



Forum d'inspiration

DU TRAVAIL POUR TOUTES ET TOUS...

Mots d'ouverture

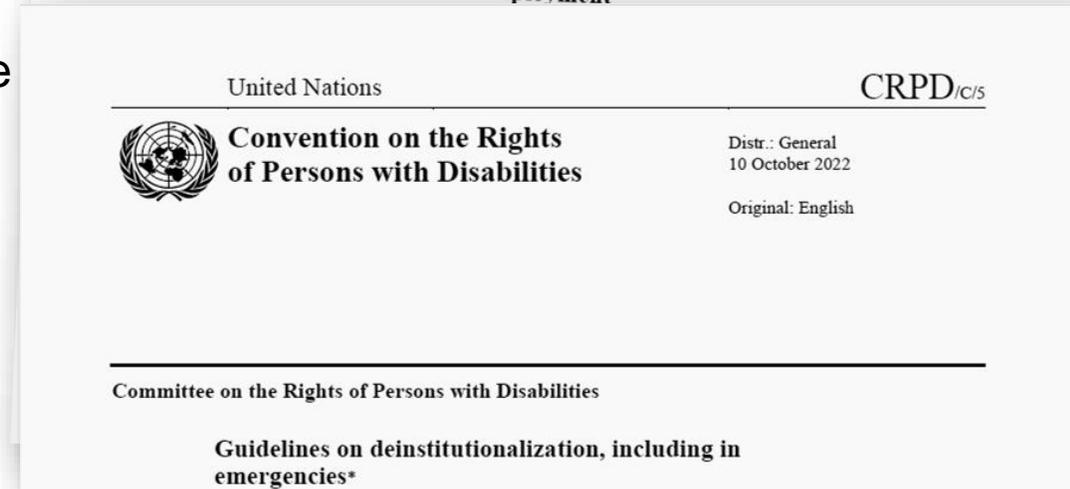
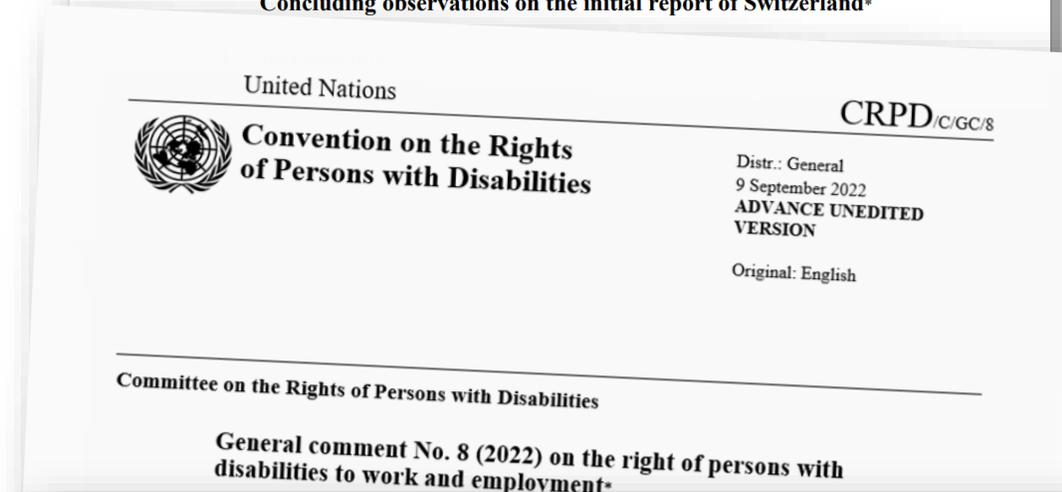
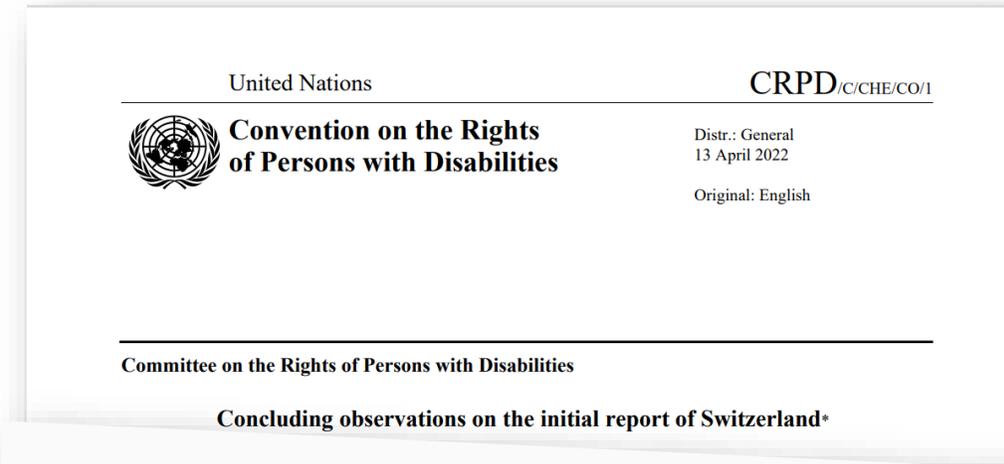
Annina Studer, responsable Monde du travail

Berne, mardi 29 novembre 2022



La CDPH et « les ateliers »

- **Concluding observations 13.04.2022**
([CED/C/CHE/CO/1](#), 13.04.2022)
- **General comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment**
([CRDP/C/GC/8](#), 09.09.2022)
- **Guidelines on deinstitutionalization**
([CRPD/C/5](#), 10.10.2022)
 - Un environnement de travail inclusif fait défaut
 - Effets sur les prestations, l'orientation et le financement des entreprises d'intégration (ateliers) en tant que prestataires hybrides au carrefour entre le «social» et le «marché»
- Les dispositifs sociaux nationaux sont aussi variés que les entreprises d'intégration. Un suivi spécifique au pays et au type d'entreprise est nécessaire pour déterminer la valeur ajoutée de la participation professionnelle



Les prestations des entreprises d'intégration

- Mesures socioprofessionnelles: stabilisation, motivation, développement...
- Accompagnement vers et dans l'emploi / formation professionnelle au sein d'une entreprise d'intégration (entreprises de production et prestataires de services de type jardinage, hôtellerie, etc.)
- Accompagnement vers et dans l'emploi / formation professionnelle sur le marché régulier du travail (contrat auprès de l'entreprise d'intégration)
- Emploi adapté (coaching) avec un contrat de travail signé dans le marché du travail ordinaire (Supported Education / Supported Employment)



Image : exemples d'emplois dans les entreprises d'intégration

Droit au travail - réfléchir et prendre des actions en conséquence

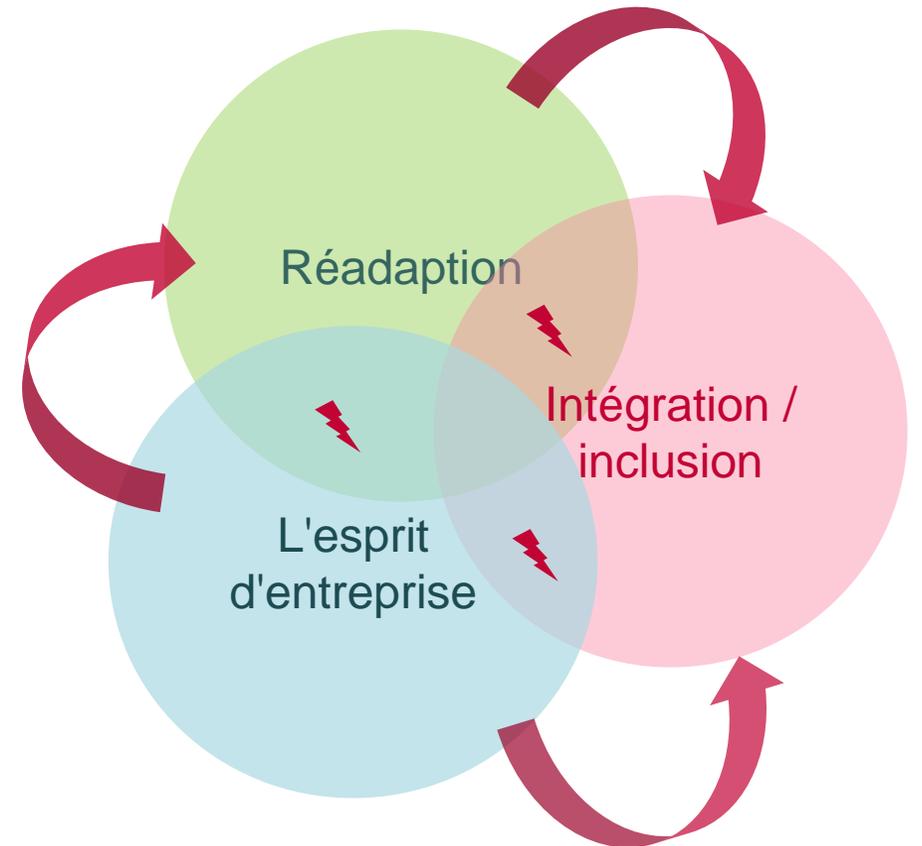
- Le modèle individuel issu de l'approche biomédicale, traduisant dans le quotidien par une prise en charge assistancielle et médicale, accentue l'emploi « ségrégué » des personnes en situation de handicap
- Il est moins question de « structures de jour avec ou sans salaire », mais plutôt d'un droit factuel au travail et d'un accès à la formation et l'emploi garanti et harmonisé, à l'instar de la population générale et du concept des possibilités de réalisation
- Pour INSOS, les emplois avec accompagnement dans les entreprises d'intégration tels qu'ils existent en Suisse seront nécessaires à l'avenir, notamment pour garantir l'accès au travail pour toutes et tous.
Cependant, ces offres d'emploi doivent être développées au profit d'une participation professionnelle équitable et adaptée aux besoins et ressources de la personne accompagnée

4 indicateurs d'un monde du travail qui se veut inclusif

- **Libre choix adapté aux besoins et ressources de la personne**
un emploi dans une entreprise d'intégration devrait être une option parmi d'autres
- **Autodétermination érigée en principe**
p. ex. dans le choix du métier ; la décision ne revient pas à une assurance
- **Perméabilité**
des parcours simples existent pour sortir de l'entreprise d'intégration et y entrer.
- **Possibilités de carrière équitables**
Aucune discrimination/obstacle dans la carrière professionnelle

Les entreprises d'intégration : ambitieuses et dynamiques

- Le triple mandat de réadaptation, de gestion d'entreprise et d'intégration/inclusion confié aux « ateliers » entraîne des champs de tensions qui ne font que se renforcer à mesure de l'évolution du financement nécessaire
- Saisir l'orientation future des entreprises d'intégration est un enjeu majeur pour lequel une approche concertée s'impose
- Il s'agit du début d'un processus de métamorphose. Les personnes avec une capacité de travail réduite ne doivent pas voir leur situation professionnelle se dégrader
- Notre devise: laisser le temps et prendre le temps, faire preuve de patience tout en restant vigilant et prévoir une planification à long terme



« Donne moi le courage de changer les choses que je peux changer, la sérénité d'accepter celles que je ne peux pas changer, et la sagesse de distinguer entre les deux. »

Reinhold Niebuhr