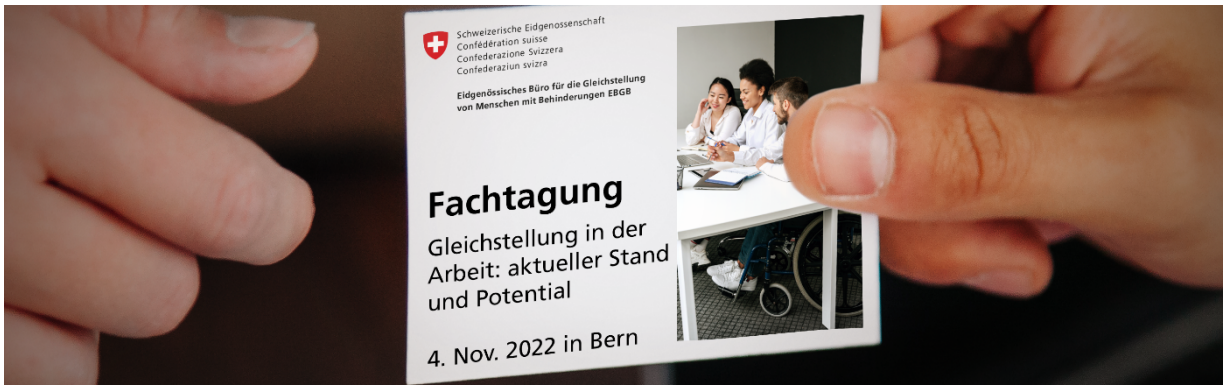
« L'égalité dans le monde du travail – Oui ! Mais… »

Retour sur le colloque « Égalité et travail » du 4 novembre 2022



Où en sommes-nous en matière d'égalité des personnes handicapées dans le monde du travail ? Grâce au programme prioritaire *Égalité et travail* du BFEH, nous avons lancé plusieurs chantiers, pris des mesures, soutenu des projets, collecté beaucoup d'informations et créé un réseau. Le colloque du 4 novembre a permis de réunir les différents acteurs concernés, de la Confédération au secteur privé en passant par le monde de la recherche, la société civile et les personnes en situation de handicap. Quelle est la situation actuelle ? Qu'avons-nous réussi à atteindre, quels sont les difficultés et les enjeux en matière d'égalité dans le monde du travail ?

« En principe, ça irait », telle a été la devise du colloque, lequel a permis de souligner les bonnes pratiques et de découvrir des exemples positifs. Souvent, la devise était suivie d'un « si seulement… », par exemple « … si seulement tous les acteurs travaillaient ensemble ». Ce « mais » était sous-entendu, mais tout le monde l'a entendu : nous avons atteint des résultats certains et avons pu présenter des modèles prometteurs, MAIS il manque des règles contraignantes et trop de personnes handicapées ne constatent encore aucune amélioration en termes d'égalité.

Un environnement de travail inclusif

Matthias Leicht-Miranda (responsable suppléant du BFEH) a ouvert le colloque en présentant la vision du BFEH et les partenaires du programme *Égalité et travail*, dont le but est que tout le monde – handicap ou pas – puisse participer sur un pied d'égalité au monde du travail. L'idée n'est pas seulement que tout le monde ait un travail : les personnes en situation de handicap doivent avoir les mêmes possibilités d'exploiter leurs compétences, de se développer professionnellement, de faire des choix de carrière et d'être rémunérées « au prix du marché » en fonction de leurs prestations. Pour que cette vision devienne réalité, il faut davantage qu'un contrat ; il faut un environnement de travail inclusif. Et c'est exactement l'une des priorités actuelles du BFEH. Informations complémentaires : Inclusion professionnelle[1].

[1] www.bfeh.ch> Égalité et travail > Inclusion professionnelle

La diversité et l'inclusion, des avantages concurrentiels

Magdalena Schertler (Center for Disability and Integration, Université de Saint-Gall) et Alex Luetolf (Hitachi Energy Switzerland) présentent « Inclusion Champions Switzerland – ICS », la première du point de vue de la recherche, le second du point de vue du partenaire de projet privé. L'Université de Saint-Gall a constitué, dans le cadre du projet ICS, un réseau regroupant des représentants de la Confédération, de la communauté scientifique et des entreprises du domaine, dont le but est de mettre au point des solutions d'inclusion professionnelle étayées scientifiquement. Les chercheurs ont notamment réalisé des travaux de mesure à l'aide d'un « baromètre de l'inclusion ». Et c'est justement cette approche scientifique – expliquer l'inclusion avec un indice de référence, des mesures, des outils stratégiques de planification, etc., – qui a convaincu l'entreprise Hitachi Energy. Monsieur Luetolf a ainsi expliqué que « oui, nous avons été embarqués malgré nous dans ce projet. L'inclusion n'était pas un objectif prioritaire chez nous. Mais, de par nos activités dans le monde entier, notre diversité est très importante, et nous avons par ailleurs des difficultés à recruter du personnel qualifié. Nous nous sommes rendu compte que la diversité et l'inclusion allaient soutenir notre compétitivité à long terme. » Pour tout savoir sur le réseau *Inclusion Champions Switzerland*, rendez-vous sur LinkedIn : Inclusion Champions Switzerland : Übersicht | LinkedIn[2].

L'inclusion dans une PME – avec le soutien de « iPunkt »

Pascal Güntensperger (Impulse) présente le label *iPunkt,* qui certifie, appuie et accompagne les entreprises sur le chemin de l'inclusion. *R. Häsler AG* est l'une d'entre elles ; son directeur commercial, Dani Stutz, explique comment et pourquoi l'inclusion est devenue un thème pour sa société : « Nous avons étonnamment beaucoup d'absences pour cause de maladie, nos employés prennent de l'âge, c'est un enjeu de taille dans tout le domaine du bâtiment ». Lui aussi évoque le manque de personnel qualifié et la prise de conscience pour l'inclusion : « C'est essentiel de réussir à conserver nos artisans, qu'ils aillent bien et qu'ils restent en bonne santé. » Monsieur Güntensperger souligne par ailleurs que nombre de maladies et d'autres pathologies naissent au travail ; l'économie en général et les employeurs en particulier sont donc tenus de prendre le thème de l'inclusion à bras le corps. Sans compter, selon lui, que « promouvoir un environnement de travail inclusif va aussi dans l'intérêt des employeurs », confirmant ainsi ce que disaient les intervenants précédents : oui, l'inclusion est un avantage concurrentiel, du gagnant-gagnant pour les parties prenantes. Et c'est ici que le label *iPunkt* entre en jeu. Pour en savoir plus sur ce label, c'est par ici : Über das Label iPunkt - Impulse - ein Arbeitsmarkt für alle[3].

L'administration fédérale et son obligation légale de promouvoir l'intégration professionnelle

L'administration fédérale en tant qu'employeur entend promouvoir activement la diversité de ses équipes et jouer un rôle d'exemple en matière d'intégration des personnes handicapées. *Anne-Françoise Baer-Bösch* et *Katrin Stäuble* (*Office fédéral du personnel, OFPER*) montrent comment la Confédération encourage le recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre des procédures ordinaires. Elles présentent le système interne d'incitations financières, avec les primes d'encouragement et les forfaits d'encadrement ainsi que la procédure d'intermédiation pour les candidatures spontanées et les placements à l'essai. Différentes adaptations structurelles ont également été réalisées : ainsi, lorsqu'un poste se libère et qu'une personne handicapée a le profil ad hoc, le poste en question ne doit plus obligatoirement être mis au concours. Par ailleurs, un état des lieux sur l'égalité professionnelle dans l'administration fédérale et les entreprises parapubliques a été réalisé récemment (2021). Les résultats de ce travail, les défis à relever et les points à clarifier sont téléchargeables en version abrégée ici : Égalité et travail : mise en œuvre[4].

L'inclusion, un élément incontournable lorsqu'on fait partie du top 10 mondial

Si vous ne connaissez pas encore le *PSI*, ou *Paul-Scherrer Institut*, voici quelques mots-clés : entreprise parapublique (le plus grand institut de recherche de Suisse pour les sciences naturelles et l'ingénierie), mariage entre la recherche, la science, la technologie de pointe, et, comme le dit *Karsten Bugmann* (le responsable du personnel du PSI), machine de guerre au service de l'innovation au coeur de la Suisse. L'institut propose des prestations technologiques de haut niveau, réalisées par des

[2] https://www.linkedin.com/company/inclusion-champions-switzerland/
[3] https://www.impulse.swiss/ipunkt, consulté le 7.12.22, en allemand seulement
[4] https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/themes-de-l-egalite/gleichstellung-und-arbeit/umsetzung.html

spécialistes hyperengagés qui se mesurent aux meilleurs de leurs homologues mondiaux. Au PSI, tout est fait pour que les équipes puissent produire ce travail de pointe tout en restant en bonne santé. Diversité et inclusion y sont une exigence et activement encouragés. L'institut vise notamment l'augmentation de son personnel féminin et du nombre de personnes en situation de handicap. L'exposé de Karsten Bugmann respire le devoir de diligence concrétisé au quotidien : oui, toute entreprise a aussi une responsabilité sociale, qu'elle assume notamment en offrant un environnement de travail inclusif. Le responsable du personnel connaît aussi les avantages d'un tel environnement pour une entreprise ayant une culture positive de la collaboration. Et le PSI d'envisager ainsi de mettre l'accent sur les personnes autistes afin de profiter davantage de leurs compétences en matière de recherche.

Si tout le monde y met du sien, ça fonctionne

Après une brève pause, quelques-uns des intervenants se retrouvent sur la scène avec *Michael Ellenberger,* un employé de la Confédération en chaise roulante, pour une discussion et une série de questions-réponses auxquelles le public participe. Michael Ellenberger raconte son histoire, son arrivée à la Confédération il y a sept ans, par l'intermédiaire de l'AI et du service ad hoc de la Confédération. Il explique la manière dont il a été accompagné et son poste de travail adapté, il évoque son taux d'activité et son salaire et relate comment son équipe a été impliquée et le succès de la démarche quand tout le monde y met du sien. Il a fallu remplir différentes conditions, mais en cochant toutes les cases, ça fonctionne ! Michael Ellenberger travaille à la Confédération comme un collaborateur à part entière qui entend être traité comme ses collègues. Et de souligner : « Disposer de connaissances sur l'inclusion est essentiel au succès de cette dernière ».

Un emploi ET une rente AI

En prenant quelques dispositions, les personnes handicapées peuvent souvent gagner leur vie. Lorsque ce n'est pas le cas, elles peuvent compter sur les assurances sociales, mais restent alors exclues du monde du travail. La fondation *Profil* entend y remédier en encourageant l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché primaire du travail, même lorsque ces personnes touchent une rente AI complète. *Eva Meroni et Stefanie Käser (fondation Profil)* présentent le projet « Promouvoir les emplois inclusifs ». La fondation *Profil* conseille les entreprises suisses et les aide à créer des postes de travail inclusifs. Ceux-ci permettent aux équipes surchargées de déléguer certaines tâches ou de s'attaquer aux travaux sans cesse repoussés. Cet exposé donne la parole à une femme bénéficiant d'un tel emploi, et à sa responsable, *Salome Richard (w-hoch2)*. La femme en question est arrivée chez *Profil* grâce à son sens de l'initiative et à sa détermination, après avoir tout fait pour trouver un travail. Salome Richard l'a accompagnée durant son placement à l'essai puis son engagement ; avec le soutien de *Profil*, l'entreprise a pu créer un poste qui permet à l'employée d'exploiter ses compétences.

Le Canton d'Argovie cherche à promouvoir ce type de modèle et finance les prestations de conseil et d'accompagnement en la matière. *Melanie Tanneberger (Département de la formation, de la culture et du sport du Canton d'Argovie)* explique le cheminement du canton pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder au marché primaire du travail à l'aide d'un coach professionnel. Ici, le défi consiste à garantir la coordination optimale de toutes les personnes impliquées, en fonction du soutien effectivement nécessaire. La personne engagée n'est pas le seul interlocuteur, il y a aussi l'AI et parfois aussi d'autres services, comme le service d'aide et de soins à domicile.

Il est question de poste d'inclusion et d'intégration réussie, et pourtant… on reste pensif en entendant la collaboratrice concernée raconter que grâce à sa formation, elle pourrait gagner beaucoup d'argent sur le marché primaire du travail, mais qu'en vertu de la réglementation en matière d'assurances sociales, elle n'est même pas en mesure de formuler des prétentions salariales. Il faudrait donc que la création d'emplois inclusifs ne soit pas considérée comme un acte de charité vis-à-vis des personnes handicapées, mais que les entreprises et la société dans son ensemble prennent davantage conscience de la plus-value et du potentiel des personnes en situation de handicap.

Quid de l'AI ?

Monika Tschumi (*Office fédéral des assurances sociales OFAS, domaine Assurance-invalidité*) évoque les développements de l'AI depuis la Conférence nationale sur l'intégration sur le marché du travail en 2017. Elle souligne le travail et l'engagement des offices AI pour améliorer concrètement l'intégration professionnelle ; elle évoque également le Développement continu de l'AI, entré en vigueur le 1er janvier 2022, qui permet notamment de conclure des conventions de collaboration avec des faîtières du monde du travail (art. 68sexies LAI) et, par conséquent, de soutenir (financièrement) des mesures nationales ou régionales de partenaires sociaux visant à intégrer ou à réinsérer des personnes en situation de handicap sur le marché primaire du travail. Informations complémentaires de l'OFAS sur le sujet : Insertion sur le marché du travail[5].

Le BFEH reste sur le front

Organisateurs de la conférence, *Matthias Leicht-Miranda et Urs Germann (BFEH)* évaluent les perspectives. Le BFEH a lancé le programme *Égalité et travail* en 2018. Les mesures qui ont pu être mises en place ont été discutées avec toutes les personnes présentes, de même que les défis qui restent à relever. Une chose est claire : il faut continuer. Le monde du travail restera ainsi une priorité dans le cadre de la prochaine politique en faveur des personnes handicapées et les deux collègues peuvent d'ores et déjà présenter les objectifs du nouveau programme prioritaire : renforcer le rôle d'exemple des employeurs publics, faciliter la mise en place d'environnements de travail inclusifs dans le secteur privé, renforcer la perméabilité entre le domaine des emplois protégés et le marché ordinaire du travail ainsi que l'orientation de l'arsenal réglementaire vers la promotion de l'inclusion des personnes handicapées. D'autres informations sont disponibles sur le site Internet du BFEH, thème Égalité et travail[6].

Les « Mais… » au cœur de la discussion finale

Globalement, les participants du colloque sont des personnes engagées qui travaillent dans le domaine du handicap ou qui sont en situation de handicap. L'objectif est clair : améliorer l'inclusion professionnelle des personnes handicapées. Le colloque a présenté de bonnes pratiques, mais aussi des approches, des méthodes et des stratégies pour parvenir à l'objectif précité. Voilà pour la théorie. En pratique, les choses sont relativement différentes. *Matthias Kuert* de *Inclusion Handicap* évoque ainsi un classique du genre : un jeune autiste s'est vu refuser l'entrée au gymnase, au motif qu'il n'avait pas les compétences transversales requises en raison de son manque de motivation. Il a fallu aller jusqu'au tribunal pour que l'on reconnaisse que l'on ne peut pas appliquer les critères ordinaires pour une personne présentant un trouble du spectre de l'autisme. Le professeur *Böhm* de l'Université de Saint-Gall attire par ailleurs l'attention des participants sur le fait que nombre de personnes handicapées n'occupent pas un emploi en rapport avec leurs compétences et que leur potentiel n'est pas assez exploité. Il s'agit d'améliorer les processus pour éviter que les personnes en situation de handicap travaillent en dessous de leur niveau de formation. *Karin Huber* de *Avanti Donne* donne elle aussi son avis. Aveugle, elle explique aux personnes présentes que théorie et pratique sont deux choses différentes, et que si toutes les stratégies sont importantes pour aller de l'avant, cela ne suffit pas : il faut également faire bouger les lignes de la pratique. Et les participants de la table ronde de rappeler qu'avoir « déjà » le droit de travailler ne suffit pas ; la véritable inclusion, c'est de pouvoir aussi participer aux sorties et aux pauses café. Madame Huber précise par ailleurs que l'inclusion n'est pas une problématique des personnes en situation de handicap, mais un problème sociétal. Les personnes concernées doivent pouvoir s'appuyer sur des structures qui leur permettent de travailler. Tel sera la conclusion de la journée en quelques mots. Encore faut-il, selon l'avis des participants à la table ronde, des règles contraignantes.

[5] https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/iv/grundlagen-gesetze/arbeitsmarktintegration.html
[6] www.bfeh.ch > Égalité et travail

L’égalité est à l’ordre du jour

Le mot de la fin va à Andreas Rieder (responsable du BFEH) qui fait une brève rétrospective du colloque. Le fait que l’inclusion professionnelle ait été traitée comme un thème à part entière l’a particulièrement marqué. Le colloque a fait la part belle aux besoins du marché, aux stratégies et aux mesures nécessaires. Et ce n’est que vers la fin de la journée qu’il y a été question de la loi sur l’égalité pour les personnes handicapées ou de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Il y a encore quelques années, il en aurait été tout autrement. Le 4 novembre, le sujet a été abordé indépendamment de toute obligation légale. L’égalité est vraiment à l’ordre du jour !