



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

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 : Non

N° d'ACE : 1345/2024 du 18 décembre 2024
Direction : Direction des finances
Classification : Non classifié

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 ?

Réponse du Conseil-exécutif

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* ?*

Le canton de Berne offre depuis très longtemps déjà des possibilités d'intégration et de réintégration aux personnes ayant difficilement accès au marché du travail. En effet, le Conseil-exécutif a décidé par l'ACE 2823 du 28 juin 1988 déjà d'affecter des moyens à la création de six postes « à l'intention des personnes handicapées que l'assurance-invalidité soutiendra par des mesures d'intégration ». Ce crédit existe toujours. Le canton de Berne connaît l'*Inclusive Job Design* et le *Job Carving* et y recourt à l'heure actuelle. Ainsi les missions, en cas de placement à l'essai, sont-elles en général conçues en fonction des besoins concrets des personnes à engager. L'administration cantonale crée des postes de réinsertion et ce sont principalement les spécialistes en insertion professionnelle de l'AI qui recherchent des personnes appropriées.

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 ?*

Oui. D'une part, il existe les six places de travail évoquées plus haut, qui sont financées par le crédit d'intégration. D'autre part, de nombreuses unités administratives proposent des placements à l'essai en collaboration avec par exemple les fondations GEWA, Diaconis ou Band-Genossenschaft. Pour des raisons de protection des données, ces placements ne sont pas recensés centralement. Une enquête interne réalisée récemment dans les offices de l'administration cantonale a toutefois révélé que ces offres sont très répandues. 70 emplois inclusifs ont été proposés dans l'ensemble de l'administration ces cinq dernières années. Un grand nombre de

fonctions peuvent être exercées dans ce cadre dans l'ensemble du canton. Les postes destinés aux personnes ayant difficilement accès au marché du travail peuvent par conséquent être très divers. Les places de réinsertion peuvent elles aussi concerner des fonctions variables. Le nombre élevé et l'ancienneté de ces offres indiquent clairement que les expériences sont majoritairement positives, même s'il n'existe pas d'évaluations concrètes pour étayer cette affirmation.

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 ?*

Il n'est pas prévu actuellement de multiplier le nombre d'emplois inclusifs. Le canton de Berne serait bien entendu disposé à le réexaminer et à l'augmenter si le montant du crédit d'intégration devait se révéler trop juste. Mais rien n'indique que ce soit le cas.

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 ?*

Le canton concentre en premier lieu ses efforts sur le plan opérationnel. Les services dans lesquels travaillent des personnes handicapées font tout leur possible pour garder les personnes handicapées placées à l'essai qui disposent des aptitudes nécessaires, voire pour les engager définitivement. Cela englobe des leviers culturels, mais aussi des mesures techniques et d'aménagement des locaux. Le canton accepte en outre les suggestions de la Conférence cantonale bernoise des handicapés lors de ses échanges annuels. Le Conseil-exécutif a aussi explicitement pris fait et cause pour l'inclusion à la fois dans le Programme gouvernemental de législature 2023 à 2026, dans « Engagement 2023 » et dans la Stratégie relative au personnel 2024 à 2027. Il entend faciliter l'accès au marché du travail aux personnes ayant une capacité de travail limitée ou défavorisées d'une autre manière.

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 ?*

Le canton de Berne estime que ses efforts et activités le placent en bonne position parmi les employeurs, ce que corrobore la Conférence cantonale bernoise des handicapés. Il est primordial pour lui d'être exemplaire dans ce domaine. Le Conseil-exécutif peut ainsi parfaitement imaginer donner encore plus de visibilité à ce rôle d'exemple à l'avenir. De nombreuses personnes handicapées travaillent actuellement dans l'administration cantonale. Pour elles, cela va de soi, et elles ne ressentent, de ce fait, pas le besoin de le souligner.

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 ?*

L'accès sans barrières est un principe fondamental de la solution de gestion des candidatures qu'utilise le canton de Berne. Le logiciel est conçu de sorte à pouvoir s'adapter aux besoins des utilisatrices et utilisateurs pour permettre aux personnes en situation de handicap qui souhaitent candidater d'accéder à toutes les fonctions importantes. Même si le canton de Berne ne dispose pas d'une certification en matière d'accessibilité numérique, il respecte les directives généralement applicables à ce sujet. Rien n'indique actuellement que la solution de gestion des candidatures ne réponde pas aux exigences des personnes en situation de handicap en la matière. L'étude BEST-RECRUITERS a en outre vérifié si le site cantonal consacré aux emplois et

à la carrière professionnelle était bien à bas seuil dans sa version pour ordinateur et dans sa version mobile. Elle est arrivée à la conclusion que tel était le cas.

b. Que fait le canton de Berne pour ouvrir des procédures de candidature sans entrave ?
Quiconque s'intéresse à l'employeur canton de Berne doit pouvoir accéder à ses offres d'emploi sur Internet et à la procédure électronique de candidature. L'accès sans barrières est d'une part garanti par des moyens techniques et, d'autre part, par les spécialistes de la procédure d'embauche, qui veillent à adapter les formulations, de sorte à toujours placer les personnes possédant les compétences personnelles et le potentiel individuel recherchés au centre du recrutement.

Destinataire

– Grand Conseil