023, le poste sera pourvu et le taux d'activité porté à 0.7 ETP. Le programme de carrière duale sera à (re)construire, notamment au niveau des collaborations et partenariats et ceci constituera l'ambitieux et unique objectif pour 2023.

Sont notamment prévus:

- la mise en place d'une stratégie de communication via LinkedIn
- la création d'un nouveau site web et d'une nouvelle identité en remplacement du site www.carriere2.ch devenu obsolète
- la réorganisation des ateliers mensuels avec de nouvelles formules et thématiques
- le renforcement des partenariats et collaborations avec Horizon Académique, IDCN, ADCN, le CERN et le CAGI
- la création ou la relance de collaborations en interne avec notamment le Bureau égalité et diversité, la Maison des langues, le BIPU, UNI Emploi
- la création ou la relance de collaborations en externe avec, entre autres, l'OFPC - Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, les associations Découvrir, Camarada, o22 Familles, F-Information



CONCLUSION ET PERSPECTIVES

PÔLE HUG

Rapprochement avec la gestion immobilière des HUG, par l'intégration du responsable du pôle HUG à son groupe de travail.

Mandat hospitalier: la volonté du pôle HUG du Welcome Center est de poursuivre l'amélioration de ses prestations envers les futur-es collaborateur/trices des HUG et de professionnaliser son activité.

Médecins internes: poursuite de cette prestation sans perspective de développement. Plateforme Logement: professionnaliser cette prestation et augmenter le nombre de régions adhérentes à la plateforme.

APAEG: les trois appartements de la rue Blanche devraient être rénovés et cela grâce à la générosité d'un donateur.

AMIG: bien que la mission de gestion du studio ait été confiée en 2022 au pôle HUG du Welcome Center, cette collaboration débutera lorsque la direction médicale des HUG aura défini le profil des ayants-droits et qu'une communication aura été émise.

Édredon solidaire: La fusion de l'association de l'Édredon solidaire et de l'APAEG est effective depuis le 1er janvier 2023. Le but sera de mutualiser leur fonctionnement.

Au niveau du personnel du Welcome Center, l'année a connu un grand tournus avec plusieurs personnes en CDD et des démissions. Ceci a permis de reformater les postes pour une meilleure adéquation avec les nouveaux besoins et activités du Welcome Center.

Pour appuyer le responsable du pôle HUG, une augmentation du poste d'assistante de 0.2 à 0.4 ETP est en cours. A cela, s'ajoute de manière intermittente des postes fournis par le chômage.

L'année 2023 verra une nouvelle équipe se mettre en place et apporter des idées novatrices pour améliorer le fonctionnement du Welcome Center et développer et consolider certains projets, dont la stratégie d'accueil collectif démarrée en été 2022.

Le site web sera refait et intégrera les informations destinées aux doctorant-es et aux couples en carrière duale.



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

