

Edito

Les thématiques traitées lors des journées CII régionales ont su démontrer la richesse, la diversité et l'implication de l'ensemble des partenaires de la CII Valais. Un grand merci aux directions, aux coordinateurs régionaux et aux répondants CII qui se sont mobilisés afin d'offrir à tous les collaborateurs des rencontres de qualité placées sous le signe de l'échange et du partage.

A **Sion**, le thème de l'oncologie et la réinsertion a été présenté par les différents intervenants de la Ligue valaisanne contre le cancer (LVCC), du réseau Oncoreha ainsi que par le Dr Anchisi avec beaucoup de délicatesse et de sensibilité. Les retours positifs des collaborateurs témoignent de cette approche.

A **Brigue**, dans un esprit participatif et ludique, les collaborateurs ont pu vivre, grâce à la troupe de théâtre « IMPULS » le quotidien d'un migrant dans sa relation avec les professionnels de la réinsertion. De nombreux collaborateurs ont pu monter sur scène et expérimenter la gestion du feedback des participants aux scènes jouées par les comédiens.

Monthey et Martigny ont axé leur réflexion sur la question des personnes de plus de 50 ans. Vaste débat à mettre en lien avec ce constat, notre société vieillit ! D'ici 2022, près de 40% de la population résidente aura plus de 50 ans en Suisse ! Alors que le chômage de longue durée est le principal problème des personnes de plus de 50 ans, les entreprises se trouvent quant à elles confrontées au défi de repourvoir les postes laissés vacants par les baby-boomers presque en âge de prendre leur retraite. Quel paradoxe !

Parmi les postes laissés vacants ces prochaines années, nombreux sont ceux qui connaîtront une transformation de leur contenu via la nu-

mérisation. La rapidité de l'évolution de la digitalisation génère de nombreux questionnements pour l'avenir. La région de Sierre a souhaité se projeter et se confronter aux enjeux futurs, en mettant sur pied une rencontre consacrée aux conséquences de ce nouveau phénomène qui investit le domaine du travail social et de la réinsertion professionnelle.

Le maître mot de ces défis, c'est l'insertion dans le marché du travail qui se complexifie sans cesse pour toute une catégorie de personnes et qui aura, comme conséquences ces prochaines années, un accroissement de la complexité de l'intervention dans les domaines des assurances sociales.

Oncologie et réinsertion

Dans une optique de sensibilisation des professionnels de la CII Valais aux conséquences induites par l'évolution des traitements contre le cancer, la région de Sion a organisé sa journée CII 2018 sur le thème de « l'oncologie et réinsertion ».

En Suisse, 15'000 personnes en âge de travailler sont touchées par le cancer. La probabilité d'avoir un cancer en Valais se situe pour les hommes, tous âges confondus, à 48% et pour les femmes à 38%. La bonne nouvelle porte sur le constat que la survie augmente. Celle-ci peut prendre plusieurs aspects qui vont de la vie sans le cancer à celle avec le cancer en continu sans période libre de maladie ou de traitement. La guérison peut être perçue comme un retour à une nouvelle « normalité » sans toutefois que la personne ne se sente vraiment en bonne santé.

La reprise du travail dépend de plusieurs facteurs liés aux caractéristiques et contraintes de la profession exercée avant la maladie et aux données socio-culturelles de chacun : âge, genre, niveau de formation, gravité de la maladie. Les effets secondaires sont pernicieux. La fatigue physique, émotionnelle ou cognitive peuvent perturber le fonctionnement habituel. Les douleurs chroniques et les séquelles multiples influencent quant à elle négativement la qualité de vie. Le cancer aggrave donc les inégalités sociales et les situations de vulnérabilité.

L'atelier « témoignage employée – employeur » a offert une fenêtre ouverte sur le vécu d'une personne touchée dans sa santé, sujet sensible et délicat. Nous en retiendrons une belle émotion, mais également certains mots clés pour comprendre davantage comment traverser au mieux cette période : soutien, coordination, adaptation, confiance, lien, sécurité. Et si la base d'une telle réussite est avant tout due à une force personnelle et une volonté d'aller au-delà de la maladie, le lien maintenu tout au long de la maladie, entre l'employeur et l'employé est clairement à relever dans la réussite de cette réinsertion professionnelle.

MIGRATION ET INTEGRATION PROFESSIONNELLE

La 8ème journée régionale CII du Haut-Valais était placée sous le thème suivant : « Migration et intégration professionnelle - Défis dans le cadre du travail avec les migrant-e-s en provenance des Etats de l'UE/AELE et des Etats tiers ».

Les questions en lien avec l'intégration professionnelle des migrants sont omniprésentes dans le travail quotidien des partenaires de la CII. Les thèmes choisis par le groupe de travail CII Haut-Valais pour cette journée régionale reflètent donc bien le souhait exprimé par la base. Près de 75 spécialistes se sont rencontrés le 4 octobre 2018 lors de la journée CII du Haut-Valais pour débattre des défis auxquels ils sont confrontés dans leur activité de conseil aux migrants, des obstacles rencontrés et des opportunités du marché du travail en Suisse et en Valais.

Après une introduction au cadre de travail de la CII régionale et de la CII-Jeunes, le thème fort de la journée a été abordé par le biais de deux brèves présentations : une première sur le thème **des autorisations de séjour et de travail** (Conférencier : Daniel Hermann, service de la population et des migrations) et une deuxième sur **les prestations concrètes du Bureau régional de l'intégration du Haut-Valais RIO** (Conférencière : Eva Jenni, Déléguée à l'intégration RIO).

La thématique de la journée a, par la suite, été approfondie dans le cadre de travaux de groupe basés sur les expériences concrètes des différentes institutions. Les participants ont beaucoup apprécié la diversité de la composition des groupes (chaque groupe comprenait des représentant-e-s des institutions partenaires), ce qui a donné lieu à des échanges très intéressants et enrichissants.

La troisième partie de la rencontre a consisté à rechercher des solutions de manière interactive par la méthode innovante du « playbacktheater ». Cette manière de faire a permis de mettre en évidence la complexité de la problématique ainsi que les défis qui se posent dans le travail. Cette méthode, nouvelle et rafraîchissante, de faire remonter sur scène les feedbacks des participants a été perçue comme une bonne méthode de sensibilisation. « Nous nous souviendrons longtemps de cette rencontre », ont déclaré les participants à l'issue de la manifestation.

L'emploi chez les 50+

Sources : OFS, SECO, Manpower

La population suisse et valaisanne vieillit ! Depuis 2010, la part des personnes de plus de 50 ans a augmenté de 3% en Valais (de 37% à 40%) et en Suisse (36% vs 39%).

Cette tendance se répercute sur le marché du travail :

- Les baby-boomers font progressivement partie des travailleurs âgés ;
- Le niveau de qualification des seniors a augmenté depuis 10 ans et cette ten-

dance va se poursuivre.

Les seniors fournissent ainsi une contribution très importante à la couverture de la demande croissante en personnel qualifié *en Suisse et sont bien intégrés au marché de l'emploi*. Ils bénéficient plus souvent de rapports de travail stables par rapport aux personnes moins âgées :

- Le taux d'activité des seniors (50-64 ans) était de 80,7 % en 2017 en Suisse ;
- Leur participation au marché du travail compte parmi les plus fortes en comparaison internationale.

Raisons du chômage des 50+

Par rapport aux autres classes d'âge, les

sénior·s ne sont pas plus fortement touchés par le chômage. En effet, leur taux de chômage reste depuis 2010 sous la moyenne, *en Valais aussi*.

Le risque d'une perte d'emploi est plus bas chez les travailleurs âgés moins touchés par les fluctuations conjoncturelles.

En cas d'effondrement économique, les seniors se trouvent plus rarement que leurs cadets dans des rapports de travail à durée déterminée (CDD), le danger d'être licencié en cas de suppression d'emplois est plus bas. De plus, les mesures liées aux suppressions d'emplois peuvent être atténuées par des départs anticipés à la retraite.

Cependant, lors d'une reprise économique, le chômage diminue plus lentement qu'au sein des classes d'âge regroupant les jeunes car ils rencontrent plus de difficultés à se réintégrer sur le marché du travail. Ainsi, le risque de chômage de longue durée chez les 50+ est plus important. Les seniors semblent être fréquemment victimes de préjugés de la part des recruteurs : santé, flexibilité, productivité, capacité d'apprentissage, motivation.

Pourquoi les seniors sont-ils défavorisés ?

Souvent, les 50+ n'ont pas suivi formation ou de formation continue transférable depuis plusieurs années. Les compétences informatiques et technologiques sont particulièrement concernées.

Ils font aussi généralement preuve de moins de flexibilité professionnelle et de mobilité géographique que les plus jeunes.

La question salariale peut aussi constituer un obstacle.

Défis pour les entreprises l'économie

Lorsque les travailleurs de plus de 50 ans arriveront à la retraite, les entreprises devront repourvoir leurs postes.

En 2018, environ 30% des entreprises suisses éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Le vieillissement de la population va accentuer ces phénomènes.

Travail social et digitalisation

50 et plus, un même thème, deux approches

Octobre a vu se dérouler les 2 JII du Bas-Valais, organisées par les directions régionales sur le thème des 50+. L'objectif commun de rencontre et d'échange entre les professionnels a été largement atteint, à la satisfaction générale. La réalité des chiffres propres à cette population ainsi que les mesures spécifiques à disposition ont été présentées des deux côtés. Les deux approches participatives retenues ont aussi fait l'unanimité.

A Monthey, dans le cadre du CRTO, la mesure innovante fribourgeoise Pro 50+ a été présentée par M. Sautière puis illustrée par les témoignages concrets de deux mentors. Une piste à suivre en Valais. Le « World Café » de l'après-midi a permis l'échange de bonnes pratiques mais également l'élaboration de pistes innovantes et de propositions intéressantes qui seront relayées.

A Martigny, une approche sociologique de la situation des 50+ sur le marché du travail a permis de prendre un peu de hauteur. Les regards croisés d'un directeur d'institution qui propose une mesure dédiée, d'un employeur et d'un représentant de l'Union Patronale Suisse ont nourri l'après-midi. Ils se sont retrouvés pour une table ronde finale articulée autour des questions et interpellations issues des groupes de travail du matin.

suvacare
Présentations et Évaluation

Incitations pour réinsertions en entreprise

La réinsertion de personnes accidentées constitue l'objectif principal du Suva Care Management. Elle relève en premier lieu du domaine de compétences de l'assurance-invalidité (AI).

Si l'AI a examiné le droit aux prestations pour une personne accidentée pour laquelle il existe des restrictions dans l'exer-

Dans les domaines du travail social, de l'insertion et de la réinsertion, peut-on imaginer quels seront les enjeux de la digitalisation ? Le 13 novembre, lors d'une journée de formation animée par Barbara Waldis, professeure HES, une soixantaine de collaboratrices et collaborateurs des institutions sociales de la Collaboration interinstitutionnelle de la région de Sierre ont été sensibilisés à la thématique.

Pour les publics du travail social, la « cyberadministration », par exemple, peut constituer un progrès grâce à l'accès facilité, flexibilisé et individualisé aux prestations. Mais pour les personnes qui peinent à accéder aux dispositifs, cela peut aussi représenter une complexification. Cela peut aussi constituer un danger de par les possibilités de contrôle et la traçabilité. Pour les travailleuses et travailleurs sociaux, la digitalisation des dossiers, les nouvelles compétences requises peuvent être synonymes d'une charge plus importante de travail, et de nouvelles craintes.



La digitalisation n'est pas une mode. Il s'agit d'une lame de fond qui envahit tous les secteurs d'activités qu'ils soient privés ou professionnels. Elle va initier de nouvelles formes de relations collaboratives. Elle nécessite de repenser l'éthique et de réfléchir au rapport entre être humain et machine.

Marc-André Berclaz, directeur opérationnel de l'EPFL Valais Wallis, Jean-François Bickel, professeur à la HETS de Fribourg et Vincent Bonvin, directeur de b-groupe, ont présenté leurs différents points de vue sur la question.

cice de l'activité habituelle et si elle ne prend pas ou ne prend que partiellement en charge les prestations, la Suva peut examiner une éventuelle prise en charge en tenant compte du rapport coût-utilité. A cet égard, les incitations pour réinsertions en entreprise peuvent intervenir.

Avec les incitations pour réinsertions en entreprise, la Suva récompense les employeurs permettant de continuer à travailler à des personnes accidentées affectées dans leur activité habituelle par une baisse de performance durable due à l'accident.

Groupes cibles

Entrent en ligne de compte les personnes assurées à la Suva qui n'ont pas droit aux mesures de l'AI correspondantes et pour lesquelles la mise en place d'une mesure permet de réaliser une économie (l'économie réalisée grâce à la mesure est supérieure au coût total de la mesure).

Incitation pour les employeurs

Les incitations pour les employeurs prennent la forme d'une prise en charge des coûts liés à la réinsertion et d'une récompense attribuée à l'entreprise en cas de réinsertion réussie. Ces deux formes d'incitations peuvent entrer en ligne de compte séparément ou de manière combinée.

Les coûts liés à la réinsertion sont pris en charge jusqu'à concurrence d'un montant maximum de CHF 20'000.-

Les incitations pour réinsertions en entreprise permettent de récompenser une entreprise pour ses efforts en matière de réinsertion. La récompense en cas de réinsertion réussie consiste en un montant fixe de CHF 20'000.- et peut être versée une fois que le maintien au poste de travail ou l'initiation au travail a été mené à bien.



<https://www.vs.ch/cii>