



Du travail pour toutes et tous: état des lieux, pistes d'action et mesures pour concevoir le travail accompagné de demain

Matthias von Bergen, chargé de cours HESB

Colloque « Repenser l'insertion professionnelle », mardi 29 novembre 2022

► Travail social



Haute école
spécialisée bernoise

Conditions cadres du travail accompagné

- ▶ **Aperçu des bases juridiques** (éléments principaux)

(Les fondements législatifs, p. ex., Zürcher 2022)

- ▶ Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides **LIPPI** comme cadre : les cantons doivent garantir les prestations nécessaires à l'implémentation de la loi (« accès à une institution » d'après la LF LIPPI)
- ▶ **La CDPH** donne un cap clair
- ▶ Les **législations cantonales** sont en cours de révision dans plusieurs cantons
- ▶ Plus d'autodétermination et tendance aux modèles de financement « au sujet ». Jusqu'à présent, une tendance observée principalement dans le domaine cadre de vie
- ▶ **Guère de déclarations** sur les interfaces/**la perméabilité** entre le marché complémentaire et le marché du travail ordinaire.
Au sens de la CDPH: **environnements de travail inclusifs** (CDPH, art. 27)

Modèles de financement et de contrôle : aperçu

Type d'offre	Prestations dans le domaine ambulatoire/ accompagnement sur le marché du travail ordinaire (coaching)	Entreprises d'intégration avec salaire (emplois dans un cadre protégé, interne et externe/centralisé-décentralisé)	Entreprises d'intégration (ateliers) sans rémunération (occupation en structures de jour sans salaires)
Modèle de financement			
Financement à l'objet (contributions aux institutions, sans évaluation individuelle des besoins ni garanties de prestation)	GR, VD, VS, ZG (projet pilote)	BE, GE, ZG, ZH, VD, VS	BE, GE, ZG, ZH, VD, VS
Financement à l'objet orienté vers le sujet (forfaits de prestations, échelonnés en fonction des besoins d'encadrement IBB)	AG, FR, GR, LU, SG	BS, BL, AG, LU, GR, SG	BS, BL, AG, LU, GR, SG
Financement au sujet (pour les prestations spécialisées et les prestations des employeurs)	BS (projet pilote)		ZH (planifié à long terme)

Source : Zürcher 2022 et interviews INSOS/FHB avec des personnes clés des Cantons

Résultats pistes d'action - stratégies

Évolution des modèles de gestion et des domaines d'activité dans les entreprises d'intégration :



- ▶ Champs de tension entre intégration et exigences de rentabilité
 - ▶ Dynamique, répartition du travail interne, le rôle de l'orientation vers la production, etc.
- ▶ Savoir-faire de la branche, implantation dans les environnements sociaux et économiques: des potentiels intéressants à exploiter, des nouveaux partenariats à établir
- ▶ Compétences spécifiques socio-éducatives/accompagnement -> un potentiel, par exemple Job Carving, Job Design en coopération avec les employeurs en milieu économique et social
- ▶ Capacité d'innovation des entreprises d'intégration -> nouveaux domaines d'activité: numérisation/commerce en ligne, économie de l'environnement/nature, santé/social (y compris: établissements sociaux et médico-sociaux)
 - ▶ Des exemples pratiques: Coopération avec la grande distribution, acquisition de PME (p. ex imprimerie, jardinerie/boutique de fleurs...), blanchisserie automatisée, espaces de travail inclusif (entreprises d'intégration et autres entreprises)

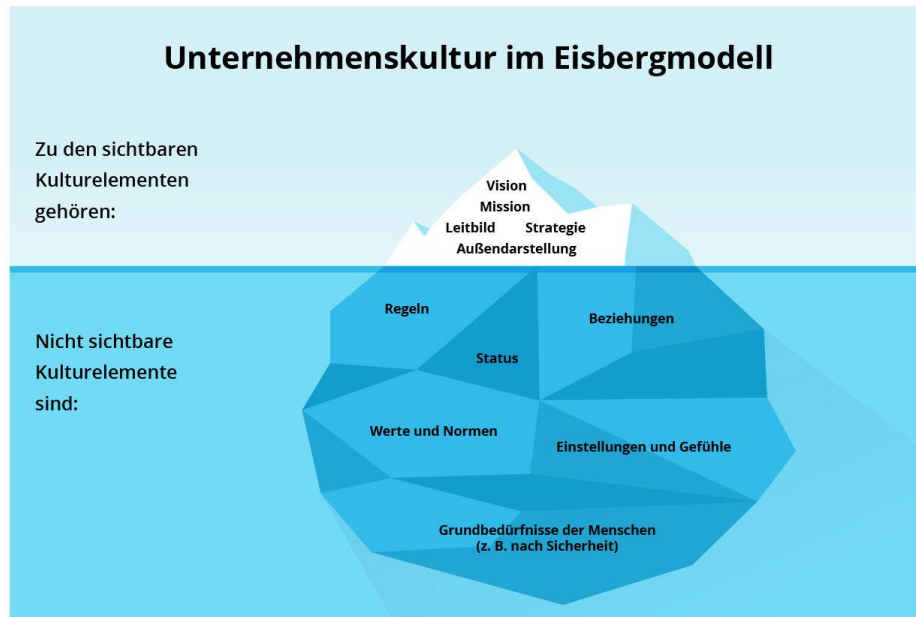
Résultats pistes d'action - stratégies

- ▶ **Attentes des employé·es avec et sans une situation de handicap: changement de génération** (p. ex. le réseau «Participation dans l'entreprise», retour des entreprises d'intégration, étude SUBB)
 - ▶ Un travail qui fait sens: apport quotidien, sentiment d'appartenance, motivation, implication dans le monde du travail
 - ▶ Égalité des chances, désignation des fonctions et des postes
 - ▶ Espace de décision, possibilités de choix -> cadres différents
 - ▶ Évolution: carrière, opportunités de développement personnel, « il y a de plus en plus de personnes qui souhaitent évoluer » -> formation continue, perspectives de carrière.
 - ▶ Conditions de travail, salaire
- ▶ Aménager les environnements de travail, adapter les processus de travail, nouveaux modèles de travail et de compétences

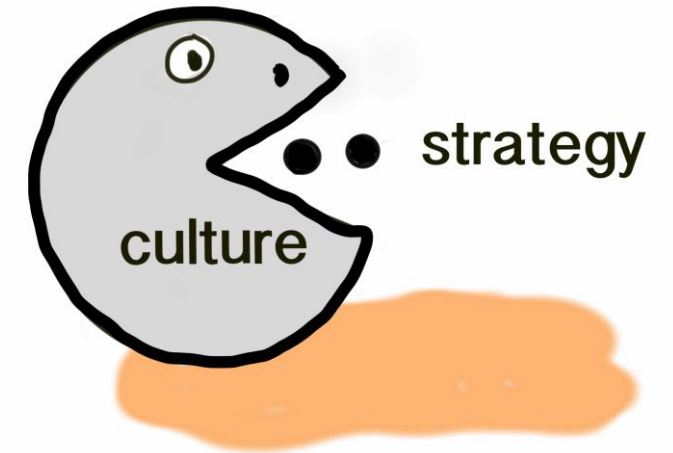
Résultats et pistes d'action - dispositifs

- ▶ **Les transitions** entre le marché du travail complémentaire et le marché du travail ordinaire restent difficiles -> **promotion de la perméabilité**
 - ▶ **Marché du travail ordinaire** peu inclusif
 - ▶ Sensibilisation des employeurs: lignes directrices et transparence?
 - ▶ Les entreprises d'intégration offrent un accompagnement spécialisé aux employeurs, à savoir un «filet de sécurité».
 - ▶ **Les prestations d'intégration** qui sont situées à l'**interface** du marché ordinaire du travail restent insuffisamment rémunérées (législations cantonales, LIPPI).
 - ▶ Contributions des cantons, p. ex. offres ambulatoires, «emplois inclusifs», «Supported Employment», forfaits d'intégration
 - ▶ Financement des offres de travail hybride (entre l'entreprise d'intégration et le marché du travail général), prestations d'accompagnement sur le lieu de travail
 - ▶ Réglementations **AI**: risque de perdre la rente AI et/ou les PC
 - ▶ Flexibilisation de la rente AI, possibilités de retour, modèle «salaire d'apprenti-es»: l'indemnité journalière est versée comme salaire

Connaissances et pistes d'action : culture



**Culture eats strategy
for breakfast.**
- Peter Drucker



- ▶ Dans les organisations, le changement est un processus dynamique et lent
Le changement est un processus essentiel et même nécessaire: égalité, respect, « quelle est la confiance que nous accordons au personnel dans l'entreprise »?
 - ▶ Un travail permanent sur les attitudes
 - ▶ Formation continue des employé-es avec ou sans une situation de handicap

Perspectives

- ▶ **Besoin de concevoir de nouvelles conditions-cadres/de nouveaux systèmes de financement, dans le domaine du travail aussi**
- ▶ **Le fédéralisme: un vrai laboratoire d'idées:** apprendre de l'expérience faite dans différentes conditions-cadres, innover (aussi) dans des contextes rigides — comment faire?

En coopération...

- ▶ **entre les cantons, les représentant·es des personnes en situation de handicap et les entreprises d'intégration** -> conditions cadres de réglementation
- ▶ **avec les représentant·es des personnes en situation de handicap** -> Conception de l'offre
- ▶ **avec d'autres acteurs des milieux économiques et social**-> réfléchir en termes d'espace social et économique -> le potentiel des entreprises d'intégration
- ▶ **Entre entreprises des entreprises d'intégration**

Perspectives



Photo : sebit aargau

FAIRE TOUT SIMPLEMENT !