



# Inclusion RéseauPostal

Symposium l'entreprise inclusive  
Employeurs et prestataires de service du futur

21 novembre 2023



# Qui sommes-nous?



Roger Egli  
HPV Uzwil-Flawil



Felix Gätzi  
Responsable Secteur;  
responsable technique  
Inclusion PN



Florian Fertl  
Responsable  
Développement  
d'entreprise



Anouk Haldemann  
Responsable de projet

# Inclusion

## RéseauPostal Pourquoi l'inclusion?



«L'environnement, l'économie et nous individus avons besoin d'idées et d'approches nouvelles pour assurer un développement durable. La Poste entend jouer un rôle de modèle et de précurseur dans ce domaine. J'y travaille avec nos collaborateurs, jour après jour.»

Source: page d'accueil Responsabilité – la Poste



«Nous vivons l'inclusion.»

# »Inclusion RéseauPostal»

## Stratégie

### Extrait:

[...] en accord avec la stratégie du groupe, focalisation sur **la** durabilité sociale et **écologique**. RéseauPostal entend apporter une contribution importante au **développement durable de la** société et être perçue comme un modèle. [...] Nous voulons promouvoir la **diversité** et **mettons en** avant l'importance de **l'inclusion** sur les plans social et économique. Il nous tient à cœur d'offrir une possibilité de collaboration aux personnes qui, jusqu'à présent, ne pouvaient pas participer à la vie économique professionnelle en raison de leur handicap.

[...]

# Vision et objectif



La Poste et RéseauPostal souhaitent offrir la possibilité de participer aux personnes qui ne **peuvent pas participer au marché du** travail général en raison **de leur handicap,** notamment.



L'objectif est d'**assumer sa responsabilité sociale** et de **développer** et d'introduire une **procédure standardisée pour un** déploiement à l'échelle nationale



# Lieux d'affectation RéseauPostal

## Filiales de la Poste



## Contact Center



# Marché du travail général vs marché complémentaire

Poste

## Premier du travail général

En principe, il existe des rapports de travail et d'occupation sans subsides ni autres mesures. À moyen terme, les employeurs ou les employés ne recevront aucune aide de l'État.

Les mesures de réadaptation professionnelles visent au maintien ou à la reconduite dans ce premier marché du travail.

**Case Management:**  
«personnes en situation de handicap internes»

Réintégration

Poste de travail aménagé

Essai de travail

Mesures de réadaptation professionnelles (AI)

**Inclusion PN:**  
Participation de personnes en situation de handicap via des institutions partenaires sur le premier marché du travail

Optionnel / perspectives:  
En cas d'aptitude correspondante, contrôle possible sur embauche à la Poste

Institutions partenaires:

## Marché du travail complémentaire

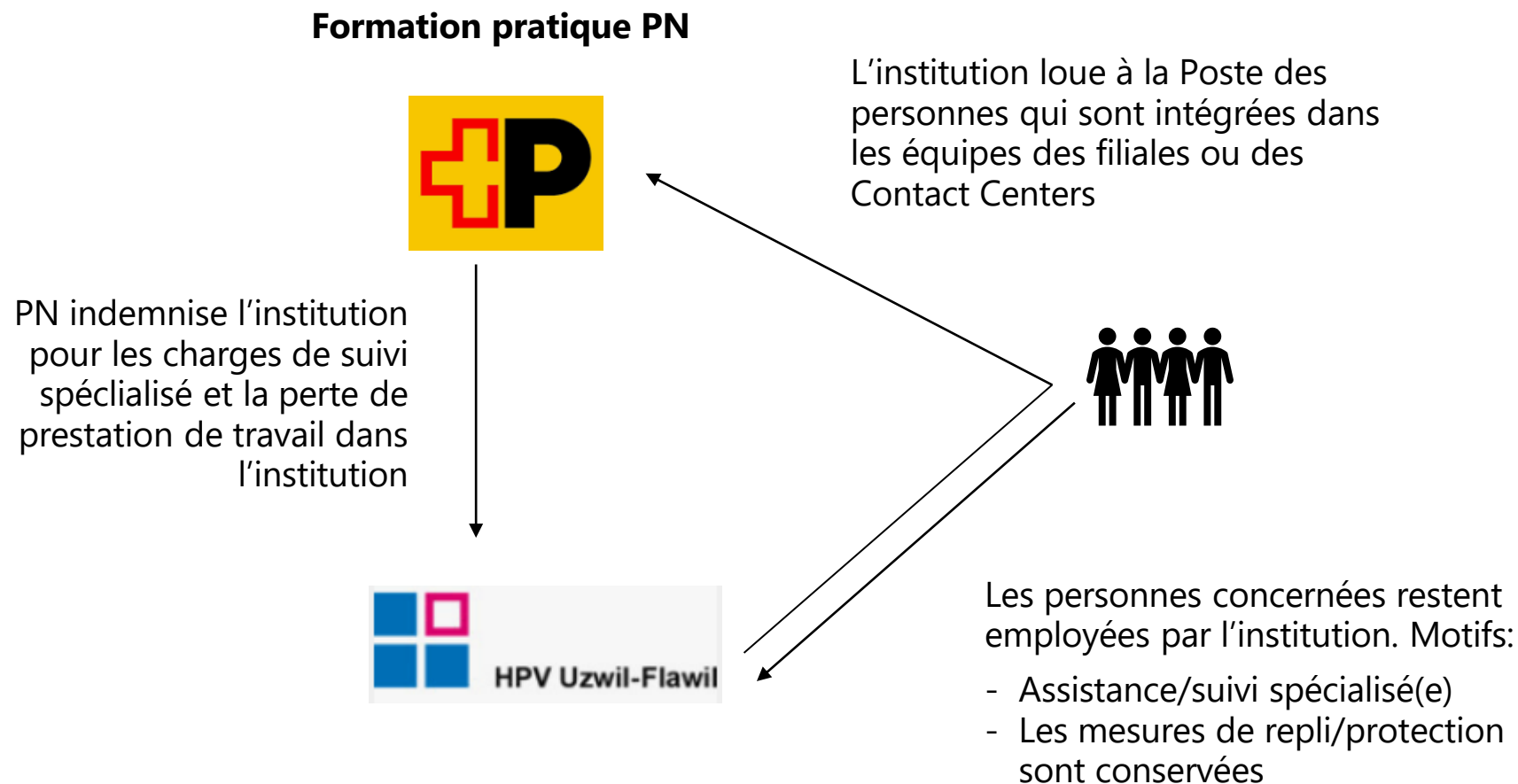
De nombreuses institutions proposent des postes de travail et d'occupation protégés aux personnes dont le handicap les empêche de trouver un emploi dans le premier marché du travail, en dépit des mesures de réadaptation de l'AI.

En général, les postes de travail protégés sont davantage orientés vers la productivité que les postes d'occupation.

Postes de travail protégés

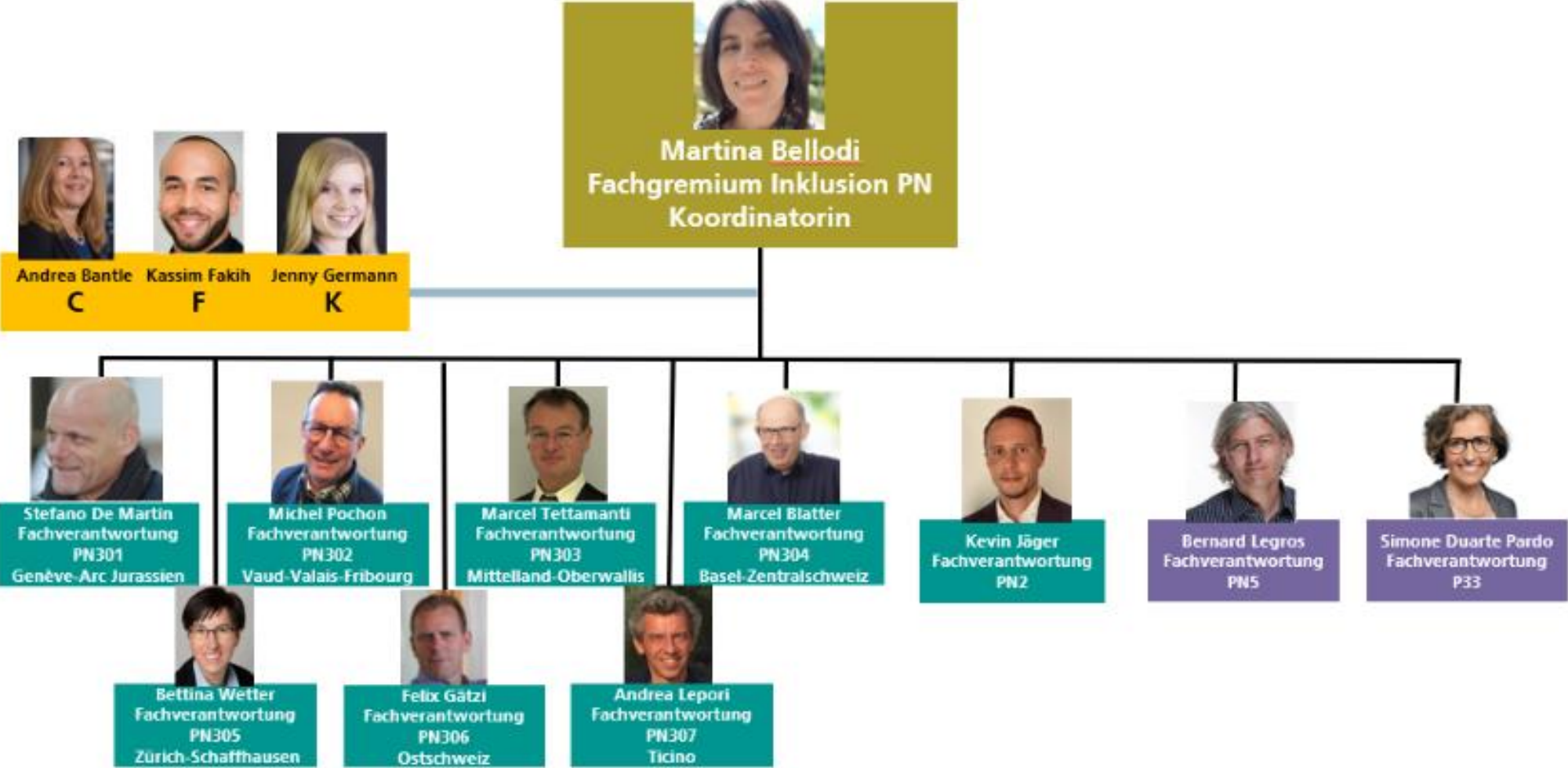
Postes d'occupation

# Collaboration avec les institutions sociales





# Organisation



# Où en sommes-nous aujourd'hui?



## rétrospective

- Essai pilote terminé avec succès (mars 2022-juin 2023)
- Lancement dans toute la Suisse à partir de juillet 2023
- Projet clôturé et remise à l'exploitation



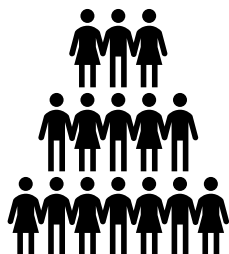
## perspectives

- Organe spécialisé responsable des projets dans l'exploitation
- Actuellement, 13 personnes concernées travaillent dans 11 filiales: 1 Contact Center; d'autres affectations sont déjà prévues à partir de 2024
- Répartition uniforme dans les 7 régions de Suisse
- L'inclusion PN est évaluée en permanence et adaptée le cas échéant
- Les institutions manifestent un grand intérêt

# Introduction dans la filiale



Formation des personnes responsables



Préparation des collaborateurs / de l'équipe

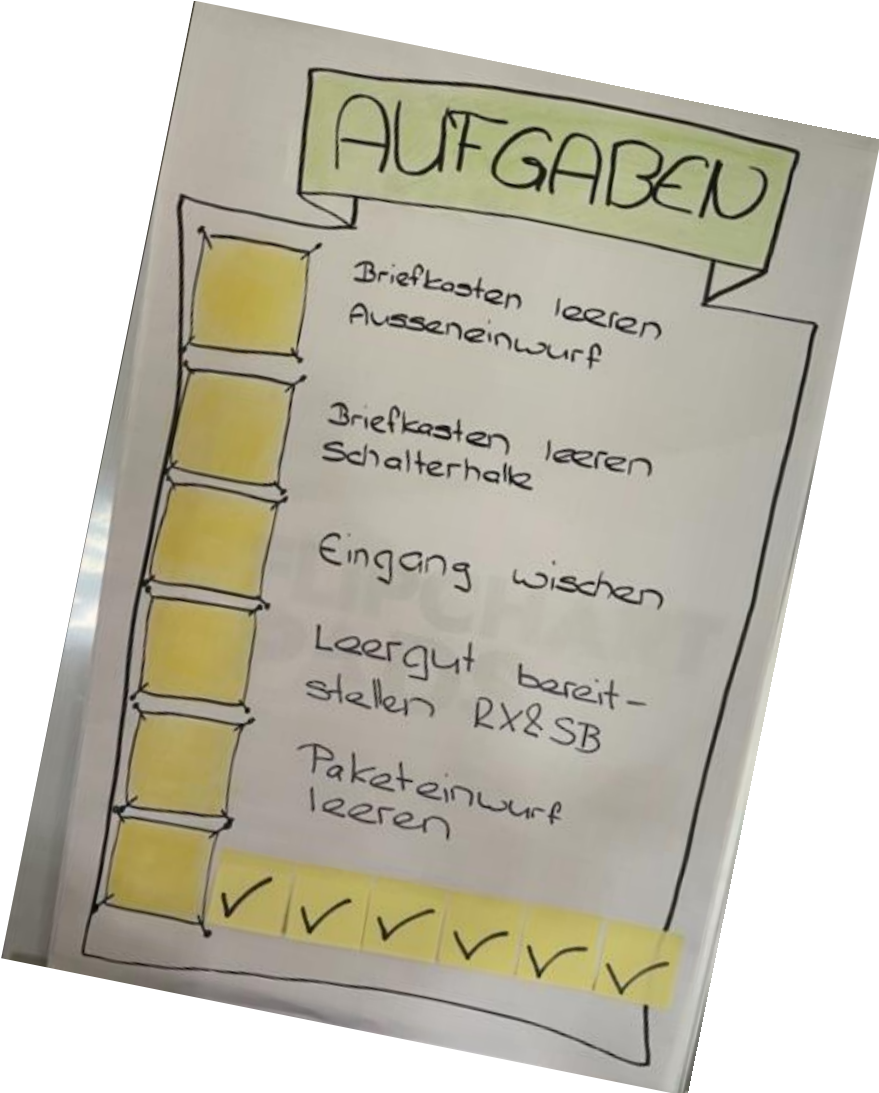


Journées d'échange / introduction



Accompagnement par l'institution

# Orientation dans la filiale à l'aide d'images







## Levée de la boîte aux lettres dans le hall des guichets



Retirer la clé de la boîte aux lettres de son crochet



Prendre le sac postal pour boîte aux lettres



Se rendre à la boîte aux lettres dans Le hall des guichets



Ouvrir avec la clé et échanger le sac



Prendre la caisse grise de la pile



Déposer les lettres dans la caisse grise



Désigner la caisse grise avec un code à barres (barre rouge)



# Levée de la boîte aux lettres extérieure



Prendre le chariot à lettres



Aller à la boîte aux lettres



Remplacer le chariot et reprendre le Chariot plein.



Retirer la caisse grise de la pile



Retirer les lettres du chariot et les déposer dans la caisse prise



Désigner la caisse grise avec le code à barres (barre rouge)

# Qu'en pense Roger?



# Directives standardisées pour le contrôle d'efficacité

- Carnet hebdomadaire
  - Entretien de bilan 4 fois par an (si nécessaire avec une institution; job coach)
  - Les responsables spécialisés de la région visitent au moins 1x par an la filiale ou le Contact Center
  - Échange ponctuel entre les responsables spécialisés et les responsables de l'institution
- rapport (contrôle d'efficacité) annuel au niveau national à l'attention de la direction RéseauPostal

# Obstacles et défis

## Donneur d'ordre

- Partenaires sociaux
- Adhésion des cadres

## Direction de projet

- Suppression de postes de travail
- Charges administratives
- Sensibilisation et travail d'explication

## Responsabilité spécialisée

- Connexion des institutions à Ariba
- Charges administratives internes
- Langage simple (secret postal)

# Facteurs de réussite

## Donneur d'ordre

- Vision commune au niveau de la gestion
- Engagement employeur vs rentabilité
- Phase pilote
- groupe consultatif
- Implication des syndicats

## Direction de projet

- Impliquer l'exploitation dès le début
- Sélection minutieuse de blocs de travail
- Évaluation détaillée
- Astuce d'inclusion
- Engagement au sein de l'équipe

## Responsabilité spécialisée

- Travail d'explication au sein de l'équipe et préparation
- Collaboration avec des institutions
- État d'esprit «Chaque personne est différente»



# Plus-Valus

Que nous apporte l'inclusion PN ici dans la filiale?





# Merci beaucoup!

[inclusion.reseaupostal@post.ch](mailto:inclusion.reseaupostal@post.ch)



# Back-up



# Blocs de travail

