TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS **2**
TABLE DES MATIÈRES **4**
TABLE DES ILLUSTRATIONS **7**
LISTE DES ABRÉVIATIONS **7**
I. L'INTRODUCTION **8**
1.1 LES MOTIVATIONS ET LIENS AVEC L'EXPERIENCE PRATIQUE 8
1.2 LES LIENS AVEC LE TRAVAIL SOCIAL 9
II. LA PRESENTATION DU SUJET **10**
2.1 LA QUESTION DE DEPART 10
2.2 LES OBJECTIFS DE RECHERCHE 10
2.2.1 Les objectifs théoriques *10*
2.2.2 Les objectifs de terrain *10*
2.2.3 Les objectifs personnels *10*
III. LE CADRE THEORIQUE **11**
3.1 LA PAUVRETE 11
3.1.1 Trois différentes approches *11*
3.1.2 Les seuils de pauvreté *12*
3.1.3 Des facteurs de risques *13*
3.1.4 Les conséquences de la pauvreté *13*
3.2 L'AIDE SOCIALE DANS LE SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE EN SUISSE 15
3.2.1 Un bref historique de l'assistance *15*
3.2.2 La Constitution Suisse *15*
3.3.3 La CSIAS *16*
3.2.3 La Loi sur l'intégration et l'aide sociale en Valais *18*
3.2.4 Les mesures d'insertion en Valais *20*
3.2.5 L'évolution des bases légales cantonales *21*
3.2.6 Les centres médico-sociaux *22*
3.2.6 Types de population à l'aide sociale *23*
3.3 LE TRAVAIL 25
3.3.2 Les fonctions et satisfactions du travail *25*
3.3.3 Les diverses formes d'intégration professionnelle *26*
3.3.4 La précarisation de l'emploi *26*
3.3.5 La précarisation du travail *27*
3.3.6 Les conséquences de la précarisation *27*
3.3.7 L'exclusion professionnelle *28*

3.4 LA RE-INSERTION PROFESSIONNELLE 30
3.4.2 Méthodes et outils en vue d'une insertion 31
3.4.4 Lieux d'insertion 32
3.5 LES TRAVAILLEURS « AGES » 33
3.5.1 L'âge et la vieillesse 33
3.5.2 Les généralités et les statistiques 34
3.5.4 Les stéréotypes liés à l'âge 34
3.5.5 La discrimination des séniors 36
3.5.6 Le mélange générationnel 37
3.5.7 Le ressenti des seniors 37
3.5.8 Des possibilités de formation à tout âge 38
IV. LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE 40
4.1 HYPOTHESES DESTINEES AUX TRAVAILLEURS SOCIAUX DES CMS 40
4.2 HYPOTHESES DESTINEES AUX BENEFICIAIRES DE L'AIDE SOCIALE 41
V. LA MÉTHODOLOGIE 42
5.1 LA POPULATION RETENUE ET LE TERRAIN D'ENQUETE 42
5.2 LES OUTILS DE RECUEIL DE DONNEES 42
VI. L'ANALYSE DES DONNÉES 45
6.1 LES PROPOS DES PROFESSIONNELLES 45
6.1.1 Le profil des bénéficiaires « âgés » de l'aide sociale 45
6.1.2 Les limites de la prise en charge des bénéficiaires « âgés » 47
6.1.3 L'organisation et le fonctionnement de la ré-insertion en CMS 48
6.1.4 Les mesures de la LIAS 49
6.1.5 Le manque de moyens 49
6.1.6 Une pression en faveur des jeunes 51
6.1.7 Les portes de sortie de l'aide sociale 51
6.1.8 Des solutions envisageables 52
6.2 LES PROPOS DES BENEFICIAIRES 53
6.2.1 Le profil des personnes rencontrées 53
6.2.2 La demande d'aide sociale 54
6.2.3 Les recherches d'emplois 54
6.2.4 Le suivi de l'assistant social et les mesures mises en place 55
6.2.5 Le suivi du conseiller ORP 55
6.2.6 Les stratégies mises en place 56
6.2.7 La porte de sortie de l'aide sociale 56
6.2.7 Un idéal 57
6.3 VERIFICATION DES HYPOTHESES CONCERNANT LES PROFESSIONNELS 58
6.4 VERIFICATION DES HYPOTHESES CONCERNANT LES BENEFICIAIRES 61

6.5 LA CONCLUSION DE L'ANALYSE 63
6.5.1 Retour sur la méthodologie 63
6.5.2 Retour sur la question de recherche 63
VII. LA CONCLUSION 65
7.1 LES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES 65
7.2 LES LIMITES DE LA RECHERCHE 66
7.3 LES NOUVEAUX QUESTIONNEMENTS 66
7.4 LE BILAN PERSONNEL 67
VIII. LA BIBLIOGRAPHIE 68
8.1 LES OUVRAGES 68
8.2 LES ARTICLES ET RAPPORTS 68
8.3 LES BASES LEGALES ET CODES DEONTOLOGIQUES 70
8.4 LES SITES INTERNET 71
8.5 LE TRAVAIL DE FIN D'ETUDE 72
8.6 LES COURS HETS 72
IX. LES ANNEXES 73
ANNEXE 1 74
ANNEXE 2 75
ANNEXE 3 76
ANNEXE 4 78
ANNEXE 5 79

TABLE DES ILLUSTRATIONS

- Tableau 1 : budget individuel d'aide sociale détaillé selon les normes CSIAS
  Source : Normes de la CSIAS, p. A.6-3
- Tableau 2 : Frais d'entretien selon les normes CSIAS
  Source : Schuwery et Knöpfel, 2014, p.182
- Tableau 3 : Budget d'aide sociale
  Source : REUSE 2013, p. 31

LISTE DES ABRÉVIATIONS

- AITS : Allocation sociale d'initiation au travail
- AS : Assistants social
- AVS : Assurance-vieillesse et survivants
- CII : Collaboration interinstitutionnelle
- CIO : Centre d'information et d'orientation
- CIS : Contrat d'insertion sociale
- CMS : Centre médico-social
- CDAS : Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales
- CSIAS : Conférence suisse des institutions d'action sociale
- ICH : Indice de capital humain
- LFCo : Loi sur la formation continue
- LFPr : Loi sur la formation professionnelle
- LHand : Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes en situation de handicap
- LIAS : Loi sur l'intégration et l'aide sociale
- NEM : Non entrée en matière
- OAI : Office de l'assurance invalidité
- OFS : Office fédérale de la statistique
- ORP : Office régional de placement
- OSEO : Œuvre suisse d'entraide ouvrière
- RAD : Requérant d'asile débouté
- SAS : Service de l'action sociale
- SFOP : Service de la formation professionnelle
- SICT : Service de l'industrie, du commerce et du travail
- TS : Travailleur social

I. L'INTRODUCTION

Dans ce chapitre, le choix de mon thème sera argumenté par mes motivations et leur lien avec mon expérience pratique au centre médico-social, puis avec le travail social en général. Je définirai ensuite la question de départ de mon travail ainsi que mes objectifs de recherche et je formulerai certaines hypothèses. Je développerai pour finir la base légale en matière d'aide sociale en Valais.

1.1 LES MOTIVATIONS ET LIENS AVEC L'EXPERIENCE PRATIQUE

Lors de ma formation pratique de deuxième année au centre médico-social (CMS) de Nendaz, j'ai rencontré plusieurs problématiques touchant des populations en situation de pauvreté. Toute personne peut se retrouver dans une situation financière délicate suite à une dépendance, un licenciement, une maladie, un accident ou un divorce et peut déposer une demande d'aide sociale. Toutes les situations auxquelles j'ai été confrontée m'ont atteinte émotionnellement.

Pendant ce stage, j'ai accompagné une personne âgée d'une cinquantaine d'années dont son entreprise avait fait faillite et qui bénéficiait, suite à cet incident, de l'aide sociale. Malgré ses recherches ardues, cet homme ne retrouvait pas d'emploi. Cette situation m'a particulièrement interpellée et a fait jaillir chez moi un grand questionnement. Nous entendons souvent les citoyens de notre pays reprocher aux bénéficiaires de l'aide sociale de ne pas travailler et de profiter de cette assistance. Peut-être qu'il existe une minorité de personnes qui abusent parfois de l'aide sociale, encore faut-il définir ce que l'abus signifie, mais il est clair que ce n'est de loin pas le cas selon la littérature. En l'occurrence, cet homme dont je vous parle ne supportait plus sa situation et cherchait désespérément un travail.

Comme je l'ai observé dans ma pratique, un arrêt de travail peut survenir après de nombreuses causes, telles que la maladie, l'accident, le licenciement, la faillite et j'en passe. Lorsque l'on est jeune, encore ne faut-il pas être « trop » jeune, il est parfois plus simple de se rétablir et de retrouver une place sur le marché de l'emploi. Pour des personnes d'un certain âge, il n'est pas nécessairement facile de trouver un employeur qui acceptera de les engager notamment en raison de leurs coûts réels ou imaginés. Ne retrouvant pas d'emploi, ces personnes toucheront certainement des indemnités de chômage afin de subvenir à leurs besoins et participeront à des mesures de cette assurance. Leur droit arrivant à échéance, le centre médico-social (exécuteur de l'aide sociale) sera contacté afin de reprendre la situation des personnes concernées. À nouveau, des mesures de d'insertion seront mises en place afin de favoriser la réinsertion sociale et professionnelle sur le premier marché de l'emploi.

La situation que je vous ai présentée précédemment m'a particulièrement atteinte car il est vrai que cet homme était très motivé et avait des qualifications ainsi que des compétences élevées, mais apparemment le facteur qui posait problème pour les employeurs était son âge. Je peux donc comprendre que les personnes qui rencontrent cette problématique puissent baisser les bras après des mois de recherches sans aucun résultat.

Cette problématique étant un sujet d'actualité, je suis intéressée à l'approfondir dans le cadre de mon travail de bachelor. J'ai également participé aux différents cours sur « la réinsertion professionnelle et le travail social : des méthodes et des outils pour l'intervention », dans le cadre du module d'approfondissement afin d'étayer mes connaissances et de compléter mes recherches sur le sujet.

1.2 LES LIENS AVEC LE TRAVAIL SOCIAL

La réinsertion professionnelle touche tous les domaines du travail social. Tous les types de population, tels que les requérants d'asile, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les bénéficiaires de l'aide sociale et j'en passe, sont confrontés, à un moment donné de leur parcours, à l'insertion ou la réinsertion au sein du marché du travail.

J'ai entendu en cours de psychologie que toute personne se définit par son travail et se construit une identité professionnelle à partir de celui-ci. Une des premières choses que nous mettons en avant lorsque nous nous présentons à autrui est notre activité professionnelle. Imaginons l'impact psychologique provoqué lorsque nous nous définissons comme une personne ayant perdu son emploi.

L'intervenant social a pour rôle d'accompagner les bénéficiaires souhaitant s'insérer ou se réinsérer dans le marché de l'emploi, d'autant plus que les politiques sociales en font désormais un objectif prioritaire. Étant donné que la population devient de plus en plus âgée, il est probable que la problématique de réinsertion professionnelle pour les personnes de plus de cinquante ans s'amplifie avec le temps.

Ce sujet d'actualité mérite d'être approfondi afin d'analyser la problématique dans un premier temps et par la suite, imaginer la mise en place de stratégies pour favoriser la réinsertion des personnes d'un certain âge. La mission première d'un travailleur social[1] est de se battre pour améliorer la situation de ses bénéficiaires. En effet, selon le code déontologique de l'avenir social, « *La mission des professionnels du travail social est de trouver des solutions à des problèmes d'ordre pratique, d'empêcher des situations de détresse humaine, de lutter contre de telles situations ou de les atténuer. Ils veillent également à faciliter les changements, qu'ils soient dus à l'intervention du travail social ou non* (Art. 5 al. 3, Code de déontologie des professionnel-le-s du travail social en Suisse du 4 juillet 2009)». Je me demande si les difficultés de réinsertion de personnes d'un certain âge (à confirmer encore par ma recherche) sont engendrées plutôt par les employeurs, les bénéficiaires ou les pratiques de réinsertion. Je souhaite analyser cette lacune et imaginer une ou plusieurs pistes d'action afin de favoriser la réinsertion professionnelle des personnes de plus de cinquante ans.

Cette enquête sera menée dans le canton du Valais. Ce dernier a mis en place sa propre loi d'aide sociale avec ses spécificités, comme c'est le cas pour d'autres cantons. J'observerai quels sont ses dispositifs et s'il en existe particulièrement pour les bénéficiaires d'un certain âge. Une question qui m'intéresse est d'étudier les pratiques des assistants sociaux (AS) pour cette population en rapport avec le dispositif légal de l'aide sociale concernée.

[1] Pour une question de facilitation, le masculin sera utilisé tout au long du document.

II. LA PRESENTATION DU SUJET

2.1 LA QUESTION DE DEPART

La question de départ de mon travail est la suivante :

« Qu'offre la loi sur l'intégration et l'aide sociale (prestations matérielles, non-matérielles et mesures d'intégration) du Valais pour des personnes d'un certain âge et que font les assistants sociaux des CMS (exécuteurs de l'aide sociale) en la matière, particulièrement pour leur réinsertion professionnelle ? ».

Il est intéressant de faire une enquête sur le plan légal et pratique afin d'analyser leur possible écart et le comprendre.

2.2 LES OBJECTIFS DE RECHERCHE

2.2.1 Les objectifs théoriques

- Définir le concept de la pauvreté et la situation actuelle de la Suisse en la matière;
- Développer le concept d'aide sociale et les bases légales s'y rattachant, les différentes prestations, les mesures d'insertion ainsi que la population visée ;
- Se pencher sur les notions de travail et d'emploi en passant par leur précarisation possible ;
- Définir le concept de l'insertion professionnelle et observer les différentes méthodes utilisées pour y contribuer ;
- Comprendre les problématiques liées au travailleur âgé ainsi que les obstacles à l'emploi, notamment les stéréotypes et la discrimination.

2.2.2 Les objectifs de terrain

- Analyser la Loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS) en Valais, c'est-à-dire les prestations matérielles, non-matérielles et/ou les mesures d'intégration offertes pour des personnes d'un certain âge ;
- Rendre compte s'il existe des prestations et des mesures d'intégration spécifiques aux personnes d'un certain âge dans la LIAS ;
- Comprendre les modalités de mise en œuvre des prestations et des mesures de la LIAS par des assistants sociaux pour cette population ;
- Interroger les bénéficiaires concernés sur leur parcours à l'aide sociale et plus particulièrement leur ré-insertion professionnelle ;
- Imaginer enfin d'éventuelles pistes d'action pour améliorer la réinsertion de cette population.

2.2.3 Les objectifs personnels

- Mener mon enquête tout en respectant les personnes interviewées ;
- Me donner l'occasion de comprendre tous les concepts abordés, de questionner les dispositifs mis en place et de réfléchir plus loin que la simple application de ces derniers.

Rapport-Gratuit.com

III. LE CADRE THEORIQUE

Au sein de mon travail de Bachelor, je souhaite tout d'abord développer le concept de la pauvreté puis celui de l'aide sociale en me basant sur les dispositions légales s'y rattachant. Je me pencherai ensuite sur la notion de travail en passant par la précarisation de ce dernier et de celle de l'emploi. Je définirai également ce qu'est l'insertion ou la réinsertion professionnelle et je développerai certains outils ainsi que des lieux d'insertion. J'aborderai pour finir les problématiques rencontrées par les travailleurs d'un certain âge sur le marché du travail. Pour ce faire, je définirai ce que signifie être âgé et je me tournerai notamment du côté des stéréotypes et des possibles discriminations de cette population dans le domaine de l'emploi.

3.1 LA PAUVRETE

Chercher un travail sans en trouver ; se retrouver en fin de droit chômage ; ne pas consulter un médecin par manque de moyen financier ; ne pas avoir de formation ; vivre avec un revenu en dessous du minimum vital ou s'écarter de toute vie sociale ; telles sont les significations de la pauvreté pour Schuwery et Knopfel (2014).

En Suisse, la pauvreté est un phénomène social grave qui touche plus d'un million de personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté ou juste au-dessus. Une personne sur sept ne peut subvenir à ses besoins grâce à ses propres moyens.

En 2011, selon Caritas, 580'000 personnes, soit 7,6% de la population suisse, ont vécu avec un salaire net plus bas que le seuil de pauvreté. Ne sont pas pris en compte dans ces chiffres, le 400'000 personnes ayant un salaire juste au-dessus du seuil mais se trouvant tout de même dans une situation précaire. Nous appelons ces personnes les workingpoors ou les travailleurs pauvres.

Le taux de personnes à l'aide sociale devrait logiquement démontrer en globalité le taux de personnes en situation de pauvreté dans une société donnée. Malheureusement, beaucoup de personnes en situation précaire ne font pas appel à l'aide sociale par honte et ne bénéficient d'aucune aide de l'Etat. Nous appelons cela la pauvreté cachée (Schuwery et Knopfel, 2014).

3.1.1 Trois différentes approches

Définissons tout d'abord la différence entre la précarité et la pauvreté. La précarité se définit par un sentiment d'instabilité et de fragilité. Elle englobe les personnes qui se situent à la limite du basculement dans la pauvreté. Bourdieu va jusqu'à parler de « misère de position » incluant un sentiment d'être attiré par le bas[2].

La pauvreté se définit quant à elle par trois approches : la pauvreté monétaire, la pauvreté de condition de vie et la pauvreté subjective.

La pauvreté monétaire concerne les ménages qui n'ont pas suffisamment de moyens financiers par rapport à un seuil donné (Loisy, 2000). Cette approche tient compte du revenu, de la fortune ainsi que l'utilisation des infrastructures publiques. Lorsqu'un ménage ne peut posséder l'une de ces ressources, il se trouve en situation de pauvreté (Schuwery et Knopfel, 2014). La pauvreté monétaire est divisée en deux catégories qui sont la pauvreté absolue et relative.

- La pauvreté absolue est définie par un seuil minimum vital social fixé par la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS). « *Sont donc considérées comme pauvres les personnes qui n'ont pas les moyens financiers d'acquérir les biens et*

[2] http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=604

services nécessaires à une vie sociale intégrée»[3]. Toute personne qui se trouve donc en difficulté de se nourrir, se vêtir, se loger et de se soigner est confrontée à la pauvreté absolue. Ce type de pauvreté n'existent quasiment plus en Suisse grâce au système de protection sociale. En effet, les personnes dans le besoin peuvent faire appel à l'aide sociale qui couvre le minimum vital.

- La pauvreté relative, plus délicate à définir, se base sur le niveau de bien-être d'une société donnée et fixe un seuil de risque de pauvreté bien au-dessus du seuil de pauvreté absolue. Elle concerne des personnes qui bénéficient du minimum vital mais qui doivent se restreindre en comparaison du reste de la population (Schuwery et Knopfel, 2014).

L'approche selon les conditions de vie prend en considération des objets accessibles tels que la télévision, le téléphone, les appareils électroménagers ainsi que le fait de se fournir régulièrement de la nourriture et des vêtements (Loisy, 2000). Elle prend en compte également l'emploi, la formation, l'habitation, la santé ainsi que la participation sociale et culturelle, en plus du seul revenu (Schuwery et Knopfel, 2014). La pauvreté des conditions de vie est présente lorsqu'il existe des manques concernant certains aspects mentionnés ci-dessus (Loisy, 2000). Cette approche permet « […] *d'identifier une situation de pauvreté dans le cas où un revenu qui semble suffisant au premier coup d'œil ne permet pas de couvrir des coûts spécifiques à certaines situation* » (Schuwery et Knopfel, 2014, p. 26).

L'approche subjective enfin ne se fie pas aux revenus ni aux conditions d'existence mais plutôt à la perception que les ménages ont de leur niveau de vie. Ils déterminent eux-mêmes s'ils sont en situation de pauvreté ou non. Certains ménages en pauvreté monétaire pourraient être satisfaits de leur situation et estimer qu'ils ne sont pas pauvres (Loisy, 2000).

Malgré ces différentes approches, la pauvreté reste un concept flou qui peut être abordé sous différents angles.

3.1.2 Les seuils de pauvreté

Au niveau international, il existe certains seuils qui permettent une comparaison de pauvreté entre les pays. La Banque Mondiale définit l'un d'entre eux et fixe un indice de capital humain (ICH), un seuil de pauvreté absolue fixé à minimum 1.25 dollars par jour et par personne. Celles qui se trouvent en dessous de ce seuil sont « pauvres ». Ce minimum, ne tenant pas compte du contexte économique de chaque pays, rend difficile l'estimation du nombre de personne en situation de pauvreté. En Suisse par exemple, nous ne pouvons pas survivre avec moins de deux dollars par jour (Schuwery et Knopfel, 2014).

Un autre seuil tient compte quant à lui du contexte économique de chaque pays au niveau international. Le « revenu médian » du pays concerne un revenu par rapport auquel la moitié de la population gagne davantage et l'autre moitié moins. Le seuil de pauvreté, fixé en pourcentage, est de 60% du revenu médian pour l'union européenne. Les ménages qui n'atteignent pas le pourcentage du revenu médian sont considérés comme « pauvres » au niveau international (Reuse, 2013). L'écart de pauvreté défini l'intensité de la pauvreté. Le calcul se base sur la différence entre le revenu disponible et le seuil de pauvreté. Plus le pourcentage est grand, plus l'écart de pauvreté l'est également. L'aide sociale publique en Suisse se base sur cet écart pour définir le besoin financier (Schuwery et Knopfel, 2014).

L'Office fédéral de la statistique (OFS) se base sur le minimum vital de l'aide sociale publique pour mesurer la pauvreté en Suisse. Les personnes qui n'ont pas les moyens d'obtenir certains biens et services jugés nécessaires à une vie sociale intégrée sont considérées comme « pauvres ». Le

[3] http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/07.html

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

minimum vital est définit par la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) et est composé d'un montant forfaitaire. Ce dernier comprend l'entretien de base comme la nourriture et les vêtements, les frais de logement, les primes de base ainsi que 100 francs supplémentaire par personne de plus de 16 ans. Les ménages qui voient leur revenu inférieur au seuil de pauvreté sont considérés comme pauvres.

En Suisse, en 2012, le seuil de pauvreté se basait pour une personne seule sur 2'200 francs par mois et pour un ménage avec deux enfants sur 4'050 francs en moyenne[4].

3.1.3 Des facteurs de risques

Les personnes risquant de basculer dans la pauvreté sont celles qui doivent s'en sortir avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté relative ou seuil de risque de pauvreté.

Au commencement de l'Etat social, les personnes touchées principalement par la pauvreté étaient les malades chroniques, les personnes âgés, les sans-abris et d'autres groupes marginaux. La « nouvelle pauvreté » est liée aujourd'hui aux évolutions économiques et politiques telles qu'un bas niveau de formation, un emploi précaire, le chômage de longue durée, la composition d'un ménage combinée à une restriction financière, le lieu de domicile ainsi qu'une absence d'assurance lors de maladie.

D'autres facteurs individuels tels que le sexe, l'âge et la nationalité peuvent aggraver le risque de pauvreté lorsqu'ils sont cumulés aux paramètres mentionnés ci-dessus. En effet, les femmes sont plus souvent touchées par la pauvreté que les hommes malgré l'idéal visé de l'égalité. Les jeunes adultes, peu voire pas formés, les retraités ainsi que les chômeurs de plus de 50 ans font également partie des groupes à risque de la pauvreté. Nombreux sont les travailleurs âgés qui perdent leur emploi et bénéficient du chômage de longue durée. La difficulté de trouver un emploi s'accentue de nos jours pour cette population, d'autant plus que la génération du baby-boom arrive gentiment à l'âge de 50 ans et se trouvent en concurrence avec les plus jeunes, mais nous y reviendrons plus tard. Enfin, les personnes étrangères et plus particulièrement les « sans-papiers » se retrouvent souvent dans une situation précaire (Schuwery et Knopfel, 2014).

Selon l'OFS, les ménages monoparentaux, les adultes vivant seuls, les personnes non formées, non occupées et les personnes vivant dans un ménage à faible participation au travail sont les personnes les plus touchées par la pauvreté[5].

La pauvreté individuelle apparaît souvent lors d'interactions de plusieurs facteurs en lien avec des circonstances individuelles, sociales et professionnelles. Toute personne ayant un faible bagage ne se retrouve cependant pas touchée par la pauvreté. Pour évaluer le risque de pauvreté d'une personne, tous les facteurs l'influençant et sa situation globale doivent être pris en compte (Schuwery et Knopfel, 2014).

3.1.4 Les conséquences de la pauvreté

Chaque personne vit différemment sa situation de pauvreté mais plusieurs conséquences se retrouvent souvent dans les discours. Les personnes concernées sont souvent touchées par une certaine pression financière où l'économie permet d'éviter l'endettement. Elles calculent toutes les dépenses prévisibles (les évènements imprévisibles sont difficilement gérables) et doivent tenir un budget très serré. Les personnes touchées par la pauvreté se retrouvent parfois en situation de surendettement où des emprunts créant de nouvelles dettes permettent d'en payer d'autres.

---

[4] http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html
[5] http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html

Elles risquent également de tomber malade, voire de mourir plus vite que les personnes financièrement stables. En effet, les conditions de vie et la position sociale occupée ont une influence sur l'utilisation des « comportements bénéfiques pour la santé », tels que ne pas fumer, ne pas consommer de stupéfiants, manger sainement et pratiquer régulièrement des activités physiques. Plus le salaire et le statut social sont élevés, moins il est probable d'être atteint par une maladie chronique et plus l'espérance de vie augmente. Les enfants vivant dans un ménage en situation de pauvreté ont davantage de risque d'être en surpoids, d'avoir une mauvaise hygiène dentaire et d'être atteints par des troubles psychiques.

Le paiement du loyer peut s'avérer compliqué pour les personnes en situation de pauvreté, d'autant plus qu'il représente une grande partie du budget. Les évènements imprévus engendrent souvent des retards de paiement qui risquent de mettre les personnes dans une situation d'expulsion. Les loyers abordables deviennent de plus en plus rares et il est difficile pour une personne ayant un revenu modeste d'en trouver. Elles se dirigent donc vers les régions périphériques car les centres villes deviennent inabordables. Au vu de la situation financière, la qualité des logements est souvent médiocre et le bruit ainsi que la pollution font partie des désavantages. En Suisse, peu de personnes dorment dans la rue mais les personnes sans domiciles fixes existent et logent chez des connaissances ou dans des abris d'urgence.

Les personnes touchées par la pauvreté sont prétéritées dans l'accès à la formation qualifiée, ce qui engendre un cercle vicieux leur empêchant de sortir de cette situation précaire. De plus, elles doivent souvent faire appel aux prestations d'assurances sociales qui font l'objet de réductions dans le but d'économiser et où les personnes sont activées voire sanctionnées. Les assurances se durcissent donc et possèdent des mesures sévères.

L'intégration sociale est influencée par la situation financière. En effet, les personnes en situation de pauvreté se sentent souvent seules et entretiennent moins de relations sociales. L'isolement social peut provenir de la stigmatisation envers ces personnes qui sont considérées comme responsables de leur situation de pauvreté. Un problème se pose pour les ménages précaires, car les enfants ont besoin de contacts sociaux pour se construire, ce que l'isolement ne leur permet pas.

La pauvreté a non seulement des conséquences pour les personnes concernées mais également pour la société. Les personnes touchées par la pauvreté engendrent des coûts, ce qui risque de créer des tensions sociales voire même des conflits politiques (Schuwery et Knopfel, 2014).

Ces situations de pauvreté amèneront certaines personnes vers l'aide sociale ce qui comblera leur manque de moyens selon leurs droits (nous y reviendrons plus tard).

3.2 L'AIDE SOCIALE DANS LE SYSTEME DE PROTECTION SOCIALE EN SUISSE

Nous pouvons observer trois types d'instruments constituant le système de sécurité sociale en Suisse. Les assurances sociales assurent une protection des personnes contre des risques sociaux spécifiques. Elles sont financées, rappelons-le, par les employeurs, les employés et l'Etat. Les transferts sociaux cantonaux concernent par exemple les bourses, les avances sur pensions alimentaires ou les subventions de prime de caisse maladie. Ces prestations « sous conditions de ressources » protègent un groupe spécifique de personnes. L'aide sociale assure enfin un minimum vital de manière subsidiaire, lorsqu'aucune autre aide ne peut intervenir pour la personne en détresse (Kehrli & Knöpfel, 2007).

Le système de sécurité sociale met du temps à s'adapter aux nouvelles situations telles que le chômage de longue durée, les divorces, la pauvreté due à un emploi précaire. Ainsi, de plus en plus de personnes font appel à l'aide sociale et pour de plus longues périodes (Kehrli & Knöpfel, 2007).

3.2.1 Un bref historique de l'assistance

Il est intéressant d'avoir un rapide aperçu de l'histoire de ce qui était d'abord appelé l'assistance. Nous verrons ici une évolution concernant notamment la population y ayant droit.

En Suisse, entre le 18e et le 19e siècle, l'assistance était adressée uniquement aux bourgeois des communes suisses. À cette époque, une grande distinction existe entre les bourgeois et les habitants. Le bourgeois d'une commune en est originaire grâce à un héritage, suite à un mariage ou à l'achat de la bourgeoisie de cette commune. L'habitant est quant à lui la personne étant domiciliée sur la commune mais n'y étant pas d'origine. L'assistance est ensuite adressée aux personnes domiciliées sur la commune pour être dédiée finalement à tout le monde. La dignité fonde le droit fondamental du minimum d'existence, au-delà du domicile et de l'origine (Tabin, 2008).

La crise des années 90 engendre une nouvelle considération de la question sociale. Des recherches sur le phénomène de la pauvreté s'effectuent dans plusieurs cantons suisses. Il en ressort que de nombreux ménages vivent avec des salaires peu élevés. Etant précédemment considérée comme un phénomène marginal, la pauvreté est à présent vue comme une situation touchant une grande partie de la population. Elle concerne également les travailleurs et non plus seulement les personnes sans emploi. L'insertion professionnelle effectuée par exemple au travers de chantiers ou d'ateliers prend naissance suite à cette prise de conscience afin de les sortir de l'aide sociale. Les assistés deviennent donc des citoyens actifs et ont droit à une utilité publique (Tabin, 2008).

Comme nous pouvons le remarquer au travers de l'évolution de l'assistance, l'aide était tout d'abord destiné aux originaires du canton qui se trouvaient dans le besoin, pour ensuite être attribuée à ses habitants et enfin à toute la population.

3.2.2 La Constitution Suisse

Il faut savoir que l'aide sociale se base tout d'abord sur l'article 12 de la Constitution Suisse (2015) assurant à toute personne en situation de détresse le droit à l'aide.

« *Quiconque est dans une situation de détresse et n'est pas en mesure de subvenir à son entretien a le droit d'être aidé et assisté et de recevoir les moyens indispensables pour mener une existence conforme à la dignité humaine*» (art. 12, Constitution Suisse du 14 juin 2015)

Ce principe ne développe toutefois pas la notion de situation de détresse et ne définit pas l'étendue de l'aide accordée.

Comme susmentionné, l'aide sociale ou l'assistance publique est mobilisée lorsque les revenus et les assurances sociales ne suffisent pas. Elle compose donc le dernier filet de sécurité du système social

et sert de lutte contre la pauvreté. Les impôts directs financent les prestations d'aide sociale et les frais sont répartit à charge des communes et des cantons (Schuwery et Knöpfel, 2014).

La Suisse ne possède pas de loi fédérale traitant de l'aide sociale. La loi fédérale sur la compétence en matière d'assistance des personnes dans le besoin (LAS) indique qu'il « *incombe au canton de domicile d'assister les citoyens suisses* (art. 12 al. 1, LAS). » C'est ensuite à chaque canton d'édicter sa propre loi d'aide sociale. Des lois et des organisations différentes apparaissent entre les cantons et plus particulièrement dans la répartition des compétences entre cantons et communes. Le Valais délègue la gestion de l'aide sociale aux communes (nous y reviendrons).

3.3.3 La CSIAS

La Conférence suisse des institutions d'action sociale est une association composée de différents professionnels représentants différentes autorités et des directions d'institutions tous concernés par l'aide sociale. Elle a pour objectif de « *promouvoir et de coordonner, dans ce domaine, la collaboration entre les organisations publique et privées, de même qu'entre les trois niveaux étatiques (communes, cantons et Confédération) »* (Kehrli & Knöpfel, 2007, p.171).

En Suisse, c'est la CSIAS qui a élaboré des concepts et des normes de calcul de l'aide sociale qui servent de recommandations aux cantons en vue d'une harmonisation. Beaucoup de cantons suisses, dont le Valais, se basent sur les normes de la CSIAS même s'il y a quelques différences. En général, les lois cantonales se fondent toutefois sur les normes de la CSIAS pour définir l'aide matérielle (Reuse, 2013). Une marge de manœuvre est possible afin de répondre de manière appropriée aux situations rencontrées par les bénéficiaires de l'aide sociale.

Le but de l'aide sociale selon la CSIAS est de garantir l'existence, favoriser l'indépendance ainsi que l'intégration sociale et professionnelle (Conférence suisse des institutions d'action sociale, 2005). En plus du minimum vital absolu comprenant l'existence et la survie de tout individu (forfait d'entretien, frais médicaux de base et de logement), l'aide sociale garanti un minimum vital social permettant à ses bénéficiaires de participer à la société activement (Normes CSIAS, A.1).

Les prestations de la CSIAS

Selon les recommandations de la CSIAS, l'aide sociale octroie trois types de prestations :

- Les prestations matérielles ou financière sont octroyées sous forme de budget mensuel et individuel pour les personnes qui n'arrivent pas à subvenir à leurs besoins de base ;
- Les prestations non matérielles sous la forme de soutien, de motivation et de conseils sont fournis par l'assistant social ou d'autres professionnels du terrain lors de l'accompagnement. L'aide octroyée personnellement « *fait le lien entre la garantie matérielle de l'existence, qui est un moyen, et l'intégration sociale et professionnelle, qui est le but de l'aide sociale*» (Normes CSIAS, A. 3-1) ;
- Les mesures d'intégration ont pour objectif de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale. Elles se traduisent sous forme de stages, de formations, de cours, de programmes d'occupation ou de semestres de motivation.

Les normes de la CSIAS mettent davantage l'accent depuis quelques années sur les mesures d'intégration. Un nombre croissant d'individus rencontrent des difficultés à se réinsérer dans le marché de l'emploi suite à l'évolution du contexte socio-économique. Un grand nombre de mesures d'intégration sociale et professionnelle ont donc été mises en place pour proposer un large choix aux personnes concernées.

Ces mesures se basent sur le principe de « prestations et contre-prestations ». Le bénéficiaire doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour sortir de l'aide sociale. Pour recevoir de l'aide, il doit participer activement au processus et aux mesures d'intégration (Normes CSIAS, D.2). Les ressources personnelles et les circonstances de la personne sont bien évidemment prises en considération dans ce principe de contre-prestation. Nous parlons ici du principe de « réciprocité ».

Pour lutter contre les abus, des sanctions peuvent être utilisées comme la réduction ou suppression des suppléments d'intégration et de la franchise sur le revenu. Le forfait de base peut être réduit de 15% maximum pendant douze mois au maximum. De plus grandes réductions amèneraient à toucher au minimum vital absolu. La personne doit également rembourser certaines prestations en cas de fausses informations données ou de mauvaise utilisation du budget octroyé.

Selon les recommandations de la CSIAS, le budget d'un ménage est composé d'un minimum vital social ainsi que de certaines prestations incitatives. Le minimum vital social prend en compte les besoins de base comme l'entretien du ménage, le logement et les frais médicaux ainsi que certaines prestations circonstancielles. Pour comprendre tout ce qui a été développé ci-dessus, voici un schéma reprenant les grands principes :

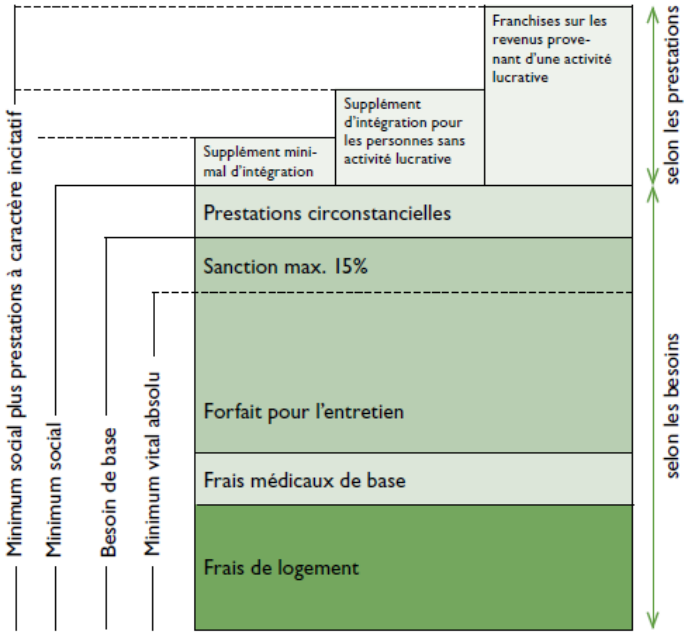

Tableau 1 : budget individuel d'aide sociale détaillé selon les normes CSIAS (Normes de la CSIAS, p. A.6-3)

Une révision entrée en vigueur au 1e janvier 2016

Une révision des normes CSIAS est entrée en vigueur le 1er janvier 2016. Les changements concernent particulièrement le forfait d'entretien, les incitations financières ainsi que les sanctions. Le forfait des grands ménages et des jeunes adultes a été vu à la baisse et les conditions de sanction ont été quant à elles durcies lors de cette révision (CSIAS, 2015).

Ces changements ont été effectués en réponse à des exigences politiques mais si l'objectif est que le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale diminue, le défi sera de comprendre puis lutter contre les causes de la pauvreté et améliorer les dispositifs des politiques sociales[6].

[6] http://www.artias.ch/?wysija-page=1&controller=email&action=view&email_id=60&wysijap=subscriptions&user_id=2434

3.2.3 La Loi sur l'intégration et l'aide sociale en Valais

La LIAS régit l'aide sociale en Valais depuis le 29 mars 1996. Le Service de l'action sociale (SAS) est un service de l'Etat qui se charge de veiller à ce que la loi et les différentes directives soient respectées par la pratique des assistants sociaux des centres médico-sociaux.

La LIAS a été créée pour venir en aide aux personnes rencontrant des difficultés à s'intégrer socialement ou qui n'ont pas les moyens de satisfaire leurs besoins vitaux. En échange, une participation active permettant le maintien ou le retour de l'autonomie est attendue d'eux.

En premier lieu, c'est à la famille de veiller à l'entretien de tous les membres et si cela n'est pas possible, la commune et l'Etat se chargent de la situation par l'aide sociale. Celle-ci est cependant subsidiaire à toutes les autres assurances ou prestations sociales, mais peut dans certains cas être octroyée en complément[7].

Contrairement à d'autres cantons, l'aide sociale en Valais devient une dette. Les prestations en argent octroyée sont remboursables lorsque la personne arrive à meilleure fortune. Il y a cependant prescription dix ans après le dernier versement de la prestation (LIAS, art. 21, al. 1)

Le budget d'aide sociale en Valais

Pour définir le montant du budget d'aide sociale, la LIAS se base sur les recommandations de la CSIAS. Tout ménage a en principe droit à une aide matérielle si son revenu ne permet pas de couvrir les besoins de base. Cette aide se compose des paramètres suivants :

- Forfait pour l'entretien du ménage comprenant les dépenses courantes comme la nourriture, les boissons, l'électricité, les soins personnels et l'entretien courant du ménage. (tableau ci-dessous)

- Frais du logement pris en charge selon le nombre de personne y résidant et selon l'emplacement de l'habitation. Le Canton du Valais ne possède pas de barème unique en raison des trop grandes différences de coûts de loyer entre les régions. Chaque commune ou région établi donc son barème en lien avec le marché qui doit être respecté par les bénéficiaires de l'aide sociale, sous peine de se voir payer l'excédent (Directive Calcul du budget d'aide sociale du 1e juillet 2012).
- Frais médicaux de base ainsi que les primes, la franchise minimale et la quote-part.

Taille du ménage	Echelle d'équivalence	Besoins de base / forfait par mois	Forfait par personne et par mois
1 personne	1.00	986.-	986.-
2 personnes	1.53	1509.-	755.-
3 personnes	1.86	1834.-	611.-
4 personnes	2.14	2110.-	528.-
5 personnes	2.42	2386.-	477.-
6 personnes	2.70	2662.-	444.-
7 personnes	2.98	2938.-	420.-
Par personnes suppl.	0.28	+276.-	

Tableau 2 : frais d'entretien selon les normes CSIAS

[7] http://www.vs.ch/navig/navig.asp?MenuID=16666&RefMenuID=0&RefServiceID=0

En plus des besoins de base développés ci-dessus, un budget individuel est calculé comprenant souvent les prestations circonstancielles, les suppléments d'intégration et les franchises sur le revenu.

- Les prestations circonstancielles peuvent concerner des frais supplémentaires découlant de repas pris à l'extérieur, de frais de garde d'enfants, de handicap ou encore d'autres frais spécifiques.
- Le supplément d'intégration se monte à 100 francs en Valais et est adressé à toutes les personnes de plus de seize ans qui participent activement à leur processus d'insertion et qui collaborent avec les professionnels du terrain. Des suppléments sont également octroyés aux familles monoparentales et aux jeunes en formation.
- Pour inciter à garder ou à trouver une activité lucrative, les revenus des salariés ne sont pas pris en compte totalement dans le calcul. Une franchise de 500 francs est en général déduite du revenu mensuel. Dans le cas où plusieurs membres de la famille travaillent, les 750 premiers francs ne sont pas pris en compte.

DEPENSES	REVENUS
Couverture des besoins de base : • Forfait pour l'entretien • Loyer • Frais médicaux (participations/franchises) **Prestations circonstancielles :** • Frais supplémentaires résultant de repas pris à l'extérieur • Frais de garde • Autres prestations circonstancielles (ex. RC et ménage) **Suppléments d'intégration :** • Supplément d'intégration • Supplément pour famille monoparentale • Supplément pour jeunes en formation	**Revenu net provenant d'une activité lucrative** • Revenus – franchise sur le revenu • Allocations familiales • Transferts sociaux (ex : avances sur pension alimentaire, subside à l'assurance maladie, etc.)
Déficit = Prestation d'aide sociale	

Tableau 3 : Budget d'aide sociale selon les dépenses et les revenus

Les prestations financières peuvent être sanctionnées et donc réduites voire même supprimées si le bénéficiaire ne collabore pas dans sa recherche d'autonomie sociale ou financière. C'est le cas lorsque la personne :

- a intentionnellement omis de transmettre des informations nécessaires au calcul de l'aide sociale ;
- a dissimulé des entrées financières perçue lors de l'aide sociale ;
- a refusé de participer à une mesure d'insertion raisonnablement exigible ou n'a pas collaboré avec les partenaires chargé de son insertion ;
- refuse de restituer une prestation d'une autre assurance perçue rétroactivement pour une période d'aide sociale.

Les réductions et les durées de sanction de la loi cantonale dérogent à la CSIAS et sont plus sévères. Le bénéficiaire doit cependant obtenir le montant correspondant à l'aide d'urgence octroyée aux requérants d'asile déboutés (RAD) et aux personnes sous le coup d'une non entrée en Matière (NEM) (art. 19bis, LIAS). Ce montant s'élève à Fr.10.- par jour par adultes ou mineurs non accompagnés, ce

qui signifie Fr.300.- par mois[8]. Toutes ces information sont communiquées au bénéficiaire dans le document des « droits et devoirs des bénéficiaires de l'aide sociale » qui doit être lu et signé par ses soins.

3.2.4 Les mesures d'insertion en Valais

Comme vu précédemment, les assistants sociaux proposent aux bénéficiaires des mesures d'insertion sociales et professionnelles permises par la LIAS. Ces dernières aident la personne à se réinsérer professionnellement et à retrouver son autonomie financière afin de favoriser une sortie plus rapide de l'aide sociale et de limiter les problèmes de santé, de marginalisation ou d'exclusion[9]. Souvent, le fait de se retrouver à l'assistance favorise une démotivation à travailler. Il est de ce fait important que les bénéficiaires participent à des processus d'insertion ou encore à des formations qui leur permettent de démontrer leur citoyenneté et en d'autres termes leur responsabilité (Rodriguez, 2002).

Les mesures d'insertion sont mises en place sous forme d'un contrat effectué entre la personne concernée, la commune de son domicile, ainsi qu'un partenaire de terrain qui accompagne la personne. Les assistants sociaux se basent généralement sur le catalogue des mesures de réinsertion professionnelle et sociale et peuvent mettre en place les mesures suivantes :

- *Le stage pratique* a comme objectif de familiariser le stagiaire avec un domaine professionnel ainsi que son cadre et permet également d'améliorer certaines compétences professionnelles. Le contrat de stage est effectué pour six mois maximum durant lesquels le stagiaire reçoit une indemnisation de Fr. 330.- par mois. Ce montant incitatif est un montant supplémentaire qui n'est pas pris en compte dans le calcul du budget d'aide sociale ;
- *Le contrat d'insertion sociale (CIS)* est organisé lors de la mise en place d'une activité de développement personnel, d'amélioration de sa situation ou de participation à la vie sociale. Ce contrat est rédigé pour un à six mois et est renouvelable sur maximum douze mois. Un montant incitatif supplémentaire de Fr. 250.- par mois est ajouté en plus du budget de la personne ;
- *L'allocation sociale d'initiation au travail (AITS)* permet de verser une part du salaire à l'employeur – de 60% à 20% - en raison de la réduction de productivité du bénéficiaire. Ce dernier a l'occasion d'améliorer ses compétences et de se forger une expérience professionnelle dans le but d'aboutir à une réinsertion professionnelle. La durée maximale de la mesure est de douze mois ;
- *Le mandat d'insertion professionnelle* est un contrat d'insertion spécial où la commune propose à un mandataire d'organiser une insertion et d'assurer le suivi du bénéficiaire. Ils définissent ensemble le projet de réinsertion et décident de sa durée qui sera de douze mois maximum. Si la personne concernée trouve un emploi avant la fin du contrat, le mandataire l'accompagne durant les premiers mois de travail jusqu'à son terme ;
- *L'accompagnement social au sein d'une structure de transition* est une mesure destinée aux jeunes. Le but est de les accompagner dans une mesure de transition afin de se diriger vers une formation post obligatoire. Elle comprend un soutien socio-éducatif, psychologique et scolaire dans certains cas. Sa durée maximale est de six mois ;
- *Le coaching des jeunes adultes en difficulté* permet de mettre en place un projet de formation post obligatoire et est dirigé par le Centre d'information et d'orientation (CIO). Un bilan ainsi qu'une analyse de la situation est effectué, puis un conseiller en orientation assure le suivi et

[8] http://www.vs.ch/NavigData/DS_343/M24494/fr/Normes%20RAD_NEM%202008.pdf
[9] http://www.vs.ch/navig/navig.asp?MenuID=19375&RefMenuID=0&RefServiceID=0

Rapport-Gratuit.com

accompagne le jeune, âgée de 18 à 24 ans, au sein de modules de formation. Le contrat de coaching est conclu pour une durée maximale de trois mois et aucune prolongation n'est possible ;

- *Les prestations éducatives en milieu ouvert* sont destinées aux jeunes âgés de 18 à 20 ans. Un encadrement éducatif est mis sur pied à cause de difficultés familiales, sociales, relationnelles ou comportementales qui peuvent freiner le commencement d'une formation ou rendre difficile la continuation de celle-ci. Le contrat est conclu pour six mois mais peut être prolongé trois fois ;
- *Le financement des charges patronales* est en général mis sur pied pour les travailleurs âgés qui ne sont pas engagé car le deuxième pilier coûte trop cher à l'employeur. Dans le cadre de cette mesure, toutes les charges patronales sont financées durant deux ans maximum[10].

Comme vu précédemment, si le bénéficiaire refuse de participer à toute mesure ou ne collabore pas avec les partenaires chargé de son insertion, une sanction peut être appliquée (art. 19bis, al. 1 LIAS). Des montants incitatifs et non pris en compte dans le budget reçus lors de stages ou de contrat d'insertion sociale tendent vers une logique d'activation des bénéficiaires vers le marché du travail.

3.2.5 L'évolution des bases légales cantonales

Une révision de la LIAS en 2012

La LIAS du 29 mars 1996 a subi une révision entrée en vigueur le 1e janvier 2012. Les changements ont concerné différents points, notamment le devoir d'évaluation de la capacité de travail du bénéficiaire et le contrat d'insertion.

Dans les trois mois qui suivent l'acceptation de l'aide sociale, les assistants sociaux des centres médico-sociaux sont dès lors chargés d'évaluer et de vérifier la capacité de travail des nouveaux bénéficiaires auprès d'institutions agrées par le Service de l'action sociale (art. 11, al. 1 LIAS). L'évaluation peut être théorique, en évaluant les intérêts et les capacités de la personne, ou pratique dans le cadre de stage ou médical lorsqu'il existe un doute dans ce domaine.

En revanche, si la personne remplit certains critères d'exemption, aucune mesure ne sera mise en place tant que la situation n'a pas évolué. En effet, si cette dernière travaille à plus de huitante pourcent, suit une formation scolaire ou professionnelle, est inapte au travail à plus de cinquante pourcent ou se charge seule d'un enfant de moins de trois ans, elle sera exemptée de toute mesure. Une demande extraordinaire d'exemption peut être adressée au Servie de l'action sociale lorsque la personne concernée a par exemple réalisé une évaluation de la capacité de travail il y a moins de six mois, bénéficiera de l'aide sociale pour une durée de moins de six mois ou est âgée de 60 ans et plus. Toute personne n'est donc pas soumise à l'évaluation de la capacité de travail (art. 18, al. 3, RELIAS).

Un autre principal changement de cette révision est la mise en place d'un contrat d'insertion sociale ou professionnelle. L'assistant social et le bénéficiaire définissent ensemble plusieurs objectifs qui peuvent porter sur la santé, le travail, la formation, l'insertion sociale, le logement, etc. Le contrat d'insertion est ensuite signé par l'assistant social, le bénéficiaire et la commune de domicile, puis il doit être transmis au Service de l'action sociale dans un délai de trente jours suite à la demande d'exemption ou au terme de l'évaluation de la capacité de travail. La durée maximale du contrat d'insertion est de six mois. À son terme, une évaluation est alors effectuée par l'assistant social et un nouveau contrat est conclu[11].

[10] https://www.vs.ch/documents/529400/594377/Catalogue_2012.pdf/ae0f6020-b663-4e2e-960e-3e3a5cc73bc2
[11] http://www.vs.ch/NavigData/DS_343/M24492/fr/directive%20sur%20contrat%20insertion_nouvelle%20LIAS.pdf

Une révision de la LIAS en 2016

Tout comme les normes de la CSIAS, la LIAS a subit une nouvelle révision entée en vigueur le 1e janvier 2016. Les modifications portent principalement sur les indemnités octroyées lors de certaines mesures d'insertion, le supplément d'intégration, le forfait d'entretien des jeunes, les sanctions ainsi que l'évaluation de la capacité de travail.

Afin d'encourager la prise de conscience qu'une activité professionnelle sur le premier marché du travail est plus avantageuse qu'une mesure d'insertion, les indemnités octroyées lors des mesures d'insertion sociale et professionnelle ont été revues à la baisse. Alors qu'un stage pratique était accompagné d'une indemnité de Fr.330.- par mois auparavant, il en découle à présent Fr.250.- par mois pour un taux de travail à 50% et plus. Toute personne participant à un contrat d'insertion sociale (CIS) recevait Fr.250.- alors qu'aujourd'hui, le montant se lève à Fr.100.- par mois (Avenant à la directive du 11 janvier 2005 relative aux mesures d'insertion sociale et professionnelle, du 1e janvier 2016).

Un supplément d'intégration d'une valeur de Fr.100.- était octroyé à toute personne âgée de plus de 16 ans et un second supplément de Fr. 150.- était versé aux familles monoparentales avant la révision entrée en vigueur le 1e janvier 2016. Dès lors, ces deux types de supplément d'intégration ont été complètement supprimés (Directive du calcul du budget d'aide sociale, état au 1e janvier 2016).

Le forfait d'entretien pour les jeunes adultes a lui aussi subit une transformation. Sont considérées comme jeunes adultes les personnes âgées de 18 ans révolus à 25 ans révolus. Auparavant, le forfait d'entretien pour les jeunes adultes habitant seuls s'élevait à Fr.986.-. Dès à présent, tout jeune adulte n'étant pas intégré au budget de ses parents touche le montant d'aide d'urgence, soit Fr.500.- par mois, s'il ne participe pas à une formation lui permettant de s'insérer sur le marché de l'emploi, ou s'il n'effectue pas d'activité lucrative, ou s'il n'a pas d'enfants à charge. Les jeunes doivent en principe habiter chez leurs parents car ceux qui déposent une demande d'aide sociale doivent réduire les frais au maximum. Les jeunes qui souhaitent avoir un logement indépendant doivent le justifier par le biais d'une autorité sociale, médicale ou thérapeutique et le coût du logement doit être avantageux. (Directive du calcul du budget d'aide sociale, état au 1e janvier 2016).

Au vu de la suppression du supplément d'intégration de Fr.100.- (montant qui était enlevé lorsqu'une sanction tombait) la sanction de base se lève donc directement à 15% de réduction du forfait d'entretien. Toute décision est prise pour une durée de six mois maximum renouvelable (Directive sur les sanctions et réductions des prestations d'aide sociale, état au 1e janvier 2016).

Etait auparavant exemptée de l'évaluation de la capacité de travail notamment une personne ayant à charge un enfant de moins de trois ans. Depuis la révision de la LIAS entrée en vigueur le 1e janvier 2016, sont exemptées les personnes ayant à charge un enfant de moins de quatre mois. Si toutefois aucune garde cherchée en collaboration avec le CMS n'est possible, une exemption pourrait être imaginée (Directive Calcul du Budget d'aide sociale, état au 1e janvier 2016).

3.2.6 Les centres médico-sociaux

Dans le canton du Valais, c'est aux communes d'appliquer la LIAS. Les tâches liées à l'aide sociale sont en général déléguées aux centres médico-sociaux. Tous les CMS implantés en Valais forment le groupement valaisan des centres médico-sociaux. Le Valais compte six centres médico-sociaux régionaux eux-mêmes divisés en CMS subrégionaux. Les prestations de chacun des centres médico-sociaux comprennent l'aide et les soins à domicile, la prévention et l'aide sociale.

Les prestations d'aide sociale sont destinées à toutes les catégories de personnes. Elles peuvent être de l'ordre d'accompagnement social, d'aide financière pour les personnes sans ressources, de prévention et d'informations sociales. Les assistants sociaux soutiennent, informent et orientent les

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

personnes qui se trouvent en difficulté en raison de maladie, de chômage, d'endettement ou de bien d'autres paramètres encore. Ils apportent une aide personnelle à chacun en écoutant et en donnant des conseils ou informations. Les assistants sociaux accompagnent également les personnes dans une intégration sociale et professionnelle à travers la mise en place de projets et de mesures afin de favoriser leur autonomie. Enfin, des actions préventives sont mises en place dans le but de freiner le besoin d'aide personnelle et matérielle[12].

Lors de demandes d'aide sociale, les assistants sociaux analysent les situations financières et sociales des personnes concernées et les accompagnent dans toutes les démarches. Ils vérifient également qu'il n'y a pas de droit aux prestations d'autres assurances comme les subventions de la caisse maladie, les pensions alimentaires ou encore de prestations complémentaires. Les assistants sociaux prennent ensuite en compte tous les paramètres de la personne que ce soit son revenu, sa fortune, sa situation personnelle, etc. Un budget d'aide sociale est ensuite établi en définissant les revenus du ménage ainsi que ses dépenses. La différence serait comblée par l'aide sociale à condition que l'administration communale ainsi que le Service de l'action sociale accepte la demande.

Les personnes pour qui un droit à l'aide sociale ne peut pas s'ouvrir, un budget élargi peut être utilisé pour obtenir un éventuel droit aux subventions de la caisse maladie à 100%. Il se peut donc qu'une personne ne bénéficie pas de l'aide sociale mais que ses primes maladies de base soient totalement prises en charge grâce à une demande spéciale des assistants sociaux. Les bénéficiaires de prestations complémentaires et d'aide sociale ont automatiquement droit à un subventionnement à 100% (Reuse, 2013).

3.2.6 Types de population à l'aide sociale

En Suisse, 250'333 personnes ont bénéficié de l'aide sociale en 2012, ce qui signifie 3,1% de la population, face au 7,6% de pauvreté observé la même année. Ces chiffres démontrent que toutes les personnes en situation de pauvreté ne bénéficient pas forcément de l'aide sociale.

En 2012, les personnes ayant une basse formation voire aucune, les ménages composés d'enfants et plus particulièrement les familles monoparentales ainsi que les jeunes adultes ont été les populations bénéficiant le plus de l'aide sociale. Les personnes étrangères et celles vivant seules font également partie des groupes à risque (Schuwery et Knopfel, 2014). La population la plus touchée en Suisse est celles des enfants âgés de 0 à 17 ans et viennent ensuite les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans (OFS, 2013). En Valais, 66,5% des jeunes âgés de 18 à 25 ans n'ont pas achevé de formation professionnelle. Plus l'âge augmente et moins la population est touchée par l'assistance (OFS, 2009). Le nombre de personnes âgées de 46 à 64 ans au bénéficie de l'aide sociale augmente de plus en plus mais peu de personnes retraitées ne s'y retrouvent car en principe les prestations complémentaires couvrent les besoins de cette tranche d'âge (Schuwery et Knopfel, 2014).

Une assistante sociale de Neuchâtel par exemple observe également d'autres catégories de personnes bénéficiant de l'aide sociale. Les chômeurs de longue durée, les personnes attendant des prestations d'assurances et les personnes célibataires de plus de cinquante ans se retrouvent très souvent dans le panier de l'assistance. Les jeunes et les marginaux se comptent également parmi la population type. Les étapes de la vie, l'état de santé et le divorce sont des caractéristiques pouvant également mener à l'assistance selon elle (Tabin, 2008). En effet, selon l'office fédéral de la statistique, les personnes divorcées courent un plus haut risque de bénéficier de l'aide sociale par rapport aux personnes célibataires alors que les personnes mariées ou veuves n'ont quasiment aucun risque d'en dépendre car d'autres prestations sont prévues à leur effet comme les rentes de

[12] http://www.cms-smz-vs.ch/

veufs ou de veuve, les prestations complémentaires, l'assurance invalidité et l'assurance vieillesse (OFS, 2009).

Le lieu d'habitation est un facteur qui joue un rôle dans la dépendance à l'aide sociale selon Caritas. En effet, il y a un plus grand pourcentage de personnes qui bénéficie de l'aide sociale en ville en comparaison avec les communes. Ceci s'explique car davantage de personnes seules, étrangères et sans formation vivent en milieu urbain et car la honte y est également moins présente (Schuwery et Knopfel, 2014).

Paugam (1991, cité par Tabin, 2008) estime que lorsqu'une personne dépose une demande d'aide sociale, elle entre dans une disqualification sociale car elle sent qu'elle s'éloigne du marché de l'emploi. Selon lui, elle subit des pertes matérielles telles que le salaire ou le fait de ne pas pouvoir acheter certaines choses mais également des effets sociaux. Durant la première étape de disqualification, la personne concernée voit une distance se créer entre elle et le travail. Elle préfère ne pas trop créer de lien avec les assistants sociaux car elle croit en la chance de retrouver un emploi rapidement. La deuxième étape se définit par la dépendance de la personne à l'assistance. Souvent, des problèmes de santé surgissent et la personne concernée estime qu'il est juste de bénéficier de l'assistance. Dans la troisième étape, suite aux nombreux échecs, la personne pense être inutile à la société. Certes, chaque personne réagit différemment et traverse ces phases plus ou moins rapidement.

3.3 LE TRAVAIL

Pour éviter d'être touché par la pauvreté, il est nécessaire d'acquérir des ressources financières qui proviennent en général d'une activité professionnelle. Le travail occupe une place centrale de nos jours dans notre société. En plus du côté financier, il est source de reconnaissance sociale et d'intégration professionnelle (Reuse, 2013).

Il faut relever que travail et activité n'ont pas la même signification dans notre société. Toute activité, n'étant pas rémunérée, n'est pas considérée comme un travail au sens propre. Le travail domestique et le travail bénévole ont besoin d'un qualificatif alors que le « vrai » travail n'en a pas besoin pour être considéré comme tel. Méda (1994, cité par Dorival, 2011) fait par exemple une distinction entre ces deux notions où toute activité n'est pas liée à une logique de productivité ou de marchandage. Aimer, prendre du temps avec ses proches ou jouer ne sont pas du travail s'il n'est pas stipulé le contraire dans un contrat. Pour la sociologue, le travail est « *une activité humaine, coordonnée, rémunérée, consistant à mettre en forme une capacité ou un donné pour l'usage d'autrui, de manière indépendante ou sous la direction d'un autre, en échange d'une contrepartie monétaire* (Dorival, 2011, p. 162-3) ».

3.3.2 Les fonctions et satisfactions du travail

Certains salariés atteignent l'épanouissement personnel dans le cadre de leur travail alors que d'autres subissent des souffrances au sein d'un travail absent de sens pour eux. La satisfaction au travail d'un salarié peut se définir selon trois axes qui sont *l'homo oeconomicus, l'homo faber* et *l'homo sociologicus*.

L'homo oeconomicus concerne la rétribution du travail par rapport au marché. Le salaire et les autres avantages matériels jouent un rôle dans la satisfaction du travailleur. Les jeunes travailleurs en France sont en général davantage satisfaits de leur salaire alors que les travailleurs proches de la retraite le sont beaucoup moins (Paugam, 2000). Pour la plupart des personnes, le travail n'est pourtant pas qu'une simple source de revenu. Beaucoup continueraient certainement à travailler même si le besoin d'argent n'était pas présent. Le travail comporte donc plusieurs fonctions, outre celle économique. (Dorival, 2011)

L'homo faber fait référence à l'acte du travail et à l'épanouissement du travailleur. La satisfaction dépend ici de la valeur que donne le salarié à son travail ainsi que de la fierté qu'il éprouve face à ses qualifications personnelles. Il est observé qu'en général en France, les moins de 25 ans sont satisfaits, que cette satisfaction diminue pour les 35 à 44 ans et qu'elle remonte en flèche pour les salariés de plus de 55 ans. Ceci peut s'expliquer du fait qu'en gagnant de l'expérience en plus du statut social au sein de leur carrière, les travailleurs acquièrent souvent un meilleur poste (Paugam, 2000).

L'homo sociologicus prend en compte les relations créées au sein du travail ainsi que la reconnaissance entre les salariés. La satisfaction dépend donc du cadre social et de l'ambiance au travail (Paugam, 2000). Le travail permet donc de se sociabiliser, de s'intégrer socialement et donc de créer des liens sociaux avec des collègues, partenaires ou clients. Nous pouvons en effet constater que le réseau des personnes au chômage diminue au fil du temps (Dorival, 2011). « *Le travail et la socialisation professionnels jouent un rôle capital dans la construction identitaire.* (Mosconi, 2008, p. 113)». Pour preuve, lors d'une première rencontre, les personnes se présentent rapidement en dévoilant leur profession. Le travailleur possède un statut social grâce au travail et gagne ainsi sa place dans la société. Un sentiment d'utilité sociale naît au travers du travail et au contraire, les chômeurs sont souvent frappés de dévalorisation liée à un sentiment d'inutilité (Dorival, 2011).

Cette réalité présentée n'a cependant pas toujours existé. Pendant longtemps, le travail était réservé aux esclaves, paysans et artisans. L'idée était d'obtenir du temps libre et se défiler du travail. La valeur du travail a pris de l'ampleur au 18e siècle seulement mais il restait composé d'effort et de

peine. Dès le 19e siècle, le travail était vu comme une liberté créatrice et une œuvre collective. Ce n'est qu'à la fin du 20e siècle que les travailleurs ont obtenu des droits, une protection et un revenu au travers du travail (Dorival, 2011).

3.3.3 Les diverses formes d'intégration professionnelle

Le rapport au travail et le rapport à l'emploi forment l'intégration professionnelle.

Le rapport au travail concerne le niveau de satisfaction ou d'insatisfaction des salariés au sein de leur activité comme mentionné ci-dessus. Les personnes ayant peu de satisfaction face à leur travail ou lorsque ce dernier n'a plus d'intérêt seront en situation de travail précaire. Le rapport à l'emploi concerne quant à lui le degré de stabilité de la situation professionnelle du salarié.

Paugam parle *d'intégration assurée* lorsque le travailleur est satisfait de son travail, que son emploi est stable et que ce dernier offre une protection sociale. De plus, avoir un travail permet d'être intégré professionnellement. Le travailleur peut dans ce cas-ci imaginer des projets et s'y investir. Ce type idéal d'intégration professionnelle comporte des déviations qui amènent notamment à la précarité professionnelle.

L'intégration incertaine concerne les salariés qui sont satisfaits de leur travail mais dont l'emploi n'est pas stable. Malgré leur bonne relation avec les collègues et les bonnes conditions de travail, le risque de la perte d'emploi est élevé.

L'intégration laborieuse quant à elle se définit par une bonne stabilité d'emploi mais au sein de laquelle le salarié est insatisfait. Ce dernier subit souvent des souffrances physiques et/ou morales qu'il espère améliorer grâce à la stabilité de son emploi.

L'intégration disqualifiante est composée d'insatisfaction au travail et d'instabilité de l'emploi. Les souffrances subies par le travailleur ne peuvent être améliorées ici grâce à la stabilité de l'emploi. L'intégration disqualifiante est la forme la plus éloignée de l'intégration réussie mais elle reste tout de même de l'ordre d'une intégration car le salarié possède un poste de travail ainsi qu'un revenu.

Les hommes sont majoritaires dans l'intégration assurée et les femmes le sont davantage dans l'intégration incertaine dans divers pays. Les jeunes âgés de moins de 25 ans sont nombreux dans l'intégration incertaine et disqualifiante alors que les travailleurs de plus de 55 ans se trouvent dans l'intégration assurée. La plus grande partie des cadres se trouve dans l'intégration assurée alors que nombreux travailleurs non qualifiés se situent dans l'intégration disqualifiante (Paugam, 2000).

3.3.4 La précarisation de l'emploi

Ces quinze dernières années, le travail et l'emploi ont subi de grosses transformations et se sont précarisés.

Durant les Trente Glorieuses, le quasi plein emploi permettait une situation professionnelle stable. Il n'y avait quasiment pas de risque de perdre définitivement son emploi. Durant cette période, la norme de l'emploi typique avec un contrat à durée indéterminée s'est créée (Paugam, 2000). Depuis les années 80 et 90, la norme d'emploi stable, à temps plein, avec des horaires précis s'est transformée. Les formes d'emplois atypiques tels que les contrats à durée déterminée, les emplois temporaires ou sur appel se sont développées. Les sous-emplois se sont multipliés et concernent des personnes qui sont contraintes de travailler à temps partiel mais qui souhaiteraient être davantage en activité. Non seulement les emplois précaires se multiplient mais les personnes engagées à contrats à durée indéterminée subissent eux aussi des licenciements ou des restructurations inattendus qui amènent au chômage.

La précarisation de l'emploi touche très souvent les personnes peu qualifiées, les jeunes, les femmes ainsi que les travailleurs étrangers. Un nouveau phénomène, celui des travailleurs pauvres, fait son apparition. Ces personnes, présentes à temps plein sur le marché de l'emploi, font partie d'un ménage qui vit en dessous du seuil de pauvreté et peuvent faire appel à l'aide sociale (Dorival, 2011).

3.3.5 La précarisation du travail

L'emploi n'est pas le seul à avoir subi des transformations, les conditions de travail se sont également péjorées. L'autonomie des employés s'est petit à petit installée, ce qui leur permet de s'affirmer au sein de l'entreprise. Cette évolution paraît au premier abord positif. Pourtant, cette autonomie amène à de plus grosses contraintes en terme de rythme de travail et de normes de qualité (Paugam, 2000). En effet, les employés doivent souvent travailler dans l'urgence et s'impliquer de plus en plus en raison du fait qu'ils sont responsables de la qualité du travail. Les entreprises sont prises dans une logique de concurrence où les produits doivent être variés et livrés dans de courts délais. Un paradoxe se forme où les exigences et le rythme du travail sont élevés alors que le temps de production doit être réduit (Dorival, 2011). Beaucoup de salariés disent avoir trop peu de temps et d'informations pour effectuer leur travail correctement. Les travailleurs subissent des pressions ce qui les pousse parfois à passer d'un poste à l'autre et les contraints à être polyvalents. En bref, les contraintes de temps et de qualité ont pris beaucoup de place ces dernières années engendrant de nouvelles souffrances face à l'augmentation des attentes des salariés (Paugam, 2000).

De plus, la pénibilité du travail n'a pas totalement disparu avec ces transformations. Certains travaux demandent encore de rester longuement debout, d'effectuer de longs déplacements à pied, de porter de lourdes charges ou de recevoir des vibrations importantes. Beaucoup de salariés sont encore exposés à la poussière, à la fumée, au bruit ou à certains risques d'accidents et ce souvent dans les petites entreprises (Paugam, 2000). Dans cette pénibilité du travail, les efforts physiques ont certes tendance à diminuer pour laisser place aux efforts psychiques (Dorival, 2011).

3.3.6 Les conséquences de la précarisation

Face à la précarisation du travail et de l'emploi, de plus en plus de salariés sont touchés par une *intégration disqualifiante* mêlant une insatisfaction au travail et une instabilité de l'emploi (Paugam, 2000). Nous venons de voir que le travail est d'une grande importance dans notre société et permet l'obtention d'un salaire, l'intégration sociétale et donc une reconnaissance sociale. Lors de conditions précaires, le risque de pauvreté augmente. Dans ces situation, les travailleurs n'ont pas de salaire correct et n'ont peu, voire pas d'assurance sociale car le système se base sur la logique dominante d'un travail constant et à plein temps. Ils cotisent peu et sont donc mal assuré à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) ou contre le chômage (Schuwery et Knopfel, 2014). Tous ces changements influencent également la santé des salariés, pouvant développer ainsi des cancers, des troubles musculo-squelettiques ou dépressifs, au pire voire des suicides (Dorival, 2011). Les personnes étant formées et ayant de bonnes capacités relationnelles ont davantage de ressources à disposition pour surmonter ces situations dites compétitives. Néanmoins, selon Castel (2009), tous les salariés n'ont pas cette facilité d'adaptation à ces transformations ce qui peut les amener à l'exclusion.

Le travail répétitif ou le taylorisme a en partie disparu pour laisser place au surinvestissement et aux souffrances au travail dus aux pressions exercées sur les salariés. Ces derniers doivent entre autres s'adapter aux changements technologiques, prendre part à la compétition ou anticiper les transformations de l'entreprise. La peur de se retrouver au chômage est encore ajoutée à cette pression. L'aliénation, terme décrit par Marx, n'a donc pas complètement disparue avec ces transformations mais est présente dans ces conditions de travail (Castel, 2009). Elle développe le sentiment d'impuissance, l'absence de signification, de normes, de valeurs et de réalisation de soi (Paugam, 2000).

3.3.7 L'exclusion professionnelle

L'exclusion est un concept flou qui est souvent confondu avec d'autres termes tels que la désinsertion ou encore la désaffiliation. Toutefois, l'exclusion soulève des questions sur le fonctionnement de la société et plus particulièrement sur ce qui fait que nous sommes membre d'une société, que nous appartenons à un groupe. Nous savons que le travail est une valeur centrale qui nous permette de faire partie d'une société et qui contribue au processus d'intégration (Antonin-Tattini, 2012).

Castel (1991, cité par Frétigné, 2011) détermine trois zones de « turbulence sociale » qui sont la zone d'*intégration*, celle de *vulnérabilité* et celle de *désaffiliation*. La zone d'*intégration* est caractérisée par un travail stable et des relations solides ; la zone de *vulnérabilité* est composée d'un travail précaire et de relations fragiles ; la zone de *désaffiliation* comprend une absence de travail et un isolement social. « *Le désaffilié est ainsi en position d'éloignement du marché du travail et d'isolement relationnel. […] Son statut négatif, stigmatisé, le conduit, progressivement, à basculer dans l'inexistence sociale* (Frétigné, 2011, p.49) ».

Les conséquences de l'exclusion professionnelle

« *Aujourd'hui, ils [les travailleurs] doivent se dire heureux pour la seule raison qu'ils ne sont pas au chômage, et les chômeurs doivent se dire malheureux pour la seule raison qu'ils n'ont pas de travail* (Dorival, 2011, p. 34) ». Dans notre société actuelle, le travail est devenu une norme. Le non-travail est donc perçu comme étant un mauvais choix car l'idée est que toute personne a le devoir de travailler (Dorival, 2011). La société culpabilise les chômeurs volontaires et montre du doigt les bénéficiaires de l'aide sociale qui vivent grâce aux efforts des personnes qui travaillent (Castel, 2009).

Le chômage est dévalorisant et ce d'autant plus quand l'ancienneté dans l'entreprise était grande. En effet, le travail pose une structure alors que le chômage casse cette dernière. Pour beaucoup de personnes, le chômage est vu comme une tragédie ou un drame. Il amène à un repli sur soi, à une perte d'initiative et beaucoup de chômeurs ne réussissent plus à expliquer ce qu'ils font de leur journée. La sociologue Schnapper pense que la façon dont est vécu le chômage dépend de la façon dont était vécu précédemment le travail (Dorival, 2011). Les chômeurs de longue durée sont souvent jugé d' « *inutiles au monde* » (Paugam, 2000, p. 113). Ils deviennent dépendants de la société et sont considérés comme n'offrant rien en retour des subsides reçus. Les chômeurs intègrent souvent l'image négative qui porte sur eux tout en luttant pour casser la stigmatisation présente (Paugam, 2000).

L'exclusion liée à l'emploi influence l'identité de la personne concernée et donc les « repères » qui lui permettent de savoir qui elle est. La honte de la personne sans emploi démontre cette atteinte identitaire (De Queiroz, 1996). Les précarisations de l'emploi et des conditions de travail tendent à emmener les personnes dans un processus d'exclusion ou de *désaffiliation* car le travail reste une valeur essentielle de la société. Les personnes sans emploi et sans protection sociale ont plus de risque de s'isoler car les relations familiales ou amicales sont liées à la place prise sur le marché de l'emploi. L'absence d'emploi remet non seulement en cause le statut de la personne au sein de la société mais également dans le cadre familial où des liens familiaux et conjugaux se cassent (Shnapper, 1996). « […] *ce que l'on appelle l'exclusion est directement lié à la norme sociale d'emploi : ceux qui s'en éloignent ont de plus en plus de mal à s'intégrer au monde du travail* (Dubar, 1996, p.113)». L'exclusion est donc une construction sociale et non un état provenant de caractéristiques individuelles (Dubar, 1996).

Une nouvelle question sociale

Les personnes se trouvant face à des difficultés de trouver un emploi ou une formation se retrouvent exclues du marché du travail. L'exclusion est en effet devenue, depuis une vingtaine d'année, la

notion centrale pour définir la mise à l'écart de la société (Antonin-Tattini, 2012). Elle est donc devenue une « nouvelle question sociale » selon les mots utilisés par Castel (1995), car elle devient un problème qui concerne toute la société. Apparaissent donc les notions de *in* et de *out* qui concernent les personnes inclues et exclues de la société selon par exemple leurs groupes d'appartenance ou même selon leurs parcours de vie (De Gaulejac & Taboada-Lenetti, 1994). Les personnes ne sont cependant pas exclues une fois pour toutes (Antonin-Tattini, 2012).

L'exclusion touche davantage certains groupes de population tels que les personnes peu qualifiées, les travailleurs âgés, les familles monoparentales, les étrangers, etc., notamment au niveau professionnel. Ces groupes à risques sont particulièrement touchés par le chômage de longue durée qui les amène parfois à l'aide sociale (Antonin-Tattini, 2012).

L'exclusion professionnelle, une exclusion sociale ?

Selon Castel (1995), l'exclusion professionnelle serait en lien avec l'exclusion sociale. Les personnes intégrées au niveau professionnel ont davantage de chance d'avoir un réseau social étoffé. Jellab (1998) quant à lui estime que l'exclusion professionnelle ne va pas forcément de pairs avec l'exclusion sociale. Une personne exclue au niveau professionnel pourrait s'intégrer socialement et vice versa. Certains facteurs sociaux pourraient quand même, selon lui, freiner l'entrée dans le monde du travail.

Castel et Jellab se rejoignent sur le fait que de ne pas avoir de travail peut engendrer un processus d'exclusion entraînant toute une série de conséquences telle que des pertes de liens sociaux, de pauvreté, de précarisation de l'état de santé et de perte de l'identité. C'est davantage le cumul de problèmes qui déclenche un processus d'exclusion plutôt que la perte de travail au sens du terme. Cela signifie que toute personne ne se retrouve pas exclue du simple fait qu'elle ait perdu son travail. Nous avons vu précédemment que les mutations du travail ont engendrées des précarités professionnelles, celle du travail et celle de l'emploi. Ce qui veut dire qu'une personne étant intégrée professionnellement peut être touchée par ces précarités qui risquent de l'amener elle aussi à l'exclusion par le biais de la détérioration économique, des relations, de la santé, etc. La précarité professionnelle remet donc en cause les possibilités d'intégrer sans exclure (Antonin-Tattini, 2012)

3.4 La re-insertion professionnelle

L'insertion ou la réinsertion professionnelle s'impose dans différentes situations comme par exemple à la sortie d'un apprentissage, des études, lors d'un licenciement ou même d'une réorientation de profession.

Les notions d'intégration et d'insertion sont très souvent confondues ou employées comme synonymes comme réponse à l'exclusion du monde du travail. Une petite distinction s'impose avant de poursuivre. Nous parlons généralement d'intégration lorsque les membres d'un groupe forment un ensemble composé de valeurs ainsi que d'objectifs communs et quand ont lieu régulièrement des interventions renforçant le sentiment de participer à un tout. L'insertion est quant à elle une action ayant pour objectif d'amener une personne isolée vers des échanges avec son environnement et de la remettre dans celui-ci comme par exemple dans le marché du travail. Ainsi, l'intégration est une propriété collective alors que l'insertion se définit par une participation individuelle à un système social intégré. [13]

« *[…] l'insertion décrit tant un processus dynamique, un passage d'une situation vers une autre comportant plusieurs étapes, qu'un état stabilisé dans lequel l'individu serait pleinement et définitivement inséré […]* (Pinho et Antonin-Tattini, 2013, p.4) ».

L'objectif de l'insertion est de retoucher aux habitudes du travail, retrouver la confiance en soi, acquérir des compétences et habiletés ainsi que de surmonter les obstacles évitant l'insertion tels que les problèmes de logement, de santé ou l'isolement. Les programmes d'insertion de diverses politiques sociales permettent également une resocialisation ainsi qu'un apprentissage d'autonomie et de responsabilisation. Le but final est de trouver l'employabilité nécessaire aux employés afin de faire à nouveau partie du marché du travail durablement (Dorival, 2011). Rappelons ce que signifie le terme d'employabilité ; elle concerne les compétences, les savoirs, les qualifications, les connaissances, les performances d'un certain travailleur et définit donc sa capacité à conserver ou atteindre un emploi. Ce dernier doit trouver les moyens nécessaires pour atteindre le niveau de qualification demandé. Cette responsabilité peut engendrer des pathologies comme le stress, l'insomnie, la dépression, l'impression de manque de temps, l'isolement ou encore la frustration (Délez, 2015).

La problématique de l'insertion professionnelle est récente. En effet, durant les Trente Glorieuse, les jeunes trouvaient rapidement un travail à la sortie de l'école et ce sans difficultés. Dès les années 70, une séparation se crée entre la formation et l'emploi. Les diplômes ne permettent plus automatiquement d'atteindre un poste au même niveau de qualifications. D'ailleurs, les employeurs tendent à oublier les qualifications attestées par un diplôme et les remplacent par les compétences faites d'expériences et de qualités personnelles (Dubar, 2001). Ces mutations créent la problématique de l'insertion ce qui amène à une exclusion d'une partie de la population. L'insertion et ses politiques deviennent donc une réponse à cette problématique (Pinho et Antonin-Tattini, 2013).

[13] http://www.cnle.gouv.fr/Insertion-sociale-integration.html

Rapport-Gratuit.com

3.4.2 Méthodes et outils en vue d'une insertion

Les programmes ou les mesures d'insertion dépendent de différentes politiques sociales. Je m'intéresserai ici à l'aide sociale et aux différents outils à disposition des assistants sociaux des CMS.

Deux méthodes principales peuvent être utilisées dans le cadre de l'insertion : il s'agit du modèle centré sur la personne ainsi que celui centré sur l'emploi. Le modèle centré sur la personne place la personne au centre de l'intervention et l'objectif est de « former avant de placer ». Ce modèle a pour but d'agir sur le bénéficiaire afin de l'adapter progressivement au marché du travail. Les mesures proposées sont plus ou moins de types sociale ou professionnelle. Le modèle centré sur l'emploi place quant à lui la prise d'emploi au centre de l'intervention. Le but est de « placer puis de former ». Ce second modèle se base sur le potentiel des personnes considérées comme toutes réinsérables et non plus sur leurs manques. Ce second modèle est très peu utilisé en Suisse (Pinho, 2015).

Dans la plupart des cantons suisses, les centres médico-sociaux qui m'intéressent offrent un accompagnement vers l'emploi dans le cadre de l'aide sociale. En général, les mesures d'insertion sont orientées souvent et d'abord vers des emplois temporaires ou des insertions sociales. En outre, les cantons de Neuchâtel, Genève, le Tessin et les villes de Bienne et Sion comptent un service de réinsertion professionnelle spécifique au sein du centre médico-social. Le service se limite pourtant souvent à l'activité d'un seul intervenant et à de rares mesures de coaching ou d'aide à la recherche d'emploi. Les CMS n'ayant pas ce service de réinsertion professionnelle collaborent notamment avec l'office régional de placement (ORP).

Un autre moyen favorisant l'insertion et utilisé par les CMS est les subsides versés aux employeurs en cas d'engagement tels que l'allocation d'initiation au travail et le financement des charges patronales. Cette mesure est instaurée par neuf cantons suisses, dont le Valais, mais peu d'entre eux l'utilisent réellement. Les sanctions permettent également d'inciter à une insertion professionnelle et sont en général utilisées par de nombreux assistants sociaux.

Enfin, la collaboration interinstitutionnelle (CII) entre les intervenants du système de sécurité social est utilisée par quasiment tous les cantons suisses en vue de mieux coordonner la réinsertion (Bonoli et Champion, 2013). Elle englobe le Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) et ses ORP, l'Office cantonale de l'assurance invalidité (OAI), le Service de l'action sociale et les différents CMS, le Service de la formation professionnelle (SFOP), Addiction Valais et la Suva. Ces institutions collaborent dans le cadre de la CII en vue de la réinsertion professionnelle et sociale des bénéficiaires. Toutes les mesures et les méthodes existantes sont rassemblées dans le but de multiplier les chances de réussite[14]. En général, cette prise en charge concerne des personnes souffrant de problèmes de santé car l'assurance invalidité y est présente, ce qui signifie que l'accès est défini au cas par cas et n'est pas accordé à tous les bénéficiaires de l'aide sociale. Ayant un rôle important, la CII n'est pas la solution applicable à tous les bénéficiaires sans emploi (Bonoli et Champion, 2013).

L'accès aux mesures

Outre l'existence des mesures qui joue un rôle dans les possibilités d'insertion professionnelle, l'accès à ces mesures reste un aspect important. L'OFS (2012, cité par Bonoli et Champion, 2013) estime que 8% des bénéficiaires de l'aide sociale à l'âge adulte et jugés capables de prendre un emploi ont eu l'occasion d'user de mesures. Nous pouvons observer que seule une petite proportion des bénéficiaires de l'aide sociale a accès aux mesures d'insertion professionnelle alors que dans le cadre de l'assurance chômage, 30% des bénéficiaires y ont accès. Toute personne, y compris les bénéficiaires de l'aide sociale peut faire appel aux services des conseillers ORP. Dans certains

[14] https://www.vs.ch/web/sict/cii

cantons, dont celui du Valais, les bénéficiaires de l'aide sociales étant apte au placement doivent s'inscrire à l'ORP. L'OFS estime que 49% des bénéficiaires de l'aide sociale sont suivis par les conseillers ORP mais il faut garder en tête que les bénéficiaires de l'aide sociale sont très souvent davantage éloignés du marché de l'emploi que ceux du chômage (Bonoli et Champion, 2013).

3.4.4 Lieux d'insertion

L'insertion peut se faire au sein de deux organisations distinctes. La personne concernée peut l'effectuer chez des organisateurs de mesures telles que des entreprises sociales ou des ateliers occupationnels (OSEO, Caritas, Tremplin, etc.) qui sont plus ou moins proches des exigences du marché de l'emploi. Une autre alternative concerne les stages mis en place chez des employeurs privés où la personne est réellement proche du marché de l'emploi.

L'arrivée des entreprises d'insertion s'est faite en deux étapes. Les premières datent des années 1980 et répondaient à la problématique touchant des personnes qui n'avaient plus eu d'activité lucrative depuis un temps. Il était important qu'elles puissent bénéficier d'une transition de remise en activité avant de retrouver un emploi. La deuxième phase de création d'entreprises d'insertion a vu le jour dans les années 1990 lorsque le chômage s'est développé en Suisse. Les programmes d'emplois temporaires et les formations sont apparus à ce moment-là mais comprenaient une limite de concurrence par rapport aux autres entreprises. Ils ont donc plutôt pris un rôle d'occupation et de formation. De nos jours, un plus grand nombre de jeunes adultes et de personnes de plus de 50 ans s'adresse aux entreprises d'insertion ce qui implique que les méthodes doivent être réadaptées et de nouvelles formations envisagées (Dunand et Du Pasquier, 2006).

La Suisse dispose de plusieurs institutions d'insertion qui offrent quatre prestations sous forme d'une place de stage, d'un suivi socioprofessionnel, d'une proposition de formation et d'une rémunération. Cette dernière est très souvent trop peu élevée pour garantir une existence ce qui implique que les stagiaires demeurent des chômeurs ou des bénéficiaires de l'aide sociale jusqu'à l'obtention d'un emploi (encore faut-il que ce dernier soit suffisamment rémunéré). Trois catégories d'entreprises d'insertion peuvent être relevées. Nous pouvons observer les ateliers d'occupation pour les personnes en situation de handicap, les programmes d'emplois temporaires pour les bénéficiaires du chômage et les entreprises sociales d'insertion (Dunand et Du Pasquier, 2006).

Les entreprises sociales sont de plus en plus présentes et œuvrent pour l'insertion. Le but d'une entreprise sociale d'insertion est d'engager « *[…] des personnes exclues du marché du travail en vue de leur réinsertion* » (Pinho et Antonin-Tattini, 2013, p.14). L'identité de la personne est renforcée, la santé améliorée, l'isolement contré, etc. Nous ne pouvons pas estimer un chiffre d'entreprises sociales en Suisse car il n'existe pas une définition claire mais plutôt différentes appellations définissant ces institutions. Certaines d'entre elles accompagnent des personnes ayant différentes problématiques alors que d'autres préfèrent collaborer avec un public homogène. Les personnes participant à une entreprise sociale ont davantage de chances de se réinséré en comparaison à d'autres mesures trop éloignées du marché de l'emploi (Pinho et Antonin-Tattini, 2013).

Les entreprises d'insertion se retrouvent souvent au milieu de tensions entre le côté économique comprenant les clients et celui du social autant dire les bénéficiaires. Nous savons que le client est roi car sans lui, les stages de réinsertion n'ont plus lieu d'exister. Le temps utilisé pour la formation augmente les tensions entre les deux pôles. En effet, plus il est conséquent, moins il y a de temps à disposition pour la production. Il est donc important que les professionnels de l'insertion trouvent un juste milieu entre le temps d'accompagnement, celui de la formation et celui de la production. Une autre problématique touche les entreprises d'insertion, celle de la concurrence aux autres entreprises du marché. Certaines personnes participent donc à « des activités non concurrentiels » trop éloigné du marché de l'emploi, ce qui ne favorise pas une réinsertion (Dunand et Du Pasquier, 2006).

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

3.5 LES TRAVAILLEURS « AGES »

Les problématiques touchant les travailleurs âgés de plus de 50 ans constituent un sujet d'actualité. Nous pouvons observer un vieillissement de la population dans les pays industrialisés grâce à trois observations démographiques évidentes. En effet, depuis plus de quarante ans, le taux moyen de la croissance de la population est en baisse. De plus, le nombre moyen d'enfants par couple diminue également, ce qui, dans la plupart des pays, ne permettra plus le renouvellement générationnel. Enfin, grâce aux progrès de la médecine, l'espérance de vie augmente de plus en plus (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011). Dans les prochaines années va donc se créer un déséquilibre démographique où le nombre de personnes de moins de 20 ans va baisser alors que le nombre des plus de 65 ans va augmenter considérablement en comparaison à la population active. L'écart entre les générations se creuse d'autant plus car les personnes issues du baby-boom atteindront sous peu les 50 ans (Le Garrec, 2011).

Ce vieillissement engendre de nombreuses conséquences et plus particulièrement du côté du marché de l'emploi. Depuis les années 50, la présence des seniors sur la place de travail a relativement baissée (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011). Il est prévu que dès 2017 le nombre de travailleurs diminue ce qui engendrera des conséquences sur le financement des assurances sociales. Aujourd'hui, nous comptons 2.6 actifs pour un rentier AVS mais ce chiffre devrait baisser à 1.4 actifs pour un rentier en 2050. Malgré le meilleur état de santé des personnes atteignant l'âge de la retraite, de nombreux salariés prennent une retraite anticipée (Kottmann, 2005). En effet, la moitié des salariés prennent une retraite anticipée au moins une année avant l'âge officiel et 33% partent trois ans avant (Derrer Balladore, 2005). Le phénomène de retraites anticipées a pour conséquence une plus longue période de retraite qu'auparavant (Kottmann, 2005).

Pourtant les travailleurs âgés sont d'une grande importance sur le marché du travail car non seulement ils permettent de combler la pénurie de main d'œuvre qualifiée grâce à leur panel de compétences et d'expériences mais ils financent également une part des assurances sociales du fait de leur continuité sur le marché. Pour cela, il faut bien entendu que les entreprises continuent d'occuper les seniors car la recherche d'emploi peut être difficile pour une personne âgée de plus de 50 ans. En effet, en 2014, 31'386 personnes de plus de 50 ans sont au chômage en Suisse (Weber-Gobet, 2014).

Au vu des évolutions démographiques et au vieillissement de la population, les connaissances et compétences des seniors sont pourtant plus importantes que jamais (Derrer Balladore, 2005).

3.5.1 L'âge et la vieillesse

L'âge possède à la base un sens bien précis mais reste une notion subjective qui comporte plusieurs perspectives théoriques.

L'âge chronologique correspond au temps qui sépare la personne de sa naissance ; l'âge biologique permet de définir le stade du développement physiologique de la personne concernée ; l'âge psychologique se réfère à des normes de développement psychologique ; l'âge social correspond à la capacité à remplir des rôles construits et organisés par la société ; l'âge subjectif enfin est l'âge ressenti par la personne. Selon Bourdieu, « *l'âge est une donnée biologique, socialement manipulée et manipulante* » (Marbot, 2011, p. 171). Autant dire que toute personne n'utilise pas la notion d'âge de la même manière.

Les entreprises, tout comme la société, se base sur la notion d'âge dit « normal » catégorisant les salariés en rapport à des rôles et des statuts « normaux ». Il est impossible de porter un seul regard sur l'âge. Prenons pour exemple la vieillesse qui est mise en lien par les pouvoirs publics avec la retraite, par les entreprises avec la cinquantaine et par les familles avec l'âge de grands-parents. Nous devrions donc utiliser le terme « salarié vieillissant » pour éviter une catégorisation de l'âge et

pour démontrer que le vieillissement démarre dès le début de la vie personnelle et professionnelle. Le vieillissement intrinsèque modifie les cellules, les tissus et les molécules alors que l'alimentation, la santé et l'activité composent le vieillissement extrinsèque (Marbot, 2011). En outre, le vieillissement social dépend des sociétés et des cultures. Dans notre société, la vieillesse est caractérisée par la sortie de la vie active et l'entrée à la retraite. Mais selon les critères, la vieillesse se définit différemment. Bourdieu disait que nous serions toujours « le vieux ou le jeune de quelqu'un ». En effet, les personnes en âge de retraite sont la jeunesse des personnes inactives en même titre que la vieillesse des actifs (Le Garrec, 2011).

Se sentir âgé dépend de l'intégration entre les âges et du contexte motivant du travail. Le manque de reconnaissance ou de moyens suffisants peuvent amener à un sentiment d'usure morale contrairement à un milieu stimulant amenant de la motivation et à une « deuxième jeunesse » (Le Garrec, 2011).

3.5.2 Les généralités et les statistiques

« *L'arrivée à la cinquantaine des premières générations du baby-boom a pour effet d'accroître la part des travailleurs âgés de 50 à 64 ans dans la population active résidant en Suisse* (OFS, 2008, p. 22)». La Suisse est l'un des pays, avec l'Islande, la Suède, la Norvège et le Danemark, où plus de sept personnes sur dix sont encore actives à l'âge de 50 à 64 ans. En effet, 75% des personnes âgées de 50 à 64 ans sont encore actives. Le vieillissement du marché de l'emploi touche davantage les domaines de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et des activités sociales. À l'inverse, en 2007, une personne sur quatre au même âge n'a plus d'activité professionnelle et les femmes sont davantage représentées. Un tiers de ces personnes, hors du marché de l'emploi à cause de problème de santé ou de licenciement, se sentent prêt à le regagner (Berton, 2007).

Les personnes âgées de 50 à 64 ans seraient moins touchées par le chômage que les salariés moins âgés. Il faut cependant prendre en compte le fait que certains travailleurs âgés ne font pas appel au chômage lors de leur arrêt de travail. Du côté des chômeurs de longue durée âgés de 50 ans et plus, ils rencontrent des difficultés lors des recherches d'emploi (Guillemard, 1996). Il n'est pas toujours évident pour une personne qui a stoppé une activité professionnelle durant quelques temps d'avoir entre autres la motivation suffisante et de posséder les compétences d'adaptation pour une profession qui a énormément évolué (Derrer Balladore, 2005). Il est également difficile pour les seniors de se retrouver en concurrence avec des personnes plus jeunes ayant « *[…] un plus haut niveau de formation initiale et d'actions de formation continue plus fréquente.* » (Berton, 2007, p. 135). De plus, la possibilité de trouver un emploi pour une personne qui est au chômage baisse avec l'âge ; elle est de 12% pour un jeune de 25 ans et 2% pour une personne de plus de 50 ans (Berton, 2007). Comme nous l'avons vu, de nombreux travailleurs âgés, et plus particulièrement les hommes, ont pris leur retraite anticipée ces dernières années. Le taux est plus élevé dans le secteur activité financière et assurance ainsi que chez les cadres selon l'OFS (2008). Le chômage des seniors et la retraite anticipée posent problème en ce qui concerne l'occupation des postes de travail, le transfert de compétences et de savoir-faire (Le Garrec, 2011).

3.5.4 Les stéréotypes liés à l'âge

Dans les années 70, le nombre de personnes âgées de plus de cinquante ans ayant une activité lucrative a relativement baissé dans plusieurs pays. Une dévalorisation de la main d'œuvre âgée apparaît sur le marché du travail. Cette vieillesse précoce est définie d'inutilité publique et est donc mise en marge (Guillemard, 1996). Les qualités socioprofessionnelles des seniors sont dévalorisées, péjorées et ces derniers sont par exemple perçus comme lents, trop chers, démotivés en fin d'activité (Le Garrec, 2011). Plusieurs étiquettes se posent sur les salariés âgés mais quelques observations permettent d'y passer au-dessus.

Les seniors coûteraient plus cher en termes de charges et de protection sociale. Marbot et Peretti soulèvent en effet cinq types de coûts liés à la baisse de production, d'adaptabilité, de motivation, de protection et à d'autres frais généraux. L'absentéisme et les accidents professionnels peuvent également être rattachés aux travailleurs âgés et ce davantage par rapport à la jeunesse (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011). L'augmentation des coûts de travail est effectivement grande pour les salariés qualifiés qui bénéficient de progressions de carrière. Pour ceux qui sont sans qualification, l'augmentation du salaire se fait cependant essentiellement par les règles de rémunération de l'ancienneté. L'argument souvent soulevé par les employeurs concerne l'écart entre le coût du travail et la productivité du senior. En effet, pour les seniors peu qualifiés, l'âge n'apporterait pas de gain à la productivité. En revanche, pour les salariés âgés engendrant des postes à qualification élevée, l'âge serait accompagné de nouvelles compétences et d'un réseau plus élargi. Pourtant, le lien effectué entre l'âge et la productivité par les entreprises ne peut donc être prouvé, du moins dans cette enquête réalisée en France, et se base sur des faits non établis (Marbot, 2011).

Les seniors seraient moins productifs. Les salariés âgés de 50 ans et plus, et plus particulièrement ceux qui n'endossent pas un poste à responsabilité, sont catégorisés dans une phase de « pré-vieillesse active » qui ne relève même plus de la sphère professionnelle sans pour autant faire encore partie de la retraite. Tout ce qui est lié à la vieillesse est déterminé comme négatif et l'âge devient un argument expliquant tous les problèmes. Les images négatives telles que les moindres efforts, la mauvaise vitesse d'adaptation, les faiblesses physiques et psychiques liés aux travailleurs âgés sont d'autant plus présentes dans l'esprit des jeunes actifs. Les séniors se disent quant à eux dynamiques, actifs et remplis de compétences, d'expérience et de sagesse paradoxalement à leur déclin (Le Garrec, 2011). De plus, malgré la baisse de performance vers la cinquantaine, certains seniors restent plus performants que les jeunes salariés. Il faut également avoir en tête que les déclins sont variables d'une personne à l'autre (Marbot, 2011) et qu'il n'y a pas un âge précis où les capacités commencent à régresser (Berton, 2007). Au cas où il existe bel et bien un déclin, la personne vieillissante le compense en général par exemple en faisant des gestes nécessitant moins d'efforts, en faisant appel à des collaborations ou encore en utilisant des savoirs acquis au lieu de faire appel à la mémoire (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011).

Les seniors seraient résistants aux changements. Selon le sens commun, les travailleurs âgés sont moins motivés, peu ambitieux et pas préoccupés par leur carrière, de mauvaise humeur et moins créatifs (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011). Ils sont cependant moins confrontés aux occasions de changements en comparaison aux plus jeunes. Ils seraient d'ailleurs tout aussi ouverts qu'eux mais il est bon de rappeler que moins les personnes se forment, moins elles ressentent le besoin de se former. De plus, ces personnes ont moins accès à la formation continue notamment (Marbot, 2011). Les évolutions au sein du travail demandent aux travailleurs de nouvelles compétences de communication, des connaissances de l'informatique et de la polyvalence, ce qui peut prétériter les seniors. En revanche, il faut savoir que les expériences professionnelles engendrent une certaine capacité d'adaptation (Berton, 2007). L'idée que les seniors seraient moins capables d'apprendre n'est pas exacte car cette incapacité concerne plutôt les personnes très âgées bien après l'âge de la retraite. Il est évident que les personnes de 50 ans prennent plus de temps à passer les informations de la mémoire à court terme à celle du long terme. Cependant, ils n'ont pas moins de difficulté à se souvenir de ce qui est ancré dans la mémoire à long terme (Höpflinger, 2005). Les travailleurs âgés ne sont pas moins productifs mais travaillent souvent dans des entreprises moins productives. Les anciennes entreprises comptent beaucoup de salariés âgés alors que les nouvelles embauchent des jeunes (Berton, 2007).

L'âge ou l'ancienneté était jusqu'à présent considéré comme du professionnalisme, de l'expérience et de la maturité. Comme nous venons de le voir, elle est aujourd'hui plutôt jointe à l'immobilisme, la résistance aux changements et à l'évolution ainsi qu'à l'augmentation du coût. Les travailleurs âgés de 50 ans et plus sont caractérisés de personnes instables, en reconstruction permanente et non durables. Face aux évolutions technologiques et aux nouvelles méthodes de travail, le savoir-faire et

l'expérience des seniors ne sont plus perçu comme nécessaires (Le Garrec, 2011). Cependant, nous avons pu voir que les seniors acquièrent des compétences d'adaptation grâce à leur expérience professionnelle et compensent les baisses de capacités physiques et mentales par cette expérience (Berton, 2007).

Toutes ces idées, croyances, préconceptions envers les seniors sont souvent bien loin de la réalité, comme nous venons de le voir, mais elles restent bien ancrées dans les esprits. Ces stéréotypes créent des jugements biaisés et engendrent des discriminations par l'âge (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011).

3.5.5 La discrimination des séniors

La discrimination par l'âge peut être appelée « âgisme » et peut toucher autant les personnes âgées que les jeunes. Il existe de l'âgisme au travail quand les salariés sont catégorisés selon leur âge et plusieurs études montrent que les travailleurs âgés sont souvent discriminés. Les hommes ont davantage d'attitudes discriminantes envers les seniors que les femmes et il en est de même pour le sommet de la hiérarchie par rapport au bas (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011). Lors d'un entretien d'embauche, plus le supérieur est jeune, plus il jugera la personne interviewée de vieille et l'expérience professionnelle sera dévalorisée (Berton, 2007). En général, les stéréotypes développés dans le chapitre précédent « *[…] affectent prioritairement les décisions d'embauche, mais pas les décisions de licenciement* (Berton, 2007, p.141) », du moins dans cette étude menée en France.

Les employeurs font souvent des sélections durant l'embauche quant aux caractéristiques démographiques et socio-économiques. La première prend en compte le sexe, l'âge, la nationalité et la situation familiale alors que la deuxième comporte la formation, les compétences et expériences professionnelles. La plus ou moins longue période de chômage est également significative pour l'embauche et certains types de population comportent un plus gros risque de s'y retrouver comme les travailleurs âgés, ceux de nationalité étrangère et les femmes. Les personnes bénéficiant du chômage sur une longue période peuvent voir leur employabilité baisser à cause de leur découragement et de la sélection des employeurs (Fougère, 1996).

Une autre forme de discrimination peut toucher les seniors qui risquent l'exclusion du marché de l'emploi. Ces derniers ont un emploi mais sont discriminés à l'interne en termes d'opportunité, de formation, d'accès aux projets ou au coaching (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011). Comme ces personnes sont perçues comme sans avenir et à la fin de leur expérience professionnelle, les entreprises évitent les promotions et les financements de formation pour ce type de population (Guillemard, 1996). L'âge serait ici un barrage à la carrière de travail. Trois formes de croyances ressortent de cette discrimination. Les seniors ne seraient pas capables de se mettre au niveau des nouvelles technologies, ne seraient pas suffisamment fiables pour la réalisation d'une tâche importante et une pression sociale ferait enfin penser que les seniors devraient laisser leur place aux plus jeunes (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011). En fin de carrière, les salariés âgés se retrouvent de plus en plus à des postes semblables à ceux occupés par les jeunes en début d'expérience. Le risque pour cette population est de ne plus avoir droit à l'assurance chômage et d'être perçu comme un coût pour la société. L'espérance de vie augmente, la force de travail devient vieillissante mais le travail des salariés âgés est dévalorisé (Guillemard, 1996).

De nos jours, les grandes entreprises préfèrent engager du personnel jeune (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011). De plus, les employeurs préfèrent construire une équipe homogène et donc du même âge. Ceux qui engagent des seniors possèdent une meilleure image à leur égard et observent moins de côté négatifs. Les compétences des seniors sont donc valorisées par les entreprises qui savent de quoi ils en sont capables (Berton, 2007).

Des mesures telles que les modes de reconnaissance, les politiques salariales, la gestion des carrières ou la non-discrimination à l'embauche ont de la peine à être mises sur pied (Berton, 2007). Dans

notre pays, les dispositifs légaux qui existent en rapport avec l'âge sont uniquement mentionnés dans l'article 8 de la Constitution où il est mentionné que « *Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale* […] » (Art. 8 al. 2, Constitution Fédérale du 14 juin 2015).Des incitations financières auprès des employeurs peuvent favoriser une insertion des personnes d'un certain âge dans le cadre de la LACI (Loi sur l'assurance chômage) ou de l'aide sociale mais aucune autre loi que celle de la Constitution fédérale ne lutte contre la discrimination de cette population. Les personnes en situation de handicap bénéficient quant à elles de la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand) en plus de la Constitution suisse, même si ce n'est pas le cas pour le domaine de l'emploi privé.

3.5.6 Le mélange générationnel

Un dernier obstacle lié aux coûts est la concurrence crée entre les générations où prend naissance une inégalité. Les jeunes relèvent les bénéfices accordés aux seniors tels que les pensions AVS ou encore les réseaux de soins public auxquels ils n'y auront pas droit selon eux. Ils pensent que l'attention est davantage tournée vers les problématiques des seniors plutôt que sur leurs difficultés. Ceci peut expliquer l'existence d'une réticence à échanger, à transmettre des savoirs, à s'entraider dans certaines entreprises et ce d'autant plus quand le mélange des générations est déséquilibré (Le Garrec, 2011) ; d'où l'importance des échanges intergénérationnels où les jeunes partagent leur motivation et leur enthousiasme et où les anciens leur apprennent comment profiter du soutien du groupe, surmonter les difficultés du métier et donner un sens à la routine (Loriol, 2011).

Il a été observé que les équipes professionnelles composées de personnes mixtes, au niveau de la culture, du sexe et bien entendu de l'âge, fournissent de bien meilleures prestations que celles qui possèdent des personnes du même profil. Dans ce qui est de l'âge, les jeunes peuvent en effet apprendre des expériences et du savoir des travailleurs plus âgés et ce d'autant plus lorsque le départ à la retraite se fait de manière progressive. En effet, cette méthode permet au salarié âgé de baisser son temps de travail tout en permettant à un jeune travailleur de se former en prenant sa place (Derrer Balladore, 2005).

3.5.7 Le ressenti des seniors

Nous venons de voir que certains seniors sont beaucoup moins sollicités par la hiérarchie pour la mise en place de projets ou d'actions stimulantes. Dans cette forme de statut quo, ils rencontrent alors une lassitude au travail et s'orientent vers la retraite dans une perspective de départ naturelle et normale. Les salariés âgés ressentent un paradoxe entre l'envie de rester en activité et l'impatience de partir en retraite. Les seniors ont de la peine à accepter les étiquettes posées sur eux par les salariés plus jeunes. Ils se retrouvent tiraillés entre des stigmates relevant sans cesse leur âge et l'appréhension de la vie inactive.

Les travailleurs âgés courent le risque de déqualification. En effet, les qualifications professionnelles peuvent subir un processus de dévalorisation si le métier appris disparaît, si les machines remplacent les actions du salarié ou si l'activité évolue tellement que les compétences acquises ne suffisent plus. Peut subvenir également un processus de perte de compétences lorsque ces dernières ne sont plus assez utilisées par le travailleur qui sort un temps de la vie active. Des obstacles peuvent enfin entraver l'acquisition de nouvelles qualifications que ce soit par une distanciation de ceux qui avancent plus vite ou par un manque de soutien de l'environnement professionnel. Les atteintes à la santé, physiques et psychiques, liées à la surcharge de travail peuvent amener également à la déqualification (Weber-Grobet, 2014), tout comme un manque de formation continue et une trop grosse différence entre les performances apprises et les nouvelles exigences de la profession. (Höpflinger, 2005)

Selon Le Garrec, plus de 61% des salariés âgés souhaiteraient anticiper leur retraite pour faire « autre chose » et 80% refuseraient de poursuivre une activité au-delà de l'âge de retraite. Notons que les seniors souhaitant poursuivre une activité au-delà de cet âge le feraient simplement pour une question financière. L'anticipation de la retraite peut s'expliquer par le fait que certains ont commencé à travailler avant leurs 25 ans et ont souvent gardé le même emploi durant plus de vingt ans ce qui engendre une lassitude de l'activité professionnelle. De plus, au vu des changements liés aux conditions générales de travail, les seniors les perçoivent comme nuisibles et enlevant tous les aspects intéressants du métier. Les plus jeunes mettent directement en lien les plaintes des seniors envers le manque de temps avec le vieillissement et les préjugés qui s'y rattachent. Le manque de perspective, la stagnation du salaire et la baisse de reconnaissance jouent également un rôle dans l'usure professionnelle et la lassitude du travail par les seniors (Le Garrec, 2011).

3.5.8 Des possibilités de formation à tout âge

De nos jours, les dossiers de candidature des personnes âgées de plus de 50 ans ne sont pas prioritaires auprès des employeurs sauf si le curriculum vitae comprend des compétences ou des expériences particulières. Si les seniors ont connu la sécurité dans leur travail durant leur carrière, elle n'est plus d'actualité. En effet, de nos jours, il est possible d'effectuer quatre ou cinq métiers différents au cours de sa vie et les métiers peuvent évoluer considérablement en peu de temps, ce qui laisse le sentiment aux seniors d'être dépassés. Pour garder la motivation et son poste de travail, il est important de suivre des formations et de prendre en main sa carrière (Dupas et Kalantzopoulos, 2011).

Quand un travailleur âgé se voit perdre pied, il n'est pas trop tard pour envisager une réorientation professionnelle au sein même de l'entreprise. « *Investir dans la formation d'un senior, c'est potentiellement valoriser des atouts déjà bien présents, […]* (Dupas et Kalantzopoulos, 2011, p.217) ». Mais très souvent, dès l'âge de 40 ans, la devise d' « apprendre tout au long de la vie » s'oublie (Derrer Balladore, 2005). En effet, face aux 35% de salariés âgés de 25 à 59 ans ayant suivi une formation continue, les seniors de plus de 50 ans représente une petite partie (Höpflinger, 2005).

Cette responsabilité ne doit pas peser que sur les seniors mais également sur les employeurs. Malheureusement, le retour sur investissement a beaucoup de poids face au peu d'années restantes des seniors dans l'entreprise et les personnes concernées ressentent une crainte quant au retour sur les bancs d'école (Dupas et Kalantzopoulos, 2011). En effet, les salariés ayant une grande expérience dans un domaine ont plus de difficulté à apprendre voire réapprendre et le rapport vieil élève et jeune maître pose également parfois problème dans l'apprentissage. Il n'est pas non plus évident d'apprendre à un âge avancé (Höpflinger, 2005).

Pour que les travailleurs âgés restent sur le marché du travail jusqu'à l'âge de la retraite, il est nécessaire que leur employabilité soit conservée ou améliorée. Les déqualifications en raison de l'âge avancé ne doivent pas mener droit vers une impasse professionnelle où les seniors se retrouvent inoccupés malgré les postes de travail libres. La formation favorise l'employabilité des seniors, favorise l'image de leur rôle et répond de ce fait en partie à la problématique de retraite anticipée. Elle évite la déqualification et favorise la requalification. Les mesures ne doivent cependant pas apparaître après la cinquantaine mais bel et bien au milieu de la vie professionnelle, c'est-à-dire aux alentours des quarante ans. Les travailleurs devraient pouvoir poser un choix professionnel avant de débuter la deuxième moitié de la vie (Weber-Grobet, 2014). D'ailleurs, la loi sur la formation professionnelle stipule qu'un service d'orientation universitaire et de carrière doit être offert par les cantons (art. 51, al. 1, LFPr). L'objectif est d'aider la personne concernée à déterminer une voie professionnelle, une formation ou un plan de carrière (art. 49, al. 1, LFPr). L'orientation au milieu du parcours de vie n'est pas une habitude en Suisse, pourtant une halte permet d'éviter les risques de déqualification. La Loi sur la Formation Continue demande aux employeurs de favoriser la formation continue chez leurs employés (art. 5, al.2 LFCo). Elle peut éviter la déqualification des seniors et

améliorer leurs qualifications. Suite à un bilan sur les compétences, les forces et les faiblesses, deux types de formations peuvent être envisagées ; Une formation orientée vers l'approfondissement des compétences et une formation de développement des compétences (Dupas et Kalantzopoulos, 2011).

Les personnes devraient pouvoir participer à tous âges aux formations et perfectionnements. L'espace de travail devrait être motivant, permettant un temps partiel et des baisses d'activités sans aucune conséquence sur la rente vieillesse. Les employeurs devront changer l'image qu'ils posent sur les salariés âgés et réaménagerons les places de travail en fonction des besoins des seniors. Ces derniers devront faire l'effort de rester actifs et compétitifs sur le marché du travail. Ce qu'il faut avant tout c'est « un changement d'attitude de la société » (Kottmann, 2005).

IV. LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

4.1 HYPOTHÈSES DESTINÉES AUX TRAVAILLEURS SOCIAUX DES CMS

Hypothèse 1 : Malgré la quasi-inexistence de mesures d'insertion et de prestations (matérielles et non matérielles) qui soient spécifiques aux personnes âgées dans la LIAS, les intervenants sociaux des CMS se mobilisent pour aider au mieux les personnes âgées de plus de 50 ans.

1.1 Les intervenants sociaux peuvent collaborer avec d'autres professionnels à l'interne voire à l'externe (ORP, CII, etc.) pour les réinsérer ;

1.2 Les intervenants sociaux offrent un accompagnement spécifique (plus ou moins informel) à cette population tels que des conseils spécifiques à la recherche d'emploi, un soutien moral, une aide concrète à la recherche d'emploi ou la mise en place de mesures d'insertion surtout à cette population ;

1.3 Parce que les travailleurs sociaux ont à cœur leur mission d'aider toutes les populations sans faire d'inégalités ;

1.4 Parce que les intervenants sociaux sont sensibles aux obstacles que cette population rencontre à leur réinsertion en milieu du travail ;

1.5 Parce que les intervenants sociaux ne sont pas en accord avec les possibles préjugés (par exemple peu flexibles, peu productif, etc.) sur les travailleurs âgés et se mobilisent pour palier à cela.

Hypothèse 2 : N'ayant quasi aucune mesure d'insertion, ni de prestations spécifiques prescrites pour les personnes âgées présentes dans la LIAS, les intervenants sociaux ne se mobilisent pas plus que tant.

2.1 Car cette tranche de la population concerne une toute petite partie des bénéficiaires de l'aide sociale ;

2.2 Car ils pensent que vu l'âge avancé des bénéficiaire, le retour au travail ordinaire est difficile malgré qu'ils soient sensibles aux obstacles ;

2.3 Car ils n'ont pas le temps d'offrir un accompagnement spécifique développé aux personnes âgées et d'autant plus lorsqu'ils travaillent dans un CMS d'une ville ;

2.4 Car ils sont d'autant plus attentifs à la réinsertion des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale ;

2.5 Ils proposent que des mesures d'insertion générales de la LIAS (stages, etc.).

Rapport-Gratuit.com

4.2 HYPOTHESES DESTINEES AUX BENEFICIAIRES DE L'AIDE SOCIALE

Hypothèse 1 : Les bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans estiment (ou estimaient) qu'il ne sert plus à rien de participer à des mesures d'insertion

1.1 Car ils pensent n'avoir plus aucune chance de trouver un emploi à cause de différents obstacles ;

1.2 Car ils ont participé à plusieurs mesures jugées inutiles selon eux et y ont perdu leur temps.

Hypothèse 2 : Malgré l'accompagnement des intervenants sociaux, la réinsertion reste compliquée pour les seniors car les obstacles à l'emploi sont multiples

2.1 Les employeurs du premier marché du travail ont des préjugés en leur faveur ce qui constitue un frein à l'embauche ;

2.2 Ils ont perdu toute confiance en eux ;

2.3 Ils estiment donc que la retraite anticipée reste la meilleure solution.

V. LA MÉTHODOLOGIE

Dans ce chapitre, le terrain d'enquête définit pour répondre à la question de départ sera explicité, tout comme le type de population enquêtée ainsi que les outils de recueil de données utilisées.

5.1 LA POPULATION RETENUE ET LE TERRAIN D'ENQUETE

Mon thème se base sur l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans. Comme je l'ai évoqué au début de ce document, cette population peut être amenée à s'insérer ou se réinsérer sur le marché de l'emploi et à rencontrer des difficultés dans l'atteinte de ce but.

L'objectif de ce travail est d'observer l'existence des mesures d'insertion spécifiques à cette population dans la Loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS) et l'utilisation ou non de ces dernières par les assistants sociaux des centres médico-sociaux. Pour analyser cela, j'ai décidé de collaborer avec trois assistantes sociales de trois CMS situés en Valais central. Afin d'avoir un aperçu contrasté, je prévois de contacter un centre médico-social urbain et deux de montagne. L'objectif est d'y voir ressortir ou non des différences de pratiques des assistants sociaux selon la localisation des centres.

J'envisage prendre contact avec le centre médico-social de Sion situé en ville, celui de Nendaz car j'y ai effectué ma première formation pratique ainsi qu'un troisième CMS souhaitant rester discret. Une différence peut d'autant plus ressortir de ces trois institutions car le CMS de Sion possède un service spécifique à l'insertion professionnelle au sein duquel les bénéficiaires sont coachés. Quant aux deux autres CMS, les assistants sociaux se chargent d'accompagner eux-mêmes les bénéficiaires dans toutes les démarches entretenues et donc également dans l'insertion professionnelle. Nous reviendrons plus tard sur le détail de ces différentes organisations.

Mon travail se base sur la mise en place des mesures d'insertion de la LIAS par les intervenants sociaux des CMS pour les bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans. Il serait intéressant de se placer de l'autre côté du miroir et de rencontrer les personnes concernées afin d'avoir leur avis sur les mesures qu'elles ont suivies ou non. J'envisage donc de prendre contact avec une personne âgée de plus de 50 ans actuellement bénéficiaire de l'aide sociale ainsi qu'une seconde personne qui est parvenue à ne plus en bénéficier grâce à une source de revenu suffisant. L'objectif est de faire ressortir les différences de parcours ainsi que les points communs des deux situations.

5.2 LES OUTILS DE RECUEIL DE DONNEES

Il existe plusieurs outils de recueil de donnée et il est important de choisir le meilleur dans le cadre d'un travail de mémoire. Il existe des outils pertinents qui sont les enquêtes par questionnaire, les entretiens individuels et les entretiens de groupe.

- Les enquêtes par questionnaire sont dotées d'une liste de questions fermées ou ouvertes en rapport avec un certain thème. Les avantages de ce système sont la fiabilité des réponses lorsque les questions sont fermées, la rapidité d'analyse et l'inexistence de biais présents lors d'entretiens comme la présence du chercheur. Les désavantages comprennent la réduction d'expression des questionnés ainsi que l'impossibilité de revenir sur certaines réponses incomprises. Les enquêtes par questionnaire sont intéressantes pour les récoltes d'informations quantitatives mais ne donne pas grande idée sur le pourquoi et le comment de la réponse. Les questions doivent cependant être formulées le plus clairement possible car aucun complément ne sera donné lors du processus de réponse. Le mode de distribution du questionnaire a un impact sur le nombre de réponses.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

- Les entretiens individuels se composent de l'enquêteur et de la personne interviewée. Cette méthode comporte plusieurs avantages tels que le développement et la spontanéité des réponses, la compréhension du sens de la réponse ainsi que la possibilité de réorientation vers d'autres sujets. Les désavantages peuvent être de l'ordre de la non représentativité de la population face à la problématique, la difficulté à interroger un grand nombre de personne en raison du temps ainsi qu'un gros investissement d'analyse. Les entretiens individuels sont intéressants pour la recherche d'informations qualitatives. En général, la discussion est enregistrée ou filmée afin de faciliter l'analyse. Il existe plusieurs formes d'entretiens individuels tels que l'entretien directif, semi-directif ou non directif.
    - L'entretien directif laisse peu de place à la flexibilité en raison de questions prédéfinies et posées dans un ordre bien précis. Le choix de réponses est limité et ne permet pas de développement.
    - L'entretien semi-directif amène les personnes à parler librement sur les questions prédéfinies. De nouvelles questions sont parfois formulées pour s'aventurer dans de nouvelles pistes.
    - L'entretien non directif est composé de questions très large laissant beaucoup de place aux paroles de la personne interviewée. Le rôle de l'intervieweur est d'aider la personne à s'exprimer et d'explorer certaines paroles intéressantes.

  L'entretien individuel comprend trois étapes qui sont la préparation, la discussion et l'analyse de résultats. Le travail de préparation consiste à choisir les personnes interviewées, rédiger les questions et trouver un lieu de rencontre. La discussion ne devrait pas aller au-delà d'une heure et demie. Elle débuterait par une introduction, continuerait avec des questions et se terminerait avec une conclusion. Enfin, l'analyse peut être de l'ordre d'une retranscription mot à mot accompagnée d'une analyse de contenu. Huit heures de travail sont en général nécessaires pour une heure d'entretien. Elle peut se faire également par un résumé relatant les idées principales.
- Les entretiens de groupe se déroulent au sein d'un petit groupe d'environ six personnes où la discussion est animée par l'intervieweur. La présence de nouveaux avis non attendus grâce à la discussion est un avantage tout comme la création d'un lien de confiance stimulant parfois certaines discussions. Les désavantages sont les mêmes provoqués par un entretien individuel comme l'influence de leaders sur la réponse des autres par exemple. L'entretien de groupe peut lui aussi se faire sous forme directive, semi-directive ou non directive. Ici aussi, une préparation est primordiale ainsi qu'une analyse de contenu (UNIL, 2010).

Afin de vérifier les différentes hypothèses posées, j'ai choisi de mener à travers mon enquête des entretiens individuels semi-directifs avec les assistants sociaux des trois centres médico-sociaux ainsi qu'avec les bénéficiaires. Je prévois de les contacter par courrier en mentionnant ma thématique, mes objectifs ainsi que mes attentes. Les discussions seront enregistrées et si cela n'est pas permis, je prendrai des notes. Je retranscrirai ensuite les paroles mot par mot pour n'oublier aucun aspect et les analyserai afin de compléter mon travail.

Certains points du *code d'éthique de la recherche* (2008) doivent être respectés pour mener à bien la réalisation de la recherche. Il est important que la recherche menée respecte les droits fondamentaux de toutes les personnes interviewées et ne nuise pas à ces dernières ou à des établissements. Les personnes intéressées doivent être informées des buts de la recherche, des méthodes et des précautions utilisées pour veiller à la confidentialité. Elles ont droit au libre consentement, c'est-à-dire qu'elles sont informées des éléments ci-avant, qu'elles ont l'opportunité de choisir sans aucune pression et qu'elles ont l'occasion d'abandonner la recherche à tout moment sans que cette décision n'ait de répercussion sur elles. Elles ont également droit au « traitement confidentiel » des données collectées. Le chercheur s'engage auprès de la personne concernée à ne

pas dévoiler les données dans le domaine public sauf si un consentement écrit mentionne le contraire. Les informations traitant de la sphère privées doivent être détruites dans un délai convenable. Tant que ces informations existent, il est important qu'elles ne soient pas parcourues par des personnes qui n'ont pas la légitimité d'y avoir accès et qu'elles soient codées pour que les personnes interviewées ou les institutions ne soient pas démasquées. Le chercheur utilise les données dans le cadre de sa recherche uniquement (Code d'éthique de la recherche, 2008).

VI. L'ANALYSE DES DONNÉES

Dans ce chapitre, les interviews des professionnels puis ceux des bénéficiaires seront analysés. Les hypothèses précédemment posées seront ensuite vérifiées à l'aide des informations données par chacune des personnes questionnées. Pour terminer, une conclusion de l'analyse sera présentée pour ressortir les éléments principaux.

6.1 LES PROPOS DES PROFESSIONNELLES

Le but de rencontrer des travailleurs sociaux de CMS était de vérifier quelles mesures et prestations (matérielles et non matérielles) spécifiques aux bénéficiaires « âgés » existent actuellement dans la LIAS et quelles sont leur pratique en la matière. L'idée était de faire le parallèle entre l'existence ou non de mesures et des prestations spécifiques et l'engagement ou la prise d'initiative des travailleurs sociaux de CMS pour la population des bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans.

Trois assistantes sociales de trois CMS différents ont été interrogées. Une vingtaine de questions ont été posées aux professionnelles lors des entretiens. Elles s'étendaient sur différents points tels que la conception et la statistique des bénéficiaires âgés de l'aide sociale, l'organisation de la réinsertion à l'interne de l'institution, les mesures existantes dans la LIAS pour cette population ainsi que les pratiques professionnelles spécifiques, les limites de l'accompagnement et enfin les possibles pistes d'amélioration.

Plusieurs thématiques ont été ressorties des différents entretiens et ont été regroupées ci-dessous.

6.1.1 Le profil des bénéficiaires « âgés » de l'aide sociale

En ce qui concerne tout d'abord la notion « âgé », les avis divergent selon les assistantes sociales rencontrées.

En effet, pour deux des assistantes sociales, une personne est âgée à partir de 55 ans. Selon elles, une personne âgée de la cinquantaine se trouve encore « *dans la fleur de l'âge* ». Ce n'est seulement qu'à partir de 55 ans que la retraite se rapproche et qu'il est parfois nécessaire de se préparer psychologiquement à la fin de la vie active. Elles sont cependant attentives au fait que pour les employeurs, une personne devient âgée dès 50 ans et qu'à partir de cet âge, les possibilités de trouver un emploi diminuent.

La troisième assistante sociale estime que « *si l'on réfléchit marché du travail, une personne est âgée à partir de 50 ans* » en effet. Personnellement, elle pense que ce n'est qu'à partir de 65 ou 70 ans qu'une personne devient réellement âgée.

Revenons rapidement sur les différents types d'âges développés dans la partie théorique qui sont l'âge chronologique, biologique, psychologique, social, et subjectif. Les deux premières assistantes sociales définissent la notion de l'âge selon le marché du travail et se basent donc sur l'âge social, c'est-à-dire sur la capacité à remplir des rôles définis par la société. Selon cette vision, une personne âgée de 55 ans et plus n'est plus capable d'assumer ses tâches professionnelles autant qu'une personne plus jeune. La troisième professionnelle quant à elle se base sur l'âge chronologique, soit le temps qui sépare la personne de sa naissance, pour définir une personne âgée. Comme nous pouvons le constater, l'âge est une notion subjective qui peut être perçue différemment selon le domaine auquel nous nous rapportons.

Au centre médico-social de Nendaz, il y a actuellement seize personnes âgées de plus de 50 ans au bénéfice de l'aide sociale sur 28 dossiers, ce qui correspond à 57%. En ce qui concerne le CMS de Sion, cette population représente 35% de la totalité des dossiers actifs. Au sein du troisième centre médico-social, une dizaine de personnes âgées de plus de 50 ans bénéficient de l'aide sociale sur une

totalité d'environ cinquante dossiers, ce qui correspond à un 20% environ. Une majorité de personnes de plus de 50 ans bénéficie donc de l'aide sociale à Nendaz alors qu'elles représentent une minorité dans les deux autres CMS. N'ayant pas suffisamment d'échantillon de recherche, il nous est impossible de faire une généralité pour l'ensemble du Valais. En ce qui concerne la commune de Nendaz, nous pouvons poser l'hypothèse que la population y résidant compte davantage de personnes plus âgées ce qui engendre une majorité de personnes de plus de 50 ans bénéficiant de l'aide sociale.

Il a ensuite été demandé aux professionnelles si les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans bénéficient en général d'une prestation d'aide sociale complète ou en complément d'une autre source de revenu. A Nendaz, la moitié environ des bénéficiaires âgés se voit octroyer une aide sociale complète et l'autre partie un complément d'une rente, d'une indemnité de l'assurance chômage ou d'un salaire. Pour les deux autres CMS, les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans perçoivent en règle générale une prestation complète de l'aide sociale. Une professionnelle explique que les compléments d'aide sociale sont souvent octroyé à des personnes bénéficiant d'une demi-rente AI ainsi qu'à des femmes travaillant dans le domaine du nettoyage qui perçoivent un bas salaire. Cette dernière catégorie peut être mise en lien avec l'effet woorking poor où les femmes sont très souvent concernées. En outre, la durée pour laquelle les personnes âgées de plus de 50 ans bénéficient de l'aide sociale est difficilement généralisable. En effet, certaines personnes perçoivent une prestation depuis de nombreuses années alors que pour d'autre c'est une question de quelques mois. Une professionnelle précise que la durée d'aide s'allonge lorsqu'il y a un parcours de consommation par exemple et qu'il est nécessaire de régler plusieurs paramètres avant d'imaginer une réinsertion.

Par ailleurs, ce qui ressort des entretiens menés est que la plupart des bénéficiaires âgés de plus de 50 ans se sont retrouvés à l'aide sociale à cause de problèmes de santé et sont souvent en attente d'une décision de l'office AI ou face à un refus de sa part. Il faut savoir que l'AI est devenue plus stricte dans l'évaluation et la reconnaissance de l'invalidité au fil des révisions. Certains bénéficiaires en arrivent à cette situation à cause d'un travail effectué dans le bâtiment qui a peu à peu engendré des soucis de santé. Les restructurations d'entreprises ou les disparitions de certaines professions peuvent être également à l'origine d'une perte d'emploi à cet âge. Revenons sur le profil des bénéficiaires de l'aide sociale mentionné dans la première partie du document. Nous avons pu voir que les personnes de plus de plus de 50 ans courent un risque de se retrouver dans le panier de l'assistance et d'autant plus lorsqu'ils sont célibataires, chômeurs de longue durée ou en attente de prestations d'assurance sociale comme par exemple une rente AI (Tabin, 2008).

Les professionnelles expliquent que lorsque les personnes de plus de 50 ans recherchent ensuite activement un emploi, le domaine professionnel visé et le niveau de formation posent parfois problème. En effet, certains bénéficiaires âgés en très bonne santé recherchent actuellement du travail dans certains domaines où les employeurs privilégient l'engagement de personnes beaucoup plus jeunes. La concurrence avec les jeunes est plus élevée dans certains domaines comme la vente et le service par exemple. Les personnes peu voire pas formées ou qui ont stoppé leur activité durant une longue période pour élever leurs enfants trouvent très souvent un emploi peu rémunéré, par exemple dans les nettoyages. L'assistante sociale du CMS de Sion relève cependant qu'un haut niveau de formation ne règle pas tout. En effet, un de ses bénéficiaires âgés de plus de 50 ans possède une formation universitaire mais ne trouve pas d'emploi. Il paraît évident, suite aux discours des assistantes sociales, que ces problématiques passent outre la volonté des personnes concernées d'y parvenir.

6.1.2 Les limites de la prise en charge des bénéficiaires « âgés »

Le premier enjeu dans la prise en charge de cette population, relevé par les professionnelles, est d'accompagner des personnes qui éprouvent une honte à demander l'aide sociale. Ces personnes ont très souvent travaillé toute leur vie, se sont fait licenciées, ont dû s'inscrire au chômage à un moment donné, sont ensuite arrivé en fin de droit et ont déposé pour finir une demande d'aide sociale. Cette dernière étape reste taboue pour la génération des personnes âgées de 50 à 60 ans. Elles n'ont probablement jamais eu l'habitude de demander de l'aide lors de leur éducation et se sentent donc redevables lorsqu'elles le font aujourd'hui, malgré les droits qui leur sont offerts. De plus, ces personnes sont souvent propriétaires d'un bien immobilier impliquant une cellule hypothécaire, ce qui engendre parfois de la réticence voire de la honte. Cette dernière est d'autant plus présente dans les petits villages où chaque habitant se connaît. Les personnes âgées de plus de 50 ans usent souvent de toutes les possibilités avant de déposer une demande d'aide sociale. Kehrli et Knöpfel (2007) expliquent qu'il arrive souvent que certaines personnes évitent de déposer une demande officielle. Nous nommons cela la pauvreté cachée puisque les personnes sortent des statistiques officielles et utilisent diverses stratégies de survie hors du recours à l'aide sociale telle que la dépendance financière à un conjoint par exemple.

Par ailleurs, lorsque les personnes ont enfin accepté de voir l'aide sociale comme un droit et non comme une honte, elles se trouvent confrontées aux refus de leurs candidatures par les employeurs. En effet, comme nous l'avons vu, ces derniers ont très souvent des préjugés à l'égard de cette population. Les assistantes sociales rencontrées relèvent les coûts des charges sociales et de formations, les problèmes de santé, le manque de rapidité, l'évolution de la technologie, le manque de réseau et les vides dans leur parcours mentionnés dans le curriculum vitae. Rappelons que ces stéréotypes crée chez les employeurs des jugements biaisés et engendre donc de la discrimination par l'âge nommée « âgisme » où les employeurs effectuent des sélections durant le processus d'embauche (Pitet, Grosvernier, Guénette, 2011). Il arrive que certains employeurs soient plus ouverts ou « *plus tournés du côté social* » mais ce n'est de loin pas la majorité. Les assistantes sociales se retrouvent souvent démunies face à ces obstacles et estiment qu'il est compliqué parfois de soutenir les bénéficiaires âgés dans la réinsertion. Une assistante sociale relève cependant qu'il est important de leur laisser un espoir en leur réinsertion.

Lorsque les bénéficiaires accumulent les refus, la démotivation peut se faire ressentir. Les assistantes sociales essaient donc de proposer de nouveaux domaines professionnels envisageables. Une des assistantes sociales explique que les personnes qui ont travaillé toute leur vie dans une profession bien précise ne sont pas à l'aise de postuler dans un domaine inconnu où ils n'ont pas d'expérience, ce qui est une limite à la réinsertion. Comme nous l'avons vu plus haut, même si la personne souhaite changer de domaine professionnel, les employeurs voient de nos jours l'ancienneté comme une résistance au changement et comme de l'immobilisme, ce qui freine l'engagement (Le Garrec, 2011). Une professionnelle relève que certains bénéficiaires plus âgés sont eux-mêmes fatalistes d'entrée et mettent en avant la problématique de l'âge. Le travail de l'assistant social est de les accompagner dans l'augmentation de la confiance en soi par le biais de stages pratiques par exemple où le but est que les personnes concernées se sentent utiles et compétentes.

Un autre enjeu de l'accompagnement de cette population est l'acceptation de la situation par la personne concernée. Une professionnelle explique qu'il arrive en effet que certains bénéficiaires restent optimistes et éprouvent le souhait de continuer à chercher un emploi. Seulement, par principe de subsidiarité, les assistants sociaux ont l'obligation d'anticiper la rente AVS de deux ans pour les personnes qui sont à l'aide sociale et sans emploi. Cette obligation découle du principe de subsidiarité mentionné dans la LIAS : « *L'aide sociale est subsidiaire à toute autre source de revenus, auxquels peuvent prétendre les membres de l'unité familiale, notamment aux prestations des assurances sociales et aux autres prestations sociales, fédérales, cantonales ou communales […]* »

(Art. 2, al.2, LIAS). Certains bénéficiaires âgés n'apprécient pas anticiper leur rente car ils se sentent encore jeunes et capables de travailler.

6.1.3 L'organisation et le fonctionnement de la ré-insertion en CMS

Une intervenante sociale donne sa propre définition de l'insertion : « *placer la personne au bon moment, au bon endroit afin qu'elle puisse trouver un emploi, une voie dans le but qu'elle ne reste pas inactive.* » Une seconde assistante sociale estime que le but premier de l'insertion ou de la réinsertion est de permettre aux bénéficiaires de l'aide sociale d'en sortir. Elle reste cependant attentive au fait qu'il est nécessaire de passer pas plusieurs étapes primordiales avant même de devoir imaginer insérer ou réinsérer une personne. Sans l'obtention du bien-être et d'un sentiment d'utilité, une insertion en milieu professionnel est inadéquate selon elle. Elle estime donc qu'il est parfois indispensable de passer par un stage occupationnel permettant un cadre et un rythme de vie avant de toucher directement au premier marché de l'emploi. Elle parle ici d'une insertion par étape où le côté social est travaillé avant l'aspect professionnel. Le but ici est d'éviter que la santé physique et psychologique se dégrade.

Rappelons brièvement l'objectif de l'insertion selon Dorival (2011) qui est de reprendre des habitudes de travail et d'acquérir des compétences professionnelles mais avant tout de surmonter les obstacles à cette insertion comme par exemple les problèmes de santé, de logement, de dépendance, etc. L'insertion doit passer par plusieurs étapes comme l'a dit une des professionnelles. La personne est donc formée avant d'être placée et non le contraire.

Les différentes organisations des CMS retenus

Des différences d'organisation existent entre les trois centres médico-sociaux. Concernant les deux CMS de montagne, les assistants sociaux sont chargés de mener à bien le travail d'insertion ou de réinsertion. C'est-à-dire qu'ils accompagnent les bénéficiaires dans leurs recherches d'emploi et collaborent avec l'ORP et les communes pour maximiser les chances de réussite. Le travail en réseau permet la mise en place de mesures qui n'avaient pas été pensées au départ par un seul professionnel ou de mesures d'un autre régime que l'aide sociale. Par exemple, le catalogue des mesures de l'ORP est en principe ouvert aux bénéficiaires de l'aide sociale qui y sont inscrits. Lorsque les personnes ne reçoivent plus d'indemnités du chômage et que de ce fait le suivi du conseiller ORP se réduit, les assistants sociaux « *reprennent le flambeau* ». Ils se chargent de diriger parfois les bénéficiaires à l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) ou au Centre d'information et d'orientation (CIO) où ces derniers sont coachés pour les recherches d'emploi ou la rédaction du curriculum vitae. Les assistants sociaux restent bien évidemment à disposition pour une aide à la réinsertion, ceci « *faisant partie intégrante de leur travail* ». Une assistante sociale estime que le fait « *d'accompagner de A à Z les bénéficiaires dans l'insertion ou la réinsertion diversifie encore plus le travail d'assistante sociale* ». En faisant de la sorte, elle se tient à jour sur l'évolution du marché de l'emploi et développe des connaissances sur le réseau. Elle ajoute même que la relation entre le bénéficiaire et l'assistant social qui gère l'insertion est plus profonde. En effet, lorsqu'une insertion est réussie, l'intervenant social peut ressentir le plaisir d'y être parvenu avec la personne concernée et voir l'épanouissement de celle-ci.

Le CMS de Sion possède quant à lui un office communal de travail où deux professionnels qualifiés se chargent uniquement de l'insertion ou la réinsertion des bénéficiaires de l'aide sociale. Les assistants sociaux proposent des idées de mesures, théoriques ou pratiques, à l'office de travail qui prend la décision mais ils ne gèrent pas concrètement l'insertion de leurs bénéficiaires. Les professionnels de l'office du travail se rendent au premier entretien d'évaluation du début de la mesure avec les personnes concernées. Les assistants sociaux participent quant à eux aux entretiens d'évaluations finaux organisés au terme de la mesure. Selon l'assistante sociale de Sion, l'avantage de l'office du

travail est que les deux professionnels connaissent le marché de l'emploi et donnent de bons conseils en ce qui concerne les curriculum vitae, les lettres de candidature et les techniques d'entretien.

6.1.4 Les mesures de la LIAS

Il en ressort des entretiens avec les assistantes sociales qu'il n'existe pas de mesure spécifique aux personnes de plus de 50 ans dans la Loi sur l'aide sociale. Toutes les mesures correspondent plus ou moins à tout type de personne. Il y a cependant deux mesures qui sont davantage utilisées pour cette population.

L'allocation d'initiation au travail (AITS) [15], rappelons-le, est une mesure où le canton prend en charge une partie du salaire de manière dégressive sur douze mois. Durant les quatre premiers mois, 60% du salaire est pris en charge, durant les quatre mois suivants 40% du salaire et pour les quatre mois restants 20%. La mesure aboutit en général sur un contrat indéterminé mais si ce n'est pas le cas, elle permet aux personnes de cotiser et d'ouvrir un nouveau droit au chômage. Ceci pourrait permettre à certains bénéficiaires âgés de 60 ans de bénéficier d'une indemnité du chômage en attendant l'anticipation de la rente AVS par exemple. La seconde mesure davantage utilisée pour les personnes de plus de 50 ans est le financement des charges patronales où elles sont prises en charges durant deux ans. En effet, ce qui pose souvent problème dans l'engagement d'une personne plus âgée est le coût des charges sociales. Ceci ne serait plus un frein dans le cadre de cette mesure.

Ces deux mesures sont donc plus adéquates aux personnes plus âgées mais les professionnelles relèvent cependant que la difficulté réside dans la trouvaille d'un emploi. En effet, pour que ces deux mesures se mettent en place, il est nécessaire que les bénéficiaires trouvent un employeur qui soit favorable à leur engagement. Les assistantes sociales conseillent à leurs bénéficiaires d'expliquer les avantages de ces mesures mais cela « *ne convaincs pas les employeurs* » pour autant. Les trois intervenantes sociales se rejoignent sur le fait qu'elles utilisent très peu ces deux mesures.

Une assistante sociale estime que l'important dans la mise en place des mesures est le lieu où elles sont organisées. Pour une personne qui n'a plus travaillé depuis longtemps par exemple, elle l'inscrirait davantage à un stage pratique au sein d'une entreprise sociale dans le but de reprendre un rythme de travail. De plus, elle placera plus aisément les personnes plus jeunes dans les professions manuelles en comparaison aux plus âgées où elle les inscrira dans des mesures moins fatiguantes physiquement. En effet, l'objectif de l'assistant social selon elle est d'orienter la personne dans la mesure qui lui convient le mieux à un certain moment de son parcours de vie. Pour la région de Sion, une professionnelle relève que les stages en entreprises réelles s'effectuent de moins en moins en raison de mauvaises expériences. Sont de préférence visées les entreprises sociales pour la mise en place de stages pratiques.

Nous pouvons donc observer que les assistantes sociales interrogées tentent d'utiliser certaines mesures plus adéquates aux personnes âgées et les dirigent sur des lieux spécifiques.

6.1.5 Le manque de moyens

Au même titre que pour les personnes plus âgées, les assistantes sociales manquent de mesures spécifiques pour les différents types de population. Les mesures de la LIAS sont globales et ne sont « *pas vraiment adaptées aux catégories d'âge ou à certaines problématiques* ». Les mesures possibles sont souvent liées au domaine du bâtiment ce qui exclut les personnes qui ne sont pas de nature manuelles. La professionnelle relève cependant qu'il existe la Fondation Nestor qui propose une formation dans le service et la restauration mais qui ne permet peu ou pas souvent de réintégrer

[15] https://www.vs.ch/documents/529400/594377/Catalogue_2012.pdf/ae0f6020-b663-4e2e-960e-3e3a5cc73bc2

le marché de l'emploi car « *elle reste très sociale* ». Il a été relevé qu'il serait intéressant de développer des ateliers occupationnels, sans aucune pression d'insertion existante, pour les personnes ayant des problèmes de santé. Une intervenante sociale relève qu'aucune mesure n'est spécifique aux bénéficiaires âgés dans la LIAS mais elle ne voit pas ce qui pourrait être mis en place. Elle estime « *qu'on ne peut pas forcer les entreprises à les engager ; surtout si ce sont des personnes qui n'ont pas de CFC, qui n'ont pas de diplômes, qui n'ont pas d'expérience.* »

Une des assistantes sociales estime que les mesures de la LIAS sont très intéressantes mais qu'il manque une passerelle entre les mesures actuelles et le marché de l'emploi. Hormis l'AITS et le financement des charges patronales, qui sont deux mesures proches du marché de l'emploi car il est nécessaire de trouver un employeur pour en faire partie, toutes les autres mesures restent en milieu « protégé » et amènent difficilement les bénéficiaires qui les suivent à un engagement ensuite. Selon la professionnelle, il manque une étape où les bénéficiaires de l'aide sociale seraient davantage en contact avec les employeurs potentiels et où ils pourraient démontrer leurs compétences professionnelles.

Une autre difficulté relevée par une des assistantes sociales est liée à la limite des périodes de mesures. En effet, les assistants sociaux des CMS ont la possibilité de mettre en place douze mois maximum de mesures sur deux ans pour chaque personne. Lorsque la limite est atteinte, « *la personne reste un peu sans rien faire* » et certaines personnes plus âgées attendent la retraite anticipée. Les assistants sociaux peuvent mettre en place à nouveau douze mois de mesures deux ans plus tard si cela a un sens.

Par ailleurs, le temps à disposition des assistantes sociales représente parfois un frein à la réinsertion adéquate et durable de leurs bénéficiaires. Ceci concerne les professionnelles de CMS qui ne possèdent pas de service spécifique à l'insertion. Une assistante sociale explique que le processus d'insertion prend du temps. Il est nécessaire de coacher la personne dans les recherches d'emploi sur le marché du travail ordinaire, de regarder ensemble les annonces et de l'accompagner dans la rédaction d'une lettre de candidature. Ces démarches dépendent bien évidemment de la demande du bénéficiaire et de sa capacité ou de son envie à le faire seul. L'assistante sociale relève que ce processus prend du temps mais que ce n'est de loin pas du temps perdu. L'aide à la recherche d'emploi passe donc souvent par le biais des mesures d'intégration et du travail de collaboration mais peu ou pas sur le terrain auprès des employeurs car cela prend du temps.

Il peut arriver que les professionnelles manquent de connaissances envers les places disponibles sur le marché de l'emploi. L'assistante sociale du CMS de Sion relève l'avantage de pouvoir collaborer avec un service spécifique à l'insertion. En effet, les professionnels y travaillant ont de bonnes connaissances sur le marché et ont la capacité de coacher les bénéficiaires dans les recherches d'emploi et dans la réalisation de leur curriculum vitae. Etant donné que le CMS dans lequel elle travaille n'a pas ce service, une assistante sociale estime qu'il est important pour elle d'avancer en binôme avec les conseillers ORP pour réunir « *plusieurs cerveaux* » et donc pour augmenter les possibilités d'insertion. Rappelons qu'un assistant social n'est pas formé pour travailler avec le marché économique.

Deux des assistantes sociales interrogées n'ont pas eu encore l'occasion d'utiliser la collaboration interinstitutionnelle. Elles préfèrent collaborer en binôme avec les conseillers ORP pour tout ce qui concerne le travail d'insertion. La troisième professionnelle travaille quant à elle régulièrement avec la CII car elle estime avoir besoin du réseau pour résoudre certaines situations complexes. Elle affirme que « *dans la vie, pour trouver un travail il nous faut un réseau donc là c'est la même chose.* » Revenons rapidement sur le fonctionnement de la CII qui réunit pour le Valais le Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) et ses ORP, l'office cantonale de l'assurance invalidité (OAI), le Service de l'action sociale et ses CMS, le Service de la formation professionnelle (SFOP), Addiction valais et la Suva. Les différents professionnels se réunissent et collaborent en vue d'une insertion réussie du bénéficiaire en question lorsque celle-ci est compliquée.

RapportGratuit.com

Une assistante sociale estime que le travail d'insertion ou de réinsertion se fait différemment en milieu urbain ou en montagne pour toute population confondue. En effet, elle pense qu'il existe davantage d'entreprises en ville et que les problématiques de transports sont moindres. Depuis son CMS de montagne, elle a l'impression que ses bénéficiaires sont prétérités par rapport à ceux qui résident en ville. En effet, les trajets coûtent et engendrent très souvent de la fatigue pour les personnes qui se déplacent. Cette problématique freine la réussite de l'insertion.

6.1.6 Une pression en faveur des jeunes

Il faut d'abord être attentif au fait que certains professionnels sont plus touchés que d'autres par certaines situations et mettent plus ou moins d'énergie dans leur action. Une assistante sociale estime qu'il faut mettre autant d'énergie dans l'insertion des personnes plus âgée que pour les plus jeunes. A partir du moment où une personne au bénéfice de l'aide sociale est employable, l'assistante sociale en question la place systématiquement dans le cadre d'une mesure. L'objectif est que les assistants sociaux n'aient pas la même logique que le marché de l'emploi et cassent donc les stéréotypes pesant sur les personnes plus âgées. Une des professionnelles part du principe que les entreprises ont besoin d'un équilibre avec une équipe constituée de jeunes un peu plus dynamiques et de personnes plus âgées ayant l'expérience requise. Rappelons les propos de Derrer Balladore (2005) qui met en avant le bien fait des équipes professionnelles composées de personnes mixtes au niveau de l'âge. Selon lui, les jeunes ont l'occasion d'apprendre des expériences et du savoir des plus âgés. Ces derniers peuvent donc baisser leur taux de travail pendant que les jeunes travailleurs se forment.

Une pression de la part des directeurs des CMS et du Service de l'action sociale est cependant ressentie par une intervenante sociale. Il est demandé aux assistants sociaux de tout mettre en œuvre pour insérer ou réinsérer les jeunes le plus rapidement possible, d'autant plus que le forfait moindre pour les jeunes les incite dans ce sens. En effet, depuis le 1e janvier 2016, les personnes âgées de 18 à 25 ans perçoivent Fr.500.- par mois, soit l'équivalent de l'aide d'urgence, lorsqu'ils ne font pas partie du budget de leurs parents (Calcul du budget d'aide sociale, état au 1e janvier 2016). Le but est qu'ils ne restent pas au bénéfice de l'aide sociale et qu'ils en ressortent au plus vite grâce à un emploi. En ce qui concerne les personnes plus âgées, une pression moindre est présente car il y a la possibilité d'anticiper la rente AVS et que la période d'aide sociale est de ce fait plus courte que celle d'un jeune. Malgré ces directives, l'assistante sociale en question met toute son énergie de manière égale dans chacune des situations qu'elle suit.

6.1.7 Les portes de sortie de l'aide sociale

Selon les assistantes sociales rencontrées, les bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans sortent de l'aide sociale le plus souvent par une rente AVS anticipée ou par une demande AI acceptée. Peu de bénéficiaires âgés de plus de 50 ans qu'elles ont accompagnés parviennent à trouver un emploi et à sortir de l'aide sociale par cette voie-là. Une assistante sociale estime qu'il est « plus facile », encore faut-il savoir ce que signifie facile, pour une personne de 50 ans de trouver un emploi qu'une personne de 60 ans qui se rapproche de l'âge de la retraite. Nous pouvons voir que le marché de l'emploi reste difficilement accessible pour les personnes âgées de plus de 50 ans.

Dans le cadre de l'assurance chômage, les bénéficiaires d'un certain âge ont l'occasion de participer à un cours leur apprenant à devenir indépendant et à monter sa propre entreprise. Les assistantes sociales restent vigilantes par rapport à cette idée et analysent le projet de la personne. Les conseillers ORP donnent également leur avis sur celui-ci. Les trois professionnelles ne sont pas convaincues par cette voie-là.

6.1.8 Des solutions envisageables

Une assistante sociale imagine que dans l'idéal, il serait nécessaire de collaborer avec des « agents d'insertion » qui seraient chargés de se rendre auprès des employeurs pour leur expliquer ce qu'est l'aide sociale et comment fonctionnent les mesures telles que l'AITS ou le financement des charges patronales. Ces agents défendraient les compétences des personnes concernées et proposeraient la mise en place de stages. Selon l'assistante sociale, pour pouvoir toucher les employeurs, il est nécessaire de passer par l'étape discussion. Un simple dossier « *sera déposé sous la pile* ».

Une professionnelle explique que l'idéal serait de donner un subventionnement ou un « sucre » aux employeurs qui engagent des personnes de plus de 50 ans. De ce fait, des chances s'ouvriraient pour cette population et les stéréotypes n'auraient plus lieu d'être.

L'âge de la retraite est actuellement en discussion auprès des politiques et certains parlent de l'augmenter. Selon une assistante sociale, repousser l'âge légal de la retraite sans réfléchir à la problématique touchant actuellement les personnes de plus de 50 ans entraînerait une augmentation du nombre de cette population à l'aide sociale et ce pour une plus longue durée. En effet, ces derniers en bénéficieraient pendant une dizaine d'années au lieu de quatre ans par exemple. La professionnelle pense que l'idéal serait que la mentalité de la société se modifie. Elle démontre que nous entendons régulièrement les personnes dire que c'est à l'âge de 45 ans qu'il faut changer de travail car cela ne sera plus possible après. Cette problématique est ancrée dans la société et il est nécessaire de faire bouger les choses de ce côté-là.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

6.2 LES PROPOS DES BÉNÉFICIAIRES

L'objectif des rencontres avec les bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans était de se rendre compte comment était vécu la mise en place des mesures d'insertion en leur faveur et quels étaient les freins réels de leur engagement. Les personnes concernées sont les acteurs principaux de leur situation et il est toujours intéressant de se pencher de l'autre côté du miroir pour comprendre ce qui se passe réellement et quels sont leurs ressentis.

Le questionnaire comptait une quinzaine de questions portant sur leur situation, les mesures d'insertion suivies et leur pertinence, l'accompagnement de leur assistant social, les obstacles à leur retour à l'emploi ainsi que sur d'éventuelles pistes imaginables.

Des entretiens sont ressortis plusieurs thématiques regroupées ci-dessous.

6.2.1 Le profil des personnes rencontrées

Les deux personnes rencontrées étaient des hommes. Le sexe n'était pas un critère de sélection mais bien une coïncidence, tout comme les professionnelles rencontrées. Ci-dessous, un tableau reprend les principales informations sur le profil des bénéficiaires interviewés.

	Monsieur A	**Monsieur B**
Âge	62 ans.	59 ans.
Formation	Il a un CFC de mécanicien de précision et plusieurs diplômes.	Il n'a pas de CFC et a enchaîné des petits emplois.
Raisons de la demande d'aide sociale	Son entreprise a fait faillite.	Il s'est fait licencié suite à une restructuration de l'entreprise dans laquelle il travaillait depuis 13 ans.
Chômage	Il n'a pas eu de droit aux indemnités du chômage car il était indépendant mais a tout de même été suivi par un conseiller ORP.	Il est actuellement au bénéfice de l'assurance chômage à 50% dû à son incapacité de travail.
Situation actuelle	Il est sorti de l'aide sociale grâce à deux emplois à mi-temps qui lui permettent de vivre.	Il est actuellement bénéficiaire de l'aide sociale en complément des indemnités de l'assurance chômage.

Monsieur A est âgé de 62 ans et est parvenu à sortir de l'aide sociale. Il en a bénéficié durant environ une année et demi. À un moment donné de cette période, il a été engagé dans une entreprise à 50% mais n'ayant pas suffisamment d'argent pour subvenir à ses besoins, il a bénéficié d'un complément d'aide sociale. C'est ensuite grâce à la trouvaille d'un second emploi que *Monsieur A* a pu en sortir.

Monsieur B est âgé de 59 ans et est actuellement bénéficiaire de l'aide sociale en complément d'une indemnité de l'assurance chômage.

6.2.2 La demande d'aide sociale

Monsieur A a travaillé durant de nombreuses années dans son entreprise en tant qu'indépendant. Après que cette dernière fit faillite, il n'a pas eu le droit à une indemnité de l'assurance chômage. Il a donc puisé sur ses réserves d'argent le temps de trouver un emploi mais il n'en a pas trouvé un. L'aide sociale était pour *Monsieur A* une gêne. Il a donc « tiré au maximum » jusqu'à ce qu'il ne voyait plus aucune autre solution. Il a tout d'abord contacté le centre médico-social pour prendre des informations sur l'aide sociale et sur les possibilités des assistants sociaux à l'aider dans les recherches d'emploi. Ce n'est que lorsqu'il s'est senti « *pris à la gorge* » qu'il a fait la démarche de demande d'aide sociale. Rappelons-nous les propos d'une assistante sociale expliquant qu'il est difficile pour les personnes âgées de 50 à 60 ans de faire appel à l'aide sociale en raison de leur honte. C'est ce qui s'est passé pour *Monsieur A*. Selon Kehrli et Knöpfel (2007) il arrive fréquemment que certaines personnes éprouvent de la honte de demander de l'aide et évitent donc de déposer une demande officielle. *Monsieur A* a finalement appelé à l'aide. Malgré les prestations de l'aide sociale, il s'est senti coincé financièrement. En effet, le prix de son loyer étant trop élevé, il été pris en charge qu'en partie par l'aide sociale ; son budget était donc déstabilisé. Dès les fins de mois, le moral était au plus bas pour *Monsieur A*. Il a commencé à créer des dettes chez des amis pour pouvoir s'en sortir. Il avait honte d'arriver à ce stade de sa vie et de se retrouver dans une situation pareille.

Monsieur B a travaillé dans un entreprise durant treize ans et a ensuite subit un licenciement collectif. Il a recherché du travail durant la période où il était au bénéfice du chômage mais sans succès. Il a ensuite déposé une demande d'aide sociale suite à l'extinction de ses droits aux indemnités de l'assurance chômage. Au niveau financier, *Monsieur B* est également serré. En effet, le budget d'aide sociale couvre les dépenses vitales mais ne prend pas en charge le garage qu'il loue pour entreposer ses outils. Avec ces derniers, *Monsieur B* rend parfois service à quelques amis qui le remercient en lui payant des courses alimentaires. Ayant un problème de santé au niveau de son épaule, l'office AI a fait une évaluation de la situation mais la situation de *Monsieur B* a été transféré à l'ORP.

En observant ces deux situations, nous pouvons faire un lien avec ce qu'ont évoqué Schuwery et Knöpfel (2014) sur les situations précaires. Le paiement du loyer peut s'avérer difficile pour les personnes en situation de pauvreté et les prix abordables deviennent de plus en plus rares. Les imprévus sont souvent difficiles à financer et engendrent des retards dans les paiements. Les personnes peuvent se retrouver dans des situations d'endettement où les emprunts payent des dettes et en créent d'autres. Malgré les prestations d'aide sociale, nous pouvons voir que ces deux personnes se sont retrouvées face à des difficultés financières.

6.2.3 Les recherches d'emplois

Monsieur A, ne souhaitant pas bénéficier durablement de l'aide sociale, a fait énormément de recherches d'emplois. Durant cette période, il a adressé environ 250 postulations et a reçu peu de réponses malgré ses nombreux coups de fil. En effet, 10% des entreprises contactées ont répondu aux lettres de *Monsieur A* et sur cette petite partie, il a été convoqué à deux entretiens seulement. Selon lui, l'âge a joué un grand rôle étant donné qu'il avait 60 ans à cette période et estime que « […] *à partir de 50 ans pour certains vous êtes déjà vieux ; on entend ça maintenant* ». Il imagine que le coût du 2e pilier freine les employeurs. Selon *Monsieur A*, le copinage prend une grande place en Valais. Originaire du canton de Vaud, il n'a pas eu l'occasion d'être pistonné et pense avoir été devancé sur certains postes par des personnes connues de l'entreprise malgré ses diplômes.

Monsieur B a trouvé un emploi temporaire pour trois mois et l'a ensuite renouvelé pour la même durée. Il a ensuite contacté un ancien employeur qui l'a engagé durant une période suffisamment longue pour ouvrir à *Monsieur B* un nouveau droit aux indemnités chômage. Il a enchaîné des petits

emplois qui se sont tous terminés à un moment ou à un autre. *Monsieur B* rédige des lettres de postulations régulièrement et se rend dans les agences mais il ne trouve pas de travail. Il estime également que les employeurs ne le contactent pas à cause de son âge. Il va même jusqu'à dire « *on m'empêche de travailler* » alors que c'est un plaisir pour lui. *Monsieur B* serait prêt à financer les deux parties de la cotisation du 2e pilier pour être engagé. Il n'a pas de CFC, ce qui freine également les employeurs selon lui. Il a effectué de nombreuses professions sans avoir terminé une formation. Il rétorque cependant que certaines personnes formées qu'il connait et qui sont âgées de plus de 50 ans ne trouvent pas d'emploi non plus.

Si nous comparons les situations, une différence existe en ce qui concerne les deux personnes. En effet, l'une des deux est au bénéfice de plusieurs diplômes alors que la seconde n'a pas terminé de formation. Cependant, l'argument qui est mis en avant par les deux personnes en ce qui concerne les refus de leur candidature est leur âge. Nous pouvons donc constater que la formation acquise n'a peu voire pas d'importance à cet âge car les stéréotypes négatifs pesant sur cette catégorie de la population prennent le dessus.

6.2.4 Le suivi de l'assistant social et les mesures mises en place

Dans le cadre de l'aide sociale, *Monsieur A* a suivi un stage pratique mis en place par son assistante sociale. Il a donc pu bénéficier de Fr.330.- de plus sur son budget mensuel. *Monsieur A* n'a pas accepté d'effectuer le stage pour cette indemnité car selon lui elle est très basse mais il l'a fait dans l'espoir qu'une porte s'ouvre à lui. Cette activité lui a permis de rencontrer des personnes et d'avoir une occupation. Ce stage lui a donné l'occasion par la suite de trouver son premier emploi à mi-temps car *Monsieur A* a été engagé dans la même entreprise. Il a été satisfait de l'accompagnement de son assistante sociale. C'est d'ailleurs elle qui lui a débauché le deuxième emploi grâce à une discussion avec une connaissance par hasard. Nous pouvons voir que les mesures effectuées sur le premier marché de l'emploi permettent aux personnes en bénéficiant de démontrer ce dont ils sont capables et de parfois être engagé sur les lieux, plutôt que de passer par les techniques classiques de recherches d'emploi où les employeurs ne laissent pas l'occasion aux demandeurs de montrer leurs capacités de travail in vivo.

Monsieur B n'a suivi aucune mesure dans le cadre de l'aide sociale mais son assistante sociale lui a proposé un petit emploi pour trois mois. Ce dernier lui a permis d'avoir des contacts sociaux. Il aurait volontiers participé à des mesures d'insertion si elles avaient abouti à un emploi et pas seulement dans le but d'occuper ses journées. L'assistante sociale de *Monsieur B* ne lui demande pas d'effectuer des recherches d'emploi car ce processus se passe avec son conseiller ORP. Il arrive qu'ils collaborent ensemble et se réunissent les trois pour imaginer la suite.

6.2.5 Le suivi du conseiller ORP

Monsieur A n'a pas eu le droit aux indemnités du chômage à cause de son statut d'indépendant mais a eu la possibilité de suivre un stage pratique organisé par le conseiller ORP et de participer à un cours. Il a en effet suivi un cours pour devenir indépendant. Cette formation ne l'a pas aidé car étant entrepreneur pendant trente ans, il connaissait tout ce qui a été amené. De plus, selon lui, il est impératif d'avoir un minimum d'économies pour ouvrir son entreprise, ce qu'il n'avait pas. Il a ensuite effectué un stage de neuf mois dans une entreprise et a reçu une promesse d'engagement qui n'a pas été suivie par la suite. Durant cette période, *Monsieur A* a très peu vu son conseiller ORP qui était tombé malade. « […] *j'étais difficile à placer vu toutes mes* qualifications » a-t-il dit. *Monsieur A* se fichait de ses diplômes et était prêt à faire n'importe quel travail tant qu'il avait un salaire lui permettant de vivre.

Monsieur B se voit actuellement octroyé des indemnités de l'assurance chômage. Il faut savoir que les personnes de plus de 55 ans bénéficient de 520 indemnités journalières si les cotisations ont été effectuées durant 22 mois au moins. Cela signifie qu'elles ont un avantage en comparaison aux personnes plus jeunes qui ont droit à 400 indemnités tout au plus. Si une personne est au bénéfice de l'assurance chômage quatre ans avant l'âge de la retraite, 120 indemnités au maximum seront ajoutées à celles de base[16]. Nous pouvons observer que du côté de l'assurance chômage, les personnes de plus de 55 ans ont un avantage financier en comparaison aux plus jeunes, ce qui n'est pas le cas du côté de l'aide sociale. Dans le cadre du chômage, *Monsieur B* a suivi un cours nécessaire à la réalisation d'un curriculum vitae et un second cours pour devenir indépendant, tout comme *Monsieur A*. Le conseiller ORP de *Monsieur B* lui a déconseillé d'ouvrir son entreprise car il aurait besoin d'utiliser une part de son 2e pilier. *Monsieur B* souhaiterait probablement suivre le cours de pré-retraite organisé dans le cadre de l'ORP car il ne se sent pas prêt à passer à la vie inactive.

Nous pouvons observer qu'il est fréquent que les personnes plus âgées participent à la formation organisée par l'ORP pour devenir indépendant, tout comme l'ont mentionné les assistantes sociales rencontrées. Est-il raisonnable d'ouvrir son entreprise à cet âge et pour la seule raison que celui-ci empêche la personne concernée de trouver un emploi ? Comme l'a mentionné *Monsieur A*, il est nécessaire d'avoir des économies en banque pour le faire.

6.2.6 Les stratégies mises en place

Monsieur A ne peut plus retourner dans son ancienne profession car il a fait l'apprentissage de mécanicien de précision et a créé un concept qui n'existait pas avant cela. N'étant plus au goût du jour, il a tout de suite recherché un poste dans l'entretien dit « touche-à-tout », donc déqualifié. Même s'il n'avait pas de travail et que son moral « a pris un coup », *Monsieur A* s'est administré un cadre de vie où il se levait chaque matin pour ne pas sombrer.

Dans le même ordre d'idée, ce qui manque le plus à *Monsieur B* est la régularité de se lever le matin, de préparer son petit déjeuner et d'organiser le repas de midi. Sans ce cadre de vie, il se sent rejeté. C'est pourquoi, *Monsieur B* règle tous les jours son réveil à six heures et demi, ainsi il a l'impression de faire quelque chose de ses journées.

Nous observons que les deux personnes rencontrées mettent en place des stratégies pour ne pas sombrer dans l'ennui voire la dépression. Se poser un cadre et un rythme de vie leur permet de ne pas rester cloitrer chez eux sur leur canapé à regarder la télé. Dominique Schnapper définit trois manières de vivre le chômage : *Le chômage total* comporte le repli sur soi et l'exclusion, *le chômage inversé* est vécu comme une opportunité à effectuer d'autres activités de réalisation de soi et *le chômage différé* consiste à utiliser tout son temps libre à la recherche d'un nouvel emploi. (Dorival, 2011) Nous pouvons observer que les deux personnes rencontrées tentent de ne pas se retrouver dans *le chômage total* et utilisent leur temps libre pour chercher un emploi.

6.2.7 La porte de sortie de l'aide sociale

Monsieur A n'a jamais songé à prendre la retraite anticipée car il se sent encore assez jeune pour travailler quelques années encore. Il est parvenu à sortir de l'aide sociale grâce à la trouvaille d'un second emploi à 50% qui lui permet de combler le premier poste à mi-temps. Il a tant été heureux de s'en sortir qu'il n'a pas pris de vacances pour l'instant car il estime s'être «*assez reposé avant* ».

Monsieur B aurait aimé ouvrir son entreprise pour les cinq années qu'il lui reste avant l'âge de la retraite mais ayant reçu quelques conseils, il a rapidement abandonné l'idée. Il pense prendre sa

[16] http://www.guidesocial.ch/fr/fiche/53/#som_201260

retraite anticipée mais il craint cependant de voir baisser sa rente AVS et de ne pas s'en sortir financièrement. Rappelons que dans le cadre de l'aide sociale, l'assistant social est contraint par principe de subsidiarité de demander une retraite anticipée pour la personne qui est au bénéfice de l'aide sociale deux ans avant l'âge légal de la retraite. Si la rente n'est pas suffisante, il y a la possibilité de déposer une demande de prestation complémentaire à l'AVS/AI (Art. 2, al.2, LIAS).

6.2.7 Un idéal

Monsieur A propose d'organiser des séminaires avec les employeurs dans le but de vanter les avantages d'engager des personnes de plus de 50 ans. L'expérience, la fidélité, la qualité du travail et la baisse d'absentéisme sont des atouts présents chez les personnes plus âgées selon lui. Il estime que l'assurance chômage devrait participer au coût du 2e pilier dans le but que les patrons ne soient pas freinés par cette prise en charge. La mesure du financement des charges patronales dans le cadre de l'aide sociale finance ces frais justement.

Monsieur B estime que l'Etat doit imposer à toutes les entreprises d'engager des personnes âgées de 50 à 63 ans. L'idée étant de pouvoir bénéficier de l'assurance chômage durant les années manquantes ou de prendre la retraite anticipée au cas où un licenciement survient. Il estime que les salaires pourraient être dégressifs en fonction de l'âge et de la baisse de productivité. Nous pouvons observer ici qu'il reprend les préjugés des employeurs. Il rend cependant attentif au fait que les personnes plus âgées ont de l'expérience et enseignent ce qu'elles savent aux plus jeunes.

6.3 VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES CONCERNANT LES PROFESSIONNELS

Hypothèse 1 : Malgré la quasi-inexistence de mesures d'insertion et de prestations (matérielles et non matérielles) qui soient spécifiques aux personnes âgées dans la LIAS, les intervenants sociaux des CMS se mobilisent pour aider au mieux les personnes âgées de plus de 50 ans.

1.1 Les intervenants sociaux peuvent collaborer avec d'autres professionnels à l'interne voire à l'externe (ORP, CII, etc.) pour les réinsérer ;

1.2 Les intervenants sociaux offrent un accompagnement spécifique (plus ou moins informel) à cette population tels que des conseils spécifiques à la recherche d'emploi, un soutien moral, une aide concrète à la recherche d'emploi ou la mise en place de mesures d'insertion surtout à cette population ;

1.3 Parce que les travailleurs sociaux ont à cœur leur mission d'aider toutes les populations sans faire d'inégalités ;

1.4 Parce que les intervenants sociaux sont sensibles aux obstacles que cette population rencontre à leur réinsertion en milieu du travail ;

1.5 Parce que les intervenants sociaux ne sont pas en accord avec les possibles préjugés (par exemple peu flexibles, peu productif, etc.) sur les travailleurs âgés et se mobilisent pour palier à cela.

Cette première hypothèse permet de vérifier si les assistants sociaux des CMS mettent tout en œuvre pour aider les bénéficiaires de plus de 50 ans à s'insérer professionnellement et ce malgré l'existence du peu de mesures. Les interviews ont permis d'observer que les assistantes sociales rencontrées collaborent très souvent avec les conseillers ORP dans ce qui est de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle. Une professionnelle estime qu'elle ne se sent pas capable d'avancer seule et qu'elle a besoin des connaissances des conseillers ORP. Deux des assistantes sociales n'ont pas encore eu l'occasion de collaborer avec la CII mais la troisième le fait régulièrement. Il en ressort des entretiens que ces partenaires sont indispensables aux intervenants sociaux et que ces réseaux sont très importants (sous-hypothèse 1.1).

Les assistantes sociales rencontrées estiment que leur rôle est de ne pas faire de différence entre les bénéficiaires qu'elles suivent. En effet, il ne faut pas selon elles mettre davantage d'énergie dans l'insertion ou la réinsertion des jeunes que pour les autres. Le but est que les intervenants sociaux aient un regard différent sur les bénéficiaires âgés en comparaison à celui des employeurs. Une assistante sociale relève tout de même qu'une pression du Service de l'action sociale et de son directeur pèse sur elle pour la réussite plus rapide d'insertion professionnelle chez les jeunes. De son côté, elle met la même énergie dans son action envers les jeunes et les bénéficiaires plus âgés (sous-hypothèse 1.2).

En ce qui concerne les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans, les assistantes sociales les accompagnent dans les recherches d'emploi, tout comme avec les personnes plus jeunes hormis le CMS de Sion au sein duquel c'est les professionnels de service spécifique qui le font. Selon une intervenante sociale, ceci fait partie intégrante de son travail. Dans le cadre du CMS de Sion, l'assistante sociale rencontrée explique que tout ce qui est accompagnement professionnel se fait au sein du service spécifique avec les personnes qui ont des connaissances du terrain. L'assistante sociale se charge de l'accompagnement social et financier. Elle n'a pas su donner de détails concernant la manière de faire du professionnel de ce service (sous-hypothèse 1.3).

Les assistantes sociales sont conscientes des préjugés qui pèsent sur les personnes de plus de 50 ans. Elles ont relevé le coût élevé des charges, la baisse de productivité, les problématiques de santé, le manque de réseau et d'évolution. Ces obstacles touchent les professionnelles qui se sentent

impuissantes face à eux. En effet, elles pensent que les mesures existantes dans la LIAS ont un côté social qui ne permet pas automatiquement au bénéficiaire à s'insérer ou se réinsérer professionnellement sur le premier marché de l'emploi. Elles observent également qu'il existe très peu de mesures adéquates aux personnes âgées de plus de 50 ans et que celles qui sont en place sont rarement utilisables et possibles. Malgré la sensibilité des assistantes sociales aux obstacles qui se trouvent face aux bénéficiaires de plus de 50 ans, elles ne savent que faire pour palier à cela (sous-hypothèses 1.4 et 1.5).

Les assistantes sociales rencontrées n'ont à leur disposition pas beaucoup de mesures spécifiques aux personnes âgées de plus de 50 ans mais elles utilisent d'autres ressources pour favoriser au mieux la réinsertion de cette population. En effet, elles collaborent étroitement avec les conseillers ORP ou la CII pour ouvrir le champ des mesures d'intégration et accompagnent leurs bénéficiaires, selon le temps à leur disposition, dans les recherches d'emploi. **Cette hypothèse est donc confirmée**.

Hypothèse 2 : N'ayant quasi aucune mesure d'insertion, ni de prestations spécifiques prescrites pour les personnes âgées présentes dans la LIAS, les intervenants sociaux ne se mobilisent pas plus que tant.

- *2.1 Car cette tranche de la population concerne une toute petite partie des bénéficiaires de l'aide sociale ;*
- *2.2 Car ils pensent que vu l'âge avancé des bénéficiaire, le retour au travail ordinaire est difficile malgré qu'ils soient sensibles aux obstacles ;*
- *2.3 Car ils n'ont pas le temps d'offrir un accompagnement spécifique développé aux personnes âgées et d'autant plus lorsqu'ils travaillent dans un CMS d'une ville ;*
- *2.4 Car ils sont d'autant plus attentifs à la réinsertion des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale ;*
- *2.5 Ils proposent que des mesures d'insertion générales de la LIAS (stages, etc.).*

Cette seconde hypothèse permet de vérifier si les assistants sociaux n'entreprennent rien de plus que ce qui existe dans la LIAS pour les bénéficiaires de plus de 50 ans en raison du peu de mesures disponibles pour cette population.

Les personnes de plus de 50 ans représentent une majorité des bénéficiaires de l'aide sociale à Nendaz alors qu'ils sont beaucoup moins nombreux dans les deux autres CMS interpellés. Ce n'est pas pour autant que les assistantes sociales y travaillant sont insensibles aux problématiques des bénéficiaires âgés (sous-hypothèse 2.1). Elles sont d'ailleurs attentives aux obstacles que rencontrent ces personnes mais ont parfois de la peine à imaginer un retour à l'emploi dans certaines situations. Une assistante sociale estime qu'il est important de laisser à toute personne l'espoir d'atteindre un jour son but même si parfois l'assistant social a des difficultés à y croire. Face aux obstacles, les assistants sociaux peuvent donc certaines fois baisser les bras et perdre leur énergie (sous-hypothèse 2.2).

Un des moyens qui manque aux assistantes sociales rencontrées, et probablement aux autres professionnels des CMS, est le temps. En effet, les bénéficiaires de l'aide sociale se font nombreux et ont de plus en plus de besoins spécifiques. Ce manque se fait davantage ressentir en ville où le nombre de dossiers est en hausse par rapport aux taux d'engagements des assistants sociaux. L'accompagnement dans les recherches d'emplois et la mise en place de mesures d'insertion adéquates aux bénéficiaires âgés prennent du temps à l'intervenant social, ce qui peut engendrer un manque de motivation de sa part (sous-hypothèse 2.3).

Comme mentionné un peu plus haut, les assistantes sociales rencontrées ne font pas de différence entre les jeunes et les bénéficiaires âgées. Tous les usagers méritent d'avoir le maximum de l'énergie des intervenants sociaux. Malgré une certaine pression provenant du Service de l'action sociale et du directeur du CMS en faveur des jeunes, les professionnelles mettent autant d'énergie dans l'insertion ou la réinsertion des personnes plus jeunes que des plus âgées (sous-hypothèse 2.4).

Au vu du manque de mesures adéquates aux bénéficiaires âgés de plus de 50 ans, les assistantes sociales ont tendance à organiser des mesures générales pour cette population. Une professionnelle est cependant attentive aux paramètres englobant la mesure selon la situation des personnes. Par exemple, elle organisera volontiers un stage pratique pour un bénéficiaire âgé de plus de 50 ans mais ne le fera pas dans une boutique ou sur un chantier (sous-hypothèse 2.5).

Au vu du manque de mesures destinées aux personnes de plus de 50 ans, les assistantes sociales rencontrées tentent de favoriser au mieux la réinsertion de cette population. Étant donné que le temps est rare dans les CMS et que les préjugés du côté des employeurs envers cette population sont coriaces, il est difficile pour les intervenants sociaux de parvenir à une réinsertion réussie. Il arrive que le manque de mesures spécifiques et du temps à disposition entraîne une baisse de motivation de leur part. Les assistantes sociales ne mettent cependant pas d'avantage d'énergie dans l'accompagnement des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale. **Cette hypothèse n'est donc que partiellement confirmée.**

Rapport-Gratuit.com

6.4 VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES CONCERNANT LES BÉNÉFICIAIRES

Hypothèse 1 : Les bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans estiment (ou estimaient) qu'il ne sert plus à rien de participer à des mesures d'insertion

1.1 Car ils pensent n'avoir plus aucune chance de trouver un emploi à cause de différents obstacles ;

1.2 Car ils ont participé à plusieurs mesures jugées inutiles selon eux et y ont perdu leur temps.

Cette hypothèse permet de comprendre le point du vue des bénéficiaires rencontrés sur les mesures utilisées dans les CMS.

L'une des personnes rencontrées estime que les mesures d'insertion sont utiles lorsqu'elles ne sont pas occupationnelles. Elle ne souhaite pas participer à une mesure lui procurant seulement l'avantage d'être occupé. Pour elle, les mesures doivent permettre à la personne concernée de trouver un emploi ou du moins d'augmenter les chances d'être engagé.

En outre, cette personne n'a participé à aucune mesure mais est ouverte à en suivre si elles lui servent à quelque chose. Elle est consciente que des obstacles en rapport avec son âge existent auprès des employeurs mais elle ne baisse pas les bras (sous-hypothèse 1.1). La personne qui est parvenue à sortir de l'aide sociale a participé à des stages pratiques qui lui ont permis de trouver son premier emploi. Selon elle, les mesures apportent un petit complément financier qui ne se voit presque pas mais elles permettent le bouche à oreille nécessaire à un engagement en Valais (sous-hypothèse 1.2).

Aucun des deux bénéficiaires n'estime que les mesures mises en place soient inutiles. Elles servent au bouche à oreille nécessaire à la trouvaille d'un emploi. Malgré qu'elles n'ont ou n'avaient pas d'emploi, les deux personnes rencontrées continuent à croire qu'ils trouveront un travail. Cette hypothèse n'est donc **pas confirmée.**

Hypothèse 2 : Malgré l'accompagnement des intervenants sociaux, la réinsertion reste compliquée pour les seniors car les obstacles à l'emploi sont multiples

2.1 Les employeurs du premier marché du travail ont des préjugés en leur faveur ce qui constitue un frein à l'embauche ;

2.2 Ils ont perdu toute confiance en eux ;

2.3 Ils estiment donc que la retraite anticipée reste la meilleure solution.

Les bénéficiaires rencontrés ont relevés plusieurs préjugés envers les personnes âgées de plus de 50 ans qui selon eux sont des freins à l'embauche. Ils estiment tous deux avoir été victimes de ces idées préconçues (sous-hypothèse 2.1). *Monsieur A* a trouvé récemment un second emploi lui permettant de sortir de l'aide sociale mais *Monsieur B* se trouve encore actuellement face aux préjugés des employeurs lors de ses postulations. Ce dernier estime être capable de travailler à son âge et a confiance en lui malgré les refus d'engagement. *Monsieur A* a quant à lui perdu confiance en lui à un moment donné de son parcours cumulant les réponses négatives (sous-hypothèse 2.2).

Les deux personnes rencontrées se sentent encore jeunes et souhaitent travailler. *Monsieur A* souhaite même repousser l'âge de sa retraite pour compenser le temps où il a été inactif. *Monsieur B* quant à lui sera dans l'obligation de déposer une demande de rente anticipée en raison de la

subsidiarité de l'aide sociale. La retraite n'est donc une solution pour aucun des deux bénéficiaires (sous-hypothèse 2.3).

Les personnes rencontrées sont conscientes des préjugés qui pèsent ou ont pesé sur elles en raison de leur âge avancé. Elles n'ont cependant pas toutes deux perdu confiance en elles et ne voient pas la retraite anticipée comme une délivrance. Cette hypothèse n'est donc que **partiellement confirmée**.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

6.5 LA CONCLUSION DE L'ANALYSE

6.5.1 Retour sur la méthodologie

Trois CMS, un de ville et deux de montagne, avaient été choisis comme terrain d'enquête dans le but de voir ressortir des différences de prises en charge entre les services. Les entretiens ont démontré que des différences d'organisation existent entre le CMS de Sion et les deux autres. En effet, possédant un service spécifique à l'insertion professionnelle, les assistants sociaux du CMS de Sion accompagnent leurs bénéficiaires sur le plan social et financier mais ne gèrent pas la partie de l'insertion. Les intervenants sociaux des deux autres CMS de montagne se chargent eux-mêmes des trois aspects, ce qui permet de créer une relation plus profonde selon leurs dires.

Des courriers ont été envoyés dans les trois CMS définis dans le but de toucher des intervenants sociaux intéressés par mon enquête. Il leur a été demandé de me proposer une personne âgée de plus de 50 ans bénéficiaire de l'aide sociale et une seconde personne qui s'en est sortie dernièrement. Trois assistantes sociales ont répondu favorablement à ma requête même si le genre n'était pas un critère de sélection. Cette observation démontre probablement le genre prédominant des intervenants sociaux des CMS. Il aurait été intéressant d'avoir l'occasion de rencontrer le professionnel travaillant dans le service spécifique du CMS de Sion ; malheureusement, la rencontre n'a pas été possible.

Il a été enrichissant de rencontrer des personnes de plus de 50 ans confrontées par la difficulté de se réinsérer à cet âge, ceux-ci étant les premiers concernés et experts de leur propre situation. J'ai donc pris contact avec une personne qui a anciennement bénéficié de l'aide sociale durant plusieurs années et une seconde personne qui en est actuellement bénéficiaire encore. Malgré les différences de parcours qui séparent ces deux personnes, elles se sont retrouvées à un moment ou à un autre face à des difficultés de réinsertion dues à leur âge avancé et elles ont eu de la peine à l'accepter.

Les hypothèses posées au départ ont donné un fil conducteur aux entretiens effectués. Durant ces derniers, certaines informations très importantes ne figurant pas dans les hypothèses sont ressorties. De même que certaines hypothèses n'ont que très peu été abordées. Cette observation peut être expliquée par le style d'interviews retenu ; celui de l'entretien semi-directif. Les participants ont eu la liberté de diriger l'entretien et d'approfondir certains thèmes plus que d'autres.

6.5.2 Retour sur la question de recherche

Revenons à présent sur la question de départ afin de la mettre en lien avec les informations obtenues lors des entretiens :

« Qu'offre la loi sur l'intégration et l'aide sociale (prestations matérielles, non-matérielles et mesures d'intégration) du Valais pour des personnes d'un certain âge et que font les assistants sociaux des CMS (exécuteurs de l'aide sociale) en la matière, particulièrement pour leur réinsertion professionnelle ? ».

La question de recherche s'intéressait à mettre en lumière les prestations de la LIAS pour les personnes âgées de plus de 50 ans et plus particulièrement la sensibilité des intervenants sociaux des CMS pour cette population. La recherche a permis d'éclairer les informations suivantes :

Premièrement, les avis divergent sur la question de la notion «âgé » selon le domaine définis. En ce qui concerne l'âge social en lien avec le marché du travail, une personne est âgée à partir de 55 ans alors que ce n'est qu'à partir de 60 ou 70 ans qu'une personne est définie comme étant âgée du point de vue de l'âge chronologique. Pour l'enquête, l'âge de 50 ans a été défini car il semble que du côté des employeurs, cet âge est critiqué sur la base de préjugés. Il n'a pas été possible de faire une généralité sur la part des personnes âgées de plus de 50 ans au bénéfice de l'aide sociale. En effet,

cette population concerne une majorité à Nendaz alors qu'elle est représentée en minorité dans les deux autres CMS. Nous pouvons émettre l'hypothèse que la commune de Nendaz est habitée par une population vieillissante et compte de ce fait davantage de bénéficiaires de l'aide sociale plus âgés.

La LIAS ne comprend pas, ou très peu, de prestations spécifiques à la population des personnes âgées de plus de 50 ans. En effet, les prestations matérielles n'augmentent pas en fonction de l'âge des bénéficiaires mais se calculent plutôt par rapport à la source de revenu. Les mesures d'intégration de la LIAS sont globales et peuvent concerner les bénéficiaires de l'aide sociale de tout âge confondu. Il a cependant été relevé dans les entretiens avec les assistantes sociales que le financement des charges patronales et l'allocation d'initiation au travail sont des mesures qui correspondent plus facilement aux personnes plus âgées. En effet, elles apportent des avantages aux employeurs qui reprochent aux personnes âgées de couter trop cher et d'être moins productives. Les assistantes sociales n'ont pas eu de grandes occasions pour utiliser ces deux mesures car la personne qui souhaite y participer doit trouver un employeur qui accepte de l'engager. Cette alternative reste compliquée pour une personne âgée de plus de 50 ans et au bénéfice de l'aide sociale. La LIAS ne donne pas d'indication particulière en ce qui concerne les prestations non matérielles pour la population des personnes âgés de plus de 50 ans. Les assistants sociaux sont chargés d'écouter, de conseiller et d'accompagner les bénéficiaires de l'aide sociale dans les démarches envisagées.

Lors des entretiens avec les assistantes sociales, il a été relevé qu'elles mettent autant d'énergie dans l'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes que des personnes plus âgées. Malgré la quasi inexistence des mesures d'intégration spécifique aux personnes de plus de 50 ans, elles sont attentives aux places de stages qu'elles proposent à ceux-ci ; elles éviteront les chantiers ou les boutiques par exemple. Nous pouvons donc observer que les assistantes sociales tentent d'utiliser certaines mesures plus adéquates aux personnes âgées et les dirigent sur des lieux spécifiques.

En ce qui concerne le réseau d'entraide, certaines assistantes sociales privilégient la collaboration avec l'ORP alors que l'une d'entre elles apprécie davantage la CII. Nous avons vu qu'il existe des limites dans la prise en charge des bénéficiaires âgés de plus de 50 ans. Les assistantes sociales sont toutes trois conscientes des préjugés qui pèsent sur les personnes de plus de 50 ans en lien avec le marché de l'emploi. Elles les accompagnent au mieux dans leur réinsertion mais ces jugements négatifs sont bien ancrés du côté des employeurs. L'aide à la recherche d'emploi passe souvent par le biais des mesures d'intégration et du travail de collaboration mais peu ou pas sur le terrain auprès des employeurs car cela prend du temps. De plus, nous avons vu que la population des personnes âgées de plus de cinquante ans peut ressentir de la honte à déposer une demande d'aide sociale et à accepter sa situation d'exclusion professionnelle. Il peut arriver que cette génération ne souhaite pas changer de domaine professionnel de peur de l'inconnu et perde toute motivation. Il arrive donc que les assistantes sociales perdent espoir dans certaines situations et que le temps qu'elles ont à disposition ne leur permette pas de faire autant que ce qu'elles souhaiteraient.

Du côté des deux bénéficiaires rencontrés, ils ont été satisfaits du suivi de leur assistante sociale. La personne qui est parvenue à sortir de l'aide sociale a jugé que les mesures d'insertion professionnelle qu'il a suivi ont été utiles car elles lui ont permises de trouver un premier emploi. La personne qui est actuellement au bénéfice de l'aide sociale n'a participé à aucune mesure de la LIAS mais estime vouloir participer à des stages utiles et pas seulement dans le but d'être occupé. Le fait de ne pas avoir suivi de mesure ne lui pose donc pas de problème. L'élément intéressant qui est ressorti de ces deux entretiens est la mise en place de stratégies pour ne pas sombrer dans la dépression. Malgré le fait que les deux personnes interrogées n'ont ou n'avaient pas de travail, elles se levaient tôt le matin et se posaient un cadre de vie stricte. De plus, malgré les refus suite à leurs postulations, elles ont continué à en faire, sans se décourager.

VII. LA CONCLUSION

7.1 LES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES

Cette recherche démontre les difficultés que peuvent rencontrer les bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans à trouver un emploi. En tant qu'assistants sociaux, nous pouvons être confrontés aux problématiques de l'insertion ou la réinsertion professionnelle en général et plus particulièrement lorsqu'elles concernent des bénéficiaires de l'aide sociale plus âgés. Le marché de l'emploi devenant de plus en plus exigeant et les employeurs souhaitant à tout prix en avoir pour leur argent, notre devoir est d'accompagner les personnes en dehors de ces moules c'est-à-dire à réintégrer le marché et à y rester.

Durant les entretiens, j'ai observé que la prise en charge des personnes âgées de plus de 50 ans était freinée parfois par leur état d'esprit. Avoir conscience des difficultés que peuvent ressentir les seniors permet de les accompagner de la manière la plus adéquate. Outre notre devoir d'accélérer le processus d'insertion professionnelle, nous nous devons en tant qu'assistants sociaux d'agir à un autre niveau et donc d'améliorer la qualité de vie des personnes que nous rencontrons. L'insertion professionnelle se co-construit et il est primordial que les besoins/envies de la personne concernée soient écoutés dans la mesure du possible.

Dans le cadre des CMS, les assistants sociaux se retrouvent démunis face aux mesures de la LIAS qui restent globales et peu adaptées aux différentes problématiques. De plus, l'écart entre les mesures existantes et le premier marché de l'emploi est conséquent, selon les dires d'une assistante sociale. Elles sont intéressantes pour les personnes qui nécessitent de passer par une étape de revalorisation de ses compétences ou par une reprise de contact avec un cadre professionnel. En ce qui concerne les personnes qui sont prêtes à travailler, ces mesures restent trop protégées. Il manquerait selon elle une étape entre les mesures actuelles et le marché de l'emploi.

Pour ma part, je pense que le stage pratique, existant actuellement dans la LIAS, est une mesure qui permet aux participants de démontrer leurs qualités professionnelles. Pour cela, les stages doivent cependant être organisés non pas dans des entreprises sociales mais chez des employeurs potentiels. L'étape manquante est, selon moi, la collaboration entre les assistants sociaux des CMS et les employeurs du marché de l'emploi. Il est ressortit des entretiens que les intervenants sociaux pourraient organiser davantage de réseaux pour sensibiliser les employeurs notamment en ce qui concerne les mesures d'allocation d'initiation au travail et de financement des charges patronales. Dans le même sens, ils pourraient le faire également pour proposer des organisations de stages en entreprise privée. Pour cela, les intervenants sociaux devraient acquérir des compétences spécifiques et avoir plus de temps à disposition donc moins de dossier à charge. Selon les propos d'une assistante sociale, des « agents d'insertion » seraient chargés de créer cette sensibilisation et d'obtenir un réseau d'employeurs prêts à laisser une chance aux personnes plus âgées de démontrer leurs compétences. L'office AI par exemple travaille dans ce sens en collaboration avec les employeurs pour la réadaptation réussie des personnes en situation de handicap. La prise de contact se fait tout d'abord par téléphone et se poursuit par des visites dans les entreprises. Les employeurs disent être mieux informés par ce biais que par celui des brochures et évaluent positivement cette collaboration. Depuis quelques années, les offices AI ont créé des instruments de communication adaptés pour approfondir la collaboration avec les employeurs. [17]

[17] https://assurances-sociales.info/wp-content/uploads/2016/06/S%C3%A9curit%C3%A9-sociale-CHSS-2-2016-Evolution-de-la-collaboration-entre-les-offices-AI-et-les-employeurs-.pdf

Une professionnelle a d'autre part soulevé l'idée d'octroyer un subventionnement aux employeurs qui engagent la population des personnes âgées de plus de 50 ans. Au Québec par exemple[18], des subventions salariales versées par Emploi-Québec permettent aux chômeurs de longue durée d'intégrer un emploi durable. Cette subvention peut monter jusqu'à 50% et est octroyée de 30 semaines à maximum 52 semaines. Pour les personnes de plus de 55 ans, des avantages entrent en jeu comme l'augmentation de la durée et du taux de subvention au salaire.

7.2 LES LIMITES DE LA RECHERCHE

Tout d'abord, je tiens à préciser que je n'ai rencontré que très peu de problématique lors de ma recherche. J'ai rapidement trouvé des assistantes sociales qui ont accepté de me rencontrer ainsi que des personnes directement concernées. J'aurais cependant souhaité poser quelques questions au responsable du service d'insertion spécifique du CMS de Sion mais la rencontre n'a malheureusement pas pu être organisée. Il aurait été intéressant de comprendre le travail d'un professionnel davantage spécialisé dans le domaine de l'insertion et de voir les différents chemins empruntés.

J'ai choisi de mener des entretiens qualitatifs pour cette recherche dans le but de récolter des réponses développées. En raison du temps à disposition, je n'ai rencontré que quelques professionnelles et personnes concernées, ce qui ne donne pas une représentation réelle de la problématique sur l'ensemble du Valais. De plus, durant les entretiens, j'ai parfois omis de demander aux participants de développer leurs réponses. Ce n'est que lorsque j'ai effectué des liens entre les hypothèses posées au départ et les réponses obtenues que j'ai observé qu'il manquait parfois des éléments supplémentaires. Il a été difficile pour moi au cours de l'entretien de réaliser si les informations recueillies suffisaient à la vérification des hypothèses.

Les révisions de la LIAS et de la CSIAS entrées en vigueur au 1e janvier 2016 ont chamboulé mon travail de recherche. Lorsque les modifications sont parvenues, j'avais terminé de rédiger la partie théorique et donc le thème de l'aide sociale. J'ai longuement réfléchis à la forme que prendrait la présentation de ces révisions au sein du document. J'ai choisi de conserver l'ancienne théorie et de mettre en lumière les principales modifications à la suite du chapitre, dans le but de faire ressortir les différences.

7.3 LES NOUVEAUX QUESTIONNEMENTS

Une notion qui a suscité mon attention lors de cette recherche est la pauvreté cachée. Cette dernière concerne les personnes qui ne font appel à aucune aide malgré leur situation de pauvreté. Je pense d'une part qu'une grande partie de la population n'a pas connaissance des aides auxquelles elle a droit, que ce soit au niveau de l'aide sociale ou pour toute autre prestation sociale. J'ai observé cela lors de mes deux stages pratiques au CMS et à Pro Senectute. D'autre part, comme j'ai pu le comprendre avec l'une des deux personnes rencontrées, une certaine honte persiste à demander de l'aide et ceci surtout pour la génération des personnes plus âgées. J'ai pris conscience de l'humilité que doivent faire preuve les personnes qui déposent une demande d'aide sociale. Je me demande ce qu'il pourrait être mis en place pour informer la population de ses droits financiers et pour casser la mauvaise image qui pèse sur l'aide sociale.

La proportion des personnes âgées de plus de 50 ans sur l'ensemble des bénéficiaires de chacun des trois CMS a été interpellante. Je me suis demandé pour quelle raison cette population était majoritaire à Nendaz et minoritaire dans les deux autres CMS. Comme je l'ai mentionné plus haut,

[18]http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_3_Subventions_salariales/Guide_SS.pdf

j'ai choisi de répondre à la question de recherche grâce à des entretiens qualitatifs, ce qui ne m'a pas permis de contacter de nombreux assistants sociaux. Il serait intéressant à présent d'obtenir par le biais d'une recherche quantitative le pourcentage de bénéficiaires de l'aide sociale âgés de plus de 50 ans pour chaque CMS du Valais.

Une assistante sociale a relevé un élément très important ; celui de l'âge de la retraite. Depuis quelques temps, les politiques parlent de repousser l'âge légal de la retraite de quelques années. Comme mentionné plus haut, cette modification ne ferait qu'augmenter les années de bénéfice d'aide sociale pour les personnes plus âgées. Avant d'imaginer ce changement, il serait important de trouver une solution aux non-engagements de cette population.

Mon analyse s'est conclue en démontrant l'importance de la collaboration entre les assistants sociaux des CMS et les employeurs du marché de l'emploi. L'image que je me fais de ce réseau co-construit est superbe mais je me questionne sur sa mise en place. Faudrait-il que les assistants sociaux aient une formation supplémentaire en lien avec l'économie et devraient-ils réserver une partie de leur temps de travail pour cette tâche ? Actuellement, ils n'ont déjà très peu de temps à disposition pour le suivi de leurs bénéficiaires ; ajouter une charge de travail ne serait pas envisageable. Il serait intéressant de se pencher sur cette question.

7.4 LE BILAN PERSONNEL

Le choix du thème de cette recherche s'est réalisé au terme de ma première formation pratique au centre médico-social de Nendaz où j'ai rencontré quelques personnes âgées de plus de 50 ans qui ne trouvaient pas d'emploi malgré leurs recherches assidues et parfois malgré leurs diplômes. Cette problématique m'a beaucoup touchée et m'a posé question. Il n'est pas normal que des préjugés soient posés sur une personne parce qu'elle est plus âgée que la cinquantaine et qu'ils empêchent de ce fait un engagement.

Avant de débuter la recherche, j'avais conscience des prestations qui existaient dans la LIAS grâce à mon stage. Il en ressort des entretiens avec les professionnelles que peu de mesures de la LIAS spécifiques aux personnes plus âgées existent. Cette observation n'a pas été une surprise pour moi. J'ai par contre été soulagée d'apprendre que les assistantes sociales rencontrées mettaient tout autant d'énergie dans l'aide à la réinsertion professionnelle des personnes plus âgées que pour les plus jeunes, sans faire d'inégalité. J'ai perçu que les assistantes sociales sont sensibles à la problématique d'insertion qui touche les personnes plus âgées mais qu'elles manquent de moyens à disposition tels que du temps, des mesures spécifiques, un réseau d'employeurs pour réellement se mobiliser.

Rencontrer des personnes directement touchés par la problématique d'insertion des bénéficiaires de l'aide sociale de plus de 50 ans a été très intéressant. J'ai été surprise de voir les techniques qu'elles ont utilisées pour éviter de tomber dans une dépression et de perdre totalement un rythme de vie. Elles ont de plus toutes les deux persévéré dans les recherches d'emploi malgré les refus auxquels elles ont été confrontées.

J'ai beaucoup appris de ce travail de recherche, que ce soit au niveau théorique ou pratique. Comme je l'ai mentionné, j'avais conscience de ce qui existait dans la LIAS avant de me rendre sur le terrain mais j'ai apprécié ce que j'ai entendu lors des entretiens. Ce qui m'a surpris est que chacune des personnes rencontrées a soulevé les mêmes pistes d'action, ce qui démontre bien la nécessité d'améliorer la collaboration entre les centres médico-sociaux et les employeurs privés. Ce travail de Bachelor m'a obligé à regarder plus loin que la simple mise en pratique de ce qui existe déjà.

Pour conclure ce travail de recherche, je tiens à faire part de mon envie de travailler au sein d'un centre médico-social et de me mobiliser pour dissoudre ces préjugés auprès des employeurs grâce à la communication et la collaboration. La société actuelle a des idées bien ancrées mais le devoir des assistants sociaux est de modifier ces pensées grâce à la sensibilisation.

VIII. LA BIBLIOGRAPHIE

8.1 LES OUVRAGES

- BERTOZZI. F, Dir. BONVIN. J-M, « Suisse, Les expériences locales d'insertion », *Politiques actives de l'emploi en Europe*, Belgique, Les politiques sociales, 2000
- BONOLI. G, Dir. TABIN. J-P & MERRIEN. F-X, « Comment améliorer les dispositifs de réinsertion professionnelle ? Réseaux, Contacts et autres canaux de recrutement informels », *Regards croisés sur la pauvreté*, Lausanne, Éditions EESP, 2012
- CASTEL.R, *La montée des incertitudes*. *Travail, protections, statut de l'individu,* Paris, Éditions du Seuil, 2009
- CASTEL.R*, Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Édition Gallimard, 1995
- DE GAULEJAC. v & TABOADA-LENETTI. I, *La lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994
- DORIVAL.C, *Le travail, non merci !,* Paris, Les petits matins, 2011
- DUNAND.C & DU PASQUIER.A-L, *Travailler pour s'insérer. Des réponses actives face au chômage et à l'exclusion : les entreprises de réinsertion*, Genève, ies éditions, 2006
- FRETIGNE.C, *Exclusion, insertion et formation en questions*, Paris, l'Harmattan, 2011
- JELLAB.A, Le travail d'insertion en mission locale, Paris, Édition l'Harmattan, 1998
- KEHRLI & KNÖPFEL, *Manuel sur la pauvreté en Suisse*, Lucerne, Caritas, 2007
- MOSCONI. N, Dir. KADDOURI. M & *al.,* « Identité et rapports sociaux de sexe au travail et en formation », *La question identitaire dans le travail et la formation,* Paris, l'Harmattan, 20008
- PAUGAM. S, *Le salarié de la précarité*, Paris, Presse Universitaire de France, 2000
- SCHUWEY.C & KNÖPFEL.C, *Nouveau manuel sur la pauvreté en Suisse*, Lucerne, Éditions Caritas, 2014
- TABIN. J-P & *al*., *Temps d'assistance*, Lausanne, Éditions Antipodes, Existences et société, 2008

8.2 LES ARTICLES ET RAPPORTS

- BERTON. F, « les salariés de plus de 50 ans : comportement rationnel ou discrimination des employeurs ? », *retraite et société*, n° 51, 2007
- BONOLI. G & CHAMPION. C, « La réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse et en Allemagne », *chaire Politiques sociales*, n°281, 2013
- CSIAS, « Communiqué de presse », janvier 2015

- DERRER BALLADORE. R, « Il n'y aura bientôt plus assez de travailleurs », *Sécurité sociale,* 2005

- DE QUEIROZ. J-M, Dir. PAUGAM. S, « Exclusion, identité et désaffection », *L'exclusion, l'Etat des savoirs,* Paris, Éditions La Découverte, 1996

- DUBAR. C, « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et Sociétés*, n°7, 2001

- DUBAR.C, Dir. PAUGAM. S, « Socialisation et processus », *L'exclusion, l'Etat des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 1996

- DUPAS. T & KALANTUOPOULOS. A, Dir. LE GARREC. S, « La formation des 50 ans et plus dans l'entreprise : freins, motivations, potentiels », *Le travail contre la santé ?,* Paris, l'Harmattan, 2011

- FOUGERE.D, Dir. PAUGAM. S, « Trajectoire des chômeurs de longue durée », *L'exclusion, l'Etat des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 1996

- GUILLEMARD. A-M, Dir. PAUGAM. S, « Vieillissement et exclusion », *L'exclusion, l'Etat des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 1996

- HÖPFLINGER. F, « la formation continue dans les dernières phases du parcours professionnel : situation et perspectives », *Sécurité sociale, 2005*

- KOTTMANN. H, « Préretraité aujourd'hui, sur la brèche demain ? », *Sécurité sociale*, 2005

- LE GARREC.S, « Des rapports au travail aux logiques de santé », *Le travail contre la santé ?,* Paris, L'Harmattan, 2011

- LOISY. C, « Pauvreté, précarité, exclusion. Définitions et concepts », chapitre 1, 2000

- LORIOL. M, Dir. LE GARREC. S, « Stress au travail et âge : la construction sociale des vulnérabilités dans la police et à l'hôpital », *Le travail contre la santé ?,* Paris, l'Harmattan, 2011

- MARBOT. E, Dir. LE GARREC. S, « GRH : Gestion des seniors, état des lieux », *Le travail contre la santé ?,* Paris, l'Harmattan, 2011

- OFS, « bénéficiaires de l'aide sociale par classe d'âges, en 2013 », 2013

- OFS, « Communiqué de presse », juin 2009

- PINHO. J & ANTONIN-TATTINI.V, « Rôles et défis pour l'intervention en Service Social : Le cas des entreprises sociales en Suisse », 2013

- PITET.L & GROSVERNIER.A & GUENETTE.A-M, Dir. LE GARREC.S, « De la gestion des seniors à la gestion de l'intergénérationnel », *Le travail contre la santé ?,* Paris, l'Harmattan, 2011

- RODRIGUEZ. J, « Postface à un débat », *Déviance et Société*, vol. 26, 2002/2, p.269-275
- SCHNAPPER.D, Dir. PAUGAM. S, « Intégration et exclusion dans les sociétés modernes », *L'exclusion, l'Etat des savoirs*, Paris, Éditions La Découverte, 1996
- TABIN. J-P, « Les destinataires de l'assistance publique. L'exemple de deux cantons suisses vers 1890 », *Genèses*, n°64, 2006/3, p.88-109
- UNIL, « Méthodes de recueil de données pour l'évaluation d'un cursus d'études », 2010
- WEBER-GOBET. B, « Une politique de la formation pour les travailleuses et travailleurs âgés », 2014

8.3 Les bases légales et codes déontologiques

- Avenant à la directive du 11 janvier 2005 relative aux mesures d'insertion sociale et professionnelle concernant les montants octroyés lors des mesures Contrat d'Insertion Sociale (CIS) et Stage Pratique (SP) du 1e janvier 2016, prélevé sur : https://www.vs.ch/documents/218528/1564679/-+Avenant+du+1er+janvier+2016+nouvelles+normes/e6f54178-da42-49dd-9eb6-d0c20e3fb9de, 10 juin 2016
- CSIAS, conférence suisse des institutions d'action sociale, « Concepts et normes de calcul de l'aide sociale », 2005, [en ligne], prélevé sur http://csias.ch/les-normes-csias/consulter-les-normes/, 14septembre 2015
- Code de déontologique des professionnel-le-s du travail social en Suisse, 2009, [Document PDF], prélevé sur http://www.avenirsocial.ch/cm_data/DEF_ConsultationCodeDeontologie.juillet.09.pdf, 15 décembre 2015
- Code d'éthique de la recherche, Groupe romand de coordination Travail de bachelor, 2008
- Constitution fédérale de la Confédération suisse, 1999, [en ligne], prélevé sur https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/, 14septrembre 2015
- Directive Calcul du budget d'aide sociale, 2012,[en ligne], prélevé sur http://www.vs.ch/Data/forms/srv_343/versionfinalecalculdubudgetFR(1).pdf, 15 décembre 2015
- Directive Calcul du budget d'aide sociale, état au 1e janvier 2016, [Document PDF], prélevé sur : https://www.vs.ch/documents/218528/1564679/Directive+du+1er+juillet+2012+(%C3%A9tat+au+1er+janvier+2016)+concernant+le+calcul+du+budget+d%E2%80%99aide+sociale/b06db760-96d4-40d6-b954-ba2c0dbbb15a, 12 juillet 2016
- Directive Sanctions et réductions des prestations d'aide sociale, état au 1e janvier 2016, [document PDF], prélevé sur : https://www.vs.ch/documents/218528/1564679/Directive+du+1er+juillet+2013+(%C3%A9ta

Rapport-Gratuit.com

t+au+1er+janvier+2016)+concernant+les+sanctions+et+r%C3%A9ductions+des+prestations+d%E2%80%99aide+sociale/1f8d8cdb-b701-4ab9-926a-5de7623fcaeb, 10 juin 2016

- LIAS, Loi sur l'intégration et l'aide sociale, 1996, [en ligne], prélevé sur http://www.vs.ch/Navig/navig.asp?MenuID=15871, 14septembre 2015

- LFCo, Loi fédérale sur la formation continue, 2014, [document PDF], prélevé sur https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2014/5045.pdf, 21 novembre 2015

- LFPr, Loi fédérale sur la formation professionnelle, 2002, [en ligne], prélevé sur https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20001860/index.html, 21 novembre 2015

- Normes pour le calcul de l'aide financière d'urgence pour les requérants d'asile déboutés (RAD) et les personnes sous le coup d'une décision de non entrée en matière (NEM), 2007, [document PDF], prélevé sur http://www.vs.ch/NavigData/DS_343/M24494/fr/Normes%20RAD_NEM%202008.pdf, 15 décembre 2015

- RELIAS, règlement d'exécution de la loi sur l'intégration et l'aide sociale, 2011, [document PDF], prélevé sur https://apps.vs.ch/legxml/site/laws_pdf.php?ID=1359&MODE=2, le 11 novembre 2015

- RELIAS, règlement d'exécution de la loi sur l'intégration et l'aide sociale, état au 1e janvier 2016, prélevé sur : https://www.vs.ch/documents/218528/1564679/R%C3%A8glement+d'ex%C3%A9cution+de+la+loi+sur+l'int%C3%A9gration+et+l'aide+sociale/d6061770-ad6c-45dc-bb04-c02df0645eee, 10 juin 2016

8.4 Les sites internet

- Assurance invalidité, « Evolution de la collaboration entre les offices AI et les employeurs », Assurances sociales, [document PDF], https://assurances-sociales.info/wp-content/uploads/2016/06/S%C3%A9curit%C3%A9-sociale-CHSS-2-2016-Evolution-de-la-collaboration-entre-les-offices-AI-et-les-employeurs-.pdf, 31 août 2016

- Confédération Suisse, « Niveau de vie, situation sociale et pauvreté – données, indicateurs », Office fédérale de la statistique, [en ligne], http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/07.html, 30septembre 2015

- Canton du Valais, « Collaboration interinstitutionnelle (CII) », Canton du Valais, [en ligne], https://www.vs.ch/web/sict/cii, consulté le 31 décembre 2015

- CNLE, « Insertion sociale, intégration sociale », Conseil nation des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, [en ligne], http://www.cnle.gouv.fr/Insertion-sociale-integration.html, consulté le 2 décembre 2015

- Emploi Québec, « Subvention salariale », Guide des mesures et des services d'emploi, [en ligne], http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_3_Subventions_salariales/Guide_SS.pdf, 12 juillet 2016

- Etat du Valais, « aides non-matérielles et aides matérielles », Canton du Valais, [en ligne], http://www.vs.ch/navig/navig.asp?MenuID=16666&RefMenuID=0&RefServiceID=0, 3septembre 2015

- Etat du Valais, « mesures d'insertion sociale et professionnelle », Canton du Valais, [en ligne], http://www.vs.ch/navig/navig.asp?MenuID=19375&RefMenuID=0&RefServiceID=0, 3septembre 2015

- Etat du Valais, « contrat d'insertion sociale et professionnelle », Canton du Valais, [en ligne], http://www.vs.ch/NavigData/DS_343/M24492/fr/directive%20sur%20contrat%20insertion_nouvelle%20LIAS.pdf, 5septembre 2015

- Groupement valaisan des centre médico-sociaux, « Le maintien à domicile, notre priorité ! », Groupement valaisan des centres médico-sociaux, [en ligne], http://www.cms-smz-vs.ch/, 17septembre 2015

- Guide social romand, « Assurance-chômage LACI », [en ligne], http://www.guidesocial.ch/fr/fiche/53/#som_201260, 12 juillet 2016

- OFS, « l'activité professionnelle des personnes de 50 ans et plus », Confédération Suisse, 2008, [document PDF], http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.104206.pdf, 4 novembre 2015

- OFS, « niveau de vie, situation sociale et pauvreté – Données, indicateurs », Confédération Suisse, [en ligne], http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html, consulté le 6 novembre 2015

- Service de l'action sociale, « Catalogue des mesures de réinsertion professionnelle et sociale », Canton du Valais, [document PDF], https://www.vs.ch/Data/forms/srv_343/F-Catalogue%20Mesures%20CII_Dec_2012.pdf, 18septembre 2015

- SOCIAL info : dictionnaire suisse des politiques sociales [en ligne], http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=604, consulté le 6 novembre 2015

8.5 Le travail de fin d'étude

- REUSE. S, « Quand travailler rime avec pauvreté. Regards croisés sur la problématique des working poor bénéficiant de l'aide sociale en Valais », 2013

8.6 Les cours HETS

- ANTONIN-TATTINI.V, Concepts de base OASIS 2012, Sierre : HES SO//Valais, non publié, 2012
- DELEZ. M-L, Economie sociale et solidaire, Sierre : HES SO// Valais, non publié, 2015
- PINHO. J, Modèle centré sur la personne et sur l'emploi, Sierre : HES SO// Valais, non publié, 2015

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

IX. LES ANNEXES

1. Lettre d'information de la recherche destinée aux intervenants sociaux des CMS

2. Formulaire de consentement destiné aux participants de la recherche

3. Grille d'entretien destinée aux intervenants sociaux

4. Grille d'entretien destinée aux bénéficiaires

5. Retranscription d'un entretien

ANNEXE 1

Lettre d'information de la recherche destinée aux intervenants sociaux des CMS

Madame, Monsieur

Pour la fin de ma formation, j'ai décidé d'orienter mon travail de mémoire sur les travailleurs âgés de plus de 50 ans bénéficiaires de l'aide sociale et plus particulièrement sur les mesures spécifiques mis en place pour cette population dans la LIAS et/ou par les assistants sociaux des centres médico-sociaux.

La question de ma recherche est donc la suivante :

« Qu'offre la loi sur l'intégration et l'aide sociale (prestations matérielles, non-matérielles et mesures d'intégration) du Valais pour des personnes d'un certain âge et que font les assistants sociaux des CMS (exécuteurs de l'aide sociale) en la matière, particulièrement pour leur réinsertion professionnelle ? ».

Je me permets donc de vous contacter dans le but d'obtenir un entretien avec vous en lien avec ma question de recherche. Votre rencontre me procurera des informations précieuses et utiles à mon travail. Vous êtes bien évidemment libre d'accepter cette proposition ou de la refuser.

Je prévois d'organiser l'entretien au mieux, si cela est possible, dans le courant du mois de janvier 2016 à l'endroit qu'il vous sera le plus favorable. L'entrevue durera une heure environ et sera enregistré pour que vos paroles ne soient pas biaisées. Tout ce qui se dira au cours de l'entretien restera confidentiel et tout enregistrement sera détruit au terme de mon travail de mémoire. J'utiliserai les informations recueillies uniquement dans mon travail et elles seront bien évidemment retranscrites de manière anonyme. Il se peut que l'entier de l'entrevue soit reporté en annexe de mon travail, toujours dans le principe de l'anonymat.

Au cours de la rencontre, la liberté vous sera donnée de répondre ou non aux questions posées et de me reprendre si ces dernières vous dérangent.

Si vous acceptez de me rencontrer, il suffit de signer le formulaire de consentement en annexe et de me le transmettre le jour convenu ensemble. Je souhaiterais également rencontrer une personne de plus de 50 ans qui est actuellement au bénéfice de l'aide sociale et à la recherche d'un emploi ainsi qu'une seconde personne qui était à l'aide sociale et qui en est sortie dernièrement. Je me demandais donc si vous aviez dans votre service une ou deux personnes qui accepteraient de me rencontrer.

Je vous remercie pour l'attention que vous porterez à ma proposition et je reste bien évidemment à votre disposition pour de plus amples information. Dans l'attente de vous rencontrer, je vous adresse, Madame, Monsieur mes salutations les meilleures.

Morard Laura

Annexe : mentionnée

ANNEXE 2

Formulaire de consentement destiné aux participants de la recherche

Je, soussigné(e), _____ déclare accepter de participer librement à la recherche menée par Morard Laura sur le thème suivant :

« Qu'offre la loi sur l'intégration et l'aide sociale (prestations matérielles, non-matérielles et mesures d'intégration) du Valais pour des personnes d'un certain âge et que font les assistants sociaux des CMS (exécuteurs de l'aide sociale) en la matière ? »

et déclare également :

- avoir été informé(e) des objectifs de la recherche et de son déroulement ;
- avoir parcouru la lettre d'informations sur la recherche ;
- avoir été informé(e) que je peux stopper l'entretien à tout moment ;
- avoir été informé(e) que j'ai la liberté de répondre ou non à certaines questions ;
- accepter que les entretiens soient enregistrés puis retranscrits dans le respect de la confidentialité ;
- avoir été informé(e) que les enregistrements seront détruits au terme du travail de recherche ;
- accepter que les informations recueillies soient utilisées de manière anonyme dans le travail de mémoire ;
- accepter que le travail de mémoire soit publié si la note de ce dernier est A ou B.

Date : …….. Signature : ……..

Annexe : lettre d'informations sur le travail de recherche

ANNEXE 3

Grille d'entretien destinée aux intervenants sociaux

Conception population et statistique

1. Qu'est-ce qu'un bénéficiaire âgé pour vous ? D'où tirez-vous cette conception ?

2. Existe-t-il des enjeux spécifiques liés à l'âge dans l'accompagnement à l'aide sociale ? Lesquels et pourquoi ?

3. Pouvez-vous me dire approximativement combien de personnes âgées de plus de 50 ans sont bénéficiaires de l'aide sociale dans vos dossiers ? Quelle proportion par rapport à l'ensemble des dossiers ?

4. Sont-ils en moyenne bénéficiaire depuis longtemps ? Aide ponctuelle ou durable ?

5. Ont-ils des compléments d'aide sociale ou l'aide sociale en entier ?

6. Pouvez-vous me dire quelles sont les principales raisons pour lesquelles les personnes de 50 ans et plus se retrouvent à l'aide sociale ? Pourquoi ne retrouvent-ils pas de travail selon vous ?

7. En moyenne, combien de ces bénéficiaires âgés sortent-ils de l'aide sociale ? Pour aller où (retour à l'emploi, AI, retraite, etc. ?)

Organisation de la réinsertion à l'interne

8. Qui s'occupe à l'interne de la réinsertion des bénéficiaires âgés ? Pourquoi ?

9. Qu'est-ce que pour vous (ou le CMS) le travail de réinsertion ?

10. Si professionnels ou service spécifique (ex. Sion), comment collaborez-vous ? Où commence votre travail et où s'arrête-t-il par rapport à d'autres professionnels ? Quels avantages d'avoir une personne qui s'occupe de la réinsertion ? Quels désavantages ?

11. Si pas de professionnel spécifique autre que vous, pourquoi ? Qu'en pensez-vous ? Comment faites-vous la réinsertion ?

LIAS

12. Existe-t-il des mesures spécifiques aux personnes de plus de 50 ans dans la loi sur l'aide sociale (LIAS) selon vous ?

- Si oui, lesquelles, pourquoi ? Les utilisez-vous dans votre pratique ? Que pensez-vous de ces mesures ou prestations spécifiques ?
- Si non, pourquoi ? Qu'en pensez-vous ?

Pratiques professionnelles (spécifiques ?)

13. Vous-même (ou professionnel qui s'en occupe) que faites-vous dans votre pratique quotidienne par rapport à ces bénéficiaires âgés pour les aider à retrouver un emploi ? Pourquoi ?

- Leur offrez-vous (ou personne qui s'en occupe) un accompagnement spécifique ?
- Octroi de certaines mesures d'insertion (cours, etc.) et lesquelles ? Plus des cours, des mesures d'occupation, ou autres ? Pourquoi plus celles-là ?
- Conseils spécifiques et lesquels ?
- Aide concrète à la recherche d'une place de travail et comment ?
- Soutien moral et comment ?
- Autre ?
- Si non pourquoi ?

14. Pensez-vous que ces bénéficiaires âgés rencontrent des obstacles particuliers pour retrouver un emploi ? Lesquels ? Qu'en pensez-vous ? Êtes-vous sensibles à ces obstacles dans votre pratique (ou le professionnel qui s'occupe) ? Comment les prenez-vous en compte (ou le professionnel qui s'occupe) dans votre pratique ?

15. Que pensez-vous de l'obstacle que peuvent être les préjugés à l'égard de cette population âgés ? Quels sont ces préjugés d'après vous ? Comment prenez-vous en compte (ou le professionnel qui s'en occupe) cet obstacle dans votre pratique ?

16. Selon vous, est-ce que les obstacles à la réinsertion des personnes âgées rendent difficile voire impossible le retour à l'emploi malgré vos efforts ?

Jusqu'où le travail d'accompagnement ?

17. Pensez-vous que vous pourriez faire plus pour cette population ? En quoi ? Pourquoi ?

18. Pensez-vous avoir suffisamment de temps ou d'autres moyens à disposition pour vous occuper de cette population ?

19. Est-ce que vous donnez plutôt la priorité à la réinsertion d'autres populations dont vous vous occupez (ex. plus jeunes) ?

Autres CMS

20. Est-ce que d'après vous la réinsertion de cette population âgée se fait différemment dans un autre CMS ? En quoi ? Pourquoi ? (ville-montagne ?)

Collaboration interinstitutionnelle

21. Travaillez-vous en collaboration interinstitutionnelle pour des bénéficiaires âgés ? Avec quelles autres institutions ? Dans quels cas ? Pourquoi ? Que faites-vous ?

Futur idéal

22. Selon vous, dans un idéal, que faudrait-il mettre en place sur le marché du travail, auprès des employeurs ou des employés, pour que les difficultés pour les personnes de plus de 50 ans de trouver un emploi baissent ?

ANNEXE 4

Grille d'entretiens destinée aux bénéficiaires

Généralités

1. Quel âge avez-vous ?

2. Êtes-vous actuellement au bénéfice de l'aide sociale ou en êtes-vous sorti ? Depuis combien de temps ?

3. Pour quelles raisons êtes-vous (ou étiez-vous) au bénéfice de l'aide sociale (raisons financières, professionnelles, etc.) ?

Mesures d'insertion

4. Avez-vous suivi des mesures d'insertion dans le cadre de l'aide sociale ? Lesquels, sinon pourquoi ?

5. Ont-t-elles été utiles pour vous ? En quoi ? Pourquoi ?

6. Auriez-vous souhaité participé à d'autres mesures ? Lesquelles ? Pourquoi ?

7. Avez-vous été suivi par un conseiller ORP ? L'avez-vous vu souvent ? Est-ce que cela vous a aidé ?

Aide à la recherche d'emploi

8. Qu'a fait l'AS ou autre professionnel pour vous aider dans votre recherche d'emploi (conseils, soutien moral, aide à la recherche d'emploi, etc.) Vous a-t-elle aidé à retrouver un emploi ?

9. Qu'en pensez-vous ? Êtes-vous satisfait de l'accompagnement ? En quoi ? Pourquoi ?

Obstacles à la recherche d'emploi

10. Quels sont les obstacles qui vous empêchent (ou vous empêchaient) de trouver un emploi ? Qu'en pensez-vous ? Pensez-vous que toutes les personnes de plus de 50 ans peinent à retrouver un emploi ? Qu'est ce qui freine les employeurs selon vous ?

11. Comment vous êtes-vous senti lorsque vous ne trouviez pas d'emploi ?

12. Avez-vous déjà songé à prendre une retraite anticipée ?

13. (Si sorti de l'aide sociale) : Qu'est-ce qui vous a permis de sortir de l'aide sociale ? Est-ce grâce aux mesures mises en place par l'AS ou autre professionnel ? Si non, comment y êtes-vous parvenu ?

Futur idéal

14. Selon vous, dans un idéal, que faudrait-il mettre en place sur le marché du travail, auprès des employeurs ou des employés, pour que les difficultés pour les personnes de plus de 50 ans de trouver un emploi baissent ?

ANNEXE 5

Retranscription d'un entretien

Bénéficiaire 1

- Introduction : brève présentation de la recherche et signature du formulaire de consentement

- Questions :

Bonjour ! Quel âge avez-vous si ce n'est pas indiscret ? (Question 1)

Ben j'ai 62 ans.

D'accord, j'aurais dit moins !

Ouai ? Vous voulez me flatter ou bien ? (rire)

(Rire). Donc vous si j'ai bien compris vous êtes sorti de l'aide sociale ? (Question 2)

Ouai

Vous êtes resté combien de temps à l'aide sociale ?

À l'aide sociale ? Alors c'est une bonne question … Je pense, sans devoir me tromper, une année et demi je pense.

D'accord. Et puis combien cela fait de temps que vous en êtes sorti, de l'aide sociale ?

Mais il y a eu des périodes pendant l'aide sociale où j'ai travaillé. C'est-à-dire, je suis rentré à l'aide sociale, après j'ai eu une période de travail et je suis retourné à l'aide sociale.

D'accord, et pendant que vous étiez en travail, vous ne touchiez plus du tout l'aide sociale ?

Non parce que j'avais un salaire.

D'accord. Assez pour survivre ?

Oui parce que c'est-à-dire que ça s'est passé ici, c'est-à-dire qu'au début j'étais à l'aide sociale à… j'habitais Sion hein. Donc j'étais un petit peu à l'aide sociale à Sion. Pendant trois mois, trois ou quatre mois, je n'ai plus les chiffres en tête. Ensuite je suis venu habiter sur la commune de Nendaz et depuis Nendaz, ben, j'ai fait la connaissance de mon assistante sociale qui s'occupait de l'aide sociale. Donc là j'étais à l'aide sociale pendant à peu près six mois, si je ne me trompe pas. Et après on m'a donné un, comment dire, un travail d'insertion, c'est-à-dire que je pouvais venir travailler ici mais j'étais pas payé, c'est-à-dire que je recevais une indemnité de … à dirait plaire, c'est un petit montant, je ne sais plus, ça devait être 200 francs ou 300 francs…

D'accord.

… Pour un travail à grosso modo à 60% mais je percevais toujours l'aide sociale, c'était un petit complément pour améliorer parce que le montant d'aide sociale ne me permettait pas de vivre à l'époque. Et ensuite, vers la fin de l'année passée c'est-à-dire si je ne me trompe pas, non il y a pratiquement, il y a deux ans en arrière, fin novembre et décembre, j'ai été engagé à 100%. Ils avaient un budget, il leur restait un budget, donc ils m'ont pris à 100%. Et ensuite, on m'a promis qu'ils allaient étudier de pouvoir trouver un engagement à 50%. Donc j'ai encore fait trois mois à l'aide sociale… Et depuis le premier avril 2015, j'ai eu un contrat… Voilà un petit peu ma période, comment ça s'est goupillé.

D'accord, merci ! Et puis, si ce n'est pas trop indiscret, pourquoi vous êtes arrivé à l'aide sociale ? (Question 3)

Pourquoi ?...

Est-ce que c'était pour des raisons financières, de perte de travail ?

Ben évidemment, si je suis arrivé à l'aide sociale ce n'était pas par plaisir. C'est-à-dire que ben, j'avais plus… comme j'avais pas de chômage, je n'ai jamais eu droit au chômage… Donc, j'ai cherché du travail, du travail, du travail et j'en trouvais pas. Et puis au bout d'un moment ben … les finances s'amenuisent hein ! J'avais un petit peu de réserves et puis les réserves ben, j'ai fait jusqu'à quand tout d'un coup je me suis trouvé pris à la gorge. Parce que je ne voulais vraiment pas venir à l'aide sociale, c'était vraiment pas mon but, c'était un truc …

De dernier recours…

Voilà c'est pas une honte mais c'est une gêne quoi ! … Faire toute une vie et se retrouver là, c'était pas mon truc. Donc j'ai vraiment tiré jusqu'au maximum, jusqu'à un moment donné où je ne voyais plus d'autre solution donc je suis venu m'inscrire, déjà me renseigner et voir comment ça se passais et quelle était l'aide qu'on me donnait. Et avant de demander de l'aide, si eux avaient la possibilité de me trouver un travail quoi. C'était surtout ça, moi j'aurais préféré qu'on me donne du …

Du travail !

Du boulot quoi. Donc bon… dans les bureaux d'aide sociale, bon ils ne sont pas tellement habilités à vous donner... On vous aiguille où il y a des places mais bon, vu l'âge que j'avais… sur à peu près, je ne sais pas, je vais dire en moyenne… pendant cette période sans mentir entre 200 et 250 recherches d'emplois. Et ça, il y a eu peut être un 10% et encore de courriers de retour.

Ah c'est vrai ?

Ouai.

Pas beaucoup qui vous ont répondu ?

Non ! Ils ne répondent pas. Ou alors je devais téléphoner pour voir… pour essayer de voir ce qu'il se passait. Ouai bon ben, *on a bien reçu votre dossier, il reste en suspens* ou bien carrément *bon non on a ce qu'il faut quoi*. Mais j'étais surpris qu'il y ait peu de gens qui vous répondent. Ils ne vous renvoient même pas de dossier en retour… et sur ce 10%, j'ai eu deux entretiens.

Ah oui, c'est peu !

C'est vraiment … (rire). Bon c'est claire qu'ils voyaient l'âge hein ! A cette époque j'avais 60 ans. Ils se disent *ouai un gars à 60 ans, il est soit au bout du rouleau, ou il ne sait rien faire, ou* … je ne sais pas quoi. Je ne sais pas… Je ne suis pas dans la tête d'un patron…. Je ne sais pas. C'est vrai que bon ben, on voyait que j'étais dynamique, que je n'étais pas ….

Bien sûr !

Mais… en Valais, vraiment on peut dire, le bouche à oreille et un peu de copinage quoi. Ça fonctionne comme ça, j'ai remarqué. Souvent les places qui étaient intéressantes ou qui auraient correspondu à mon profil… quand c'était dans le journal, c'était dans le journal parce que c'est une obligation de mettre mais la place était déjà prise depuis longtemps. Donc …j'ai commencé à apprendre le système … (rire) Mais j'écrivais quand même parce qu'il fallait que, je fasse quelque chose. Donc au bout d'un moment, ben, quand il n'y a plus rien, ben, faut bien aller frapper à la porte ou bien vous allez vous jeter au Rhône ou bien je ne sais pas quoi mais …

C'est mieux de ne pas se jeter au Rhône …

Ouai mais bon il y a des moments, je peux vous dire qu'il y a le moral qui en prend un coup hein. (Réponse à la question 11)

C'est sûr, je pense bien !

Rapport-Gratuit.com

Heureusement que je me suis fait une discipline. C'est-à-dire que je ne me suis pas pavané, ou au lit tous les matins. Je me suis vraiment … Je me levais comme si j'allais travailler…

Vous aviez un cadre…

Il fallait ! Autrement j'allais sombrer quoi ! … Donc je me levais, je faisais ce que j'avais à faire et puis j'allais essayer de chercher du boulot mais je ne restais pas cloîtré, autrement je serais venu fou quoi !

Ah c'est clair !

Voilà un petit peu le pourquoi je me suis trouvé dans cette situation. Et puis ici j'ai de la chance, et ben que, c'est pas que y avait une place mais y avait une petite demande, c'est-à-dire que la personne qui travaillait ici fait peu d'heures donc y avait un peu, et en fonction des travaux que j'ai fait, ben ils se sont aperçu que en fin de compte j'étais assez débrouillard, donc que j'étais assez polyvalent, donc ils m'ont donné une chance, pi je l'en leur remercie quoi.

C'est très bien !

Suite à ça ben y a une deuxième opportunité qui s'est présentée, c'est que … on m'a proposé un deuxième travail à mi-temps… Ce qui m'a fait pouvoir sortir du système de … parce qu'un travail à mi-temps, ben vous ne vivez pas quoi. Donc maintenant avec le travail à plein temps ben, depuis le mois d'avril l'année passée, ben je suis sortie de ça. Ça m'a fait du bien parce que c'était vraiment le dernier moment, c'était vraiment le moment que je sorte de ce système et puis ben… au premier abord mes employeurs ont l'air satisfaits de mon boulot quoi. Ils n'ont pas fait de mauvaise opération en m'engageant.

Bien sûr, c'est très bien.

Voilà

(08'15) Merci ! Et puis quand vous étiez à l'aide sociale, est ce que vous avez suivi des mesures d'insertion ? Vous m'avez parlé à un moment d'un contrat… (Question 4)

Oui alors quand j'étais au social, on m'a fait un contrat justement avec le CMS, ça veut dire que …

Mais c'était un contrat d'insertion sociale ? De 250 francs de suppléments ou bien c'était plutôt un stage ?

Non c'était… ouais, comment ils appelaient ça… c'est... c'est pas de l'insertion, c'est plutôt… ouai je ne sais pas si c'est une aide, je ne sais pas comment ils appellent ça. Je ne me rappelle plus les papiers qu'on avait fait…

Mais vous receviez quand même une petite indemnité ?

Oui ! 250francs… C'était vraiment, bon c'est symbolique. Donc je pouvais accepter ou refuser. Donc ça veut dire que j'aurais pu très bien rester à la maison, toucher le même montant du social qui était… je ne sais plus… de, il me semble 1'800 francs quelque chose comme ça. Ou bien venir travailler et j'avais 200 francs de plus. C'est clair que si vous faites le calcul, quelqu'un se dit *qu'est ce que je vais m'embêter à travailler à 60% pour 250 francs*, mais moi j'ai dis non, *si je viens ça va peut-être me donner une porte, ça va peut-être m'ouvrir une porte.* Et je vais connaître des gens, ça m'occupe et c'est vrai celui qui n'a pas ... À un moment donné vous réfléchissez et vous dites *pfff*. Surtout qu'avec ces 250 francs de plus je n'arrivais pas à tourner en plus, il me manquait toujours un complément. Donc voyez, j'avais un loyer, un loyer qui est assez élevé quoi, qui me prend une grosse partie. Donc mon loyer, plus ça, plus ça, avec le montant que je touchais en tout je n'arrivais pas à tourner. Donc tous les mois je m'endettais un peu, encore heureusement j'ai des amis qui m'ont aidé, qui m'ont permis de pas…. parce que si je m'était enlisé dans les dettes, là je pense que ça aurait été la catastrophe. Mais bon heureusement que j'étais pas plus longtemps parce que tous les mois je prenais un peu de …

Un peu plus de dette ?

Ouai et bon j'avais beau essayer de dire *ouai j'essaie de trouver quelque chose*, ouai j'ai quand même un peu forcé la main hein, aux gens, à force de… (rire) essayer on arrive mais… c'est pas si évident quoi.

Oui … C'est sûr.

Voilà. Mais c'était, ouai, c'était une insertion, je ne sais pas comment ils appellent ça, ouai c'est un stage, ou je ne sais pas…

Oui sûrement un stage !

Il était pour x temps. Je crois c'était trois mois ou six mois… ou quatre mois, pi on renouvelait comme ça mais bon j'étais quoi, une année peut-être ici.

Et vous m'aviez dit ça vous a permis de vous occuper…

Ouai

… et le bouche à oreille. Donc ça vous a été utile ? (Question 5)

Le bouche à oreille, faire des connaissances. Évidemment que c'était utile parce que ben si j'étais pas venu ici faire ce stage, j'aurais pas eu des relations qui m'aiguillent à gauche et à droite quoi, parce qu'ils auraient dit *bon ben c'est un gars qui n'a pas envie de bosser, il veut rester à la maison, toucher ses indemnités et pi basta*. Le fait d'être venu là ça m'a permis de trouver, ben d'être engagé et pi ensuite ben de trouver ce deuxième job. Ouai c'est grâce au …

C'est très bien !

Ouai. C'est ce qui m'a… autrement ben je vois pas, je ne voyais pas d'autre solution, je ne pense pas que j'aurais été engagé parce qu'après 250 courriers, vous perdez l'espoir… vous n'avez plus la motivation ça vous… vous dite *bon*… chaque année vous prenez une année de plus hein ! C'est pas évident ! Bon peut être qu'il aurait fallu que j'aille plus chez les gens sonner mais bon… qu'ils me voient. Mais souvent vous n'avez même pas droit à un entretien…

Oui souvent pas d'entretien et s'ils ne donnent pas de réponse…

Voilà… eux ils veulent engager des jeunes… Vous savez à partir de 50 ans pour certains vous êtes déjà vieux, on entend ça maintenant. Donc bon c'est vrai que je connais des personnes qui ont mon âge, bon c'est vrai que ben ils n'ont pas le même dynamisme…

Ça dépend le caractère, ça dépend…

Moi je voulais vraiment m'en sortir quoi… et heureusement… Je ne peux pas dire de la chance m'a souri mais il y a eu une partie…

Vous avez quand même persévéré, ce n'est pas que la chance !

J'ai plus que persévéré (rire). J'ai pas mal souvent enquiquiné mon assistante sociale, bon elle était sympa mais, bon je ne sais pas, des fois on devient peut être un peu casse-pied mais c'est vrai que chaque mois… et je lui expliquais, elle connaissait ma situation, et je disais *je suis content, je bosse, je suis bien, je me lève mais… il y a toujours cet aspect financier*. Quand j'arrivais à la fin du mois, j'avais de nouveau le moral un peu en bas parce que je disais *non de bleu voilà ce mois*…, alors on jongle, ben on dit *celui-là il peut attendre*, comme on fait tous mais arriver à cet âge-là pi être dans cette situation c'est l'horreur. Mais bon je m'en suis sorti pi maintenant gentiment je commence à sortir… je commence à rembourser à gauche et à droite, je commence à voir le bout du tunnel.

Et vous vous sentez mieux …

Ah ben la moindre, ouai.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

(13'40) C'est très bien. Et puis est-ce que vous auriez voulu participer à d'autres mesures de l'aide sociale ou bien vous pensez que ça vous a suffi ce stage ? (Question 6)

Ben pour moi ça m'a suffi, je ne vois pas tellement … bon quand j'étais au chômage, c'est-à-dire que moi j'étais au chômage, mais j'avais pas droit au chômage mais j'ai dû jouer le jeu du chômage, on ne m'a pas dit tout de suite. Donc pendant la période du chômage, j'ai été faire un stage là, j'étais neuf mois-là.

Vous avez fait un stage de neuf mois ?

C'est-à-dire c'est trois mois, après trois mois ils me l'ont prolongé de trois mois et ils me l'on reprolongé de trois mois. Toujours en me promettant de m'engager… C'était vraiment sympa … j'ai bien apprécié… (ironie) les trois premiers mois… normalement c'est pour trois mois, il me semble. Pour moins de trois mois, ben comme ils avaient vu ce que j'avais fait, j'avais commencé à mettre un atelier, ils se sont dit *ouai ben on va le garder parce que ça nous arrange bien quoi*. Alors ils m'ont reprolongé de trois mois, pi au bout de six mois on m'a promis que… dans les trois mois à venir que une place allait se libérer et que j'allais être engagé. Vraiment des promesses, moi j'y ai cru, donc je me suis donné mais à 120% (rire), j'ai foncé dans le truc quoi. Et pi évidemment ce que j'ai pas apprécié c'est que deux semaines avant la fin du dernier contrat, on me convoque, on me disant *ouai c'est la période des élections, on n'a plus les budgets, je pense que cette année ça sera râpé, on n'a plus le droit d'engager, patati patata.* Pourtant j'avais des bonnes lettres de référence de celui qui quittait la place, que j'allais remplacer à la serrurerie… c'était à la serrurerie. Tout était bon, tous, tous, tous mes, disons, mes supérieurs hiérarchiques y avaient tous donné des bons… j'étais vraiment au top, moi j'y croyais à mort. Alors le seul cadeau qu'ils m'ont fait ils m'ont dit *bon écoute comme tu as bien travaillé, tu peux partir 15 jours avant*. On m'a remercié comme ça…

Mais non ….

On m'a offert 15 jours (rire)… Alors là j'avais, là j'étais vraiment fâché !

Oui je comprends !

Pi après j'ai su par la suite que c'était tout à fait faux !

Que ce n'était pas une question de budget ?

Non c'était … de nouveau le copain du copain d'un copain qui a eu la place… Alors ça, ça m'a fait apprendre un peu, comme ça, la politique valaisanne comment ça se passait, si vous étiez pas, si vous aviez pas un réseau d'amis ou vous n'étiez pas pistonné ben…, vous pouvez être le meilleur du monde, faire le meilleur travail … Ouai, alors ça j'avais pas apprécié et pi ça j'avais redis, pi ça, parce que bon… J'avais des bonnes relations et tout. Bon lui il était mal à l'aise quand il m'a parlé mais ça ne se fait pas, on ne mène pas les gens en bateau comme ça je trouve, on…parce qu'il y a des gens que ça aurait pu mal se finir ! J'ai eu de la chance que bon ben j'ai bien encaissé. Alors voilà ça j'avais pas tellement apprécié pi c'était aussi… le salaire n'était pas intéressant mais y avait quand même un salaire, je crois que c'était, si je ne me trompe pas, c'était 3'200 francs par mois, donc ça va. Vous vi-vo-tez ! On ne va pas dire qu'on vit mais on vivote. Mais au moins j'avais un boulot, j'étais…, pi j'étais persuadé que je rentrais parce que tous les feux étaient au vert et pi vous dire 15 jours avant c'est … voilà c'était la claque hein. Pi c'était l'enregistrement presque en fin d'année, pi alors ça en plus ça vous …

Et après vous êtes resté au chômage… non vous avez dû demander l'aide sociale ?

Non, le chômage j'y avais pas droit, c'était ça l'histoire, parce que vous comprenez, moi on m'a laissé aller timbrer au chômage pi après on m'a dit que… comme si… j'avais une SA et que j'étais le seul administrateur, c'est comme un indépendant, vous cotisez mais vous avez pas droit (rire). Donc on m'a bien laissé aller faire, mais je devais faire les recherches d'emplois, tout, je devais faire…jouer le jeu, mais sans être payé…

Vous ne receviez rien.

Voilà. C'était assez sympa, je devais faire les recherches d'emplois, c'était… ouai c'était pas mal comme système… Bon je l'ai fait parce que…, il y en a d'autres qui auraient envoyé tout pété, mais j'ai fait, j'ai vraiment joué le jeu. Pi voilà bon ben au bout de tout ça, j'ai quand même eu la récompense quoi, de … pi en fin de compte, je suis presque même content que j'ai pas été engagé là.

Oui ?

Parce que moi j'ai des amis qui ont été… qui étaient dans la même situation que moi, que eux ont été engagé, parce que bon ils étaient rentrés un peu avant, ils sont tombés dans le bon… dans le bon créno et pi paraît qu'il y a une ambiance maintenant un petit peu … pas terrible parce que y a beaucoup de chefs, de sous chefs et tout le monde se bouffe… Ouai tout le monde est chef et pi tout le monde essaie de grappiller un peu là. Donc heu je suis mieux là, je suis vraiment bien, donc ça veut dire que heu peut être qu'en haut y'avait quelqu'un (rire) qui me surveillait, qui disait *non va pas*. *C'est mieux, attends, sûrement quelque chose de meilleur*… Non, je suis vraiment tombé sur ce que j'aime faire !

Avec le recul c'était une bonne idée !

Avec le recul, oui, oui ! Non je suis beaucoup mieux que … voilà ! Un petit peu mon parcours

Mais vous avez été suivi par un conseiller ORP ? (Question 7)

Oui, oui j'avais un conseillé ORP.

Et vous le voyiez souvent ?

Pfff je ne l'ai pas vu beaucoup, je crois que je l'ai vu deux fois. Bon je suis, je suis tombé un qu'était assez malade, peut être que voyez qui c'est, il a eu, je ne sais pas s'il avait eu un cancer, un violent cancer, un truc… ouai, il avait plus tellement la tête, ouai il avait la tête au travail mais … moi pour lui j'étais un cas difficile, c'est pas un cas difficile que j'étais difficile mais j'étais un cas difficile à placer vu toutes mes qualifications. Il ne savait vraiment pas où, où… il était embêté, j'étais… j'avais trop de diplômes (rire). Et moi c'est ce que je disais, moi je m'en fou des diplômes, *t'as cas*… pour finir on se tutoyais parce que on était devenu un peu … j'ai dit *mais dis n'importe quoi, pas besoin de présenter mes diplômes, moi je suis prêt à faire n'importe quoi pourvu que j'aie un salaire qui me permette de vivre*. *Je fais n'importe quoi sauf, bon sur les toits j'ai le vertige. Le reste, je suis prêt à faire n'importe quoi ! Pourvu que j'aie un salaire qui me permette de vivre.* Mais bon… voyez les conseillers ORP, je ne sais pas combien ils ont de dossiers à traiter, ils sont aussi un petit peu …

Surmenés !

Surchargés. Non il m'a … il m'a bien aidé, ouai il m'a donné quelques conseils, oui. Par contre ce que je trouve bête c'est ces cours, il m'a fait aller faire un cours comme pour créer une nouvelle entreprise, ça c'est de l'argent jeté, foutu loin. Ils m'ont mis dans un de ces cours-là, je ne sais pas ça, je sais pas ça dure un mois, deux mois je me rappelle plus. Comme si vous vouliez créer votre entreprise, savoir faire un … comment ça s'appelle, un business plan, un truc comme ça. Pour moi ça ne me servais à rien parce que comme j'étais entrepreneur pendant pratiquement trente ans donc tout ça je connaissais donc bon, je trouve… je ne sais pas combien ça coûte à … au système…

Ça coûtera sûrement quelque chose !

Ça doit coûter quelque chose mais pour moi ça ne m'a rien apporté. Donc bon je l'ai fait parce qu'on m'a demandé si j'étais d'accord de le faire, moi j'ai vraiment… tout ce qu'on m'a proposé de faire, je l'ai fait. Mais je ne voyais pas … ouai, pour moi c'était de l'argent jeté par la fenêtre. Ils auraient mieux fais de me le donner, ça m'aurais plus aidé personnellement que (rire)… ça m'a apporté quelque chose. Parce qu'on sait très bien … sur je ne sais pas, 30 personnes, 20-30 personnes, si y a… un 5% … qui aboutissent, je pense ça doit être énorme. Parce que les gens qui vont là, c'est quoi le nerf de la guerre pour créer une société… c'est…c'est l'argent ! si vous êtes au chômage et pi que

vous arrivez dans ce truc, vous êtes, c'est que vous êtes déjà limite question finances donc créer sa propre société … y a aucune banque qui va vous donner de l'argent, y a … c'est un peu, je ne sais pas, bon ça donne des bases, ça ça va pour quelqu'un qui est très très jeune … qui peut encore voir, mais des personnes qui arrivent à un certain âge les envoyer dans ces cours … la majorité c'était des personnes de 45-50 ans, je ne vois pas … à moins qu'il aient de l'argent derrière ou quelque chose, mais si vous avez de l'argent vous pouvez vous débrouiller… vous-même, vous avez pas besoin de faire un cours, non, je vois… ça je trouve que c'était…

C'était pas vraiment utile…

Non j'ai pas trouvé utile, en tout cas pour ma part.

(23'20) D'accord. Et puis votre assistante sociale, est ce qu'elle vous a aidé à rechercher des emplois ? Elle vous a donné des conseils ? (Questions 8)

Elle a tout fait ce qu'elle pouvait, dans ses possibilités ! Mais de nouveau la même chose, j'avais un métier qui était… pratiquement… qui, disons ma profession… pour retourner dans ma profession j'étais dépassé. Parce que de métier je suis mécanicien de précision… Donc j'ai fait l'apprentissage, j'ai pratiqué deux-trois ans, et pi après ben… je suis parti vraiment dans quelque chose qui n'existait pas. J'ai créé un truc qui n'existait pas. Donc pour retrouver du travail dans cette branche, c'est soit aller chez les anciens concurrents ou comme ça, pi c'est pas évident (rire), ou c'était la seule possibilité de faire une entreprise, mais c'était trop tard. Retourner dans mon métier, ben j'avais plus, j'étais plus … d'actualité donc ce que je recherchais c'était plutôt un poste de ben… d'entretien , un peu touche à tout quoi. Mais voilà c'était de nouveau ben, on se heurtait au copinage quoi. Bien sûr qu'il y a eu plein de partout, elle m'envoyait de temps en temps *écris ici parce que y a quelque chose* et je disais *ah mais j'ai déjà vu l'annonce dans le journal, j'ai déjà écrit* mais je sais déjà que c'est … que c'est pris à l'avance quoi, il n'y a pas de miracle, c'est comme ça… donc pistonné, le réseau, ça fonctionne autrement aucune chance quoi. Bon elle a fait ce qu'elle pouvait quoi. Bon c'est quand même elle qui m'a trouvé le travail de mon deuxième job, c'est grâce à elle que j'ai obtenu parce que ben voilà, son mari a repris un truc et il lui fallait quelqu'un et pi tout bêtement, je crois qu'ils en ont discuté pi elle a dit *oh j'ai quelqu'un pour toi*, c'était vraiment le coup de bol quoi. Je ne la remercierai jamais assez quoi. Pi ça correspondait à ce que je recherche parce que ça aurait pu être quelque chose qui ne correspond pas ou que je ne sache pas faire, mais c'était pile… (Réponse à la question 13)

Pile dans ce que vous cherchiez ! C'est parfait

Ouai il faut de la chance aussi un peu.

Une bonne étoile !

Oui heureusement. Ouai ben je l'ai eue pendant quelque année loin, elle m'avait oublié (rire).

(Rire) Elle est revenue ! Et donc vous aviez été satisfait de l'accompagnement de votre assistante sociale ? (Question 9)

Oh oui !

Parfait ! Et puis … les obstacles qui vous ont empêché de trouver un travail c'était votre âge ? (Question 10)

C'est surtout l'âge !

Principalement votre âge ?

Je ne vois pas d'autres raisons, bon les gens ne vous disent pas, il ne vous disent pas, ce qui vous écrivent vous disent *ouai ben la place est déjà prise* ou *on a ce qu'il faut* mais on ne vous dit jamais heu *non c'est l'âge qui* … jamais. *On vous remercie* ou bien *vous êtes trop qualifié pour ce poste*, c'est eu arrivé. C'est une gentille façon de vous dire *écoute t'es trop bien* quoi. Moi je pense que c'est ça,

on ne me l'a jamais dit. C'est difficile de dire à quelqu'un … pi peut être aussi ce qui fait peur c'est ce fameux deuxième pilier, aussi parce que c'est vrai qu'à un moment donné on coûte un poil plus cher, mais bon, moi c'était pas ce qui était primordial… moi j'étais prêt à faire des concessions…

C'était le principal obstacle…

Oui.

Donc le principal frein des employeurs ça serait l'âge ?

L'âge. Ouai bon je pense que si vous questionnez les gens qui sont au chômage à partir de 45 ans, ils vont tous vous dire la même chose hein… c'est l'âge. Trop vieux pour le marché. C'est malheureux à 45 ans… Alors imaginez-vous à 60 ans (rire), ils se disent ouai *qu'est-ce qu'il a fait pour arriver au chômage à 60 ans*, c'est ça que les gens doivent se dire. Mais bon, on va quand même pas aller raconter toute sa vie …

Non c'est sûr !

Chacun a eu son parcours, il y a des entreprises qui s'arrêtent et on se retrouve comme ça quoi.

Et dans un idéal, qu'est ce qui faudrait faire sur le marché du travail, auprès des employeurs ou des employés, pour que les personnes de plus de 50 ans retrouvent plus facilement un travail ? (Question 14)

Ce qu'il faudrait faire, faudrait faire des séminaires avec des patrons pi leur expliquer qu'une personne de 40-50 ans, ben c'est clair qu'elle est peut-être moins productive mais elle sera… elle fera un travail de qualité et il y aura peut-être moins d'absentéisme aussi, parce que dès que vous retrouvez du boulot ben vous tenez, vous crochez pour heu… bosser, vous allez pas commencer *ah tient c'est l'heure*, si il y a un boulot à finir ben vous le faite, vous ne regardez pas vos heures. Moi je pense un patron il gagne sur la qualité… et pi la fidélité, il sera moins… qu'un jeune, je ne vais pas dire qu'un jeune va s'en foutre mais c'est pas la même chose, pi bon l'expérience.

Bien sûr !

Il peut amener des tas de choses à l'entreprise. Mais bon faut que les patrons… moi quand j'étais patron avant ben j'étais comme les autres hein… si quelqu'un de 50-60 ans venait, *bah non il est trop vieux pour faire ce boulot*, surtout que c'était physique, donc non c'était la même chose mais depuis j'ai changé ! C'est pour ça que bon, je trouve que les conseillers comme vous, vous devriez faire des séminaires avec des patrons pi leur expliquer, bon je ne sais pas si ça se fait. Ça doit certainement se faire…

Je ne sais pas si ça se fait …

Ouai… pi peut être que le chômage participe un peu. Ben voilà si la personne vous coûte un peu plus… trop cher, ben le chômage à la place de payer un chômeur à plein temps, il va prendre en charge peut être le deuxième pilier, ça donnera un coup de main aux patrons et pi ça serait peut-être une …

Solution !

Une solution pour le patron d'engager parce que s'il engage quelqu'un et qu'il n'a pas besoin d'être toujours derrière, que le gars après une semaine il est boum dedans… C'est quand même un sacré … gain pour le patron. Et quand vous êtes une personne posée, qui peut compter dessus… C'est moi en une année, maintenant. Bon là j'ai juste une petite casse, maintenant j'ai une hernie discale mais… j'ai pas manqué un jour ! J'ai même pas pris de vacance en bas… pour vous dire, parce que tellement j'étais content d'avoir du boulot que je me suis dit *bon ben on y va maintenant*, je me suis assez reposé avant (rire). Voilà mais bon chacun est fait comme il est pi ça … ouai moi j'étais tellement content d'avoir retrouvé du boulot parce que… ouai pi c'était la dernière, je vous dis, vraiment…

La dernière chance …

Ah non… je ne sais pas ce que j'aurais fait…

Mais est-ce que vous avez songé une fois à prendre la retraite anticipée ou non? (Question 12)

Ouai mais la retraite anticipée…. Vous savez … moi, étant un ancien patron, ben j'avais pris une bonne partie du deuxième pilier pour financer l'entreprise donc… prendre la retraite avec quoi ? (silence), si c'est le social qui devra (rire), non, pi moi je me sens trop jeune… je vais travailler jusqu'à quand … si j'ai possibilité c'est clair que je vais aller plus loin que 65 ans parce que je me sens pas…

Vous vous sentez en pleine forme…

Si je peux, je vais tâcher de faire quelques années de plus pour pouvoir compenser la perte que j'ai eu avant.

Très bien ! Ben merci, c'était toutes les questions que j'avais à vous poser.

Ben c'est parfait !

(Durée : 31'40)