



Intervention parlementaire

N° de l'intervention : 155-2024
Type d'intervention : Interpellation
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2024.RRGR.211

Déposée le : 11.06.2024

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Leuenberger (Uettligen, PEV) (porte-parole)
Soder (Biel/Bienne, Les VERT-E-S)
Esseiva (Bern, PLR)
Kocher Hirt (Worben, PS)
Herren-Brauen (Rosshäusern, Le Centre)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : du
Direction : Direction des finances
Classification : -

Emplois inclusifs et aménagement de postes inclusifs : que fait le canton de Berne ?

Il convient que les personnes en situation de handicap bénéficient d'un meilleur accès au marché général de l'emploi et donc d'une alternative au travail en milieu protégé (en institution). Cette revendication n'est pas seulement inscrite dans la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) ; elle est aussi prévue par la révision de la loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand). L'Inclusive Job Design¹ ou Job Carving², c'est-à-dire la conception de postes inclusifs, consiste à créer des emplois destinés à des personnes en situation de handicap bénéficiaires d'une rente AI, tout en soulageant le personnel. Les emplois dits inclusifs ainsi créés³ permettent aux bénéficiaires d'une rente AI d'être embauchés directement sur le marché du travail général sans avoir à passer par une institution. Potentiellement, de tels postes soulagent les spécialistes et favorisent la diversité au sein d'une équipe. Dans le canton de Saint-Gall⁴, l'approche de l'Inclusive Job Design a déjà permis de créer de nombreux emplois destinés aux allocataires d'une rente AI ces dernières années.

¹ La méthode de l'Inclusive Job Design a été élaborée il y a quelques années aux Pays-Bas pour répondre à l'exigence du gouvernement d'atteindre un meilleur taux d'intégration des personnes ayant plus de difficultés à accéder au marché primaire de l'emploi. Cette méthode est innovante en ce qu'elle met l'accent sur les besoins de l'employeur. La réorganisation des processus de travail permet de condenser les tâches spécialisées tout en créant des opportunités d'emploi pour personnes en situation de handicap, ce qui rend la mise en œuvre particulièrement durable. En effet, les postes créés par le biais de l'Inclusive Job Design sont d'une véritable utilité et restent insérés dans l'entreprise.
Cf. <https://inclusivejobdesign.com/index.php/about/>.

² « Jobcarving signifie littéralement sculpture d'emploi. Le concept est né aux États-Unis : un emploi sur mesure est créé pour des personnes en situation de handicap (p. ex. difficultés d'apprentissage ou troubles cognitifs) au sein d'une entreprise en isolant différentes tâches, le plus souvent simples, puis en les combinant pour en faire un nouveau poste adéquat. » (<https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Jobcarving/>)

³ Les emplois inclusifs sont des postes de travail sur le marché primaire de l'emploi, conçus comme des alternatives aux postes en institutions et en ateliers protégés, et destinés aux allocataires d'au moins un trois-quarts de rente AI. Les profils de poste étant adaptés, la personne peut y mettre à profit ses compétences et ses ressources. Un emploi inclusif repose sur le principe que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs doivent être intégrés dans le milieu professionnel et y bénéficier des mêmes droits indépendamment de leur origine, de leur handicap ou d'autres différences. Il s'agit de créer un environnement de travail où chacune et chacun a la possibilité de faire valoir ses compétences et d'être encouragé.

⁴ Cf. <https://www.sg.ch/ueber-den-kanton-st-gallen/arbeitgeber-kanton-stgallen/ziel-der-personalpolitik-.html>.

Le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. En tant qu'employeur, le canton de Berne connaît-il la possibilité de créer des emplois inclusifs, en recourant par exemple à l'Inclusive Job Design ou au Job Carving ?
2. Existe-t-il déjà au sein de l'administration cantonale bernoise des postes de travail inclusifs ? Si oui, combien en dénombre-t-on dans quels secteurs, et quels sont les retours d'expérience ?
3. Le canton de Berne est-il prêt à créer des emplois inclusifs ou à en créer davantage ? Si oui, quelle est la démarche prévue et à quel horizon temporel ? Dans le cas contraire, pour quelles raisons ?
4. Que fait déjà le canton de Berne à ce jour et quelles activités sont-elles prévues pour encourager l'embauche de personnes en situation de handicap ?
5. Quelles activités le canton de Berne peut-il envisager de réaliser à l'avenir pour encourager l'embauche de personnes en situation de handicap ?
6. Le canton de Berne a obtenu le label « Best Recruiter 2023-2024 » dans le domaine de l'administration publique.
 - a. Dans quelle mesure la procédure de candidature est-elle à bas seuil dans le canton de Berne ?
 - b. Que fait le canton de Berne pour ouvrir des procédures de candidature sans entrave ?

Destinataire
– Grand Conseil