



N°13
2021

Newsletter CII

« Tous partenaires »

avenir

NOVATEUR

passerelle

RIESCO

VALAIS

ateliers

50+

APPRENTISSAGE

Formation

BURNOUT

ACCOMPAGNEMENT

SUVA

2021

Edito

Plusieurs adaptations institutionnelles, organisationnelles et légales sont en cours auprès des partenaires de la CII Valais.

“

Celles-ci marqueront profondément l'avenir de la CII...

La réorganisation de la SUVA et le développement continu de l'AI seront opérationnels dès le 1er janvier 2022. D'autres changements sont, quant à eux, encore dans le pipeline : actualisation de la Convention CII, intégration des nouveaux responsables CII, implémentation du case management CII, etc. Vous trouverez ainsi dans cette newsletter un bref aperçu de la restructuration de la gestion des sinistres de la SUVA. Quant aux autres changements, ils vous seront communiqués prochainement.

Aujourd'hui, notre focus porte principalement sur le thème de l'activation et des mesures à disposition des personnes en recherche d'emploi. Durant ces deux dernières années, tant les professionnels et les bénéficiaires ont dû s'adapter aux contraintes sanitaires. Celles-ci ont complexifié les processus d'insertion et ont rendu encore plus ardue l'inclusion dans le marché du travail. Sur la base des constats du terrain ainsi que de la nécessité d'innover et de répondre à ces nouvelles préoccupations, les partenaires CII ont étoffé leur catalogue de mesures. Ces nouvelles prestations ciblent principalement des publics sensibles aux changements sociétaux et leur diversité reflète la richesse de la collaboration interinstitutionnelle. Je vous souhaite une lecture riche et variée ainsi qu'une belle fin d'année 2021.

*Anne Beney Confortola,
Chargée cantonale de la CII Valais*

”

La Suva se prépare pour l'avenir



Le modèle de la Suva, avec ses trois piliers fondamentaux que sont la prévention, l'assurance et la réhabilitation, est unique dans le paysage de l'assurance.

RESTRUCTURATION DE LA GESTION

La satisfaction élevée de nos clients montre que nous avons fait beaucoup de choses bien et correctement jusqu'à présent. Cependant, nous voulons continuer à nous améliorer. Afin de répondre aux besoins d'une numérisation croissante, la Suva restructure sa gestion des sinistres dès le début de l'année 2022. Nous automatisons la gestion des sinistres et la rendons encore plus orientée vers le client, efficace et efficiente.

Qu'est-ce qui va changer ?

Les tâches simples, comme le traitement des accidents mineurs, seront traitées automatiquement par un logiciel spécial. Cela signifie que nos clients reçoivent leurs prestations plus rapidement, car les cas peuvent être traités de manière plus ciblée. Les tâches complexes - comme la réintégration - sont prises en charge par nos employés. Nos clients reçoivent une aide plus rapidement car nos experts disposent de plus de ressources pour les cas qui nécessitent un haut degré de spécialisation.

*Roland Lauechli,
Suva*

Passerelle apprentissage

Un parcours interinstitutionnel au sein de la T1

La gestion de la Transition 1 (T1) est désormais une réalité concrète au sein du Département de l'économie et de la formation (DEF).

Sous la direction du Service de la formation professionnelle (SFOP) et en partenariat avec **le Service de l'enseignement (SE) et l'Office cantonal AI (OAI)**, la Passerelle apprentissage (PA) prend en charge dans les classes d'accueil et d'intégration (SCAI) ses 12 premiers candidats à l'école professionnelle de Martigny depuis septembre 2021.

Dans le contexte de la transition école-monde professionnel,

plusieurs instances ont mis en évidence un réel manque de prestations pour répondre aux besoins particuliers des jeunes concernés par des problématiques complexes. Ce constat, tributaire d'une expérience de terrain avérée en termes de CII, a permis de développer un projet visant à investir sur le potentiel des jeunes rencontrant des difficultés mais désireux d'achever un titre du secondaire II (AFP et/ou CFC).

Cette nouvelle mesure transitoire est à envisager comme une mesure complémentaire, novatrice et susceptible d'accueillir un public qui nécessitent des prises des charges spécifiques. Avec la PA, les prestations de l'enseignement spécialisé accompagnent les jeunes dans leur préparation à la formation professionnelle en y introduisant une souplesse dans la prise en charge par l'adoption d'une approche fluide et décloisonnée.

Un modèle novateur en mesure d'offrir :

- Une période transitoire de durée (1-2 années scolaires) adaptée aux besoins particuliers des bénéficiaires ;
- **Des passerelles entre différentes filières transitoires** : l'évolution de chaque participant peut conduire à l'intégration d'un programme plus exigeant et plus proche du rythme de la formation professionnelle ;
- **Un suivi interdisciplinaire axé sur les compétences préprofessionnelles** (développement des habitudes et des techniques de travail ainsi que de la gestuelle professionnelle) ;
- **Un suivi interdisciplinaire axé sur les connaissances scolaires** (techniques et stratégies d'apprentissage, exploration et renforcement des compétences de base pour l'entrée en formation professionnelle) ;
- **Un suivi interdisciplinaire axé sur le développement des compétences transversales** (notamment en lien avec la communication, l'organisation, la planification et l'autonomisation).

*Aian Jaffe,
Plateforme T1*

Run & Sign

L'apparition du projet

La mesure Run & Sign a débuté en 2018, avec le financement du Service de l'action sociale. Elle est mise en œuvre par Nasca Formation (organisateur reconnu par le SAS).

Le public concerné

La mesure s'adresse à des jeunes sans formation professionnelle. Elle est ouverte en priorité à des personnes provenant de l'aide sociale, mais peut aussi être activée par d'autres dispositifs.

Renforcer la motivation

Sa spécificité est d'accompagner sur une dizaine de mois les

participants à la fois dans la recherche d'une solution de formation professionnelle et dans la préparation de la course de montagne Sierre - Zinal.

Ces deux objectifs menés simultanément permettent de renforcer la motivation des participants et de diffuser auprès d'employeurs potentiels une image positive et engagée des futurs apprenants.

Bilan en quelques chiffres

Lors des quatre éditions qui ont eu lieu jusqu'ici, 38 jeunes entre 15 et 22 ans y ont participé, provenant de l'aide sociale (y compris du domaine de l'asile), de l'assurance chômage,

de la Plateforme T1, du CIO ou encore du Tribunal des mineurs.

La majeure partie d'entre eux n'avaient pas de diplôme de fin de scolarité.

Trois quart ont trouvé par ce biais une solution de formation. Un quart sont restés sans solution ou ont abandonné la mesure.

Roland Bourdin,
SAS



Retour à l'emploi après un burnout

LE BURNOUT EN SUISSE

En suisse, il n'est pas encore reconnu comme maladie professionnelle. Cependant, les personnes qui ont été touchées par cette problématique gardent une fragilité certaine au moment de leur retour dans le monde professionnel. Les problématiques liées au stress, à la gestion des émotions ainsi que la peur de retomber dans les mêmes schémas qui ont conduit à l'épuisement sont des freins qui limitent les chances de réinsertion.

Dans ce contexte et suite à plusieurs demandes des ORP, le SICT/LMMT a mandaté le CIO pour élaborer un projet pilote intitulé « Stratégies de retour à l'emploi après un burnout ».



Un travail sur soi et une reprise de confiance personnelle.

Comprendre son propre fonctionnement et apprendre à reconnaître les signes précurseurs du burnout devient un enjeu crucial.

Cela passe par un travail en profondeur sur sa personnalité, ses valeurs, le sens de son travail, ses priorités, ses ressources personnelles, mais aussi sur l'identification des stresseurs professionnels et sur la gestion de ses émotions.

Concrètement, les participants ressortent avec un plan d'action personnel pour leur reprise d'activité. En connaissant leurs ressources et en étant capables de repérer et maîtriser les signes avant-coureurs d'un épuisement potentiel, ils ont modifié leur approche professionnelle et ont repris confiance en leur fonctionnement personnel et en leurs compétences.

Témoignage d'un participant

« J'ai beaucoup apprécié le partage d'expérience entre participants, de pouvoir mettre des mots, de clarifier, de rassembler mes idées et mes émotions, ce qui m'a permis de comprendre mon fonctionnement, mais aussi de clarifier mes ressources et d'avancer dans mon retour à l'emploi. »

Mettre des mots sur l'épreuve vécue, la comprendre, faire des liens et constater des similitudes chez les autres participants leur a permis une prise de conscience et ainsi d'avancer vers une reprise d'emploi plus sereine. Le but est de retrouver confiance en soi et de développer ses ressources afin de réintégrer durablement le marché du travail.

*Ursula Piffeteau, LMMT
Lionel Clavien, CIO*

Le programme de formation RIESCO

Une formation à plein temps sur plusieurs mois

Le programme de formation RIESCO offre aux personnes réfugiées, admises provisoirement et aux bénéficiaires de l'aide sociale, la possibilité d'effectuer durant onze mois à plein temps une formation de base axée sur la pratique dans les domaines de la santé ou de l'hôtellerie-restauration.

Les objectifs

Cette mesure a pour but de faciliter l'insertion professionnelle et/ou l'entrée dans une formation continue ou professionnelle initiale (ASSC/ASA et Hôtel & Gastro formation Suisse).

Différents modules

La formation RIESCO Hôtellerie-restauration comprend trois modules principaux, cuisine, service et intendance.

À l'issue de la formation, les participants ont accès au cours de formation continue «Progresso» ou «Progresso plus» et obtiennent un certificat reconnu dans toute la Suisse. La formation RIESCO Santé conduit au Certificat d'auxiliaire de santé Croix-Rouge, ainsi qu'à l'obtention d'attestations de modules complémentaires reconnues dans toute la Suisse.

*Anne Poffet et Aline Florey,
SAS*





Atelier Expérience Plus

Selon une étude du SECO, une personne âgée de plus de 50 ans qui perd son emploi rencontrera plus de difficultés qu'une personne plus jeune de retrouver une activité professionnelle. Ainsi, une personne plus âgée est exposée à un risque plus élevé de chômage de longue durée.

Beaucoup de fausses croyances liées à l'âge sont présentes dans l'esprit de certains employeurs, mais aussi parfois de façon autolimitante chez les seniors à la recherche d'un emploi. Ils seraient plus fatigués et résistants aux changements, ils connaîtraient un déficit de formation continue, ils « coûteraient » trop chers, etc. Autant de stéréotypes qu'il s'agit de déconstruire.

En 2019, les CIO du Valais romand ont élaboré, sur mandat du SICT par sa section LMMT et en complément des mesures existantes **ActiveLab** et **Nasca Formation**, un projet pilote destiné aux demandeurs d'emploi 50+, intitulé **Atelier Expérience Plus**.

En travaillant sur les techniques de communication, sur l'argumentation et la mise en valeur de l'expérience, sur l'activation du réseau de connaissance, nous avons obtenu des résultats probants en matière de placement.

L'évaluation de la mesure montre que tous les participants sont ressortis avec un plan d'action spécifique et ont surtout pris

conscience de la richesse de leur parcours. En se détachant de ces stéréotypes, ils ont retrouvé une énergie nouvelle et parviennent à l'issue du cours à mettre en avant leurs atouts pour convaincre leur futur employeur.

*Ursula Piffeteau, LMMT
Lionel Clavien, OSP*

Témoignage d'un participant

« J'ai apprécié la dynamique de groupe, les échanges et l'interaction entre les participants et le fait d'avoir connu des personnes qui sont dans la même situation que moi. »

50+ Actif

Tout commence en 2020

La mesure 50+ Actif a débuté en septembre 2020, avec le financement du service de l'action sociale ainsi qu'une participation du service de l'industrie, du commerce et du travail. Elle est mise en œuvre par l'association le Transit (organisateur reconnu par le SAS). Elle s'adresse aux personnes âgées de 50 ans et plus qui rencontrent des difficultés d'insertion

professionnelle et qui ne perçoivent pas de prestations ni d'un autre système assurantiel (chômage, AI, autres), ni de l'aide sociale. Trois niveaux de prise en charge sont prévus en fonction de la complexité des situations : (1) rediriger au bon endroit les 50+ qui pourraient bénéficier de prestations de la part d'un autre acteur ; (2) offrir un conseil rapide aux 50+ face à une difficulté ponctuelle d'insertion ; (3) offrir un accompagnement intensif sur trois mois aux 50+ dont la situation est complexe. L'accompagnement est assuré par « un job coach » et un mentor intervient bénévolement en soutien au coaching intensif.

132 demandes ont été déposées depuis septembre 2020. 70 personnes ont été suivies, 32 pour un conseil rapide et 38 pour un coaching intensif de 3 à 4 mois. Le taux de retour à l'emploi s'élève à 58%, dont 37% en CDI. 62 personnes n'ont pas débuté la mesure, car elles avaient droit à une autre prestation, rencontraient une problématique de motivation/de comportement ou provenaient d'un autre canton.

Les profils qui ont participé à la mesure se départagent en plusieurs catégories : femmes au foyer qui souhaitent reprendre une activité, indépendants dont les mandats sont insuffisants, personnes en fin de droit depuis longtemps qui vivent grâce aux revenus de leur conjoint, individus qui puisent sur leur fortune personnelle ou personnes licenciées dans leur délai de congé.

Roland Bourdin,
SAS



www.50actif.ch

**Merci pour
votre lecture !**

CII Valais

Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT)

Collaboration interinstitutionnelle (CII)

Av. du Midi 7, 1950 Sion

Tél. 027 606 73 20

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

Anne Beney Confortola

anne-francoise.beney@admin.vs.ch