

aliaCap

Pour l'inclusion professionnelle
de personnes autrement capables

CSPS
08.05.2024



*alia*Cap

DÉPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DE LA COHÉSION SOCIALE (DECS)

Service de l'accompagnement et de l'hébergement de l'adulte

www.ne.ch/aliacap

Sommaire

1. Ambitions politiques du Programme de Législature
2. aliaCap en quelques mots, concept, étapes, plus-values
3. Un exemple actuel
4. Formation or not formation ?
5. Discussions et questions

1. Ambitions politiques

Programme de législature

- Promouvoir les alternatives au placement en institution
- Soutenir le développement des projets d'inclusion professionnelle
- Intégrer les savoir-faire et bonnes pratiques développés dans les projets pilotes aux structures ordinaires

2. aliaCap

Une nouvelle ouverture dans le paysage professionnel



aliaCap, c'est quoi ?

Quoi ?

Un projet d'inclusion professionnelle sur le 1^{er} marché du travail

Comment ?

Supported Employment
+ services cantonaux existants

Où ?

Dans le Canton de Neuchâtel



Qui ?

Pour les PVHM, rente 100% ou envisagée, hors autres entités de placement sur le 1^{er} marché

Quand ?

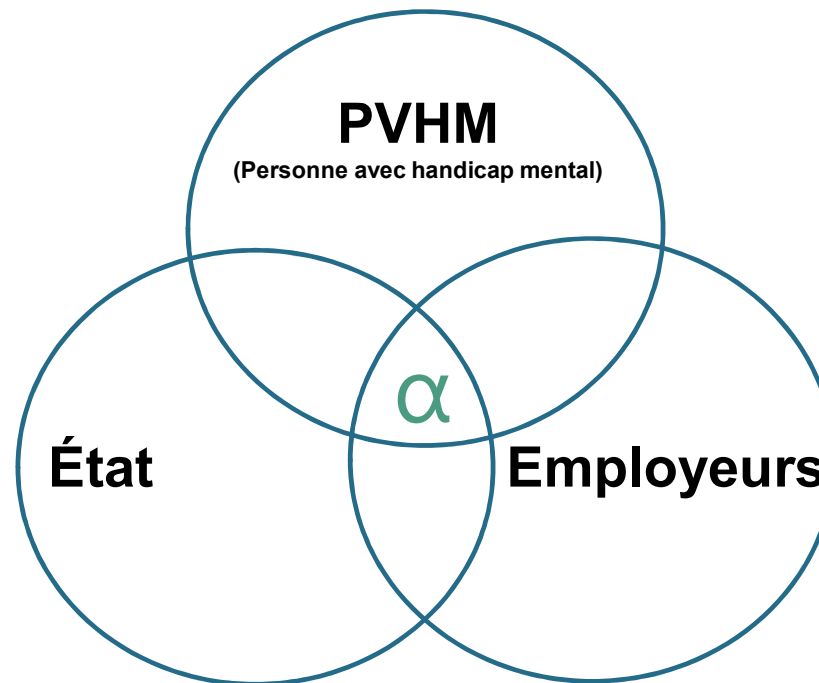
Dès 18 ans

Pourquoi ?

Pour offrir un nouveau choix professionnel, adapté aux envies et capacités de la PVHM (structure, domaine, métier, lieu), avec un contrat direct employeur - employé

Pour qui, avec qui ?

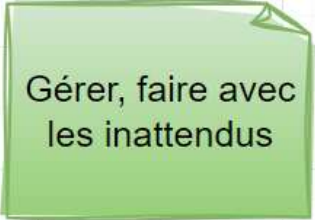
Choix professionnel,
développement de l'autonomie,
Épanouissement personnel



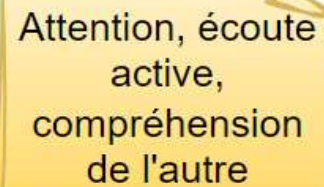
Mise en œuvre LIncA,
Alternatives aux solutions
institutionnalisées

Aide concrète dans les tâches
simples et répétitives,
ouverture à la diversité,
développement des capacités
d'adaptation

Les soft skills ou capacités d'adaptation



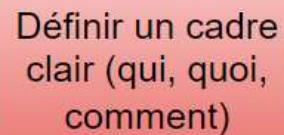
Gérer, faire avec
les inattendus



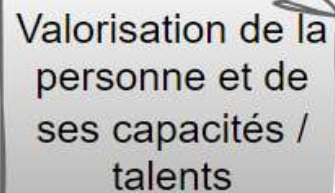
Attention, écoute
active,
compréhension
de l'autre



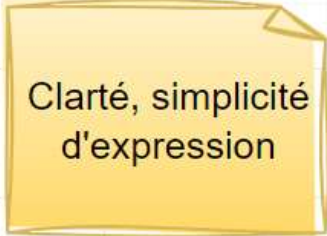
Persévérance



Définir un cadre
clair (qui, quoi,
comment)



Valorisation de la
personne et de
ses capacités /
talents



Clarté, simplicité
d'expression

Handicap = Adaptation

Efficiency au travail: un subtil équilibre

Savoir- Faire



Savoir- Être



→ Intelligence relationnelle



Efficiency améliorée

Les plus-values pour chacun

Pour la PVH

Faire ses propres choix professionnels, adaptés à ses envies et capacités
Satisfaction, fierté, motivation, gain en indépendance, autonomie
Développement de liens sociaux

Développement / émergence de compétences en emploi

Sentiment d'être considéré, utile, intégré en société

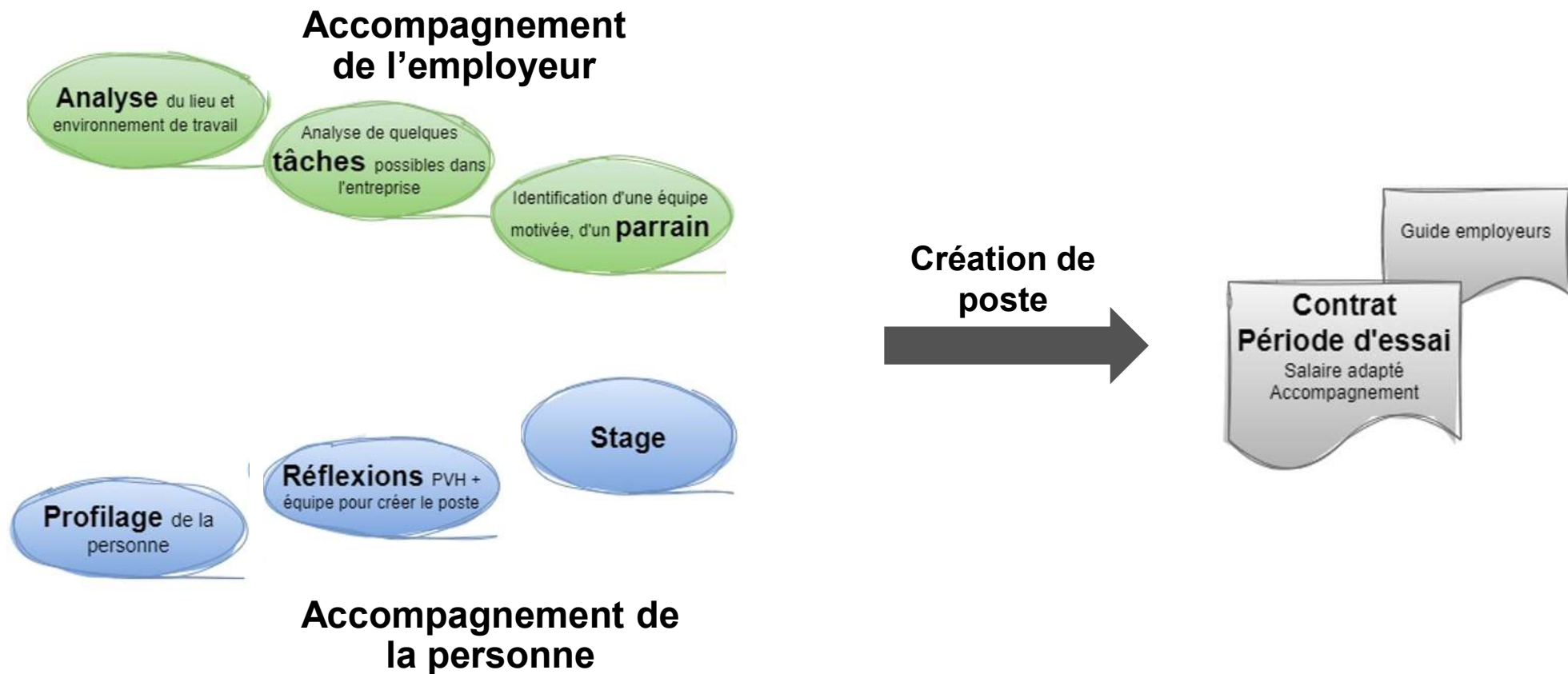
Pour l'employeur

Développer des capacités d'adaptation des employés
S'ouvrir à la diversité pour éviter les comportements discriminants
Nouvelle dynamique d'équipe, esprit solidaire, chacun prend sa place

Main d'oeuvre pour des tâches spécifiques simples et répétitives,
Soulager les autres employés par rapport à ces tâches,
→ Pouvoir mieux répartir et utiliser les compétences de chacun,
mieux satisfaire ses employés

Se positionner comme employeur avec des valeurs sociales,
Développer sa Marque Employeur,
Augmenter la pertinence pour des certifications de responsabilité sociétale

Etapes de préparation



Et après...

Accompagnement de l'employeur et de la personne

- Au démarrage
- Selon le souhait de l'employeur, par ex.:
 - Une séance de mise en route au niveau de l'équipe (séminaire, guide employeur, organisation, interfaces, questions/craintes/propositions)
 - Visites régulières au début (satisfaction de chaque partie, mise en route du poste, organisation, questions...)
 - Visites ensuite selon besoin (problématiques de comportement social, réactions, questionnements de la PVHM et/ou de l'équipe...)
 - Une visite annuelle pour faire le point

Le revenu

- Rente AI
- Salaire de l'activité professionnelle
- Prestations Complémentaires
(dépend du salaire et des dépenses)



Comment trouver des employeurs ?



4. La formation – un atout supplémentaire ?

