



Berne, 21.12.2017

« Conférence nationale en faveur de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail »

Pistes d'action

Les présentes pistes d'action constituent une base pour le développement et la mise en œuvre de mesures concrètes dans le prolongement de la Conférence nationale. Elles définissent cinq axes et comprennent des exemples de bonnes pratiques et de mesures présentés et discutés au cours des deux premières conférences. Les exemples de bonnes pratiques servent d'idée de départ à l'élaboration de mesures poursuivant un objectif similaire dans d'autres contextes (cantons, secteurs), compte tenu des particularités régionales.

Le présent document porte sur le travail accompli jusqu'à la troisième Conférence nationale. Il n'est donc pas exclu que d'autres pistes d'action viennent le compléter. L'Office fédéral des assurances sociales et le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées sont prêts, sur la base de projets concrets, à examiner d'autres mesures.

De plus amples informations sur la Conférence nationale se trouvent à l'adresse : www.bsv.admin.ch/conference-nationale-integration

Axe 1 : Encourager le développement de conventions de collaboration sectorielles en faveur de l'intégration professionnelle

Exemple de bonnes pratiques

Le projet « **Accord paritaire genevois** » est une convention passée entre les assureurs et les partenaires sociaux du secteur du bâtiment ayant pour objet une prise en charge rapide et coordonnée dans le cadre de l'intervention précoce de l'AI. Cette convention a été signée par la Fédération genevoise des métiers du bâtiment, trois syndicats, plusieurs assureurs perte de gain maladie, la Suva et l'office AI de Genève. En matière de partenariat social, le secteur du bâtiment, couvert par des CCT de force obligatoire, bénéficie de structures bien établies et d'une longue pratique, ce qui contribue au succès de l'accord paritaire. Toutefois, la collaboration n'est pas réglée directement dans les CCT, mais fait l'objet d'une convention séparée, qui prévoit des séances mensuelles de coordination et le financement commun de mesures d'intervention précoce. Le rapport d'évaluation du projet¹ montre que cette convention apporte une plus-value à tous les signataires et des résultats positifs en matière de réadaptation. De plus, il met en lumière les facteurs de succès et désigne les secteurs, comme le bâtiment et la restauration, dont les structures se prêtent à ce type de solution.

Premières applications de cet exemple de bonnes pratiques

Dans le canton de Vaud, l'organisation faïtière du secteur du bâtiment (la Fédération vaudoise des entrepreneurs FVE), l'office AI cantonal, la Suva, la caisse de chômage de la FVE et l'assurance indemnités journalières de la FVE, ainsi que son médecin-conseil, collaborent depuis des années sur une base similaire à l'exemple genevois. Le canton de Vaud examine actuellement les conclusions de l'évaluation de l'accord paritaire genevois en vue de les adapter au contexte local si nécessaire. La collaboration fera l'objet d'un suivi.

Toujours dans le canton de Vaud, le Centre Patronal a pris des premiers contacts encourageants avec les parties patronales à certaines conventions collectives (paysagistes et géomètres vaudois, nettoyeurs de textiles et des métiers de la pierre romands, garagistes vaudois) qui ont déclaré leur intérêt pour des collaborations sectorielles.

¹ Le rapport est disponible sur www.ofas.admin.ch > Publications & Services > Recherche et évaluation > Rapports de recherche > Évaluation « Accord paritaire genevois » (2017; rapport n° 6/17).

Mesures et pistes pour la mise en œuvre

Mesure 1 : Mise en œuvre de conventions de collaboration sectorielles selon l'exemple de l'accord paritaire genevois

Piste 1 : Identification des acteurs et mise en réseau

Les conventions de collaboration sectorielles sont élaborées et mises en œuvre sur une base volontaire et en fonction de la demande des partenaires sociaux. Leur contenu et leur forme correspondent aux besoins et aux réalités locales.

- L'Union syndicale suisse, le Centre Patronal, la Conférence des offices AI, la Suva, l'Association suisse d'assurances, l'Office fédéral des assurances sociales et l'Office fédéral de la santé publique soutiennent les conventions de collaboration visant à favoriser la réadaptation professionnelle des personnes en situation de handicap. Ils sensibilisent leurs membres à encourager ce type de projets.

Piste 2 : Élaboration et mise en œuvre de conventions de collaboration au sein des divers secteurs

L'élaboration de nouvelles conventions de collaboration adaptées au contexte local peut s'appuyer sur les éléments suivants :

- Le rapport final d'évaluation de l'accord paritaire genevois, qui analyse les conditions favorables à la mise en œuvre de ce type de convention.
- Partant du rapport final² «Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail au moyen de conventions collectives», Travail.Suisse aura, au cours des 18 prochains mois, des discussions avec les partenaires sociaux afin de thématiser la possibilité de promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail au moyen des CCT. À cette occasion seront thématisés l'expérience de l'accord paritaire genevois, les offres de Compasso et le projet « Attestation individuelle de compétences ».
- Projet de Compasso sur les besoins des PME en matière d'intégration professionnelle : évaluation des besoins spécifiques aux PME et analyse des besoins et du rôle possible des fédérations régionales et sectorielles. L'objectif est d'améliorer la concordance de l'offre et de la demande et de définir les prestations que les fédérations pourraient le cas échéant proposer à leurs membres. Les conclusions de cette analyse devraient donner naissance à des projets concrets.
- L'Office fédéral des assurances sociales peut financer, de manière ciblée et dans le respect des conditions cadres, le lancement de projets.

² Le rapport en allemand avec une synthèse en français est disponible à l'adresse www.travailsuisse.ch > Thèmes > Travail > CCT et personnes avec handicap.

Axe 2 : Promouvoir l'établissement d'instruments communs permettant aux employeurs, aux employés, au corps médical et aux assureurs d'agir de manière coordonnée en cas d'incapacité de travail des employés

Exemples de bonnes pratiques

Le projet soleurois « **Schulterschluss** » constitue un modèle de collaboration pragmatique fondé sur la communication transparente entre employeurs, corps médical et assureurs. En effet, tous se sont engagés pour que les employés en incapacité de travail puissent retrouver leur poste aussi rapidement que possible et, dans un souci d'efficacité, ont élaboré de concert les principes directeurs régissant leur collaboration.

Par ailleurs, Compasso a développé, en collaboration avec des employeurs, le corps médical, les assurances sociales et privées et d'autres partenaires, et avec le soutien de l'OFAS, un **profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)**, lancé officiellement fin novembre 2017³. L'instrument est composé d'un descriptif des tâches axé sur la pratique et d'une évaluation médicale de l'employabilité des personnes au regard de ce descriptif. Le PIR complète le traditionnel certificat d'incapacité de travail et propose une norme utilisable sur l'ensemble du territoire national.

Première application des exemples de bonnes pratiques

Après la phase pilote soleuroise et pour faire suite à l'appel de la Suva en faveur d'une telle coopération dans tous les cantons, le projet « Schulterschluss » a été mis en œuvre en 2017 en Argovie, à Genève, aux Grisons et au Tessin.

Mesures et pistes pour la mise en œuvre

Mesure 1 : Mise en œuvre de conventions de collaboration cantonales sur le modèle soleurois
Piste 1 : Élaboration et mise en œuvre de conventions de collaboration similaires dans d'autres cantons <ul style="list-style-type: none">- La Suva charge ses agences de lancer des projets similaires à « Schulterschluss » dans tous les cantons.- La Conférence des offices AI encourage les offices AI à collaborer avec les agences de la Suva et les autres acteurs cantonaux.- L'Association suisse d'assurances soutient la mise en œuvre de conventions de collaboration cantonales sur le modèle de « Schulterschluss ».- Les autres acteurs concernés sensibilisent leurs membres à encourager le projet dans leur région ou leur canton et à accueillir favorablement les sollicitations des agences de la Suva.
Mesure 2 : Mise en œuvre pratique du PIR
Piste 1 : Mise en œuvre du PIR et collecte des expériences faites par les cantons et les employeurs <ul style="list-style-type: none">- Les CFF prévoient de lancer le PIR au Tessin dès janvier 2018 dans le cadre de la réadaptation professionnelle de leurs collaborateurs malades ou accidentés.- Plusieurs offices AI prévoient de présenter le PIR en 2018 lors des séances d'informations destinées aux employeurs.
Piste 2 : Examen et optimisation du PIR en vue d'une mise en œuvre nationale <p>L'Office fédéral des assurances sociales, la Suva, l'Association suisse d'assurances et la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé soutiennent l'implantation du PIR et le travail d'information en ce domaine :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'Office fédéral des assurances sociales ancre l'utilisation du PIR dans les directives destinées aux offices AI.- La Suva examine la possibilité d'étendre l'emploi du PIR sur la base des expériences faites.- Le Secrétariat central de la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé recommande aux départements cantonaux de la santé de sensibiliser le corps médical, les cliniques et les psychiatres aux bénéficiaires d'un renforcement de la collaboration avec les assurances privées et sociales.

³ https://www.compasso.ch/fr/profil_d_integration.htm.

Axe 3 : Créer les conditions favorables au rapprochement de la psychiatrie et du monde du travail

Exemple de bonnes pratiques

Le programme **RESSORT**⁴, conduit par le service de psychiatrie de l'hôpital universitaire du canton de Vaud (CHUV), s'adresse aux clients des offices AI et du service cantonal de prévoyance et d'aides sociales (SPAS) en leur offrant un job coaching pour les accompagner selon le modèle du *Supported Employment* (emploi aidé). Ce programme a pour objectif d'améliorer la coordination entre suivi psychiatrique et accompagnement sur le marché du travail. Il se distingue par son équipe interdisciplinaire composée de psychiatres, de spécialistes de la réadaptation de l'AI et de *case managers* de l'aide sociale. L'office AI du canton de Vaud et le SPAS lui ont accordé des ressources en personnel fixes.

Première application de cet exemple de bonnes pratiques

L'office AI et les services de psychiatrie des Grisons sont intéressés à transposer le modèle RESSORT dans leur canton. La direction du projet RESSORT, des représentants des services de ces deux cantons et l'Office fédéral des assurances sociales se réuniront en février 2018 pour discuter des variantes envisageables et définir la suite de la procédure.

Mesures et pistes pour la mise en œuvre

Mesure 1 : Mise en œuvre de projets inspirés de RESSORT

Piste 1 : Identification des acteurs intéressés et mise en réseau

- La Conférence des offices AI, la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales et la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé invitent leurs membres à réfléchir à la possibilité de transposer le programme RESSORT ou d'autres projets poursuivant un objectif comparable.
- Les autres acteurs sensibilisent leurs membres à promouvoir les projets du type RESSORT ou ayant une finalité comparable et à encourager les demandes en la matière.
- Les résultats d'une enquête récente menée auprès de psychiatres peuvent contribuer à sensibiliser les acteurs à la nécessité de promouvoir les synergies entre psychiatrie et monde du travail⁵.

Piste 2 : Élaboration, mise en œuvre, poursuite et renforcement de projets similaires à RESSORT dans d'autres cantons

- Pour chaque nouveau projet lancé s'inspirant de RESSORT, l'Office fédéral des assurances sociales examine la possibilité du financement des ressources en personnel supplémentaires des offices AI concernés. Les offices AI peuvent soutenir financièrement ces projets en concluant des conventions de prestation portant sur le job coaching dans le cadre de leurs mesures de réadaptation.

Piste 3 : Coordination des efforts sur le plan national

- Le Comité national de la collaboration interinstitutionnelle a fait de la sensibilisation et du renforcement de la coopération entre les acteurs des domaines de la santé et de la sécurité sociale deux axes prioritaires de son programme 2018.

⁴ http://www.chuv.ch/psychiatrie/fiches-psychiatrie_details.htm?fiche_id=450.

⁵ Baer, N. et al., *Patients psychiatriques en difficulté au travail. Enquête auprès de psychiatres suisses*. Publication en décembre 2017.

Axe 4 : Encourager l'acquisition, la certification et la reconnaissance par les branches des compétences professionnelles des personnes en situation de handicap

Exemples de bonnes pratiques

Il existe déjà plusieurs mesures facilitant l'accès à la formation professionnelle, la certification et la reconnaissance des compétences acquises par les jeunes et les adultes en situation de handicap. Ces offres de formation à bas seuil, non formelles, viennent compléter les offres officielles de formation professionnelle initiale régies par la loi sur la formation professionnelle (LFPr)⁶ :

- Développé au Tessin à l'initiative de l'office AI cantonal et en collaboration avec les associations sectorielles et des centres de formation locaux, le projet **Formazioni brevi** est destiné aux travailleurs dont le niveau de formation initial est faible, qui ont de l'expérience professionnelle et qui doivent se réadapter professionnellement après un accident ou une maladie. Ces parcours de formations courtes permettent d'acquérir des compétences pratiques axées sur les besoins du marché du travail. Le certificat délivré à l'issue de la formation est reconnu par le secteur concerné, et même, pour un des secteurs, par l'office cantonal de la formation professionnelle. Ce type de formation est actuellement proposé dans les domaines de la vente, de la logistique et du commerce. Une évaluation externe du projet a fourni des résultats encourageants pour ce qui est de la réadaptation⁷.
- Sur le plan national, le projet **Attestation individuelle de compétences (AIC)**, lancé par l'Union suisse des arts et métiers, la Conférence suisse des offices de formation professionnelle et INSOS Suisse⁸ et destiné en premier lieu aux jeunes suivant une formation professionnelle initiale, poursuit des objectifs similaires. Il est actuellement possible d'obtenir une attestation dans les domaines de la logistique, de la menuiserie et du secteur administratif ou commercial. Ces attestations sont destinées aux personnes ayant terminé une formation pratique selon INSOS (FPra) ou à celles ayant échoué à l'examen final de l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

Première application de cet exemple de bonnes pratiques

L'office AI du Tessin étend l'offre de « Formazioni brevi » au fur et à mesure de l'analyse des besoins en formant des partenariats avec de nouveaux secteurs.

Mesures et pistes pour la mise en œuvre

Mesure 1 : Consolidation et développement du projet pilote « Formazioni brevi »
Piste 1 : Consolidation et développement du projet pilote au Tessin <ul style="list-style-type: none">- Les nouveaux projets prennent en compte les résultats de l'évaluation des « Formazioni brevi » actuellement existantes.
Piste 2 : Bilan des expériences faites et examen du développement futur <ul style="list-style-type: none">- Des recommandations portant concernant le développement de l'approche seront tirées des expériences faites. Elles seront mises à la disposition des offices AI, des diverses organisations sectorielles et des autres acteurs concernés.

Mesure 2 : Consolidation, développement et extension du projet pilote d'attestation individuelle de compétences (AIC)
Piste 1 : Consolidation et ancrage du projet dans les secteurs pilotes <ul style="list-style-type: none">- Le groupe de projet définit les conditions cadres nécessaires à une mise en œuvre durable de l'attestation individuelle de compétences (AIC) développée pour les trois secteurs pilotes, à savoir la menuiserie, la logistique et le secteur administratif ou commercial.
Piste 2 : Développement et extension du projet pilote à d'autres secteurs

⁶ D'autres acteurs et secteurs ont pris conscience de l'importance de ce type de formations et développé des projets similaires. Dans l'hôtellerie et la restauration, Hôtel & Gastro formation Suisse (le centre de formation professionnelle d'hôtelleriesuisse, de GastroSuisse et d'Hôtel & Gastro Union) propose des cours qualitatifs de base pour diverses professions qui permettent d'obtenir un certificat reconnu dans toute la Suisse. La fondation La Capriola, présente à Lucerne et dans les Grisons, est un exemple de bonnes pratiques dans ce secteur. La fondation WQ Solothurn, qui propose une formation de requalification dans le secteur du bois et de la menuiserie, met actuellement sur pied, en collaboration avec Holzbau Schweiz, une certification reconnue dans l'ensemble de la Suisse.

⁷ Le rapport d'évaluation est disponible sur www.ofas.admin.ch > Publications & Services > Recherche et évaluation > Rapports de recherche > Évaluation du dispositif « Formazioni brevi » (2017; rapport n° 10/17).

⁸ <https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/individueller-kompetenznachweis>.

- Les partenaires définissent les prochaines étapes concernant l'information sur le projet pilote dans l'ensemble de la Suisse et le développement de l'attestation individuelle de compétences dans d'autres secteurs. Ils veillent notamment à assurer la cohérence entre les compétences individuelles des AIC et les compétences prévues dans les plans d'études des AFP correspondantes. Ceci peut faciliter la reconnaissance des compétences préalables et le passage à une formation professionnelle de niveau AFP par la suite.
- L'AIC sera abordée avec les partenaires sociaux dans la discussion sur le développement du projet de Travail.Suisse « Conventions collectives favorisant l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ».

Mesure 3 : Coordination nationale des efforts en matière d'acquisition, de certification et de reconnaissance des compétences professionnelles des personnes en situation de handicap

Piste 1 : Analyse des besoins et orientation stratégique

- Au cours de l'élaboration et de la mise en œuvre des lignes directrices pour la formation professionnelle 2030⁹, les divers partenaires (Confédération, cantons et organisations du monde du travail) examinent les défis actuels et les développements potentiels des domaines de la formation professionnelle, de la formation continue et de la reconversion professionnelle. Il s'agit notamment de mettre en place un cadre permettant de personnaliser les filières de formation et de délivrer un titre reconnaissant les compétences acquises de manière non formelle et informelle. Des solutions au niveau national devraient être élaborées à partir des travaux de concrétisation des projets déjà en cours.
- Développer de nouvelles offres de formation non formelles telles que Formazioni brevi, FPra INSOS ou l'attestation individuelle de compétences (AIC) présuppose de réfléchir aux modalités pratiques de leur mise en œuvre. Tant du point de vue des personnes en situation de handicap que sous l'angle de l'efficacité du système, il est en effet indispensable d'examiner toutes les options possibles avant d'orienter les personnes concernées vers une offre de formation. Ce travail est la condition préalable à des mesures de formation ciblées et réalistes qui ouvrent de réelles perspectives en termes de revenu et d'accès au marché du travail. Au-delà de la simple reconnaissance des compétences, il convient d'accorder une attention particulière à la perméabilité de ce type de formations avec les qualifications formelles.
- Une étude dirigée par Travail.Suisse et consacrée à la transparence et à la reconnaissance des certificats sectoriels sur le marché du travail (projet SEQ) est en cours.
- En 2017, Compasso a lancé un projet pluriannuel portant sur l'optimisation de l'insertion professionnelle des jeunes. La première étape consiste à faire l'état des lieux des instruments dont disposent les employeurs et à les évaluer. Il s'agit notamment d'établir quels instruments ont fait leurs preuves dans la pratique et, le cas échéant, comment les améliorer de manière évolutive, où se situent le potentiel d'optimisation et les lacunes à combler. L'objectif principal est de renforcer l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, notamment au regard de la pénurie croissante de main-d'œuvre.

⁹ <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/fr/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html>.

Axe 5 : Renforcer les incitations pour les employeurs à engager et à maintenir en emploi des personnes en situation de handicap

Exemples de bonnes pratiques

- La phase pilote du label « iPunkt » est arrivée à son terme en mai 2017¹⁰. La prochaine étape sera de consolider l'offre en Suisse du Nord-ouest, région pilote, et à développer le programme en termes de promotion d'un environnement de travail inclusif.
- En 2017, l'office AI des Grisons a développé un *recovery concept* où des « pairs » viennent soutenir la réadaptation professionnelle. Ces pairs, formés par Pro Mente Sana et l'association Ex-In Bern, sont des « experts par expérience personnelle », qui ont trouvé la voie de la rémission de problèmes psychiques. La formation de pair, qui dure un an et demi, leur a permis d'approfondir la question de la rémission et d'acquérir des compétences dans le domaine du conseil par les pairs. Côté des pairs et collaborer avec eux permet de combattre la stigmatisation qui entoure les maladies psychiques et d'apporter un soutien supplémentaire aux assurés et aux employeurs.

Première application de cet exemple de bonnes pratiques

L'extension du label iPunkt au canton d'Argovie a commencé¹¹.

Mesures et pistes pour la mise en œuvre

Mesure 1 : Développement du concept de l'iPunkt (iPunkt+)
Piste 1 : Définition des facteurs favorisant un environnement de travail inclusif
<ul style="list-style-type: none">- L'association Impulse (qui a lancé iPunkt) élabore le concept pour le développement du label iPunkt+, notamment en définissant des conditions générales pour un environnement de travail inclusif en collaboration avec le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées et d'autres partenaires.- Le résultat du développement du concept (p. ex. définition de conditions cadres et critères) sera mis à la disposition de tous les acteurs concernés, qui pourront donc les adapter à leurs propres besoins.
Piste 2
<ul style="list-style-type: none">- Il convient d'examiner au cas par cas et en collaboration avec les acteurs et réseaux locaux s'il est pertinent d'étendre le label à d'autres cantons ou régions, afin de déterminer les besoins et les éventuelles synergies avec les offres existantes. L'association Impulse peut jouer ici un rôle de consultant.- La Conférence des offices AI sensibilise ses membres à encourager ce type de projets et de demandes. Les offices AI peuvent éventuellement soutenir des mesures similaires à iPunkt dans le cadre de leurs prestations d'information, de formation et de conseil.- La Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales invite les directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales à examiner la possibilité d'adapter le programme iPunkt à leur région.
Mesure 2 : Mise en œuvre d'un projet pilote « conseil par les pairs » dans le cadre du processus de réadaptation professionnelle
Piste 1
<ul style="list-style-type: none">- L'office AI des Grisons lancera en 2018 un projet pilote qui verra des « pairs consultants » soutenir ses collaborateurs dans leur travail de réadaptation. Ces pairs sont formés par Pro Mente Sana.
Piste 2
<ul style="list-style-type: none">- L'office AI des Grisons réunit des informations en vue d'examiner la possibilité d'étendre cette approche à d'autres contextes, et notamment à d'autres offices AI.

¹⁰ Le rapport final est disponible sur www.ofas.admin.ch > Assurances sociales > Assurance-invalidité AI > Informations de base & législation > Les prestations > Projets pilotes favorisant la réadaptation (art. 68^{quater} LAI).

¹¹ Le lancement du label dans le canton d'Argovie commence avec la campagne « Die CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung ». Cette première étape permettra de créer un réseau d'employeurs en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap sur le marché du travail primaire.