

**aliaCap**  
Pour l'inclusion professionnelle  
de personnes autrement capables

**CSPS**  
**08.05.2024**



**aliaCap**

**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](http://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<sup>er</sup> marché du travail

## Où ?

Dans le Canton de Neuchâtel

## Qui ?

Pour les PVHM, rente 100% ou envisagée, hors autres entités de placement sur le 1<sup>er</sup> marché



## Comment ?

Supported Employment  
+ services cantonaux existants

## Pourquoi ?

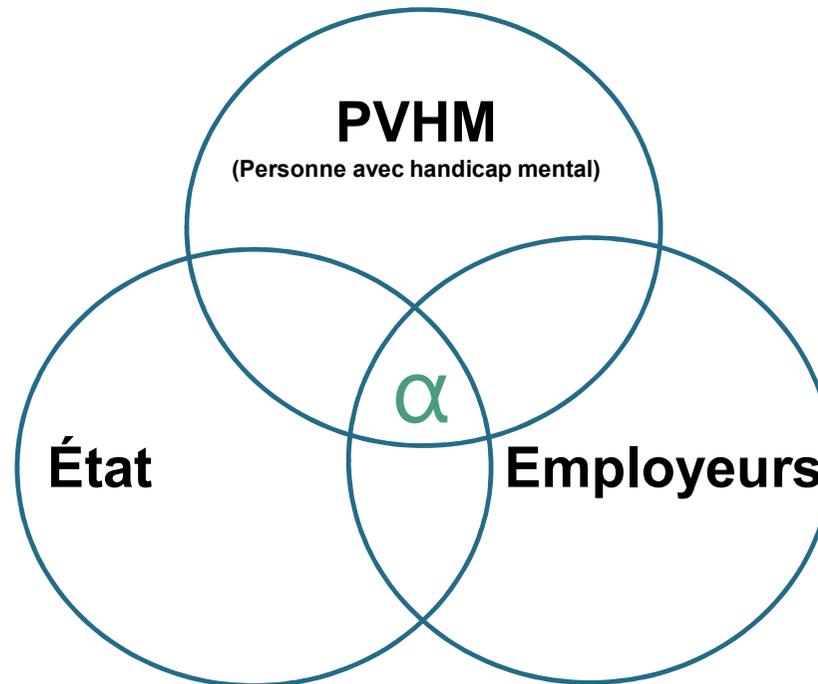
Pour offrir un nouveau choix professionnel, adapté aux envies et capacités de la PVHM (structure, domaine, métier, lieu), avec un contrat direct employeur - employé

## Quand ?

Dès 18 ans

# 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

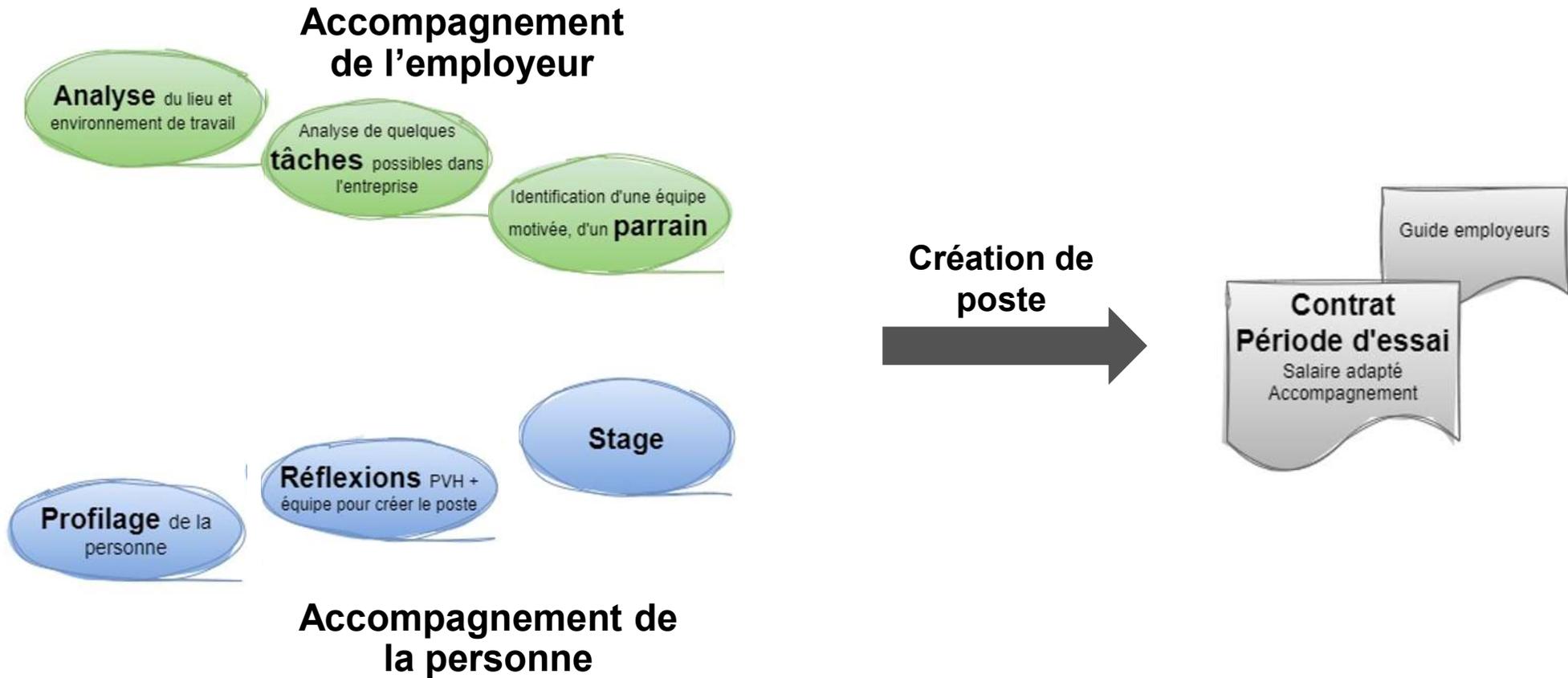
## Pour l'employeur

**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

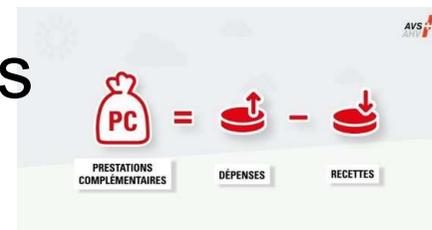
# Le revenu

- 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 ?

