

Fondation UBS pour le domaine social et la formation

Rapport annuel **2014**



Table des matières

- 4** Accueil
- 6** Rubrique d'invité
- 8** Un jour de la vie de...
- 12** Entretien
- 16** Exemples de projets
- 19** Statistiques
- 20** Liste de toutes les contributions
- 22** But de la fondation et organes

Accueil



Alain Robert



Curdin Duschletta

Chères lectrices, chers lecteurs,
Chers amis de notre fondation,

Faire le bien fait du bien. C'est pourquoi, chaque année, nous sommes heureux de pouvoir soutenir des projets d'utilité publique partout en Suisse grâce à la Fondation UBS pour le domaine social et la formation. Une fois encore, ce qui nous a tout particulièrement impressionnés est la diversité des 33 organisations qui ont bénéficié du soutien de notre fondation en 2014.

Certaines de ces organisations aident des personnes handicapées à s'insérer dans la vie active. D'autres aident les jeunes ayant du mal à se faire une place sur le marché de l'emploi. Les adultes aussi se retrouvent parfois face à des défis professionnels qu'ils ne parviennent plus à relever seuls. En dépit d'un taux de chômage relativement faible en Suisse, il existe toujours des chômeurs de longue durée qui ont du mal à trouver leur place dans la société. Plusieurs des organisations que nous soutenons les aident à s'insérer dans la vie active. Et nous sommes convaincus d'une chose: l'insertion dans le monde du travail constitue l'insertion sociale et favorise la cohésion du pays tout entier. Le thème de la formation et du perfectionnement occupe à nos yeux toujours une place importante. Cela se reflète dans les projets innovants en faveur des élèves ou des migrants qui ont bénéficiés de notre engagement en 2014.

Aussi différents soient-ils, tous ces projets ont une chose en commun: l'aspect pratique. Faire le bien est ici à comprendre au sens propre. On motive et on aide ici en effet les collabo-

rateurs ou les participants au projet à prendre leur vie en main et à devenir actif. L'expérience pratique plutôt que la théorie. Ils travaillent pour obtenir un certificat de compétence qui leur sera utile de manière concrète par la suite.

Dans ce rapport annuel, nous donnons également la parole aux personnes qui font le bien à leur manière. Il s'agit d'une part de Joachim Schoss, qui grâce à sa fondation MyHandicap facilite l'accès au marché du travail à des personnes souffrant d'un handicap. Nous avons pu suivre Markus Meyer de Züriwerk durant toute une journée sur son lieu de travail. Des photos de lui illustrent ce rapport annuel. Par ailleurs, Dominic Spengler de la fondation gad nous parle de son travail avec les jeunes qui suivent un apprentissage dans ses cuisines. Trois individus, trois histoires, trois projets que nous soutenons. Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Alain Robert
Président du Conseil de fondation

Curdin Duschletta
Directeur



Rubrique d'invité

L'insertion professionnelle est un projet gagnant-gagnant

L'entrepreneur Joachim Schoss s'engage pour l'insertion de personnes handicapées sur le marché de l'emploi primaire.

En 2014, la Suisse a signé la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies et assure ainsi l'égalité des chances pour les personnes souffrant d'un handicap, garantissant ainsi leur insertion dans la société et le monde du travail. Cette étape permet non seulement d'améliorer les droits (de l'homme) des personnes concernées leur permettant ainsi de participer, de s'intégrer et d'apporter leur contribution, et permet également de délester le système social tout en offrant de nouvelles ressources sur le marché du travail. Malgré tous ces avantages, le taux de chômage des personnes handicapées reste nettement supérieur à la moyenne – pourquoi?

Une partie des personnes handicapées est aujourd'hui déjà parfaitement bien intégrée professionnellement tant et si bien que très souvent, l'entourage ne remarque même plus leur handicap. Par ailleurs, il subsiste malheureusement un groupe si fortement touché que

l'insertion professionnelle est extrêmement compliquée voire dans certains cas impossible. Nos efforts doivent se concentrer sur le plus grand groupe qui se situe entre les deux extrêmes, le grand groupe des personnes handicapées non intégrées qui, outre leur «handicap», possèdent encore de nombreuses aptitudes qui pourraient parfaitement être mises à profit sur le marché de l'emploi. Par le passé, les employés ayant perdu une faculté nécessaire à leur travail étaient non seulement retirés de leur poste, mais bien souvent également du marché du travail à part entière. La société pensait ici agir de manière sociale et responsable en renvoyant chez elle une personne handicapée avec une rente ou en lui attribuant une place dans une institution pour handicapés. De nouvelles études montrent que l'insertion professionnelle améliore non seulement l'estime de soi, mais qu'elle réduit les congés maladie et prolonge même l'espérance de vie.

Quels sont les défis pour réussir l'insertion professionnelle des personnes handicapées?

Se concentrer sur les aptitudes plutôt que sur les incapacités

Même si de nombreux employeurs et supérieurs hiérarchiques continuent de

focaliser leur attention sur les déficits de leurs collaborateurs, il est clairement plus productif de se concentrer sur leurs aptitudes. Les faiblesses des uns doivent être compensées par les points forts des autres membres de l'équipe. Si l'on renforce les points forts, certains défis particuliers peuvent être relevés mais pas si chacun doit gérer ses faiblesses. Une personne en fauteuil roulant ne pourra pas être couvreur mais pourquoi pas comptable?

Réduire les barrières

Bien sûr il existe également des barrières physiques devant être supprimées. Mais les plus grandes barrières se situent dans les esprits. Il existe fondamentalement un certain malaise vis-à-vis du handicap, une gêne tout à fait inutile dans le contact avec les personnes handicapées. On doute en effet de leur capacité de performance. On a des préjugés quant à leur taux d'absentéisme et bien d'autres choses encore. Sur de nombreux points, l'expérience montre qu'il peut être utile pour surmonter les craintes qui entourent le handicap, de commencer avec un seul collaborateur et de se familiariser avec sa forme de handicap. Une fois que le bureau est adapté aux fauteuils roulants, plus rien ne s'oppose à la venue d'autres personnes en fauteuil.



A propos de l'auteur



Joachim Schoss a fondé Scout24 à la fin des années 90. Suite à un grave accident de la route en 2002, il a perdu son bras droit et sa jambe droite. Afin d'aider d'autres personnes handicapées à s'insérer/se réinsérer dans la société, il a créé en 2004

la fondation MyHandicap et créé le Center for Disability and Integration à la l'Université de Saint Gall (CDI-HSG). Joachim Schoss siège aujourd'hui notamment dans les conseils d'administration de NZZ, de deux banques et de plusieurs start-ups et enseigne l'entrepreneuriat à la l'Université de Saint Gall.

Lorsque l'on connaît et accepte les besoins d'une personne autiste, souffrant du syndrome d'Asperger, rien ne s'oppose alors à engager d'autres collègues souffrant du même trouble.

Abandonner la mentalité que tout est dû

Si les employeurs doivent pour leur part surmonter leurs craintes face au handicap, les personnes handicapées doivent de leur côté laisser de côté une certaine mentalité qui veut que tout est dû. Un handicap est malheureusement handicapant dans l'exercice de certaines tâches, peut-être même dans l'exercice de la tâche que l'on faisait avant que le handicap n'intervienne, et contraint donc parfois à faire machine arrière, à suivre une autre formation ou à effectuer un travail perçu comme moins gratifiant. Certaines personnes handicapées semblent trouver l'option d'une rente plus attrayante alors que l'exclusion sur la durée ne donne clairement pas satisfaction.

Inclure dès le départ – ne pas exclure lorsque c'est possible

Les recherches du Center for Disability and Integration de l'Université Saint Gall montrent également qu'il est nettement plus facile d'assurer l'insertion d'un employé déjà intégré que de réintégrer

une personne handicapée exclue. Autrement dit, lorsqu'un enfant est dans une école spécialisée, un adulte dans un atelier pour handicapés ou un collaborateur en retraite anticipée, la réinsertion sur le marché du travail primaire sera nettement plus difficile que l'insertion de personnes issues d'une école intégrative ou le maintien de l'emploi d'un collaborateur après un coup du destin.

Une reconnaissance mutuelle

Enfin une insertion professionnelle réussie nécessite également une certaine disposition à faire des efforts et à faire

preuve d'égards face aux besoins réciproques. Des collègues m'ont par exemple déjà aidé à nouer ma cravate ou à beurrer mes tartines du petit déjeuner lors d'un voyage d'affaire – dans les conseils d'administration ne comptant pas de personnes handicapées, c'est probablement assez peu courant mais pour l'esprit d'équipe et l'aspect humain, c'est sans aucun doute un véritable enrichissement.

Vous trouverez d'autres suggestions pour une insertion professionnelle réussie sur www.myhandicap.ch ou www.cdi.unisg.ch.



Un jour de la vie de...

Markus Meyer, chauffeur



La fondation Züriwerk propose sur différents sites des postes de travail à des personnes souffrant de handicap. L'un de ces collaborateurs est Markus Meyer. Nous l'avons suivi durant toute une journée.

La journée de Markus Meyer commence tôt. A 7h30 précise, Markus Meyer, 53 ans, met son outil de travail en route: un Mercedes Sprinter. Il se met alors en route pour le foyer de Schanzacker au nord de Zurich. Depuis 20 ans, il se rend quatre fois par jour à la fondation Züriwerk pour transporter les collaborateurs de la production Züriwerk sur leur lieu de travail et les ramener ensuite chez eux. C'est un travail qui lui convient parfaitement car Markus Meyer est chauffeur par amour des voitures et plus particulièrement les voitures de collection sont sa grande passion. Alors qu'il nous parle des trajets quotidiens qu'il effectue, on remarque qu'il conduit le minibus d'une seule main au milieu de la circulation dense de Zurich. «Sans cela je ne pourrais pas conduire», explique-t-il et tape sur une barre placée sur le volant. «Je ne peux pas utiliser mon autre main

pour conduire.» d'une part à cause d'une hémiplégie et d'autre part à cause de blessures faisant suite à un accident de voiture il y a plusieurs années. Autant de choses qui semblent aller contre une carrière de chauffeur. Qui semblent...

«Le minibus a été adapté à mes besoins physiques et homologué par le service des automobiles. Cela signifie que je peux conduire avec un équipement spécial comme tout le monde», explique Markus Meyer alors qu'il manœuvre son imposant véhicule dans les rues étroites non loin du foyer. Devant le bâtiment, ses passagers l'attendent déjà. En toute première ligne, il y a Iris. Elle travaille chez Züriwerk depuis 45 ans et prend la navette depuis près de 20 ans. «C'est un excellent conducteur. Je suis toujours contente», dit-elle à propos de Markus Meyer qui coche la liste de présence afin de n'oublier personne par mégarde au retour. «C'est déjà arrivé. Heureusement, nous l'avons remarqué rapidement», ajoute-t-il en souriant. Pour lui, il est important que ses passagers de longue date se sentent bien à bord. «Je les considère comme des clients à qui je souhaite offrir un service irréprochable, peu importe depuis combien de temps on se connaît.» Son propre handicap n'est jamais vraiment un sujet de discussion pourtant il a le sentiment que



A propos de la fondation Züriwerk

La fondation Züriwerk s'engage de manière innovante pour la participation sociale et économique de personnes handicapées dans le canton de Zurich. Züriwerk leur propose des postes de travail, des places de formation, des places d'accueil de jour et des logements. Parmi les offres destinées aux tiers, on trouve des produits, des services et le théâtre Hora.

www.züriwerk.ch

cela facilite les rapports. «Certains jours, mes passagers m'accompagnent dans ma tournée lorsque je dois faire des livraisons et ils m'aident. Par exemple, ils tiennent la porte ou portent quelque chose s'ils voient que j'ai besoin d'aide. Sentir que l'on a besoin d'eux leur fait du bien.»

De retour dans la Limmatstrasse, Markus Meyer s'occupe avec ses collègues et le Chef de groupe Besnik Sylejmani de travaux d'entretien dans l'atelier de production de Züriwerk. Cela implique outre quelques achats pour le bureau et diverses commandes pour l'entrepôt, également des travaux de nettoyage. Aujourd'hui les sols de la salle de réunion et les couloirs sont au programme. On remarque alors rapidement que l'équipe travaille ensemble depuis plus de 10 ans. Ils sont parfaitement rodés: sans grandes discussions, chacun fait ce qu'il a à faire et les sols sont vite nettoyés.

Mais c'est son activité de chauffeur qui plaît le plus à Markus Meyer. A midi pile, il ramène ses passagers au foyer de Schanzacker. Il met la pause qui suit à profit pour s'adonner à un autre de ses passe-temps favoris. Il adore dessiner des voitures. Il a commencé avec des voitures de collection – lui-même a une Ford Taunus – aujourd'hui il dessine aussi des voitures de course

modernes. Ses dessins sont également très appréciés de ses collègues. Des douzaines de ses œuvres sont accrochées aux murs du bureau du chef de l'atelier. Deux heures plus tard, il récupère de nouveau les collaborateurs du foyer de Schanzacker. Le chemin du retour vers l'atelier prend cette fois un peu plus longtemps que ce matin. En route il récupère encore des livres d'un donneur d'ordre de Züriwerk. «C'est une tournée que je fais régulièrement. Les livres sont emballés chez nous et envoyés à leurs destinataires», explique Markus Meyer qui apprécie le contact et l'échange avec les entreprises externes.

Ce jour-là, il y a un autre point important à l'ordre du jour. Avec l'aide de son collègue Hermann, notre fan de voitures nettoie et polit le minibus jusqu'à ce qu'il brille de mille feux au soleil. «Pour moi il est important que mon outil de travail soit toujours en parfait état. Je nettoie donc le bus au moins une fois par semaine de l'intérieur comme de l'extérieur.» Bientôt lui et son bus devront aller sur un autre site. Là-bas, tout son savoir-faire de chauffeur sera alors de nouveau requis. La nouvelle cour intérieure est si étroite que le minibus a tout juste la place d'y entrer. Pour Markus Meyer, ce n'est pas un problème. «J'y arrive d'une seule main» dit-il en riant.

La Fondation UBS pour le domaine social et la formation soutient la fondation Züriwerk dans l'insertion de personnes handicapées avec une aide financière de 61000 francs pour la création d'emplois dans le cadre d'un projet de travail et de résidence d'un genre nouveau à Zürich Leutschenbach.





ALLES
H MASS

Produktion
züriwerk
mitwirken. teilhaben.

Entretien

«Tout le monde a droit à un nouveau départ»



Apprentissage interrompu? Pas de place de formation? Pour les adolescents et les jeunes adultes dans cette situation, la fondation gad à Berne est là. Elle souhaite aider les futurs cuisiniers et les jeunes professionnels de l'hôtellerie à obtenir un diplôme en proposant des places d'apprentissage dans ses quatre entreprises de gastronomie. Et ce avec succès, comme le racontent le chef Dominic Spengler et son apprenti Azmi Sukhaimi.

Monsieur Spengler, vous avez actuellement sous votre responsabilité à la Gastrofactory Lyssnord dix apprentis en cuisine et cinq apprentis dans le service dont certains avaient interrompu leur apprentissage. Est-ce que le travail quotidien ici est plus difficile que dans les cuisines d'établissements étoilés où vous avez travaillé par le passé?

DS: Non, chez nous ce n'est de manière générale ni plus facile ni plus difficile

qu'ailleurs. Il est vrai que les apprentis qui viennent chez nous ont le plus souvent déjà fait dans une autre entreprise une tentative d'apprentissage qu'ils ont interrompu, que ce soit à cause de conflits avec l'employeur, de problèmes privés ou de performance insuffisante. Chez nous, ils obtiennent une deuxième chance et la possibilité de réintégrer le quotidien professionnel le plus vite possible. Au début, cela commence généralement par un stage d'orientation de plusieurs semaines. Si cela s'avère concluant pour les deux parties, les élèves poursuivent leur apprentissage chez nous.

Les apprentis postulent-ils directement auprès de la fondation?

DS: Le plus souvent, ils nous sont envoyés par le bureau de la formation professionnelle. Nous nous entretenons d'abord avec chacun des candidats afin de voir où ils en sont dans leur apprentissage et de comprendre pourquoi leur apprentissage précédent a échoué. Je prends connaissance des motifs, essaie d'abord la collaboration de la manière la plus neutre possible. Tout le monde a droit à un nouveau départ.

Monsieur Sukhaimi, vous aussi avez tenté un nouveau départ à «Lyssnord», mais il ne s'est pas tout à fait déroulé comme prévu.



A propos de la fondation gad

La fondation gad est une fondation d'utilité publique dont le siège est à Berne et dont le but est de réinsérer des personnes sans emploi dans la société et dans le monde du travail. Pour cela il faut également un programme de gastronomie qui permette aux adolescents et aux jeunes adultes de prendre leurs marques dans la gastronomie, en particulier à ceux ayant peu de chances d'obtenir une place d'apprentissage ou ayant déjà interrompu un apprentissage. Les quatre entreprises faisant partie du programme lesquelles travaillent selon leur propre concept économique en étroite collaboration. La Gastrofactory Lyssnord à Lyss, le restaurant «& Söhne», la brasserie «Eiger» et la «Cafeteria Haller» de la Haute école spécialisée Travail social de Berne – tout cela dans la ville de Berne.

www.gad.ch www.gadgastronomie.ch

AS: C'est exact. J'ai commencé un apprentissage comme cuisinier il y a trois ans et demi et j'ai dû arrêter en cours de 2^e année en raison d'une phobie sociale et d'une dépression. Le bureau de la formation a arrangé pour moi après trois mois un stage d'orientation auprès de la fondation gad. J'ai malheureusement dû arrêter pour cause de maladie. Lorsque mon état de santé s'est amélioré, M. Spengler était

DS: Au début, Azmi n'osait pas nous redemander. Alors que pour nous, ce n'était absolument pas un problème que de le reprendre étant donné qu'il avait interrompu son apprentissage pour cause de maladie. Nous sommes heureux qu'il fasse une nouvelle tentative.

AS: Je fais actuellement un stage avant d'attaquer ma 3^e année en août. Après ma pause, j'avais beaucoup de choses à rattraper. Mais c'est exactement ce qu'il me fallait étant donné que j'apprends progressivement à travailler sous pression. Et j'apprends aussi qu'il est acceptable de demander de l'aide.

DS: Il y a bien sûr d'autres cas où nous sommes contraints de nous séparer des apprenants. Certains ont par exemple mis en place un vrai système d'absentéisme pour maladie et nous devons alors réagir. Si cela ne fonctionne pas, nous devons mettre les choses sur la table et mettre un terme à la collabora-

tion. Nous voulons préparer nos apprentis de manière sérieuse au marché de l'emploi.

Cela signifie que vous accordez une période d'adaptation mais qu'une fois l'adaptation terminée, il faut s'atteler à la tâche?

DS: Absolument. Lorsque quelqu'un est nouveau, nous prenons naturellement plus de temps au début. A partir de la 2^e année d'apprentissage je dois me montrer plus strict; sans cela je ne rends service à personne. Ni à nous, et encore moins à eux. Si nous prenons des pincettes avec eux, cela ne les préparera pas à la réalité

du monde professionnel. Ils doivent pouvoir travailler de manière tout à fait normale dans un restaurant et là le rythme n'est pas toujours calme et tranquille – ils doivent en faire l'apprentissage. A la fin de leur apprentissage, ils passeront l'examen normal pour obtenir leur certificat fédéral de capacité. Ils ne bénéficieront pas non plus de traitement de faveur.

A quoi ressemble une journée de travail type chez «Lyssnord»?

AS: Ma journée commence à 8h par la réunion d'équipe quotidienne. C'est là que les tâches de la journée sont

La Fondation UBS pour le domaine social et la formation soutient la création de nouveaux postes de formation et finance l'aménagement intérieur de la brasserie «Eiger» avec une enveloppe de 50 000 francs.







DS: Nous attachons une grande importance au fait de devoir faire des efforts. Nous fixons à nos apprentis des objectifs quotidiens précis et ils apprennent à appliquer les règles. Chez nous à «Lyssnord», les horaires de travail sont plutôt inhabituels pour la branche de la gastronomie – nous travaillons du lundi au vendredi de 8h à 17h – un fonctionnement journalier sans service du soir ni le week-end. Afin que nos apprentis se familiarisent également avec les horaires «normaux» de la gastronomie, nous les faisons également travailler dans d'autres de nos établissements. A la brasserie «Eiger Brasserie» ou au restaurant «& Söhne» ils ont confrontés à des coups de rush au moment du déjeuner et en soirée – en gastronomie c'est plutôt la règle. Là-bas, ils apprennent aussi à gérer les situations inattendues et à réagir sur le vif. Il est ainsi possible que j'envoie l'un de nos apprentis dans une de nos entreprises si par exemple il manque quelqu'un à la brasserie «Eiger Brasserie».

distribuées. Actuellement, je travaille principalement en cuisine sur les plats chauds, cela veut dire que j'apprends à préparer le poisson, la viande, les soupes etc. C'est parfois un peu compliqué mais c'est aussi ce qui me plaît. Je suis obligé de faire des efforts.

Monsieur Spengler, vous avez par le passé travaillé pour des restaurants étoilés. Comment vous êtes-vous retrouvé à la fondation et pourquoi avez-vous décidé de travailler avec des jeunes?

DS: Cela s'est fait un peu par hasard. Je

voulais changer professionnellement mais je ne savais pas vraiment dans quelle direction. Un ami m'a parlé de ce poste. Outre les aspects tels que la gestion de l'entreprise, l'assurance qualité et le développement de nos propres produits, le travail avec les jeunes a suscité mon intérêt. C'est très gratifiant que de pouvoir leur donner une vraie valeur ajoutée qui va bien au-delà de simples connaissances techniques. Et c'est chouette de voir comment ils évoluent. Depuis que je suis à «Lyssnord» tous les apprentis ont réussi leur examen. Un cas particulier m'est resté en mémoire: C'était une candidate dont les déficits étaient tels au début que j'étais très sceptique quant à sa réussite à l'examen. Mais l'apprentie s'est vraiment investie à fond et finalement, elle a réussi avec bravoure. Ce n'est pas tout: elle s'est même classée parmi les 3 meilleures de l'école professionnelle de Bienne. C'est donc la preuve que l'on ne fait pas trop mal notre travail.

Monsieur Sukhaimi, l'an prochain vous passez votre examen. Vous avez déjà des projets pour après?

AS: Mon rêve est de travailler un jour dans le domaine du Food Design. Mais je veux d'abord réussir mon examen. C'est le plus important pour moi.



Exemples de projets

La diversité comme mot d'ordre

Partout en Suisse, la Fondation UBS pour le domaine social et la formation soutient les projets les plus divers, des robots pour enfants aux coursiers à vélo en passant par des jeunes filles au pair d'un tout autre genre.

Préférentiel

Saetta Verde dans le Tessin aimerait faire doublement bouger les choses. D'une part, cette association d'utilité publique propose aux chômeurs de longue durée des postes à durée déterminée comme coursiers à vélo dans le cadre d'un programme d'insertion professionnelle. Les clients font leurs courses puis les déposent à un endroit donné et elles leur seront alors livrées à domicile par les participants au programme utilisant des vélos électriques (cargo bikes). D'autre part, les bénéficiaires de l'AVS/AI, pour qui les courses sont parfois difficiles à faire, profitent d'un service de livraison. Ils font partie du principal groupe cible de Saetta Verde et peuvent bénéficier de ce service à un tarif très intéressant.

La Fondation UBS pour le domaine social et la formation finance l'achat d'un nouveau cargo bike à hauteur de 10000 francs.

www.saettaverde.ch

Intermédiation

L'association s'est fixé pour but de contribuer à l'insertion de migrants en proposant des jeunes filles au pair à la journée. Le programme dure 6 à 12 mois et prévoit que les participantes aident des familles et des ménages non loin de chez elles pendant quelques heures ou à la journée pour garder les enfants ou leur faire faire leurs devoirs. En contrepartie, la famille les aide, elles apprennent l'allemand, tout ce qui est propre à notre culture et gagnent un peu d'argent. Après avoir effectué un stage, l'idéal est d'entrer dans une agence d'interim, de suivre un cours de perfectionnement ou d'obtenir un rapport de travail normal – par exemple auprès de la famille d'accueil.

La Fondation UBS pour le domaine social et la formation soutient ce programme à hauteur de 25000 francs.

www.tagesaupair.ch





Interconnecté

Absent mais tout de même bien présent. Voilà comment on pourrait décrire le principe du concept d'Avatar Kids. En effet, grâce au projet unique de l'association Sciencity, des patients de 4 à 18 ans atteints d'une longue maladie peuvent rester en contact avec leur école et leur environnement durant leurs séjours prolongés en milieu hospitalier. L'interface? Le robot-avatar Nao. Ce robot représente le petit patient sur place et lui permet d'assister en direct aux cours, et ce, de manière visible, par le biais d'une caméra vidéo et d'un écran. Grâce à Nao, la famille peut, elle aussi, rester en contact avec l'enfant hospitalisé, ce qui est particulièrement important le soir, lorsque les petits patients sont très souvent seuls.

La Fondation UBS pour le domaine social et la formation a financé l'achat de trois avatars et leur utilisation étendue, à hauteur de 75 000 francs, permettant ainsi l'extension du projet au Tessin, à la Romandie et à Zurich.

www.avatarkids.ch



«Et nous sommes
convaincus d'une chose:
l'intégration dans
le monde du travail
constitue l'intégration
sociale et favorise
la cohésion du pays.»

Alain Robert, président du conseil de fondation

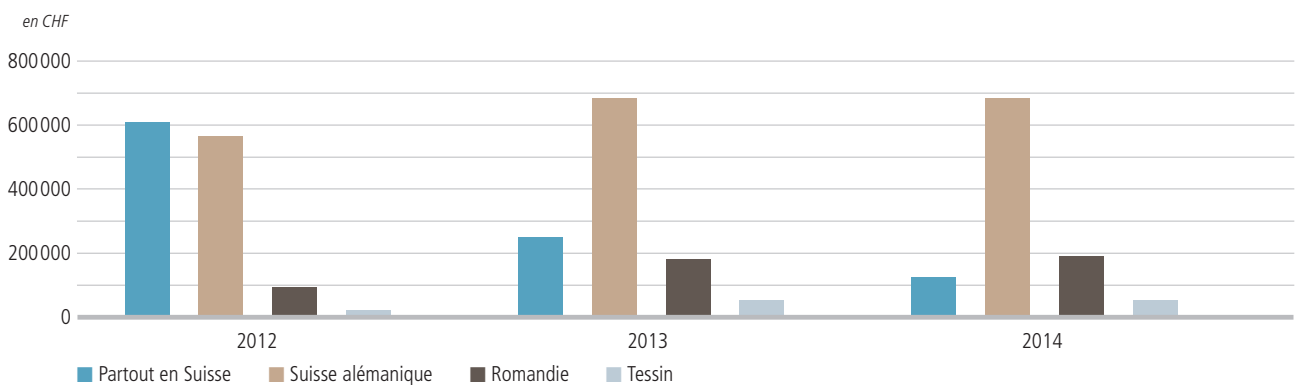
Statistiques

Chiffres-clés

	2014	2013	2012
Total des contributions	CHF 1 051 000	CHF 1 169 450	CHF 1 289 400
Nombre de contributions à des projets	33	35	34
Refus	146	169	185
Taux d'acceptation	18,4%	17,2%	15,5%

Analyse par région

Projets	Contributions	en CHF	en pourcentage
Partout en Suisse	3	125 000	11,9
Suisse alémanique	21	686 000	65,3
Romandie	6	190 000	18,1
Tessin	3	50 000	4,7
Total	33	1 051 000	100,0



Liste de toutes les contributions

	<i>Montant en CHF</i>
AFAAP, Fribourg Aménagement d'une cuisine dans laquelle des cours de cuisine et de diététique pourront être donnés à l'attention de personnes souffrant de maladies psychiques	10 000
Insertion professionnelle stadtmuur, Winterthur ZH Achat d'appareils de cuisine pour une entreprise de gastronomie proposant des places d'insertion professionnelle pour les jeunes	*30 000
Association CSV, Martigny VS Aménagement d'espaces de travail pour l'intermédiation de personnes à la recherche d'un emploi	10 000
Association Urgens, Petit-Lancy GE Construction d'une entreprise de brocante avec possibilités de formation pour les jeunes en difficultés	**30 000
Associazione Saetta Verde, Lugano TI Achat d'un cargo bike pour étendre le service de livraison à domicile avec des postes de travail pour chômeurs de longue durée	10 000
Associazione Ticinese Famiglie Affidatorie (ATFA), Vezia TI Création du projet Casa Famiglia: places de foyer temporaires pour enfants et adolescents comme alternative à un placement extérieur	20 000
BEWO Coopérative, Oberburg BE Atelier protégé: aménagement d'un espace de travail pour le travail du verre	10 000
Certis Association, Genève Programme d'insertion professionnelle de personnes sans emploi	20 000
Fondation du parc zoologique La Garenne, Le Vaud VD Eléments de formation dans le parc zoologique La Garenne	**100 000
Fondation gad Stiftung, Berne Aménagement intérieur pour le restaurant de formation Basserie Eiger	50 000
Fondazione Paesaggio Mont Grand a Soazza, Soazza GR Extension d'un centre didactique pour la formation environnementale	20 000
Société de secours et d'utilité publique de la ville de Saint Gall GHG, Saint Gall Aménagement de postes de travail pour personnes présentant des troubles de la perception	50 000
HEKS / EPER, Lausanne VD Création et extension du projet «jardiner en français» – des migrants apprennent la langue par le biais de travaux de jardinage communs visant à faciliter leur insertion	20 000
HPV Rorschach, Rorschach SG Création de postes de travail pour personnes handicapées	50 000
CI Aide sociale Kafi Klick, Zurich Aménagement d'un centre d'apprentissage informatique encadré pour personnes démunies présentant des déficits d'apprentissage	15 000
Öko-Reinigungsservice GmbH, Zurich Construction d'un service de jardinage écologique avec places d'insertion professionnelle	20 000
Ecole Talentia Zug, Zoug Extension et rénovation de la structure informatique d'une école pour enfants précoces	30 000

* Projet suspendu, clarifications en cours.

** Les contributions ont été financées grâce à un don de la Fondation Bertarelli.

Montant en CHF

Ecole technique suisse de Winterthur STFW , Winterthur ZH Equipped d'un nouveau laboratoire d'énergie du bâtiment pour la formation de spécialistes	25 000
Fondation Jugenddorf St. Georg , Knutwil Bad LU Extension et aménagement d'un atelier de formation et d'orientation pour la promotion de jeunes présentant des troubles du comportement	25 000
Fondation Lebenshilfe , Reinach AG Aménagement de nouveaux postes de travail pour personnes présentant un handicap mental	50 000
Fondation MyHandicap , Wil SG Forum de la jeunesse et de l'éducation avec bourse de places d'apprentissage pour les jeunes présentant un handicap	25 000
Fondation Steinegg , Wiesendangen ZH Aménagement d'espaces de travail avec places d'accueil de jour supplémentaires pour personnes handicapées	50 000
Fondation Züriwerk , Zurich Création de postes de travail intégrés sur le site Hunziker	61 000
Association Projet jeunesse Alpenrose , Gadmern BE Aménagement d'un atelier comme possibilité de travail et de formation pour jeunes	30 000
Association abri – Résidence Erzenberg , Liestal BL Financement de machines pour l'atelier d'un nouveau foyer de résidence et de travail	50 000
Association pour l'intermédiation de jeunes filles au-pair à la journée , Hünibach BE Intermédiation de migrantes comme jeunes filles au pair à la journée dans des familles de langue allemande	25 000
Association Jeunes et économie , Berne Présentation de la finale nationale «La jeunesse débat 2015»	25 000
Association MobiLab Laboratoire d'apprentissage mobile nature et technique , Aarau AG Elaboration et introduction d'une série d'expériences «Apprendre par la recherche et l'expérience»	10 000
Association Noveos , Riedikon ZH Extension et développement de l'atelier de textile Seestern avec postes de travail pour personnes souffrant de handicap psychique	20 000
Association RHYBOOT , Altstätten SG Achat de matériel d'aménagement pour un nouveau bâtiment d'atelier de l'organisation pour personnes handicapées	30 000
Association Sciencity , Volketswil ZH Minirobots pour la connexion de jeunes patients souffrant de longue maladie avec l'école et la maison	75 000
Foyer et ateliers Landscheide , Wald-Schönengrund SG Construction de la cuisine pour la cafétéria et le restaurant dans le nouvel atelier	25 000
ZUWEBE, atelier zougais pour personnes handicapées , Baar ZG Achats d'appareils de cuisine pour une entreprise de gastronomie avec postes de travail pour personnes handicapées	30 000
Total contributions à des projets 2014: 33	1 051 000

But de la fondation et organes

La Fondation UBS pour le domaine social et la formation s'engage depuis plus de 15 ans pour le bien commun en Suisse. Elle promeut des projets thématiques dans le domaine social et l'intégration ainsi que pour la formation et le perfectionnement. Ses objectifs sont reconnus d'utilité publique et la fondation ne poursuit aucun objectif économique.

La fondation est membre de Swiss-Foundations, l'association des fondations donatrices suisses, et se conforme au «Swiss Foundation Code».

Le Conseil de fondation est responsable de l'activité de la fondation. Il est soutenu par l'administration compétente pour le traitement des demandes, les questions administratives et la communication.

Conseil de fondation

Alain Robert, président
Giovanni Cramer, vice-président
Karin Oertli Küng
Roger von Mentlen
Reto Wangler

Administration

Curdin Duschletta, directeur
Isabelle Ehlers, directrice adjointe
Liselotte Huser, collaboratrice du projet
Karen Seifert, communication

La comptabilité et les comptes annuels de la Fondation UBS pour le domaine social et la formation sont contrôlés chaque année par l'organe de révision Ernst & Young AG à Zurich. La fondation est placée en outre sous la surveillance de l'Autorité fédérale de surveillance des fondations.

Changements de personnel

Plusieurs changements de personnel sont intervenus en 2014 au sein de la Fondation UBS pour le domaine social et la formation. Tom Ackermann et Markus Bechtiger ont quitté le Conseil de fondation. Giovanni Cramer et Rainer Kirchhofer, ancien directeur, sont partis à la retraite après plusieurs années couronnées de succès au sein d'UBS. Nous les remercions de leur engagement sans faille.



Fondation UBS pour le domaine social et la formation
Augustinerhof 1
Case postale
8098 Zurich
Téléphone +41-44-234 44 52

www.ubs.com/stiftungen

