

compasso //



Rapport annuel
2020 //

EDITORIAL //

Chers lecteurs, chères lectrices,

Chers membres,

L'an dernier en janvier, personne d'entre nous ne s'imaginait une année 2020 comme celle que nous avons vécue! En quelques semaines, nos vies ont été bouleversées. Personne ne peut se soustraire aux difficultés et aux défis à tous les niveaux - sociétal, économique, individuel. Soudain, des personnalités pourtant aguerries du monde politique et de l'économie ont dû l'admettre: nous avons mal jugé la situation. Certains vont jusqu'à s'en excuser publiquement. Que de faiblesses se sont révélées au cours de l'année écoulée, mais que de grandeurs aussi!

Quel est le rapport avec Compasso, demanderez-vous? Il est tout sauf négligeable! Nous connaissons tous la haute valeur du travail. Le travail assure notre existence. La Confédération et les cantons ont beaucoup fait pour le préserver le plus possible, dans les moments difficiles également. Mais le travail est plus que cela. C'est la participation, l'inclusion dans un tout, le sentiment d'en faire partie. Cela se vérifie tout particulièrement chez les personnes atteintes dans leur santé pour cause de maladie, d'accident ou de handicap. L'inclusion et l'employabilité sont les maîtres mots qui ont inspiré et fait avancer Compasso au cours de l'année écoulée. Nous n'avons pas eu à inventer quoi que ce soit de nouveau. Mais par coïncidence, c'est précisément en 2020 que nous avons décidé de relancer notre principal canal d'information - le portail [Compasso](#) - sous une forme plus conviviale pour les employeurs et en nous focalisant sur le thème de l'inclusion, grâce

notamment au soutien du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées.

Le monde du travail a changé de manière spectaculaire en 2020. Le télétravail est passé de l'exception à la règle en maints endroits et l'on ne peut évacuer du débat le fait qu'il nous faut d'abord apprendre à gérer ces nouvelles «libertés», tant chez les employés que parmi les employeurs. Je ne peux pas me défaire du souvenir d'une de mes connaissances dont le voisin, souffrant d'une maladie cardiaque - un spécialiste - avait reçu l'ordre dès le mois de mars de ne plus désormais travailler qu'à domicile sur l'année 2020. Quand ma connaissance rentrait chez lui le soir, son voisin, qui vivait seul, se tenait déjà derrière la fenêtre, attendant la seule occasion de la journée d'avoir ce qu'il est convenu d'appeler une conversation «normale».

Les exigences à l'égard des directions, chers lectrices, chers lecteurs, se sont passablement durcies ces derniers mois, non seulement du point de vue financier, mais aussi sur le plan du personnel. Peut-être serait-il utile de revoir l'offre de Compasso axée sur la pratique, par exemple dans le document «Saine gestion»? Une chose est sûre: avec une direction qui, de plus en plus, devient quasi virtuelle, il est encore plus difficile de repérer les changements de comportement problématiques à un stade précoce afin de les traiter en temps utile et de chercher un soutien professionnel le cas échéant. Or, c'est souvent le comportement de la direction qui détermine la suite d'un historique de maladie et

d'invalidité, avec les conséquences correspondantes pour les employés concernés, mais aussi pour leurs employeurs et nos assurances sociales.

Le souci premier de Compasso reste donc de tenir les employeurs bien informés et de leur présenter les outils pratiques qu'ils peuvent utiliser dans leur quotidien professionnel. Mes sincères remerciements vont à notre mécène - l'Union patronale suisse – ainsi qu'à nos principaux sponsors

et membres, qui nous restent fidèles et soutiennent notre engagement même dans les temps difficiles.

Je vous exprime toute ma gratitude pour l'intérêt que vous portez à Compasso et vous souhaite une excellente santé en 2021.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Martin Kaiser'.

Martin Kaiser
Président

Le virtuel se substituant au physique - opportunités et défis de la mise en réseau et de la communication à l'ère du coronavirus

Le réseau Compasso se définit par l'échange actif d'informations entre les personnes impliquées et les intéressés. Ses deux temps forts annuels, l'Assemblée des membres et le symposium, offrent pour cela les plateformes idéales. Les ateliers, conférences et tables rondes lors desquels Compasso peut se présenter et présenter son engagement, constituent un autre volet important de cette activité de réseau. En outre, le groupe de réflexion Compasso développe et affine des processus et des instruments concrets au service du maintien en emploi et de l'insertion professionnelle. Le coronavirus et les restrictions affectant les rencontres présentiels ont posé à Compasso de nouveaux défis en 2020.

Dès le début de l'année, grâce à l'infrastructure informatique professionnelle et à la motivation des participants, Compasso a pu tenir une séance du comité et organiser une assemblée des membres en virtuel. Elle a rapidement mis à profit cette expérience pour l'intégrer dans la planification d'autres événements à venir.

Les défis peuvent devenir des opportunités. Cela s'est tout particulièrement vérifié avec la présence de Compasso sur la plateforme LinkedIn, où le nombre de ses suiveurs a augmenté de 400% en un an. Nous avons touché un large public avec des messages ciblés sur les changements que les employeurs et les employés constatent ou subissent sur le lieu de travail. LinkedIn a fourni également une occasion idéale de rassembler et de présenter les offres de soutien nombreuses et diverses des membres de Compasso.

En 2020 pour la première fois, la rencontre professionnelle annuelle de Compasso s'est tenue sous forme virtuelle. Il est apparu que ce type d'événement offre également des possibilités: les itinéraires de voyage sont supprimés, le programme est réorganisé en fonction des circonstances et les participants peuvent animer une discussion virtuelle en apportant leurs questions et commentaires. Le fait que la forme virtuelle ait même stimulé l'intensité de la discussion est une expérience agréable et positive.

Nouveaux membres de Compasso

Cette année en mai, lors de l'assemblée des membres qui s'est tenue virtuellement, nous avons pu annoncer l'arrivée de quatre nouveaux adhérents. En 2020, Compasso a souhaité la bienvenue à Bahnhofkiosk Altnau, à la Chambre de commerce et d'industrie d'Argovie (AIHK), à NEOFEE AG et à elipsLife. Près de 100 employeurs de plus de 350 000 salariés en Suisse se trouvent ainsi associés à Compasso.

La structure des membres est la suivante:

- 36 employeurs - dont une majorité d'entreprises de 500 à 5 000 salariés.
- 22 associations patronales et de branches
- 24 associations, fédérations et fondations
- 12 membres associés - dont 8 entreprises offrant des services payants en lien avec la détection précoce, le placement et la gestion de la santé au travail, et 4 personnes physiques.

La liste détaillée de nos membres et sponsors se trouve sous ce [lien](#). En fin d'année, cependant, Compasso a dû admettre à son tour que certains de ses membres sont soumis à une forte pression économique. Une évaluation de l'impact de la crise du Covid-19 sur les adhésions à Compasso sera possible vers la mi-2021.

Points forts du développement professionnel en 2020

Projet Réorganisation du site Internet en fonction du groupe cible, poursuite du développement d'outils pour les employeurs et focalisation sur le placement en 2021

En 2020, Compasso a procédé à la réorganisation complète de son site web. Avec le soutien du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEPH) et la participation d'organes spécialisés, d'organisations de personnes handicapées et d'employeurs, une nouvelle structure duale du site a été développée et les offres et outils uniques et pratiques de Compasso ont été structurés plus clairement et rendus plus accessibles. Le contenu est disponible en trois langues: allemand, français et italien.

La nouvelle structure du site subdivise l'information en deux segments: le premier, organisé selon des questions portant sur le quotidien des entreprises qui ont été collectées dans des enquêtes auprès de groupes cibles, introduit les employeurs aux thèmes concernant le maintien en emploi et l'intégration professionnelle. Le second offre un accès direct à la bibliothèque unique de Compasso. Les services pratiques de Compasso, qui ont fait leurs preuves, ainsi que ses outils actualisés sont désormais plus clairement structurés et accessibles aux employeurs tout comme aux professionnels. Des outils essentiels comme le [profil d'intégration axé sur les ressources PIR](#), qui est de plus en plus apprécié notamment pour le traitement des troubles psychologiques, sont accessibles d'un simple clic de souris. Même facilité d'accès pour les listes de contrôle utiles, ciblant par exemple les principes d'un leadership sain et l'aménagement d'un environnement de travail inclusif.

Au fil des ans, Compasso a constitué une base de données riche d'une cinquantaine d'exemples pratiques diversifiés sur l'insertion professionnelle. A partir de cas concrets, les employeurs peuvent ainsi apprendre à quoi ressemble le processus d'intégration et quels sont les défis à surmonter et les facteurs de réussite. Dans le cadre du projet, Compasso a compilé de nouvelles études de cas tirées de la pratique qui montrent comment l'inclusion peut être vécue sur le marché du travail et, surtout, comment elle peut se dérouler avec succès. Deux exemples choisis ont été présentés lors du symposium: tant les employés que les employeurs ont décrit leurs expériences personnelles dans le processus d'intégration et de maintien en emploi et ont montré les opportunités que peut offrir un environnement de travail inclusif.

Maintenir en emploi et/ou rétablir l'employabilité des personnes atteintes dans leur santé n'est possible qu'à la faveur de conditions-cadre propices mises en place par l'entreprise. Si l'environnement de travail et la culture de direction sont dès le départ conçus de telle sorte que les employés peuvent déployer de manière optimale leurs ressources respectives, indépendamment de tel ou tel besoin spécifique de la personne concernée, cela favorise non seulement l'égalité des chances, mais renforce aussi considérablement la satisfaction des employés. Une entreprise peut faciliter cette approche grâce à un large éventail de mesures et la soutenir par des aides et des outils. Elle parvient de cette manière à satisfaire ses employés, tout en assumant aussi une responsabilité sociale.

Autres temps forts en 2020

Les deux événements organisés chaque année par Compasso: l'Assemblée des membres et le symposium, se sont, pour la première fois, déroulés sous forme virtuelle en 2020.

Assemblée des membres

L'assemblée de l'association Compasso aurait dû avoir lieu en mai 2020 à la Fondation WQ à Soleure. Mais à cause de la pandémie, la réunion présentielle a dû faire place aux échanges écrits. Le secrétariat a donc préparé les documents soumis au vote et les a adressés électroniquement aux membres. Ceux-ci ont ainsi pu continuer à exercer leur droit de vote.

Conférence sur «L'égalité au travail - Informations et soutien pratique pour les employeurs»

Depuis plusieurs années, les employeurs s'intéressent de plus en plus au thème des «troubles de la santé et du travail». Compasso a donc réaménagé son portail d'information dans ce sens, avec le soutien du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEPH). Lors du symposium de cette année, qui, lui aussi, s'est tenu virtuellement pour la première fois, les nouveautés et les bons exemples en matière d'inclusion sur le lieu de travail à l'intention des employeurs et de leurs employés atteints par un accident, une maladie ou un handicap ont été présentés à un large public.

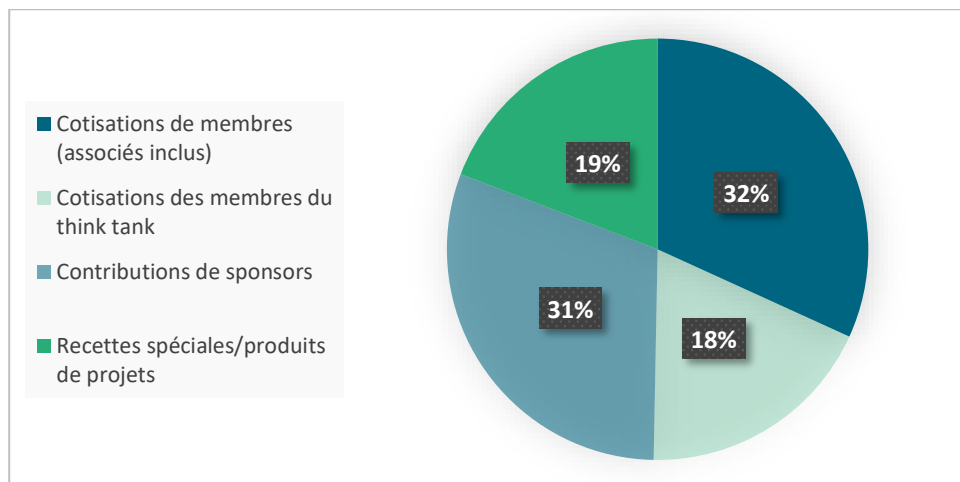
Le communiqué de presse et de plus amples informations sur le symposium 2020 sont disponibles [sous ce lien](#).

Nouvelle vidéo explicative sur profil d'intégration axé sur les ressources PIR, de reWork Grisons

Un autre fait marquant est la nouvelle vidéo explicative consacré au profil d'intégration axé sur les ressources PIR, qui a été présentée au public le 18 novembre lors du forum en ligne reWork, réseau des Grisons. Elle explique dans une petite histoire l'application PIR à l'aide d'images claires et d'explications simples et se termine par des informations supplémentaires sur la réintégration progressive et sur Compasso. Cette nouvelle vidéo est disponible sur la page d'accueil de [reWork Graubünden](#). On la trouve également sur Youtube, intitulée [«Das REP – kurz erklärt»](#). (uniquement en allemand)

Structure de financement: Compasso compte sur ses membres et ses sponsors

L'association est largement financée par des sponsors et les cotisations de ses membres. D'autres acteurs apportent des contributions liées à des projets. Compasso saisit l'occasion présente pour remercier l'ASA, Helsana et la Suva (sponsors principaux) ainsi que Coop, la COAI, la Mobilière, La Poste Suisse, les CFF, le Sanatorium Kilchberg, Swisscom et Swiss Life (sponsors) pour leur soutien substantiel. Nous tenons à saluer tout particulièrement la société de patronage de Compasso, l'Union patronale suisse, qui assure la promotion et l'encouragement de Compasso auprès de ses membres. Nos activités ne seraient pas envisageables sans l'engagement matériel et immatériel et les innombrables heures de bénévolat de la part de ce mécène et de nos sponsors et membres.



Perspective 2021

Pour l'année à venir, l'accent thématique est placé sur la communication des nouveaux contenus de Compasso dans toutes les régions linguistiques de la Suisse. La campagne de communication et d'information prévue à l'échelle nationale vise à sensibiliser et à informer davantage les employeurs. Des événements de (re)lancement sont prévus avec nos partenaires locaux pour la Suisse romande et le Tessin. En fonction de la situation entourant le Covid-19, les formats prévus devront être révisés et adaptés. En outre, les employeurs et autres intéressés seront régulièrement informés par le biais de nos portails d'information (Newsletter et LinkedIn).

Toujours dans le cadre du projet en collaboration avec le BFEH, d'autres exemples réussis tirés de la pratique seront développés au cours de l'année à venir et présentés sur la page d'accueil de Compasso. L'objectif est d'encourager les employeurs à surmonter leurs craintes éventuelles autour du thème de «l'intégration professionnelle» et de promouvoir activement l'inclusion sur le lieu de travail.

Les efforts de promotion du profil d'intégration basé sur les ressources (PIR) resteront, bien entendu, de mise en 2021. L'offre de relation professionnelle tournée vers les ressources en cas de variations de performances ou de (ré)intégration après une diminution des prestations mérite d'être encore plus largement connue du public et des professionnels. Cela réclame un effort de relations publiques et d'autres mesures de communication.

Nous sommes conscients que les effets de la pandémie continueront à nous poser des défis. En plus de la poursuite du développement des contenus, nous devons aussi nous préparer structurellement au fait que les difficultés économiques que connaîtront nos membres auront un impact sur nos finances. Nous accorderons donc une attention toute particulière à l'efficacité interne et à la flexibilité dans la planification des projets, afin de pouvoir les adapter rapidement aux changements de conditions et tirer parti de toute nouvelle opportunité qui se présentera. En période de pandémie, la santé au travail devient un sujet toujours plus important pour de nombreux employeurs. Compasso peut et entend y apporter sa précieuse contribution.

Au sujet de Compasso

L'association Compasso gère un réseau dédié au maintien en emploi et à l'insertion professionnelle. Elle prépare des informations à l'intention des employeurs qui occupent des travailleurs ayant des problèmes de santé, développe des outils destinés à soutenir et entretenir les processus au service des employeurs et à encourager les partenaires du système à coordonner leurs activités en faveur du maintien en emploi et de l'intégration.

Compasso informe les employeurs sur la manière dont ils peuvent identifier les problèmes de santé de leurs collaborateurs à un stade précoce et préserver leur employabilité grâce à des mesures adéquates. Elle s'attache notamment à signaler les moyens d'éviter autant que possible les sorties du marché du travail primaire dus à des problèmes de santé. Compasso fournit également des informations sur le thème de l'intégration aux employeurs qui souhaitent embaucher des employés ayant des problèmes de santé. Dans son rôle de coordinateur du système, Compasso veille encore à rendre possible ou faciliter le maintien ou le rétablissement de la capacité de travail.

Placé sous le patronage de l'Union patronale suisse, le réseau dispose d'une large assise. Près de 100 membres des secteurs privé et public - des petits aux grands employeurs et associations de branches avec divers partenaires du système - y conjuguent leurs intérêts. Compasso possède un réseau solide et très étoffé: assureurs d'indemnités journalières en cas de maladie et d'accident, Conférence des offices AI, organismes d'aide sociale dans le cadre de la CDAS et de la CSIAS, Suva, association des institutions de prévoyance, organisations et institutions pour handicapés, sans oublier les prestataires des domaines du case management, du service de l'emploi et du coaching professionnel.

Enfin un groupe de réflexion (think tank) fait progresser le développement technique des processus et les instruments axés sur la pratique.