

Résumé de l'état des lieux Plan d'action CDPH des associations et prestataires de services pour personnes en situation de handicap



CE QUE NOUS AVONS FAIT!

CE QUE NOUS AVONS APPRIS!



CE QUE NOUS EN CONCLUONS

Introduction

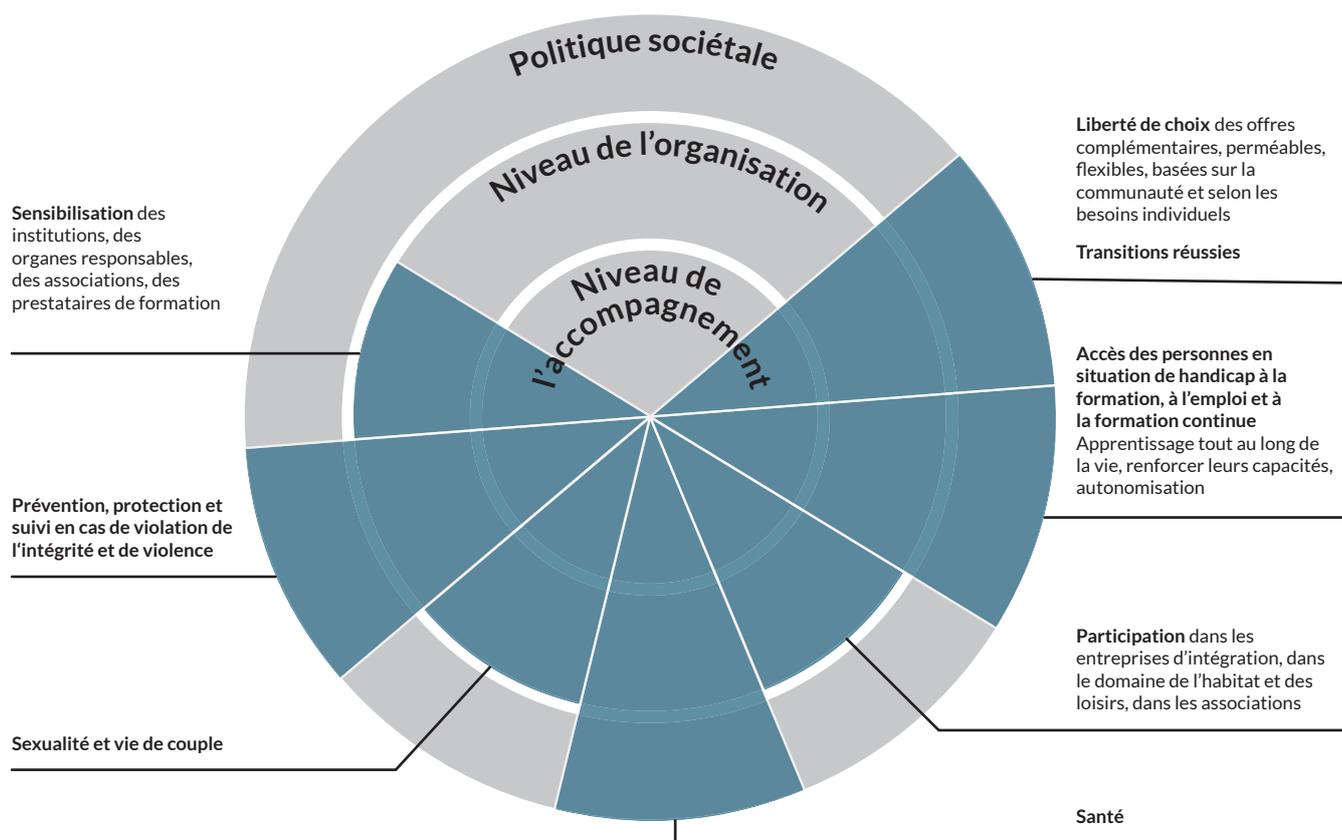
En 2019, les associations INSOS, CURAVIVA (aujourd'hui: la fédération ARTISET et ses associations de branche CURAVIVA, INSOS et YOVIVITA) et VAHS (aujourd'hui Anthrosocial) ont publié un Plan d'action pour la mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées par les associations et les prestataires de services. Nous travaillons depuis lors à l'application des objectifs formulés dans ledit plan.

Le présent état des lieux expose le travail réalisé jusqu'à présent pour nous permettre d'en tirer des leçons et de nous fonder dessus pour la suite. Nous nous servons de ce rapport pour dialoguer avec nos organisations partenaires et les parties prenantes.

Nous avons exposé dans un résumé préalable les principaux enseignements que nous en tirons et nos réflexions approfondies.

Vous trouverez des informations détaillées sur chaque projet ainsi que des réflexions poussées sur le travail réalisé dans la version complète de l'état des lieux.

Champs d'action et niveaux d'intervention du Plan d'action



Dans certains projets, nous abordons de façon approfondie les besoins et les demandes des personnes en situation de polyhandicap ainsi que des enfants et des jeunes. La formation de spécialistes et de responsables constitue un autre champ d'action. Là aussi, nous sommes actifs dans plusieurs projets.

Nous collaborons avec des auto-représentant·es et des pair·es dans quasiment tous les projets. En outre, un groupe d'accompagnement d'auto-représentant·es nous conseille pour la mise en œuvre du Plan d'action.

Résumé

Remarques générales

La Suisse a ratifié en 2014 la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). Les associations INSOS, CURAVIVA (aujourd'hui: la fédération ARTISET et ses associations de branche CURAVIVA, INSOS et YOUVITA) et VAHS (aujourd'hui: Anthrosocial) ont en outre conçu, dans le cadre d'un processus participatif, un plan d'action dans leur domaine propre. Nous avons publié ce document en 2019.

Depuis lors, nous nous attachons à vérifier la conformité des différentes prestations de service à la CDPH, à définir les actions nécessaires et à soutenir ou à inspirer leur développement via des projets.

Nous ne pouvons cependant pas appliquer seuls la CDPH via nos associations et nos membres. Il faut pour cela que l'ensemble des actrices et des acteurs du secteur s'engagent et coopèrent. L'application de la CDPH en Suisse représente un véritable défi, complexe à relever en raison, notamment, de la répartition des compétences existant entre la Confédération, les cantons et les assurances et du caractère fédéral du système, qui génère des différences en matière de structures de compensation cantonales et de participation.

Le cadre en vigueur complique la mise en place d'une aide flexible et centrée sur les personnes ainsi que le développement d'environnements de vie et de travail inclusifs. Les prestataires sont tributaires des agents payeurs pour leurs processus de développement. Leur expertise technique nous permet cependant de poursuivre dans toute la Suisse et de façon coordonnée notre nécessaire processus de transformation. C'est l'objectif du Plan d'action et des projets ayant vu le jour dans ce contexte.

Nous nous sommes mis en chemin et nous avançons encore vers notre but. Dans le présent chapitre, nous récapitulons l'état actuel de nos constats, les réflexions approfondies qui en résultent et nos souhaits.

Explications sur divers sujets

(Vraie) participation

Les offres spécialisées («offres spécifiques») ne restent légitimes au sens de la CDPH que si les personnes susceptibles d'en bénéficier parce qu'elles ne sont pas suffisamment incluses participent à leur développement, les ont demandées, les animent, les codirigent ou prennent part à leur conception. En bref, il faut donc une vraie participation. Pour développer des prestations, il faut une négociation permanente entre les agents payeurs, les fournisseurs de prestations ainsi que les utilisatrices et utilisateurs des offres de soutien, ces derniers sachant exactement, en fonction de leurs troubles et de leur perspective individuelle, quelles prestations leur permettent vraiment de vivre de façon autonome. Il convient avant tout, pour les enfants et les jeunes, de promouvoir leur capacité à prendre des décisions seuls et avec d'autres.

Nous avons collaboré pour presque tous nos projets avec une centaine d'auto-représentant·es et de pair·es au total. Nous l'avons fait de façon différente selon les projets et leurs phases: nous avons collaboré au sein des groupes de pilotage des projets, participé à des réseaux ou et travaillé avec d'autres dans le cadre d'ateliers.

Le projet «Participation dans l'entreprise» s'est explicitement penché sur la **participation des salarié·es en situation de handicap**. Nous avons édité, dans ce cadre, en langages standard et simplifié, la brochure «Step by step – la représentation du personnel en 10 étapes». Nous avons aussi pu mettre sur pied, avec le réseau Participation dans l'entreprise, un think tank qui examine les questions liées à cette problématique et prend position sur des sujets concrets tels que les salaires, les modèles économiques, l'accès à la formation professionnelle ou le travail.

Le projet «Ensemble» vise à faire en sorte que les **personnes en situation de polyhandicap** s'impliquent davantage en leur permettant d'aller mieux sur le plan psychique. Nous avons créé à cet effet un matériel destiné aux spécialistes et aux personnes gravitant dans l'entourage de ces personnes pour permettre à ces dernières d'aller mieux sur le plan psychique et les aider à «s'impliquer» et à «soigner leurs relations».

Le projet «**Médecine dentaire pour les enfants en situation de handicap**» donne aux enfants des informations compréhensibles et les aide ainsi à gérer leurs traitements dentaires en diminuant au maximum leur peur et leur stress. Les explications fournies leur permettent de s'y impliquer de façon responsable, ce qui favorise leur efficacité personnelle dans d'autres situations.



- ⇒ La collaboration inclusive est un processus d'apprentissage. Elle ne peut pas être totalement planifiée mais elle résulte de nos actions.
- ⇒ Le groupe d'accompagnement des auto-représentant·es nous conseille dans l'application du Plan d'action et a joué / joue un rôle essentiel pour échanger des points de vue sur tous les projets.
- ⇒ L'implication des auto-représentant·es et des pair·es dans les travaux des associations doit aller de soi. Elle nécessite cependant de reconsidérer régulièrement nos formes de collaboration et de continuer à les développer.
- ⇒ Les auto-représentant·es et les pair·es sont maintenant davantage impliqués·es au sein des associations et des organisations de membres, mais leur niveau d'engagement reste souvent en deçà des exigences posées par la CDPH.
- ⇒ L'expérience nous montre que même les personnes en situation de polyhandicap peuvent s'impliquer. Il faut cependant leur aménager un cadre, leur donner plus de temps et mettre en place d'autres formes de travail.
- ⇒ Tous les êtres humains ont le droit de décider eux-mêmes comment et avec qui ils veulent vivre, participer à la vie sociale, développer leur potentiel et apporter leur contribution à la vie en collectivité, indépendamment du niveau et du type d'assistance dont ils ont besoin. S'ils ne peuvent pas s'exprimer verbalement, nous devons chercher des moyens correspondants de recueillir leurs préoccupations et de permettre aux autres de voir leur potentiel.

Vers de nouvelles formes d'habitat

Dans le cadre de notre projet «Vivre dans la diversité», nous promovons les **logements inclusifs** destinés aux personnes présentant des troubles psychiques. Nous avons développé à cette fin un site Internet qui met à disposition des informations sur des exemples de bonnes pratiques, des impulsions d'action et du matériel d'information pour les personnes concernées, leurs voisin-es, les institutions et les fournisseurs de logements (notamment les coopératives de construction et d'habitation).

Les personnes présentant des troubles psychiques ne réussissent à **changer de forme d'habitat** que si divers facteurs sont réunis. Nous les avons analysés. La collaboration de plusieurs acteurs est en outre nécessaire. Il faut donner des impulsions, émettre des recommandations d'action et développer un argumentaire.



- ⇒ Les systèmes de financement actuels (répartition entre la Confédération et les cantons concernant les offres ambulatoires / stationnaires, financement par différentes caisses) compliquent le développement efficace et sur l'ensemble du territoire de formes d'habitats inclusives.
- ⇒ Les personnes désireuses de changer de forme d'habitat doivent pouvoir en expérimenter d'autres que la leur sans se sentir obligées de réussir à y vivre. La logique de financement actuelle, fondée sur les places disponibles, complique la création d'offres de soutien perméables.

Entreprises d'intégration du futur

Dans le projet «Atelier du futur», nous traitons de façon participative et selon un processus itératif des questions complexes soulevées par **la participation professionnelle des personnes en situation de handicap**. Nous discutons de la fonction qu'assumeront à l'avenir des entreprises d'intégration qui font l'objet de critiques en lien avec la CDPH. Nous avons dressé à cet effet un état des lieux de leur situation. Nous mettons maintenant en place des approches et des mesures visant à développer encore le travail accompagné et nous formulons des propositions destinées à le financer et à créer le cadre nécessaire.

Dans le projet «**Salaires**», nous critiquons les salaires au mérite trop faibles pratiqués par les entreprises d'intégration et nous réfléchissons à instaurer des systèmes de salaire équitables dans des contextes divers (postes de travail au sein d'entreprises d'intégration avec ou sans salaire, situations de location de services, embauches dans des entreprises via le marché du travail général) et selon les diverses situations de vie (apprenti-es, salarié-es, bénéficiaires d'une rente complète/partielle, saisonnier-ères).

Sur la base des résultats obtenus, nous nous avons collaboré à la rédaction des «Concluding Observations» et pris part au programme pluriannuel élaboré par la Confédération et les cantons.



- ⇒ **Les entreprises d'intégration** constituent des vecteurs importants de participation professionnelle dans un cadre où les effets de ségrégation nécessitent de repenser chaque service. Leur orientation à venir est une question de nature systémique concernant tant la Confédération, les cantons et les assurances que les associations de branche, les prestataires de service, les employeurs, les syndicats et les organisations de personnes en situation de handicap. Il faut y répondre en ciblant les demandes des personnes concernées. Le réseau Participation dans l'entreprise contribue de façon importante à le faire.
- ⇒ Toutes les **prestations** d'intégration professionnelle **prises en charge** par l'AI et la LIPPI s'orientent vers l'activité lucrative, qui présuppose une «valorisation économique» du travail.

Les «structures de jour rémunérées» sont distinguées des «structures de jour sans salaire», ce qui dévalorise les différentes activités professionnelles. Sont rémunérées et valorisées les personnes qui surmontent leur handicap ou qui trouvent malgré ce dernier un emploi stable sur le marché du travail général et fournissent un travail pouvant être valorisé économiquement. Cette orientation aboutit à une discrimination des personnes dont les performances sont très affectées et contrevient au modèle de droits humains prôné en matière de handicap et d'inclusion.

- ⇒ Les **nombreuses pratiques existantes concernant l'application** des mesures AI et des prestations de participation professionnelle financées au niveau cantonal ne génèrent ni diversité, ni liberté de choix, mais conduisent à l'inégalité et à la limitation des chances. Les entreprises d'intégration sont plus ou moins réduites à subir ces circonstances.
- ⇒ Les **prestations d'assistance professionnelle** accordées aux personnes dont l'efficacité est réduite en raison d'un handicap doivent être repensées parce que le marché du travail et celui de l'économie se transforment. Le premier n'est pas équilibré. L'orientation vers la participation professionnelle et l'inclusion est freinée par une logique, actuellement prédominante, de financement et de concurrence et par l'absence de détermination claire des responsabilités respectives de la Confédération, des assurances et des cantons en présence d'interfaces entre ces trois types d'acteurs.
- ⇒ Nous avons réussi, dans le cadre du projet «**Atelier du futur**» et du réseau national Participation dans l'entreprise, à instaurer une culture du dialogue permettant de discuter clairement de ces questions.
- ⇒ Les **salaires au rendement pratiqués dans les entreprises d'intégration** sont en principe conformes au droit de recevoir «un salaire égal pour un travail égal». La plupart des modèles salariaux fixent les salaires de chaque personne en fonction, principalement, de son efficacité (lesdits salaires étant aussi souvent définis par les cantons), qui est mesurée différemment. Il faut tester des modèles de salaires alternatifs, plus justes et non essentiellement fondés sur l'efficacité.
- ⇒ Les **revenus perçus** sont insuffisants en raison, principalement, du caractère élevé des rentes AI et de l'absence de 2e pilier, et non de l'existence de compléments liés à l'exercice d'activités économiques dans des entreprises d'intégration.

Supported Employment (SE) et Supported Education (SEd)

Les prestations d'aide à l'emploi et à l'éducation, lorsqu'elles sont mises en place de façon cohérente, permettent à leurs bénéficiaires de passer rapidement d'emplois dans des entreprises d'intégration à des emplois dans des entreprises recrutant sur le marché du travail général. Lorsque les aides sont centrées sur les personnes accompagnées, ces dernières en sont les mandataires ou sont mises en situation de pouvoir, si nécessaire, réaliser cette transition, et elles ne subissent aucun rejet. Les prestations d'aide à l'emploi et à l'éducation ont pour effet de rendre le marché du travail plus inclusif. C'est pourquoi nous encourageons la mise en œuvre de cette approche conforme à la CDPH via diverses mesures (offres de formation continue, mises en réseau, développement d'un guide d'application dans les entreprises d'intégration).



- ⇒ Les prestations d'aide à l'emploi et à l'éducation sont des programmes d'action destinés à intégrer durablement leurs bénéficiaires au sein du marché du travail, et dans lesquels nous devons investir encore davantage. Il nous faut cependant, pour cela, le soutien des cantons.
- ⇒ Ces programmes, fondés sur des données probantes, ne sont pas encore entièrement applicables dans les conditions cadres actuelles, car celles-ci ne permettent pas d'en respecter les critères de qualité.

Formation professionnelle

Pour pouvoir permettre à tout le monde de se former, nous continuons à développer la FPra avec Attestation individuelle de compétences AIC (extension à d'autres domaines professionnels, développement de la qualité, standardisation des programmes de formation, élargissement des AIC à d'autres secteurs, ancrage de la FPra dans le système de la formation professionnelle). L'objectif est de contribuer à faire reconnaître la FPra dans toute la Suisse et de satisfaire pour cela aux prérequis nécessaires pour introduire les Attestations individuelles de compétences dans les différentes branches. Nous voulons que la FPra ne relève plus de la responsabilité exclusive d'INSOS. Cette formation de base sera ainsi mieux reconnue.



- ⇒ La **Formation pratique (FPra Suisse)** comble actuellement une lacune importante du système de la formation professionnelle. C'est ce que montre le nombre d'apprentissages suivis et de parcours professionnels suivis avec succès par les apprentis-es.
- ⇒ Divers cantons connaissent des évolutions dues à la révision de la loi sur l'assurance-invalidité (développement continu de l'AI) et au cadre posé par la CDPH. Dans le contexte du développement continu de l'AI et de l'inclusion, la FPra se détache de plus en plus de la communauté FPra (formée principalement de centres et d'entreprises de formation spécialisés) pour être transférée dans des **cadres plus inclusifs**. Cela génère parfois des frictions concernant les exigences en matière de qualité posées par l'organe responsable de la FPra et requiert des mesures correspondantes.
- ⇒ Les personnes en situation de handicap ont peu d'opportunités de suivre des **formations professionnelles continues**. Nous aborderons donc ce sujet dans une prochaine phase du Plan d'action.

Prévention et suivi des transgressions et de la violence et protection contre ces phénomènes

Nous avons créé des outils et des guides permettant la prévention et le suivi des transgressions et de la violence ainsi que la protection contre ces phénomènes. Nous abordons les thèmes suivants: **Internet et la sexualité**, la **communication en ligne** ainsi que la gestion et le retrait **des mesures restrictives de liberté**. Nous souhaitons fournir à nos membres, via le Standard grison adapté, un outil complet de saisie et de gestion des transgressions et de la violence. Cet instrument sera prêt en 2023.

Nous nous engageons au sein du Groupe de travail interassociatif Prévention. Celui-ci a remanié la **Charte Prévention**. Il a aussi, grâce à son rapport d'approfondissement, contribué de façon importante à la rédaction du rapport alternatif de la société civile produit dans le cadre de la procédure d'établissement de rapports étatiques prévue par la Convention d'Istanbul sur **la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique**.



- ⇒ Il ne suffit pas de mettre en place des outils d'aide pour que le travail soit réalisé. Nous aborderons à l'avenir le sujet de la formation et du conseil de façon approfondie.
- ⇒ Les premières enquêtes montrent qu'il faut agir en Suisse romande et au Tessin. C'est pourquoi nous analyserons prochainement plus précisément l'état des besoins dans ces deux régions.

Soins médicaux égalitaires

Les 10 points de la Résolution de l'Association pour des soins médicaux adaptés aux besoins des personnes handicapées ABMH contiennent les revendications les plus urgentes que la Suisse doit satisfaire dans les prochaines années en vue de prendre en charge les personnes handicapées de façon égalitaire.

Dans le cadre de notre projet «**Médecine dentaire pour les enfants en situation de handicap**», nous développons une plateforme en ligne de partage du savoir et de communication sur la prévention et les visites chez le dentiste.

Nous avons en outre conçu un guide **pour la promotion de la santé, la prévention et le dépistage des problèmes de santé** touchant les personnes handicapées. Ledit guide fait office de document de référence et aide à évaluer correctement les symptômes. Cela peut être vital pour les personnes qui ont des difficultés à communiquer ou dont l'autonomie est restreinte.



- ⇒ La Résolution de l'ABMH s'adresse aux acteurs qui prodiguent des soins de santé aux personnes handicapées. Nous allons continuer comme prévu les projets en cours et tester ensuite d'autres actions possibles.

Sexualité et vie de couple

Nous avons développé différents outils d'aide sur les thèmes de la sexualité et du couple. Nous disposons en outre d'un bon réseau avec les personnes qui travaillent dans ce domaine, et notamment avec celles qui fournissent du soutien et des explications.



- ⇒ Notre matériel et nos propositions d'événements offrent aux prestataires de multiples formes d'aide pour accompagner les personnes en situation de handicap dans le domaine de la sexualité et de la vie du couple.
- ⇒ Nous estimons qu'il faut agir pour **soutenir les parents** présentant des troubles (en particulier cognitifs). Nous allons analyser plus précisément cette nécessité et trouver des possibilités adaptées.

Formation initiale et continue du personnel spécialisé

En opérant un changement de paradigme vers le modèle des droits humains des personnes handicapées, la CDPH remet l'aide traditionnelle en question (rôle des spécialistes, relations, méthodes). C'est pourquoi il est central de donner aux spécialistes une formation initiale et continue adéquate. Nous avons formulé des demandes en ce sens concernant la poursuite du développement des métiers sociaux.

Nous avons créé la brochure CDPH. Celle-ci montre les comportements que les spécialistes doivent adopter ainsi que les connaissances et les compétences qu'il leur faut avoir pour intervenir conformément à la CDPH. Nous avons aussi, pour la compléter, précisé les notions d'autodétermination et de codécision ainsi que celles de discrimination et de formation politique. Nous mettons aussi en place un navigateur sur les droits des enfants.

Dans le cadre de deux travaux sur la formation inclusive des adultes, nous avons esquissé les premiers prototypes de formation inclusive pour le domaine social. Nous avons en outre mis en place des outils d'organisation d'événements et de formations continues inclusifs.



⇒ Les offres de formations inclusives sont de bons moyens d'arrêter d'assister les personnes. C'est pourquoi nous allons continuer à développer la formation inclusive des adultes dans et pour le domaine social.

Communication réussie

Il est capital de communiquer de façon réussie pour permettre aux personnes handicapées de mener une vie autonome et de participer à la vie sociale et pour les aider avec succès. Un sondage à grande échelle a montré la nécessité absolue d'agir en Suisse romande pour soutenir la communication alternative et améliorée (CAA). C'est pourquoi nous nous sommes d'abord concentrés sur cette région linguistique. Nous avons désormais réussi à y mettre en place un réseau national et international intégré de CAA. Nous avons aussi développé, en collaboration avec ISAAC francophone, divers outils d'aide destinés aux prestataires.



⇒ Après avoir consolidé notre réseau CAA en Suisse romande, nous analyserons la nécessité d'agir et les possibilités de le faire au Tessin.

Appréciations générales sur le travail réalisé jusqu'à présent

Nous savons depuis le début que nous ne pourrions mesurer les effets de chaque projet. Nous présentons ci-après nos appréciations générales.

Lacunes

Le plan d'action de la CDPH comporte 35 objectifs et définit des mesures à adopter pour chacun. Nous constatons aujourd'hui ce qui suit: nous sommes en train de concrétiser la plupart de ces objectifs. Il reste des lacunes sur les sujets suivants:

Facteurs relatifs au genre: Les aspects relatifs au genre sont certes pris en compte dans chacun des projets, et le rapport d'approfondissement relatif à la Convention d'Istanbul, auquel nous avons nous aussi participé, en traite un de manière spécifique et concrète (la violence domestique exercée sur les femmes et les jeunes filles). Nous n'avons cependant lancé aucun projet traitant spécifiquement de ces questions.



⇒ Nous allons, avec d'autres parties prenantes, discuter de la nécessité d'agir concernant les facteurs relatifs au genre dans le cadre de la mise en œuvre de la CDPH en Suisse.

Migration: Aucun projet ne traite spécifiquement des défis posés par la migration de personnes handicapées parce qu'aucune nécessité d'agir en la matière n'a été signalée.



⇒ Nous partons du principe que cette situation pourrait changer. Nous allons demander à d'autres parties prenantes ce qu'elles en pensent.

Formation continue: Nous constatons que les personnes handicapées ont très peu de possibilités de suivre des formations continues. Nous n'avons cependant pas encore lancé de projet spécifique sur ce thème.



⇒ Il faut examiner systématiquement les possibilités de formation continue et les facteurs de discrimination des personnes en situation de handicap dans ce domaine. Dans ce contexte, nous clarifions la question des rôles que les prestataires peuvent jouer dans ce cadre.

Nous avons renoncé, pour des raisons de ressources, à intervenir au niveau cantonal pour **renforcer la formation inclusive à l'école**.

Conditions durables et efficaces pour les prestataires

Notre engagement politique:

- Nous avons apporté notre expertise dans le cadre du rapport alternatif réalisé sur la première procédure suisse de présentation d'un rapport. Nous l'avons en particulier fait en ce qui concerne les art. 19, 24 et 27.
- Le fait de permettre aux personnes handicapées de «mener une vie autonome» est un pivot de la politique menée en leur faveur. La Confédération et les cantons veulent collaborer plus étroitement pour atteindre cet objectif. Ils travaillent actuellement à la mise en place du programme pluriannuel 2023-2026. Dans cette optique, nous avons fait valoir les revendications des prestataires au service des personnes en situation de handicap en vue d'optimiser les prestations au sens de la CDPH.
- Nous avons, via le forum de dialogue des salarié-es et le groupe de travail «Accès à la formation pour les personnes en situation de handicap», déposé auprès de la Conférence tripartite de formation professionnelle (CTFP) une proposition de projet largement soutenue. L'objectif est de clarifier l'ancrage de la formation professionnelle pratique FPra avec AIC dans le système suisse de la formation professionnelle afin de favoriser l'égalité des chances et de supprimer les discriminations à l'égard des jeunes n'ayant pas accès à une formation professionnelle de base sanctionnée par un titre fédéral.
- Dans le cadre de la série de conférences «Ateliers du futurs», nous avons mis en place un réseau avec les acteurs adéquats.
- Dans notre prise de position relative au premier rapport émis par la Suisse, nous avons formulé notre attitude et nos revendications centrales par rapport aux changements exigés par la CDPH.

Nous avons analysé plus spécifiquement les **législations cantonales relatives aux personnes en situation de handicap**. Plusieurs cantons sont en train de remanier leurs lois en vigueur en la matière ou l'ont déjà fait. Ils se focalisent sur des modèles de financement axés sur la personne. Le financement des dépenses non individualisées telles que les travaux de réseautage réalisés dans le cadre des coachings visant à trouver du travail ou dans celui des loisirs reste imprécis. Le mode de garantie et de financement de la formation des spécialistes est aussi ouvert.



⇒ La question du financement des facteurs de coût non individualisés doit être clarifiée avec les agents payeurs.

La **LAI révisée** est en vigueur depuis 2022. Elle constitue un pas dans la bonne direction. Nous nous sommes investis avec succès dans la révision de cette loi. La promotion de l'insertion professionnelle est conforme à la CDPH. Les mesures fructueuses anticipées par les associations avant l'entrée en formation professionnelle, la garantie d'une FPra pendant deux années complètes et le fait que les entreprises d'intégration financent, elles aussi, les charges du personnel ont permis de combler des lacunes. Cependant, les offices AI mettent en application la LAI et l'OAI de façon variable. L'orientation consistant à n'organiser si possible des formations qu'au sein du marché du travail général et à n'autoriser que le financement des formations ultérieures conduit à des impasses professionnelles. La dépendance des prestataires à l'égard de la pratique de décision de l'AI conduit à des évolutions n'allant pas dans le sens de la CDPH (effet d'écroulement, notamment).



⇒ Pour que les offres de prestations évoluent conformément à la CDPH, il faut les découpler des financements qui dépendent des politiques menées en matière d'assurance.

Divers cantons reprennent de façon en partie opaque et non coordonnée les critères CDPH et les appliquent lors des audits des prestataires. Différents prestataires sont comparés et parfois mis sous pression dans le cadre de benchmarkings.



- ⇒ Pour que les offres de prestations se développent de façon durable et efficace, il faut s'accorder sur le financement des nouvelles dépenses et créer des critères de qualité uniformes, consensuels et transparents permettant d'évaluer tous les types de prestations.

Le réseautage, un facteur de durabilité

Dans le cadre de nos projets, nous travaillons avec les organismes compétents sur chaque sujet. Parmi eux se trouvent des organisations de personnes en situation de handicap et des acteurs spécifiques compétents dans chaque domaine abordé. C'est, selon nous, une force pour le travail mené jusqu'à présent. Il importe de soigner ces coopérations pendant toute la durée de chaque projet.

Nous estimons aussi que les associations sont plus efficaces si elles mettent en place une collaboration aux niveaux national et cantonal. Nous l'avons fait pour chaque projet (Navigateur, Analyse pratique Suisse romande, «Atelier du futur») et nous souhaitons à l'avenir renforcer cela.

En collaborant avec des acteurs qui ne se sont jusqu'à présent pas ou à peine préoccupés des demandes émanant de personnes en situation de handicap (union des communes et des villes, coopératives de construction et d'habitation, syndicats et dentistes, notamment), nous avons pu les sensibiliser à ces problématiques.



- ⇒ Pour pouvoir travailler de manière durable et efficace, il est essentiel de créer des réseaux nationaux et internationaux et de coopérer. Nous devons planifier cela pour chaque projet, dès le début.

Réflexion autour de l'efficacité et de la durabilité au niveau des prestataires

Nous pensons que les activités et les procédures suivantes se sont avérées efficaces à long terme:



- ⇒ Nous collaborons avec des représentant·es des prestataires dans la plupart des projets.
- ⇒ Nous avons systématiquement organisé des manifestations en tant que partie intégrante des processus de développement de l'organisation et/ou de la branche, par exemple dans le cadre du projet «Atelier du futur», de la mise en place d'un réseau de communication améliorée et alternative en Suisse romande et des laboratoires sur la formation inclusive des adultes.
- ⇒ Le champ d'action Participation cible les organisations et nous-mêmes en tant qu'associations dans notre fonctionnement.
- ⇒ Dans notre Plan d'action, nous avons prévu de développer des outils permettant la mise en place d'auto-contrôles. Nous avons créé dans ce but une première série d'instruments, et notamment une check-list visant à mettre en place une communication alternative et améliorée et un outil d'auto-évaluation des emplois aidés. Les projets «Ensemble» et «Vivre dans la diversité» comportent aussi des approches d'auto-évaluation.
- ⇒ Lors de leur prochaine phase de mise en œuvre, nous analyserons en profondeur comment soutenir les organisations dans les changements à réaliser.

Efficacité de l'accompagnement

Nous avons créé, dans le cadre des différents projets, des outils visant à tenir compte de la CDPH.

Pour la plupart d'entre eux, nous avons collaboré avec des auto-représentant-es et des pair-es, mais aussi avec des spécialistes de différentes organisations. Les parties prenantes ont beaucoup apprécié leurs échanges et les réflexions approfondies qu'elles ont menées ensemble, parce que cela leur a permis d'initier des changements concrets.

- Nous allons continuer à développer le caractère convivial des outils, car il faut que le sujet traité, la mise en application, le public cible et la forme du «produit» soient concordants. Les sets de cartes «Internet et sexualité» et «communication en ligne» en sont des exemples réussis.
- Nous allons améliorer la promotion des «produits», notamment en exploitant mieux les canaux des partenaires de projets impliqués et en utilisant les produits lors des ateliers et des formations continues.

Apprentissages et expériences tirés des processus

La coopération avec les organisations et les acteurs disposant des compétences nécessaires et des possibilités d'exercer une influence est un facteur décisif de la réussite d'un projet. Les sets de cartes en sont un bon exemple: dans le cadre de ce projet, nous collaborons avec un partenaire disposant de l'expérience nécessaire (levée de fonds inclusive) et nous connaissons l'entité qui finance le projet (ici, l'OFAS).

Il importe aussi d'appliquer des formes de collaboration adaptées, notamment en travaillant avec les hautes écoles spécialisées:

- Le projet «Participation opérationnelle au sein des entreprises d'intégration» a pu être mis en place de façon très profitable et en peu de temps par une personne en contrat à durée déterminée, dans le cadre du projet «Career2SocialWork», parce que ce type de coopération a contribué à générer un savoir et une application ciblés sur la pratique.
- Des ateliers à l'entreprise d'intégration: au lieu de déléguer des tâches à une haute école spécialisée, nous avons posé les jalons ensemble, y compris en collectant les données et en les interprétant. Cela a permis, grâce à une recherche appliquée, de tirer des conclusions importantes pour la pratique. Cependant: INSOS et la Haute école spécialisée de Berne ont été les principaux agents, les autres acteurs impliqués s'investissaient moins.
- Il importe de veiller à ce que soient représentées lors du contrôle des projets des personnes pouvant apporter plusieurs perspectives. Deux personnes devenues expertes grâce à leur expérience et quatre responsables d'institutions ont par exemple travaillé avec nous dans le groupe contrôlant le projet «Vivre dans la diversité» pendant toute la durée du projet.

Même si, dans le cadre du plan d'action, nous organisons des projets spécifiques, nous n'envisageons pas son application comme un projet global avec un terme défini. Il s'agit bien davantage d'un processus de changement intégral.

- Lors d'une prochaine phase de mise en œuvre, il importera de se focaliser sur des thématiques clés et de renforcer de façon ciblée les liens entre les différents projets.

Vous trouverez des informations détaillées sur notre travail et sur les résultats dans la version complète de l'état des lieux.

