

Développer le marché du travail vers l'inclusivité



Pour répondre aux attentes des personnes en situation de handicap qui veulent s'intégrer au marché général du travail, le développement du « supported employment » et la formation de professionnel·les l'appliquant est incontournable.

© Krakenimages.com / Adobe Stock

Par **Sarah Urfer Nguyen** et **Pascal Berney**, responsables de formation à l'ARPIH^[1], Yverdon-les-Bains, et **Rocco Brignoli**, collaborateur scientifique Monde du travail, INSOS (association de branche d'Artiset), Berne

La Suisse a ratifié la convention relative aux droits des personnes en situation de handicap (CDPH) en 2014. En 2019, un plan d'action^[2] a été publié pour donner une impulsion forte à sa mise en œuvre afin d'opérer des changements en encourageant la participation, l'autodétermination et l'autonomie de vie des personnes en situation de handicap.

Cet article^[3] vise à faire un état des lieux de la mise en œuvre de la CDPH en ce qui concerne l'emploi accompagné^[4] en Suisse, ainsi que les efforts d'adaptation des prestataires de service et de certaines entreprises du marché ordinaire pour développer différentes offres de travail accompagné. Dans ce domaine, la mise en œuvre du Supported employment (SE)^[5] par les prestataires de service^[6] est préconisée. Le SE est une méthode d'accompagnement qui apporte une réponse efficace pour promouvoir la perméabilité entre le marché du travail général et le marché du travail complémentaire. Né de revendications de personnes concernées par un handicap, le SE place la personne au centre, l'incitant à être la pilote de son projet et à promouvoir un choix réel à rejoindre l'un ou l'autre de ces deux marchés.

De nouvelles revendications

La société reconnaît le droit de se définir et de faire des choix au regard de valeurs et de normes multiples. Cette évolution a permis de légitimer des minorités et de remettre en question la notion de différence. Dans ce sens, les personnes en situation de handicap ont des revendications claires. Elles veulent pouvoir participer selon leurs

Comment citer cet article ?

Sarah Urfer Nguyen, Pascal Berney, Rocco Brignoli, «Développer le marché du travail vers l'inclusivité», REISO, Revue d'information sociale, publié le 13 mai 2024, <https://www.reiso.org/document/12480>

capacités et leurs aspirations au monde du travail et mettre leurs compétences à disposition de la société. Le modèle des « ateliers protégés »^[9] ne correspond ainsi plus à toutes les attentes.

En réponse à ces revendications, la CDPH formule un idéal, lequel repose sur la participation et l'intégration en donnant aux personnes en situation de handicap « la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées »^[10]. Pour assurer ces positionnements, des financements doivent être garantis : ces derniers doivent permettre aux prestataires de service de développer des formes de travail accompagné (dans le marché général), tout en maintenant des offres de travail interne (comme celles proposées dans les entreprises d'intégration). C'est uniquement à de telles conditions que la liberté de choix des individus sera garantie.

Développer de nouvelles offres

La méthodologie du SE propose un changement radical de paradigme dans l'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap. En effet, chaque projet est analysé et soutenu individuellement, quel que soit le niveau d'aptitude : un haut degré d'employabilité n'est donc plus une condition à l'emploi. Une place de travail qui correspond aux possibilités et aux attentes est recherchée. Dans cette optique, « Placer d'abord, former ensuite » devient la nouvelle règle. L'objectif est de soutenir la personne directement sur sa place de travail avec un appui illimité dans le temps.

Cette approche du monde professionnel devient donc une coproduction continue : le processus de soutien^[11] s'adapte au besoin individuel. Ce concept a démontré son efficacité pour favoriser une intégration durable dans le marché de l'emploi avec une plus-value autant pour les équipes que pour les personnes insérées.

Les échanges nationaux ont montré que de nombreux projets novateurs allant pleinement dans le sens de la CDPH et du SE sont mis en place en Suisse, à l'image de ce que la Fondation valaisanne en faveur des personnes avec une déficience intellectuelle a développé. Dans ce cas, des entreprises d'intégration collaborent avec des firmes privées afin qu'elles accueillent des personnes en situation de handicap, tout en garantissant à ces dernières des places dans un cadre protégé en cas de difficultés trop grandes sur le marché ordinaire du travail. Cette perméabilité entre les marchés du travail est bénéfique pour toutes et tous, puisqu'elle soulage l'employeur·euse d'une certaine responsabilité en cas de problème, enlève de la pression sur les personnes insérées et évite de nombreuses démarches complexes aux entreprises d'intégration.

D'autres, à l'image de la pratique de l'Orif dans le canton de Vaud, intègrent des maître·s·ses socioprofessionnel·les (MSP) au sein d'une entreprise du marché ordinaire afin que ces spécialistes accompagnent un groupe de bénéficiaires directement sur le lieu de travail. Cette alternative contribue à rassurer et à soulager les employeur·euses dans l'accueil d'individus aux profils atypiques. L'idéal voudrait qu'à terme, la présence de ces professionnel·les se réduise et que l'entreprise assume l'accompagnement en co-construction avec la personne concernée, afin de répondre à ses besoins tout en favorisant le développement de ses compétences.

Cette manière de faire apparaît comme une étape importante pour entamer une transformation profonde de l'accès au travail des personnes en situation de handicap. Signe de cette « bonne » direction, ce procédé de soutien a contribué à l'engagement fixe d'une personne en situation de handicap au sein de l'entreprise suivie pour le projet. Si cette « goutte d'eau » n'appelle qu'à se démultiplier, de nombreux autres projets, comme la structure « Eco Tri recycling » ou « l'équipe Bled plaines du Loup » mis en place par la Fondation Vernand^[12], montrent l'étendue des possibles.

Poursuivre le changement

Les prestataires de service sont donc en pleine transformation avec un souci de respect des standards qualité. Ils développent des partenariats novateurs avec des entreprises existantes sur le marché du travail en créant des possibilités d'emploi adapté. Ainsi, dans un contexte généralisé de détresse psychologique et de hausse des troubles psychiques, une meilleure insertion professionnelle des personnes avec des besoins d'accompagnement est en marche.

Il s'agit toutefois de développer davantage d'offres internes et externes facilitant des allers-retours. Les situations des personnes concernées ne sont pas stables sur la durée, le support doit donc s'adapter en fonction des besoins et des périodes. Les prestataires insistent sur l'importance de soutenir de manière inconditionnelle, les bénéficiaires, les employeurs·euses et les équipes lorsque les difficultés surviennent.

Offrir proactivement des offres d'emploi perméables et les adapter au contexte de transformation du marché de l'emploi est possible et amène également des opportunités pour les entreprises du marché général. L'expérience montre que les firmes privées sont ouvertes à accueillir des personnes aux besoins particuliers. Elles disposent des compétences nécessaires pour penser des adaptations de poste, pour autant qu'elles soient soutenues pour comprendre et intégrer des personnes avec de tels besoins.

L'enjeu est d'une part de financer des offres diversifiées d'accompagnement dans un environnement de travail flexible et de permettre une réelle liberté de choix pour les personnes aux besoins spécifiques. D'autre part, il appartient aux prestataires de service de développer des partenariats avec les entreprises de l'économie et de les sensibiliser à engager des personnes en situation de handicap. Plusieurs études ^[11] démontrent les plus-values — notamment en matière de cohésion, d'ouverture d'esprit, de fierté ou encore de sentiment d'appartenance — que ces employé·es peuvent amener à la société lorsqu'elles sont bien accompagnées.

Faciliter le passage entre les marchés du travail

Agir dans cette interface requiert des compétences d'accompagnement spécifiques, d'autant que les personnes atteintes dans leur santé psychique sont de plus en plus nombreuses à être accompagnées par des entreprises d'intégration. Les professionnel·les adoptent la posture d'un·e médiateur·trice entre les personnes aux besoins spécifiques et le monde de l'entreprise. Des compétences socio-éducatives sont nécessaires, pour soutenir la personne dans la construction de son projet professionnel de manière autodéterminée. En parallèle, des compétences entrepreneuriales doivent permettre de développer des partenariats durables.

Cette double compétence implique des formations spécifiques. La mise en place d'un brevet fédéral de spécialiste en insertion vise à reconnaître les acquis de ces travailleuses et travailleurs sociaux d'un nouveau genre. L'emploi adapté exige en effet des professionnel·les de l'accompagnement de pouvoir clarifier le projet professionnel avec la personne accompagnée, qui décide librement de comment elle veut travailler. Les travailleurs et travailleuses sociales établissent ensuite le profil de l'individu en identifiant ses points forts, ses expériences et ses aspirations. Son environnement et sa situation de vie sont pris en compte de manière à déterminer le besoin de soutien. Les spécialistes en insertion démarchent alors des entreprises de manière à en trouver une qui corresponde à la situation. À nouveau, les compétences de prospection sont demandées. Enfin, les professionnel·les soutiennent la personne et l'entreprise en fonction des besoins.

Des éléments à repenser

Si l'expérience montre que des projets novateurs sont en marche, les échanges menés lors des journées INSOS ont

démontré que la phase de soutien après le placement fait très souvent défaut. Les financements sont fragmentés, peu pérennisés et fréquemment liés à la notion seule du placement. Grâce à la perméabilité et à la diversification de l'offre des prestations le marché du travail peut être à la fois ordinaire et complémentaire.

Or, la question de la temporalité est primordiale, dans la mesure où la durabilité est un facteur important de réussite. Dès lors, il s'agit aujourd'hui de renforcer les compétences des professionnel·les de l'accompagnement dans leur capacité à rechercher des emplois adaptés et à développer des partenariats, afin de pouvoir mettre en concordance les besoins des personnes en situation de handicap avec la réalité des employeur·euses. D'autre part, la question du financement, tout comme celle des standards de qualité, doivent être repensés, de manière que les assurances sociales, les cantons et la Confédération reconnaissent les prestations?d'emploi accompagné?qui favorisent le Supported employment.

Vers un marché du travail inclusif

Dans son rapport alternatif concernant la CDPH, l'association faîtière des organisations suisses de personnes handicapées Inclusion Handicap (2022) ^[12] relève que la Confédération manque d'une politique nationale globale et cohérente en faveur de cette partie de la population. Fondamentalement, il est reproché aux organisations sociales du domaine de créer des offres de travail qui ne correspondent pas aux besoins des bénéficiaires des mesures d'intégration à l'emploi.

Avec la CDPH, le handicap est devenu un enjeu de droit humain. En accord avec la devise nihil de nobis, sine nobis ^[13] (Charlton, 2004), l'évolution du marché complémentaire doit se produire à l'avenir avec la participation systématique et efficace des bénéficiaires des prestations ou les représentants·es de ces dernier·ères (CDPH, 2006:art. 19, 29). Les offres d'emploi existantes et les formes d'accompagnement professionnel donnant accès à un travail en dehors des entreprises d'intégration seront nécessaires tant que le marché du travail général exclura les personnes en situation de handicap, comme c'est le cas aussi en Suisse (INSOS, 2023) ^[14]

L'approche proposée met en avant la perméabilité et la diversification de l'offre des prestations, soulignant ainsi la nécessité d'une vision inclusive du marché du travail. Cependant, il est essentiel de souligner que l'enjeu ne se limite pas à la diversification de l'offre, mais réside également dans la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes en situation de handicap. Cette qualité doit être basée sur des critères clairs et adaptés à chaque personne, tout en garantissant un soutien adéquat de la part des prestataires de services.

^[11] En charge des cours préparatoires au Brevet fédéral de « Spécialiste en insertion ».

^[12] Ce plan d'action est un projet de la fédération ARTISET et de ses associations de branche CURAVIVA, INSOS et YOUVITA, en collaboration avec Anthrosocial.

^[13] Cet article s'appuie sur plusieurs rencontres nationales avec des prestataires de service organisées par INSOS, association de branche nationale des prestataires au service des personnes en situation de handicap. Elle regroupe 1'000 prestataires de service. Afin de promouvoir davantage le travail accompagné, elle a mis en place 5 échanges régionaux (en Suisse romande le 29 septembre 2023 à Sion et le 6 octobre 2023 Genève) et organisé une journée d'étude pour la Romandie le 6 novembre 2023.

^[14] Quelque 2,86 % de la population active (130'000 personnes) travaille sans le statut complet d'employé·e, principalement dans le cadre de l'assurance invalidité, l'assurance chômage, l'aide sociale, l'asile, le service civil ou des travaux d'intérêt général. [\(source\)](#) Les prestations sont variées allant du logement à la formation. Voir également [l'étude de la HETSJ](#) sur le marché complémentaire du travail.

^[15] Dans cet article, la notion d'emploi accompagné se rattache à un concept large d'accompagnement à l'emploi. Le Supported Employment fait référence au concept d'intégration professionnelle qui porte ce nom. [\(Plus d'infos\)](#)

^[16] Les prestataires de service sont toutes les organisations œuvrant dans l'accompagnement de personne en situation de handicap.

^[17] Conformément à la Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI), le travail proposé aux personnes en situation de handicap se faisait exclusivement dans des ateliers dits protégés. Avec la mise en œuvre de la CDPH, les organisations membres s'engagent à proposer des offres flexibles centrées sur la personne à l'interne et sur le marché général de l'emploi.

^[18] CDPH, 2006 : art. 27, a

^[9] Le processus de soutien se fait en différentes phases : orientation et mandat, profil de compétences, recherche d'emploi et soutien.

^[10] [En savoir plus](#) sur ces projets

^[11] AGEFIPH (2022) « Europe :l'emploi des personnes en situation de handicap » ([Source](#)) ; PRO INFIRMIS (2023) « Etude sur l'inclusion des personnes en situation de handicap en Suisse » ([Source](#)); OIT (2022) « Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion » ([Source](#))

^[12] Inclusion Handicap, Hess-Klein, C., & Scheibler, E. (2022). Rapport alternatif actualisé?: Rapport de la société civile présenté à l'occasion de la première procédure de rapport des États devant le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU (p. 1?174). ([Source](#))

^[13] « Rien sur nous sans nous » ; Charlton, J. I. (2004). Nothing about us without us?: Disability oppression and empowerment (3. Dr.). Univ. of California Press.

^[14] INSOS. (2023). Prise de position sur les «?General Comments 8 & 5?» et les «?Guidelines on deinstitutionalization?». ([Source](#));
INSOS/CURAVIVA/Anthrosocial. (2023). État des lieux Plan d'action CDPH des associations et prestataires de services pour personnes en situation de handicap. ([Source](#))