

# 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

# Table des matières

3	Introduction
4	Résumé
16	Auto-représentant·es et pair·es
18	Participation
25	Liberté de choix et diversité des offres, autodétermination du mode de vie et participation à la vie sociale
33	Formation initiale, travail et formation continue
48	Prévention, protection et suivi des transgressions et de la violence
51	Santé
53	Sexualité et vie de couple
55	Formation des professionnel·e·s et des cadres
59	Bilan intermédiaire sur le ciblage des enfants et des adolescent·es

## 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 dans les chapitres ci-après des informations détaillées sur chaque projet ainsi que des réflexions poussées sur le travail réalisé jusqu'à présent.

## 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'écrémage, 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:

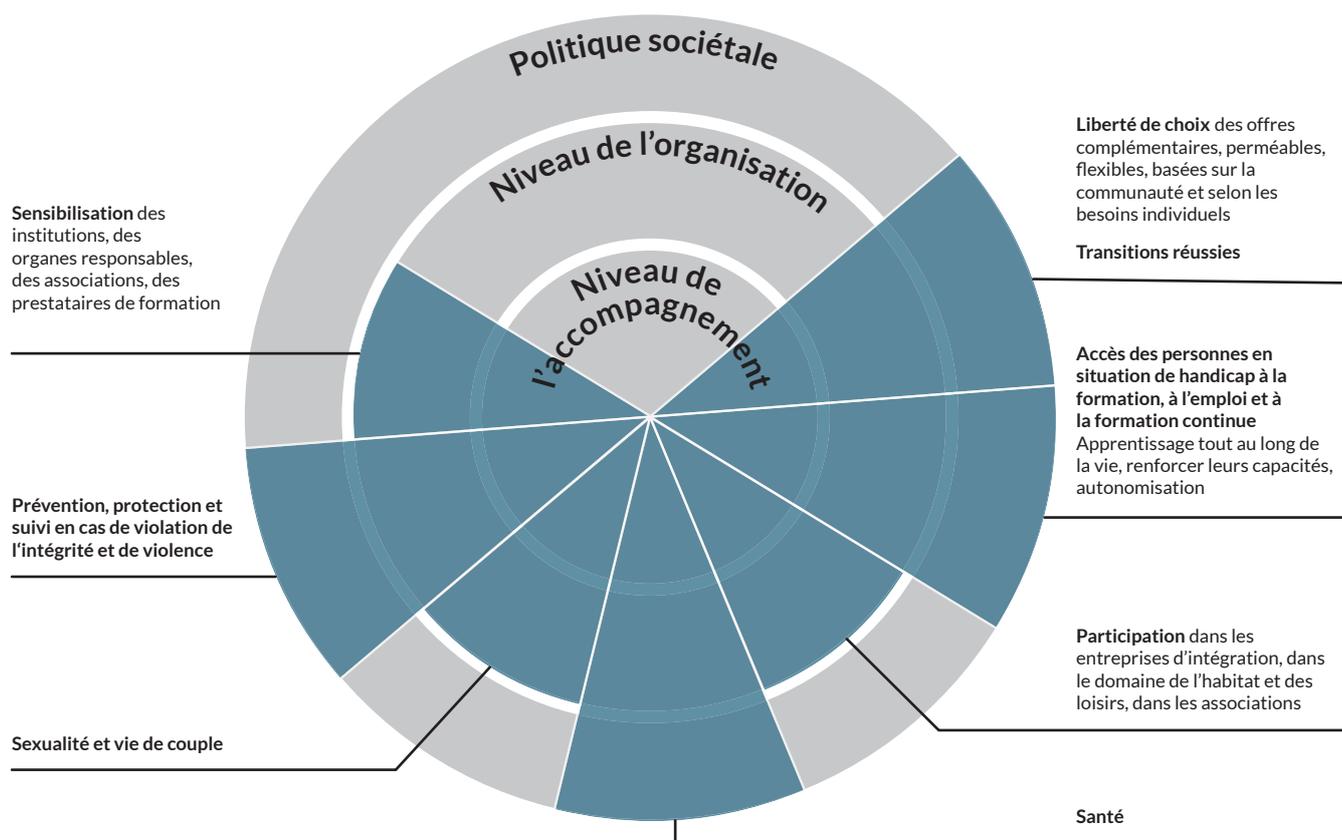
- Le projet «Participation opérationnelle au sein des entreprises d'intégration» a pu être mis en place de façon très profitable et en peu de temps par une personne en contrat à durée déterminée, dans le cadre du projet «Career2SocialWork», parce que ce type de coopération a contribué à générer un savoir 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 nuancées sur notre travail et sur ses résultats dans les chapitres qui suivent.

## 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.

# Auto-représentant·es et pair·es

## Groupe de soutien

Le groupe de soutien est composé d'auto-représentant·es et de pair·es. Il accompagne et soutient les organisations dans la mise en œuvre du Plan d'action.

Les membres du groupe de soutien sont:

- Simon Berger
- Urs Haas
- Esther Kunz
- Thomas Lindemuth
- Nelli Riesen
- Walter Schmucki
- Susanne Willen
- Susanne Rutishauser (jusqu'en avril 2022)
- Jonas Michlig (dès novembre 2022)

Le groupe de soutien conseille les organisations dans la mise en œuvre du Plan d'action. Il donne un feed-back aux responsables de projets sur des questions concrètes soulevées dans le cadre de ceux-ci. Le groupe de soutien fait en outre valoir ses préoccupations et ses réflexions à un niveau transversal, comme par exemple dans le cadre du présent état des lieux.



### Bilan intermédiaire du groupe de soutien

Nous avons appris à nous connaître et nous pouvons maintenant aborder les problématiques de façon respectueuse et efficace. Notre groupe de soutien est connu et écouté. Nous avons appris à persévérer. C'est un défi de se faire entendre. Pour se manifester quand on ne comprend pas quelque chose, il faut faire preuve de courage et se dépasser. Il convient de poser des questions concrètes au groupe de soutien. Il doit s'agir de véritables questions. Le but n'est pas simplement d'être occupé.



### Bilan intermédiaire du point de vue des associations

Le groupe de soutien nous donne des informations importantes sur des projets et des sujets concrets. Il nous montre comment nous reproduisons des processus d'exclusion dans et par nos méthodes de travail. Nous pouvons en tirer des enseignements.

Pour pouvoir nous donner un feed-back sur notre travail, le groupe de soutien doit savoir comment nous fonctionnons en tant qu'associations. Cela prend du temps, mais c'est indispensable.



### Prochaines étapes

Le groupe de soutien ne se compose actuellement que de Suisses alémaniques. Nous aimerions donc en mettre sur pied un autre en Suisse romande et permettre aux deux entités d'échanger et de collaborer à moyen terme.

## Implication d'auto-représentant·es et de pair·es dans des projets

Une centaine d'auto-représentant·es au total participent à la mise en œuvre du Plan d'action. Leur implication prend une forme variable, en fonction des projets et de leurs phases: collaboration dans le groupe de pilotage d'un projet, membre d'un réseau, coopération dans le cadre d'un atelier.



### Bilan intermédiaire

Nous avons pu, dans le cadre du projet Participation dans les entreprises d'intégration, mobiliser 30 salarié·es en situation de handicap qui font maintenant partie du réseau. Les échanges entre salarié·es en situation de handicap sont fructueux et dépassent les barrières linguistiques. Le réseau fonctionne comme un think tank pour promouvoir la participation dans l'entreprise des personnes concernées (représentant·es du personnel en situation de handicap, assistant·es, employeur·ses, scientifiques, syndicats et organisations de personnes en situation de handicap). D'une part, le réseau se penche sur des questions relatives à la participation dans l'entreprise et à son développement. D'autre part, nous mettons directement en œuvre cette participation au niveau national. Nous discutons pour ce faire de questions spécifiques qui concernent par exemple les salaires, les futurs modèles sociaux des entreprises d'intégration ainsi que l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, puis en rédigeant des prises de position y relatives.

Le projet «Ensemble» nous a enseigné ce qui suit: Même les personnes en situation de polyhandicap peuvent être impliquées. Il faut cependant leur aménager un cadre et leur donner plus de temps.

32 auto-représentant·es ou pair·es au total se sont engagé·es dans les laboratoires sur la formation inclusive en tant que participant·es ou que co-animateur·rices. Le fait de se rencontrer dans d'autres rôles, d'apprendre ensemble et de développer quelque chose change l'image que chacun se fait de l'autre et ouvre de nouvelles possibilités de faire avancer ensemble les revendications formulées dans la CDPH.



### Prochaines étapes

Vous trouverez des informations relatives aux prochaines étapes dans chaque projet.

## Bilan intermédiaire concernant les auto-représentant·es et les pair·es

Du point de vue des responsables de projet: Nous ne pouvons faire avancer l'application du Plan d'action qu'ensemble. Il importe, dans ce cadre, de distinguer implication et travail commun. Nous apprenons constamment comment mieux collaborer de façon inclusive. Le groupe de soutien nous permet de nous remettre en question à cet égard. Il nous faut, dans chaque situation, traiter tout le monde sur un pied d'égalité. Toutes les parties prenantes doivent vouloir s'impliquer et être prêtes à le faire. Cela nécessite aussi une gestion consciente des rôles et des fonctions: Chaque personne doit savoir quand rester dans son rôle et dans sa fonction, car nous n'avons pas tous les mêmes rôles et les mêmes tâches. Quand peut-on et doit-on sortir de son rôle? Les deux aspects sont indispensables pour être pris au sérieux et traité sur un pied d'égalité. Pour que la nouveauté puisse voir le jour, il faut permettre à des personnes ayant des points forts différents de s'impliquer. Cela nécessite à nouveau de veiller à organiser en conséquence les conditions de travail adéquates. Les méthodes de travail classiques (p. ex. organisation usuelle des réunions) se basent sur une «personne dans la norme», soi-disant capable de s'y retrouver. Elles reproduisent une classification entre les êtres humains «capables» et ceux «qui ne sont pas capables ou ne le sont pas encore». Le fait de découvrir en personne que cela se passe autrement nous change et modifie notre façon de travailler. ([voir Informations relatives aux événements inclusifs](#))

# Participation

## Participation au sein des entreprises d'intégration (ateliers)

L'objectif du projet «Participation dans l'entreprise» est permettre aux salarié·es en situation de handicap de s'impliquer pleinement dans les entreprises d'intégration, de les faire ainsi, conformément aux objectifs de la CDPH, participer pleinement et de manière effective à tous les domaines de la vie et de leur garantir le bénéfice de tous les droits accordés au personnel ainsi qu'aux syndicats par les lois sur le travail (art. 37-39) et sur la participation ainsi que par la loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (art. 5).



### Bilan intermédiaire

«Produits» et résultats du projet:

- Document de base Recommandations relatives à la participation au sein des entreprises d'intégration professionnelle: La branche a beaucoup discuté et largement adopté un engagement interne d'introduire et de développer des possibilités de participation supérieures à celles exigées par l'actuelle loi sur la participation.
- Brochure «[Step by step - La représentation du personnel en 10 étapes](#)» en langages standard et simplifié: La brochure aide les entreprises à explorer la marge de manœuvre dont elles disposent dans le domaine de la participation et à mener une réflexion à ce sujet. Elle indique comment introduire des représentations du personnel et garantir leur qualité. Un sondage non représentatif montre qu'un bon accueil est réservé à la brochure, et qu'elle est utilisée.
- Réseau national Participation dans l'entreprise, au sein duquel des pionnier·ères et des partisan·es de la participation échangent régulièrement, comme dans un think tank: ce réseau bilinéaire se compose de représentant·es des salarié·es en situation de handicap, d'assistant·es, de représentant·es des employeur·euses, de scientifiques, de syndicalistes et de représentant·es des organisations de personnes en situation de handicap. Il s'est jusqu'à présent réuni cinq fois et a discuté de divers contenus stratégiques et actuels concernant l'application de la CDPH. Ce réseau est actif, les représentant·es des salarié·es s'y impliquent, comme cela a été le cas dans le cadre de deux conférences consacrées à l'accès à la formation et au travail. Sa composition varie peu. La mise en réseau parvient à se faire au-delà des barrières linguistiques.
- Conférence spécialisée Codécision dans l'entreprise: Cette conférence a permis, entre autres, de mener une réflexion sur les contenus de «Step by step» et d'approfondir des données empiriques.

Le [blog](#) ouvert sur le site internet du Plan d'action comporte des expériences et des apprentissages importants sur la participation dans les entreprises d'intégration. Nous les avons résumés [ici](#). Nous avons identifié, dans une enquête qualitative, quatre modèles de participation, que nous avons classés et résumés ci-après:

- **Commission mixte du personnel:** Ce modèle est celui le plus proche de l'approche inclusive, mais il représente un véritable défi en raison d'intérêts divers. Il est décisif de disposer d'un engagement et d'un règlement clarifiant lesdits intérêts.
- **Modèle Représentation des salarié·es:** Les salarié·es en situation de handicap font valoir leurs intérêts de façon séparée. Une personne les assiste dans leur travail en rédigeant les procès-verbaux, en les aidant à s'organiser ou en dirigeant des séances. Dans le cadre de leur travail au sein de la commission, les membres développent leurs compétences. La personne qui les assiste peut donc leur confier un nombre croissant de tâches.
- **Commission interdisciplinaire:** Ce modèle risque de laisser de côté certains sujets professionnellement pertinents parce qu'ils sont parfois complexes ou classés dans d'autres catégories (comme la rémunération).
- **Participation sans représentation:** Les salarié·es ne siègent dans aucun comité de représentation mais disposent d'outils de communication. Elles et ils transmettent par exemple leurs demandes à la direction via des boîtes aux lettres ou des sondages ou au cours de séances. Elles et ils peuvent aussi s'entretenir directement avec leur employeur·euse.

Il n'existe pas qu'un modèle adéquat. C'est le caractère réel des opportunités de participation qui est décisif. Les critères suivants sont importants pour l'évaluer:

- Une **organisation de grande qualité:** Le règlement est si possible simple. Il régit par exemple de façon contraignante les possibilités de participation, la répartition des tâches, l'obligation de confidentialité, la gestion des conflits de rôles et le caractère contraignant des décisions et de la circulation de l'information.
- Une **structure de grande qualité:** Les salarié·es sont représenté·es par un organe qui fait valoir les intérêts de toutes et tous et qui rencontre régulièrement la direction. Dans les petites entreprises, les salarié·es peuvent mandater à cette fin une personne externe.
- Un **contenu de grande qualité:** Le comité ne discute pas seulement de l'opportunité d'installer une nouvelle machine à café. Il traite aussi de questions liées à la formation continue, à la participation à la conception du travail, aux salaires, aux nouveaux produits ou aux prestations de soutien.

La création de commissions au sein desquelles le personnel peut échanger sur ses expériences et s'organiser pour faire valoir ses droits est adéquate pour légitimer des programmes (voir CDPH, préambule o et art. 4 al. 3). Elle ne va cependant pas de soi. **Choisir et participer, c'est apprendre: ce constat vaut pour toutes les parties prenantes.** Il faut des formations adéquates. Celles-ci doivent permettre la transmission de compétences pratiques (en enseignant comment s'exprimer, échanger par la voie numérique et développer son réseau). Il est aussi central de donner aux salarié·es confiance en elles et en eux pour qu'elles et ils osent prendre la parole et participer aux prises de décisions. Les auto-représentant·es souhaitent sensibiliser tout le personnel à la question de la création des conditions nécessaires, car trop souvent, les accompagnant·es ne permettent pas aux salarié·es en situation de handicap de prendre la parole lors des séances. Il est demandé aux professionnel·les de ne pas prendre de responsabilité et de se mettre en retrait lorsqu'on ne leur demande pas leur opinion. Ces personnes doivent connaître des instruments, des procédures et des outils leur permettant de soutenir la création et les travaux des commissions et de s'assurer que leurs revendications et leurs propositions soient discutées. Elles doivent se considérer comme des accompagnatrices de processus et assumer des tâches concrètes, comme dresser des procès-verbaux, tenir des séances (y c. indiquer les compétences), ainsi que des tâches organisationnelles. Leur rôle est aussi de favoriser les discussions et la recherche commune de solutions ainsi que le

développement du groupe. Il s'agit de rendre autonomes les représentant·es des salarié·es et de leur confier progressivement des responsabilités.

**Les facteurs qui poussent** les salarié·es à s'engager pour représenter leurs collègues sont les suivants: volonté de mieux connaître leur entreprise, de se développer personnellement, de pouvoir échanger avec d'autres, de discuter et faire évoluer la situation dans l'entreprise. Les représentant·es des salarié·es doivent non seulement disposer des compétences pratiques susmentionnées, mais aussi être préparé·es à trouver des solutions aux problèmes posés par la mutualisation des intérêts. Ces personnes ont aussi besoin d'apprendre à gérer la frustration car changer les choses prend du temps et demande donc de la patience.

Il est central que la **direction s'engage**. Celle-ci doit distinguer clairement les domaines dans lesquels les salarié·es doivent pouvoir participer de ceux qui relèvent explicitement de ses compétences. Qui codécide quoi? Dans quels domaines la direction doit-elle prendre des décisions? La direction peut alors se fonder sur cette analyse et ce consensus pour consulter délibérément les parties prenantes sur certaines questions ou les informer. Les salarié·es doivent aussi savoir ce qu'est un syndicat, connaître ses missions et réfléchir à la question d'y adhérer ou non. Leur participation ne doit pas être mise en scène. Elle nécessite de repenser certaines choses, d'avoir une nouvelle conception des rôles et, éventuellement, d'adopter un nouveau modèle de gestion.

### Défis

- **Le rôle de représentant·e:** Pour faire valoir les revendications d'autrui vis-à-vis de la direction de son entreprise, il faut avoir de grandes compétences. Les représentant·es des salarié·es doivent connaître leurs aptitudes, leurs intérêts et leurs droits et distinguer leurs souhaits de ceux de chacune des personnes représentées et des intérêts de la majorité du personnel. Il leur faut travailler en groupe et pouvoir communiquer avec différentes personnes au sein de l'entreprise. Elles et ils doivent supporter des conflits d'intérêts survenant dans le cadre d'une relation de dépendance plus forte que celle existant de façon classique entre les salarié·es et leurs employeur·ses. Il leur faut, pour cela, bien comprendre leur rôle.
- **Accès à la participation:** Le fait d'accueillir les préoccupations de ses collègues et d'en discuter, de négocier avec la direction et de chercher des solutions est très exigeant. Nous constatons sans arrêt que certain·es salarié·es ne peuvent en pratique pas participer à la vie de leur entreprise, ne sont pas représenté·es de façon adéquate, ou sont carrément oublié·es en raison de leur handicap. C'est par exemple le cas pour les salarié·es qui ne peuvent pas communiquer verbalement, ou très difficilement. Il est en outre frappant de voir à quel point les femmes en situation de handicap n'occupent que peu de fonctions représentatives. C'est pourquoi il importe que les directions créent des conditions cadres adéquates: il leur faut dégager du temps, créer des moyens d'assistance, adapter les informations et mettre en place des canaux d'échange, des formations continues et des systèmes d'élection équitables et adaptés.
- **Circulation de l'information:** Pour permettre aux représentant·es des salarié·es de réussir leur mission, il est crucial de garantir une bonne circulation de l'information. Ce n'est pas fait partout. Les représentant·es des salarié·es doivent comprendre les préoccupations et les revendications pour pouvoir les traiter et communiquer leur position à ce sujet. Lorsque les employé·es travaillent dans plusieurs bâtiments répartis sur différents sites régionaux, cela complique encore la circulation de l'information. Il importe d'apporter le soutien nécessaire aux salarié·es dans leur communication et de clarifier les procédures (pour leur permettre de savoir comment déposer quelles requêtes, auprès de qui et dans quel délai).

- **Soutien:** Lorsqu'un·e assistant·e travaille aussi au sein de l'entreprise, elle ou il peut être confronté·e à des conflits d'intérêts et de loyauté. Ceux-ci peuvent être désamorcés si toutes les parties prenantes connaissent clairement son rôle.
- Dans les **conditions cadres** actuelles, les entreprises d'intégration sont peu nombreuses à pouvoir mettre en place une représentation effective et opérationnelle du personnel, car cette autonomisation n'est pas considérée comme une prestation supplémentaire exigée par la CDPH et devant être financée en conséquence. La mise en place durable par les institutions de représentations du personnel génère des frais. Celles-ci ne peuvent se passer des ressources mises à leur disposition par la Confédération et les cantons pour soutenir les commissions de la façon décrite ci-dessus et pour compenser les absences des salarié·es en représentation. En outre, une concertation efficace peut ralentir les processus de décision et donc l'organisation. Pour les institutions, cela constitue un défi au niveau de l'entreprise.
- Il est difficile de trouver **des représentant·es des syndicats** disposé·es à défendre les requêtes des personnes en situation de handicap. Il y a ici certaines appréhensions et un manque de sens des responsabilités.

### Opportunités

- Au sein des entreprises sérieusement engagées sur la voie de la participation, le constat est le suivant: Les employé·es en situation de handicap s'**identifient** fortement à leur entreprise et éprouvent beaucoup de **satisfaction**. Cela a des effets positifs sur leur motivation, l'ambiance au sein de l'entreprise et leur productivité.
- Les représentant·es des salarié·es se découvrent un nouveau **rôle**. Ces personnes apprennent à mieux connaître leur entreprise. Elles s'engagent pour elles et pour les autres et développent des compétences telles que la capacité d'argumenter, de se positionner, de trouver des solutions et de faire preuve d'empathie face aux préoccupations des autres. Elles goûtent au succès quand des requêtes débouchent sur des changements concrets. Cela renforce leur confiance en elles.
- **Les employeur·ses comprennent** mieux les requêtes des salarié·es car elles et ils échangent régulièrement avec les représentant·es du personnel. Cela aide à identifier à un stade précoce les problèmes qui couvent.
- L'ensemble de l'**entreprise** peut continuer à **se développer**. Les suggestions des salarié·es élargissent la vision que les employeur·ses ont de l'entreprise. Ils leur permettent de développer ainsi leurs offres de façon participative et de faire évoluer en conséquence les besoins de leur clientèle et de leurs salarié·es.
- Lorsque le personnel s'implique activement, la **satisfaction professionnelle** et la **qualité du travail** augmentent. La culture de l'entreprise devient donc positive et participative.

**Les syndicats**, avec leur expérience d'organes représentant les minorités ou les personnes ayant un faible pouvoir décisionnel, sont des partenaires intéressants. Ils pourraient par exemple supprimer tout ce qui empêche d'assister aux formations continues. Cela pose cependant des questions en termes de collaboration car la plupart des personnes en situation de handicap ne font actuellement pas partie des syndicats.

Il faut une représentation nationale des salarié·es pour créer un partenariat social. INSOS ne peut cependant pas, en sa qualité d'association regroupant les entreprises d'intégration, la mettre en place. Il faudrait que d'autres s'en chargent. Cette tâche pourrait par exemple être confiée à la Conférence des handicapés.



## Prochaines étapes

- Organisation de deux nouvelles rencontres réseau en 2023
- Poursuite de la mise en place d'un réseau géré de façon autonome
- Implication des représentant·es des salarié·es du réseau dans le Séminaire sur l'avenir des entreprises d'intégration 2023
- Développement d'un outil simple d'autoévaluation (baromètre de participation utilisé comme instrument de motivation et de monitoring)
- Examen d'une amélioration des accès aux canaux de formation continue existants

## Participation dans le domaine de l'habitat

Sur la base des résultats du projet «Participation opérationnelle au sein des entreprises d'intégration», nous aimerions améliorer la participation des personnes résidant dans des logements institutionnels. Nous constatons que de nombreuses institutions ne leur proposent que peu d'opportunités de participation. La branche doit continuer à évoluer sur ce point. Nous allons intégrer, dans le déroulement global du projet, différentes perspectives (celles, en particulier, des personnes utilisatrices, mais aussi d'autres expert·es). Notre objectif est de développer ainsi des suggestions concrètes pour soutenir l'ancrage durable de la participation au sens de la CDPH au sein des institutions.



## Bilan intermédiaire

La pandémie de coronavirus a retardé de nombreux sous-projets et nous a contraint·es de les reporter en faveur d'autres projets. Nous avons maintenant un aperçu des résultats existants et des sous-étapes franchies dans le domaine Monde du travail d'INSOS. Nous avons en outre rassemblé d'autres exemples de bonnes pratiques chez nos membres. Il nous faut maintenant franchir les étapes suivantes.



## Prochaines étapes

Nous allons nous en tenir à la procédure dont les étapes avaient été définies initialement. Les objectifs sont abordés comme suit:

- Nous créons un **aperçu** de modèles de participation existants en matière de logements aux niveaux national et international (recherches bibliographiques, entretiens avec les membres des associations) (2023).
- Nous **sensibilisons** à la thématique (entretiens avec les membres et, éventuellement, événements) pour obtenir un feed-back et discuter de résultats et des conclusions tirées (2023/2024).
- Nous proposons des pistes d'action et nous créons des outils, et notamment des brochures, des fiches explicatives et des exemples de bonnes pratiques, pour renforcer la participation dans les formes d'habitat institutionnelles (2023/2024).

## Participation au sein des associations

Notre Plan d'action prévoit de définir les domaines dans lesquels nous pouvons mieux impliquer les auto-représentant·es dans les travaux réalisés et d'examiner comment améliorer la participation.



### Bilan intermédiaire

Anthrosocial a créé en 2020 un Conseil consultatif. En outre, des auto-représentant·es collaborent avec INSOS au sein de la commission spécialisée Cadre de vie. La fédération ARTISET (INSOS, YOVITA et CURAVIVA) s'est saisie de la question en août 2022.

Réflexions du groupe de soutien: La CDPH dit: rien sur nous sans nous. C'est pourquoi les auto-représentant·es doivent s'impliquer partout au sein des associations. Mais c'est peut-être un pas trop important. Nous voulons mettre les associations à l'épreuve, mais pas trop. Il importe de bien aménager notre façon de travailler. Si, par exemple, quelqu'un a besoin de plus de pauses, nous devons respecter cela et éviter de l'exclure pour ce motif. Nous ne pouvons pas nous contenter d'appliquer, dans les associations, les conditions en vigueur sur le marché du travail général. La collaboration de deux représentant·es de la commission d'inclusion au sein du groupe de travail national des associations a été une expérience positive et révélatrice du fait que les choses se passent bien.



### Prochaines étapes

Mise en œuvre de certaines formes de participation au sein des associations.

## Bilan intermédiaire sur le champ d'action Participation

Les «offres spécifiques» faites dans une société qui devrait être inclusive ne restent légitimes que si les personnes qui doivent pouvoir en bénéficier en raison d'une inclusion insuffisante s'impliquent dans leur développement, les ont demandées, les animent, les codirigent ou prennent part à leur conception. Elles font l'expérience d'une véritable participation. Ce ne sont pas les prestataires de services et les agents payeurs qui savent, en fin de compte, quelles prestations permettent vraiment à leurs bénéficiaires de vivre de façon autodéterminée et autonome, mais les personnes en situation de handicap, en fonction de leurs propres troubles et selon une perspective individuelle. Les prestataires de services et les agents payeurs ne connaissent que ce qui est réalisable de leur point de vue (en termes de politique sociale et sur le plan spécialisé). Il faut donc mettre en place un processus de négociation durable entre eux et les personnes qui sollicitent les prestations d'assistance. C'est pourquoi la participation est un sujet central.

Participer, c'est avoir une voix, s'impliquer, élire ses représentant·es politiques ou se présenter soi-même pour un mandat. C'est un droit fondamental dans une société démocratique, mais qui, dans les faits, n'est pas forcément reconnu pour les personnes ayant des troubles cognitifs ou des difficultés d'apprentissage.

La participation offre l'opportunité de revoir les «clichés» fortement ancrés et les «représentations de rôles» dévolues aux personnes en situation de handicap. Le mieux, c'est de le faire via des expériences, des actions concrètes et un apprentissage commun.

Nous devrions continuer à développer ce droit parce que, même si la situation a évolué, nous n'avons pas encore atteint notre objectif. Nous remarquons que les personnes ayant besoin d'assistance ont une faible conscience politique et qu'elles rencontrent des difficultés, en raison de relations de dépendance complexes, à passer du rôle de solliciteur·euse à celui de client·e, voire d'avocat·e assumant la représentation des salarié·es.

L'investissement dans cette autonomisation est encore insuffisant pour les raisons suivantes: Manque de personnel; financement insuffisant de ce travail de mise en place; ralentissement des processus internes en présence d'exigences concomitantes en matière d'efficacité, de prix bas et de neutralité des coûts; grand écart entre la poursuite des affaires quotidiennes et l'introduction de processus susceptibles de modifier le fonctionnement des organisations. Le dernier point met les spécialistes, en particulier, dans une position de sandwich difficile à tenir entre les revendications formulées par les personnes ayant besoin d'assistance et la direction. Dans le même temps, leur identité professionnelle et leur activité professionnelle sont parfois remises en question. La participation et l'orientation inclusive des prestations génèrent des incertitudes, non seulement parmi les personnes qui les utilisent, mais aussi chez les spécialistes.

Nous devons aussi nous engager davantage en matière de participation eu égard aux recommandations adressées par le comité CDPH à la Suisse. Ledit comité mentionne le manque général d'intégration des personnes en situation de handicap et indique que «les diverses organisations» dont elles sont membres disposent de ressources insuffisantes, qu'elles soient de nature financière ou autre, «pour pouvoir promouvoir efficacement leur participation et leur implication dans tous les domaines de la société».

# Liberté de choix et diversité des offres, autodétermination du mode de vie et participation à la vie sociale

## Développement d'offres et de modèles d'accompagnement perméables et de formes de financement adéquates

Ce projet vise à développer des offres et des modèles d'accompagnement permettant aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'une assistance adaptée à leurs propres besoins. Il tient aussi compte, dans ce cadre, de leurs transitions personnelles. Celles-ci se font, par exemple, entre diverses phases de vie ou lorsqu'une personne désire changer de domicile ou modifier ses conditions de travail.

Nous commençons par analyser la situation actuelle et préciser les termes du problème. Nous esquissons ensuite, sur cette base, des modèles de prestations adaptées aux besoins des personnes et individualisées, que nous utilisons pour discuter de l'évolution des offres de prestations et des modèles appliqués par les entreprises. Nous analysons le financement actuel des offres d'accompagnement ambulatoire avant de formuler des suggestions de réforme et de proposer de nouveaux outils de financement. Nous nous occupons en outre de faire évoluer la contribution d'assistance versée par l'AI.

### Habitat

Avec la nouvelle péréquation financière, les cantons ont pris en charge, en 2008, la responsabilité et le financement des offres institutionnelles. La Confédération reste responsable des offres ambulatoires. Cette répartition constitue un obstacle fondamental pour la mise en place d'offres flexibles et perméables, développées à partir des besoins de chaque personne. Pour que les personnes en situation de handicap au sens de la CDPH puissent vraiment choisir librement leur forme d'habitat, il faut absolument leur proposer un éventail large et perméable. Il convient de se concentrer davantage sur les processus de transition entre des formes d'habitat, des phases de vie et des offres de soutien différentes. Mais comment les prestataires de services pourraient-ils désormais envisager et financer des prestations de logement et de transition adaptées aux besoins des personnes en situation de handicap et individualisées? Pour répondre à cette question, nous voulons, avec la participation des parties prenantes déterminantes, créer des modèles idéaux et contribuer ainsi au développement d'offres de prestations.

Lors de la première phase du projet, nous avons, dans le cadre d'ateliers régionaux avec des membres d'INSOS, analysé des offres de logement dans la perspective:

- de situations de transition;
- de défis / problèmes y afférents;
- de solutions possibles et d'exemples de bonnes pratiques.

Pour élargir la perspective, nous avons discuté de la question des transitions avec le groupe de soutien au Plan d'action. Celui-ci a échangé, sur la base de ses propres expériences, sur ce qui, lors de ces phases, est particulièrement utile ou complexe. Il a rassemblé des idées concernant des offres d'aide à mettre en œuvre et a discuté des résultats obtenus au cours des ateliers susmentionnés.



## Bilan intermédiaire

Les résultats des ateliers confirment l'existence de **défis** structurels bien connus:

- La séparation artificielle entre les offres stationnaires et ambulatoires limite le développement d'offres variées.
- Le fait que les offres sont financées par des «caisses» parfois différentes complique le passage de l'une à l'autre.
- Il manque un cadre permettant aux personnes en situation de handicap de réaliser des expériences, de tester d'autres formes de vie et de soutien et, si celles-ci ne leur conviennent pas ou pas encore, de faire marche arrière.
- Il manque aussi des offres destinées aux personnes ayant des besoins très spécifiques.
- Il manque des services de conseil indépendants.
- La logique de la gestion des places prédomine: pour pouvoir faire librement des choix, il faudrait que les personnes en situation de handicap se voient proposer une surabondance d'offres. Dans la réalité, cependant, la pleine occupation des institutions est exigée. Il convient d'éviter les places «chères» hors canton, ce qui limite aussi les possibilités de choix.
- Il manque des offres adéquates de transition entre la fin de l'école et les offres de logement destinées aux adultes.



## Principales conclusions

Nous avons présenté les **revendications** correspondantes dans le programme pluriannuel de la Confédération et des cantons.

En outre, les ateliers ont montré la complexité des processus de transition et indiquent clairement que les offres de soutien n'atteignent leurs objectifs que si elles peuvent tenir compte des besoins spécifiques des personnes accompagnées. Les résultats intermédiaires des ateliers permettent d'aboutir aux constats suivants:

- Les processus de transition impliquent souvent un grand nombre d'acteur·trices. Il s'agit souvent, entre autres, des personnes accompagnées, mais aussi de leurs proches, de leurs collègues ou de leurs partenaires, mais aussi de leurs curateur·trices, des directions et des spécialistes des institutions ainsi que des médecins et des thérapeutes. Toutes ces personnes peuvent avoir un effet bénéfique ou entraver le processus. Les transitions réussies dépendent de l'intérêt qu'y manifestent les parties prenantes. Tout le monde n'est pas conscient de leur importance et de la nécessité de les organiser de façon adéquate. Elles sont synonymes de changements susceptibles de déclencher, chez les acteur·trices impliqué·es, des réactions émotionnelles telles que la résistance, la peur ou l'incertitude.
- Les personnes concernées n'en mesurent peut-être pas la portée pour elles. Il importe d'accompagner ces processus de façon adéquate.
- Les offres conçues pour la population générale méconnaissent les besoins des personnes en situation de handicap, notamment en matière d'établissements médico-sociaux ou de psychiatriques.
- La société (et notamment les voisin·es, les bailleuses et les bailleurs et les administrations) a des préjugés et des peurs à l'égard des personnes en situation de handicap.

- Le décalage ne cesse de croître entre les besoins / exigences des utilisatrices et des utilisateurs et l'infrastructure existante. Dans le même temps, les prestataires institutionnels ont une marge de manœuvre de plus en plus restreinte du point de vue de leur liberté d'entreprise et des doutes se sont installés concernant le financement de nouvelles offres et des adaptations de l'infrastructure.
- Les prestataires institutionnels doivent de plus en plus s'organiser en réseau avec d'autres prestataires et avec l'environnement social et mettre en place des coopérations. Les expériences des modèles d'assistance sont insuffisantes.
- Il est central de gérer les informations relatives aux personnes avec soin: d'un côté, il faut éviter que les connaissances empiriques ne se perdent et il y a un risque de «mettre des étiquettes» sur les gens sur la base de leur diagnostic. D'un autre côté, pour pouvoir adapter les offres aux besoins, il faut permettre la circulation des informations pertinentes concernant les personnes. Pour le reste, il y a un risque d'effet de porte tournante, notamment à l'interface avec la psychiatrie.

Les personnes en situation de handicap doivent sans cesse faire face, pour différentes raisons, à des changements abrupts, qui leur occasionne beaucoup de stress. Il faut contrer cela en mettant en place des processus de transition graduels, et en prévoyant au besoin des étapes intermédiaires.

### Domaine du travail

Voir projets «Atelier du futur» et «Supported Education et Supported Employment».

### Poursuite de l'évolution de la contribution d'assistance versée par l'AI

Nous avons soutenu les organisations de personnes en situation de handicap dans la mise en œuvre du programme «Assistance personnelle: pour tout le monde, pas pour quelques personnes!» Ce document esquisse quelques approches pour continuer à faire évoluer le modèle d'assistance de l'AI: Location de services, coopérative d'assistance, coaching, «super» assistant-es. Ce programme sert de base aux projets de recherche.

## Ensemble

Nous créons un matériel destiné aux spécialistes et aux membres du réseau de personnes en situation de polyhandicap pour améliorer la santé psychique de ces dernières et les aider à «s'impliquer» ainsi qu'à «entretenir leurs relations». Nous nous appuyons pour cela sur les [10 pas pour la santé psychique](#), dans une version adaptée aux réalités de la vie des personnes en situation de polyhandicap. Les personnes intéressées trouveront ce document sur notre [site web](#), de même des questions passionnantes et des suggestions de mise en œuvre.



### Bilan intermédiaire

- Il est possible d'impliquer des personnes en situation de polyhandicap dans des processus. Il faut cependant aménager les événements de façon à permettre à tout le monde de s'impliquer, ce qui nécessite plus de temps.
- Pour découvrir ce que signifient les termes «s'impliquer» et «entretenir ses relations» pour les personnes en situation de polyhandicap, le mieux a été d'impliquer, en plus de ces dernières, leurs auto-représentant·es, leurs proches, les spécialistes, les bénévoles et les personnes du réseau de l'organisation.
- Il est concluant de se fonder sur une base connue de tout le monde (ici les 10 pas pour la santé psychique) car cette démarche permet de prendre contact avec d'autres organisations. Elle met aussi en évidence le fait qu'en fin de compte, il s'agit de besoins importants pour tout le monde.
- Le projet renforce la visibilité de ce groupe cible, ce qui a une importance particulière, vu qu'aucune association ne s'engage spécifiquement pour lui.
- Il montre aussi le caractère majeur des thèmes de la qualité de vie et de la santé psychique, alors que ceux-ci sont plutôt menacés d'être écartés des débats sociétaux actuels.



### Prochaines étapes

Le projet entre en phase III. Celle-ci prévoit que deux à trois institutions mettent en pratique les suggestions de mise en œuvre. Des manifestations de lancement sur les 10 pas sont également prévues. Nous ne connaissons pas encore la forme qu'elles prendront. Comme des changements sont survenus à la tête du projet, la fin de celui-ci est repoussée à l'automne 2023. D'ici là, il sera évalué de façon approfondie.

## Vivre dans la diversité

Le projet vise à promouvoir les logements inclusifs destinés aux personnes présentant des troubles psychiques. Depuis l'automne 2022, nous avons mis en service un [site Internet](#) donnant des informations sur des exemples de bonnes pratiques issus de presque tous les cantons. En outre, nous proposons des pistes d'action destinées aux personnes concernées, à leurs voisins, aux institutions et aux fournisseurs de logements (coopératives de construction et d'habitation, notamment) et nous mettons à leur disposition des check-lists et des feuilles d'information. Ces informations et ces suggestions d'action sont disponibles en allemand et en français. Elles portent sur la recherche de logements ainsi que sur l'habitat dans l'environnement social.



### Bilan intermédiaire

Les parties prenantes au projet considèrent les informations et les suggestions d'action comme des aides. Nous aurons la tâche importante de faire connaître les expériences menées et le matériel conçu aux personnes concernées et aux fournisseurs de logements. Il nous faudra peut-être concevoir, outre le site Internet, des dépliants à envoyer ou à distribuer dans des lieux adaptés.



### Prochaines étapes

Fin 2022, nous avons finalisé le projet en rédigeant un rapport d'évaluation différencié. En 2023, nous prendrons en charge la diffusion des informations et du matériel. Nous envisageons également de mettre en place une manifestation de lancement au deuxième semestre 2023.

## Analyse pratiques relatives à la mise en œuvre de la CDPH en Romandie

Nous voulons, avec ce projet de recherche, analyser des exemples pratiques issus d'institutions romandes désireuses d'appliquer la CDPH. La Haute école de travail social de Genève a été mandatée pour ce faire par l'AVOP (association vaudoise des organisations privées pour personnes en difficultés), et nous cofinçons le projet.

Une enquête menée à large échelle a permis d'exposer les objectifs et les mesures prévus par le Plan d'action et de collecter des informations sur les pratiques actuelles. Les auteur-es de ce travail ont sélectionné dix exemples spécifiques de mise en œuvre et les ont analysés à la lumière des exigences formulées dans la CDPH. Les résultats sont consignés dans un [rapport](#).



### Bilan intermédiaire

L'étude des pratiques actuelles s'est avérée très complexe. Comme les objectifs du Plan d'action sont formulés de façon très large, il faut poser beaucoup de questions différentes, ce qui empêche d'approfondir les sujets. En outre, les chiffres sont difficiles à interpréter en l'absence de collecte simultanée d'informations concernant le mandat et les conventions de prestations de chaque institution. Les résultats sont cependant précieux pour nous. Ils nous indiquent comment poursuivre le travail lié au Plan d'action et mettent en évidence la nécessité d'améliorer différents domaines, et notamment de soutenir, entre autres, la communication, la participation, la prévention des transgressions et de la violence, l'accès à des formations inclusives ainsi que le besoin qu'ont les spécialistes de se former sur les exigences formulées dans la CDPH.

L'objectif principal de l'étude était de réaliser une analyse nuancée de 10 exemples tirés de la pratique. Ces derniers ont été examinés à travers des entretiens structurés menés avec les parties prenantes (auto-représentant·es, spécialistes et responsables) et des observations faites sur site. Les responsables de l'étude ont souligné les éléments positifs et négatifs de chaque projet et identifié des possibilités de développement. Ils ont aussi mis en évidence des facteurs de réussite et des obstacles transversaux.

### **Facteurs de réussite:**

- Des conditions cadres permettant de travailler de façon flexible.
- Une direction flexible qui soutient l'institution: il importe, dans ce cadre, d'être prêt·e à partager autrement le pouvoir et à soutenir, par une procédure agile, l'implication des personnes présentant des troubles. La majorité des projets analysés intégraient un groupe de pilotage dans lequel collaboraient les personnes concernées ainsi que des spécialistes et des cadres dirigeants.
- L'engagement des spécialistes: ce facteur montre que la durabilité d'un projet est remise en question quand celui-ci dépend trop fortement de l'engagement d'une seule personne.
- Des adaptations permettant aux personnes concernées de s'impliquer: parmi ces adaptations figurent l'aide à la communication (langage simplifié, communication améliorée et alternative mais aussi présentations scéniques, visualisations ou vidéos ou autres), l'adaptation du rythme et de la durée des séances et le soutien par une personne accompagnante ou paire. Il faudrait penser à rémunérer les personnes concernées, notamment lorsque ces dernières s'engagent à long terme.
- A côté des objectifs concrets de chaque projet, les auto-représentant·es ont souligné l'importance de leur propre participation. Elles et ils ont surtout mis l'accent sur le renforcement de l'estime de soi, sur la possibilité de découvrir d'autres personnes et d'autres lieux, mais aussi sur des aspects liés à leur développement personnel (comment prendre des responsabilités, apprendre à animer des séances, à mieux s'exprimer et à accroître son autonomie).
- Le fait que les institutions se répartissent des ressources (savoir et expériences) et se les mettent mutuellement à disposition a été cité comme un facteur d'enrichissement, tant par les auto-représentant·es que par les spécialistes.

### **Obstacles:**

- Il s'est avéré que l'accès insuffisant aux lieux et aux offres non spécifiques (p. ex. absence d'aides à la communication) ou le manque de solutions de financement sont des facteurs limitatifs.
- Trouver des auto-représentant·es a toujours été un défi, en particulier pour les projets de longue durée. C'est probablement dû au fait que les personnes concernées manquent d'expérience pour participer à des projets communs et pour en assumer la responsabilité. C'est pourquoi nous considérons la formation continue des auto-représentant·es comme très importante. Pour impliquer les personnes présentant des troubles complexes, il faut les accompagner de façon individuelle. Nous avons identifié sur ce point un nouveau besoin important d'évolution.
- Importance de la formation continue: Les formations continues sont importantes pour permettre aux auto-représentant·es d'acquérir de nouvelles compétences et de mieux s'impliquer. Elles constituent en outre une forme de reconnaissance. Elles sont importantes pour indiquer aux spécialistes quels sont les droits des personnes en situation de handicap et leur montrer les différentes possibilités de communication et les aides qui existent en la matière.



## Prochaines étapes

Nous discuterons de certains exemples pratiques en mars 2023, dans le cadre d'un atelier public visant à renforcer la participation des personnes en situation de handicap dans la société.

## Bilan intermédiaire sur la thématique de la liberté de choix, de la diversité des offres, de l'autodétermination et de la participation à la vie sociale

Nous avons formulé sous diverses formes notre attitude fondamentale concernant les prestations d'aide au logement (en prenant par exemple position sur les Concluding Observations et sur le Programme pluriannuel de la Confédération et des cantons).

- Les personnes en situation de handicap **doivent pouvoir choisir librement leur forme d'habitat et leurs prestations d'aide.**
- Il convient en outre, conformément à l'art. 19 CDPH, de promouvoir le fait que la liberté de choix inclut le **libre choix du domicile et des personnes** avec qui l'on souhaite cohabiter.
- Pour pouvoir fournir des prestations complémentaires en fonction des besoins, il faut permettre à tout le monde d'accéder aux services généraux proposés par les communes.
- Les **prestations doivent être flexibles et axées sur les besoins** quelle que soit la forme d'habitat. Pour permettre aux personnes en situation de handicap d'arriver à habiter dans une forme d'habitat qu'elles ont elles-mêmes choisie, leurs accompagnant·es doivent accorder une attention particulière **aux processus de transition.**
- Le comité des Nations Unies a identifié les **modèles d'assistance** comme étant des outils importants pour mener une vie autonome. Nous estimons que le modèle d'assistance AI doit être retravaillé parce que, dans sa forme actuelle, il exclut une partie de ses utilisatrices et utilisateurs potentiels (modèle employeur·se).
- Il faut, de façon générale, orienter les prestations, non plus vers les offres, mais les besoins. Cela nécessite aussi de retravailler / d'élargir les **outils existants d'évaluation des besoins** pour pouvoir combler les lacunes actuelles concernant la représentation adéquate des différentes situations. Il convient surtout de créer des **services de conseil indépendants** pour permettre aux personnes d'être, si nécessaire, accompagnées lorsqu'elles choisissent une forme d'habitat et des prestations d'assistance.

Nous faisons valoir cette position face aux parties prenantes déterminantes et nous apportons notre expertise aux comités et aux groupes de soutien actuels et à venir.

Alors que le terme **désinstitutionnalisation** n'apparaît pas directement dans la CDPH, il est souligné dans les documents complémentaires (Commentaire général 5, Lignes directrices pour la désinstitutionnalisation) ainsi que dans les Concluding Observations adressées à la Suisse. Cela se justifie notamment par le caractère paternaliste des systèmes de soutien institutionnels et leur effet de ségrégation. Ces documents esquissent comme alternative une aide communautaire centrée sur l'autodétermination de chaque individu et son implication dans la société, qui intègre dans la réflexion non seulement les services financés par l'État, mais aussi aux réseaux informels individuels. Cela fournit des orientations à partir desquelles poursuivre le développement des prestations d'assistance. Les prestataires de services la reprennent mais dépendent aussi, en leur qualité de fournisseurs de prestations, des conditions cadres structurelles fixées par la Confédération et les cantons. En tant qu'associations, nous aidons nos organisations membres à développer davantage d'offres intermédiaires et ambulatoires. Cela se traduit dans les projets et les activités mentionnés dans le Plan d'action.

Nous avons identifié la **perméabilité des offres** et surtout **l'accompagnement dans les situations de transition** comme des critères importants, que nous avons repris dans le projet «Développement d'offres et de modèles

d'accompagnement perméables et de formes de financement adéquates». Les ateliers (de membres et d'auto-présentant-es) organisés nous ont permis de réaliser un état des lieux global des situations de transition (transitions / défis / solutions possibles / bonnes pratiques). Nous publierons ces résultats lors du premier trimestre 2023. Nous analyserons aussi en 2023 les exemples de bonnes pratiques existants et nous développerons un «modèle idéal» d'accompagnement dans les situations de transition. Nous en tirerons des recommandations d'action / des argumentaires pour la pratique. Nos membres estiment que la question du financement de nouvelles offres se pose en permanence. C'est pourquoi il serait judicieux de mettre en place, dans la pratique, un projet cantonal de «modèle idéal» et de l'évaluer scientifiquement. L'idée est donc d'intégrer les résultats et les réflexions au programme de vie autonome mis en place par la Confédération et les cantons et de concevoir dans ce cadre un projet pilote.

Pour nous, il est clair, en ce qui concerne la **contribution d'assistance AI**, que le modèle d'employeur-se appliqué actuellement exclut trop de personnes utilisatrices. Il faut le faire évoluer si l'on veut que les personnes ayant des troubles cognitifs en bénéficient aussi. Les organisations de personnes en situation de handicap mènent cette action. Nous soutenons leur revendication. Nous estimons que les prestataires de services institutionnels doivent, eux aussi, fournir des services d'assistance.

Dans le projet «Ensemble», nous avons indiqué que **les personnes en situation de polyhandicap** peuvent être impliquées avec succès dans des processus participatifs et nous avons décrit les conditions cadres nécessaires. Nous avons lancé à l'automne 2022 un [site web](#) (D/F) sur lequel figurent des suggestions pragmatiques. En tant qu'associations, notre mission est de soutenir de façon ciblée le transfert pratique. Dans cette optique, plusieurs institutions mettront en œuvre les initiatives en 2023. Nous planifions aussi plusieurs manifestations. Comme des changements sont survenus à la tête du projet, la fin de celui-ci est repoussée à 2023. Il sera alors évalué de façon approfondie. Lorsqu'il sera terminé, nous continuerons à prêter une attention particulière à ce groupe de personnes, étant donné que les discussions actuelles autour de l'application de la CDPH ne tiennent pas vraiment compte des personnes en situation de polyhandicap. Nous examinerons après avoir publié l'évaluation du projet la nécessité de mettre en place des projets de suivi et, dans l'affirmative, nous les définirons concrètement.

Nous avons donné, avec le projet «Vivre dans la diversité», des impulsions importantes visant à promouvoir l'**habitat autonome pour les personnes présentant des troubles psychiques**. Toutes les informations sont disponibles sur un [site web](#) spécifique (D/F) et tiennent compte non seulement des personnes présentant des troubles psychiques et des prestataires de services institutionnels, mais aussi des acteur·trices important·es de l'espace social (entités baillereses / administrations, voisinage, concierges). Fin 2022, nous avons finalisé le projet en rédigeant un rapport d'évaluation différencié. En 2023, nous nous focalisons sur la poursuite de la diffusion des informations et du matériel. Nous envisageons en outre une manifestation de lancement au deuxième semestre de l'année. Comme le projet le montre bien, l'inclusion et la participation ne passent pas uniquement par la forme d'habitat. Il faut souvent, pour permettre à une personne de nouer des contacts et de créer sur place un réseau social solide, «gérer» activement son environnement. Les prestataires de services institutionnels peuvent jouer dans ce cadre un rôle important de bâtisseurs de ponts. Cette remarque vaut naturellement aussi pour l'**habitat autonome des personnes ayant des troubles cognitifs**. Il est donc évident qu'au moins une partie des résultats du projet est exploitable dans ce domaine. C'est pourquoi nous examinerons en 2023 son adaptation à ce groupe de personnes.

La CDPH (avec ses commentaires généraux et ses lignes directrices) formule des attentes claires en ce qui concerne la vie autonome. Des sujets tels que l'implication dans la communauté et l'orientation dans l'environnement social revêtent dans ce cadre une importance croissante. Lors de l'analyse de ces exigences, il convient d'évaluer la marge de manœuvre dont disposent les prestataires de services institutionnels pour continuer à se développer. Ce processus de changement sera le thème central du prochain congrès INSOS, qui se tiendra le 20 juin 2023. L'objectif sera de clarifier l'image que les personnes participantes se font d'elles-mêmes ainsi que les futurs rôles et tâches des prestataires de services institutionnels. [Les conclusions, qui intègrent les recommandations issues du rapport de la Suisse concernant le travail et la formation, suivent dans la thématique «Accès au travail et à la formation initiale et continue»]

# Formation initiale, travail et formation continue

## Poursuite du développement de la Formation pratique FPra

Nous nous trouvons dans la phase III du projet. Celle-ci est centrée sur le développement de la qualité et sur le marketing. D'une part, il s'agit de satisfaire aux prérequis posés pour l'introduction de l'attestation individuelle de compétences dans les différents secteurs. D'autre part, divers cantons connaissent des évolutions en raison de la révision de la loi sur l'assurance-invalidité (développement continu de l'AI) et du contexte lié aux évolutions en rapport avec la CDPH. Dans ce cadre, la FPra se détache de plus en plus de sa communauté (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 de qualité posées par l'organe responsable de la FPra.



### Bilan intermédiaire

Les outputs suivants ont été mis en place dans le cadre de l'assurance qualité et du marketing:

- Introduction d'une gestion des contrats d'apprentissage, y compris de leurs résiliation. Depuis août 2022, ces données sont mises chaque année à la disposition de l'OFS à des fins statistiques, qui peut les exploiter pour clarifier les nombreux cas non recensés dans la statistique officielle sur la transition I.
- Introduction d'une gestion de l'assurance qualité des entreprises ayant des licences de formation (3 modèles ; les licences de formation sans intégrer un membre FPra ne sont plus possibles).
- Dépôt de projets dans le cadre de l'initiative de formation professionnelle 2030 pour examiner et ancrer la FPra avec AIC dans le système suisse de la formation professionnelle et la faire reconnaître. La demande a été jugée bonne, mais la Confédération a estimé ne pas pouvoir en assumer la responsabilité (voir extrait ci-après sur l'AIC).
- (Poursuite du) développement de matériel pédagogique et de plateformes d'apprentissage.
- Demande d'accès à une plateforme cantonale des places d'apprentissage avec des contrats d'apprentissage 3.0 en ligne. L'organe stratégique intercantonal responsable a donné son consentement.
- Cours spécialisés FPra Suisse auprès d'Agogis pour les responsables de formation, les formateur·trices et le personnel enseignant.
- Lancement de la nouvelle pochette FPra Suisse et de la carte numérique d'apprenti·e FPra
- Organisation d'une manifestation d'information pour les offices AI avec une centaine de participant·es.
- Présence aux SwissSkills avec un stand logistique FPra animé par les formateur·trices ainsi que par les apprenti·es de la FPra. Il en a résulté une bonne couverture médiatique (presse écrite et réseaux sociaux).

Actuellement, les apprenti·es peuvent choisir une FPra pour environ 80 métiers. Il faut élargir cette offre à d'autres branches avec un accès à bas seuil. Les nouveaux métiers doivent être intégrés à des marchés du travail dynamiques et bénéficier de la même façon aux personnes en situation de handicap et à leurs employeur·ses. Nous faisons en même temps progresser la standardisation des programmes de formation. Dans le cadre de la normalisation, nous intégrons toujours à la réflexion l'attestation individuelle de compéten-

ces, et donc l'orientation en fonction du profil AFP de la profession correspondante. Cela ne veut pas dire pour autant que nous excluons des programmes FPra qui concernent des environnements de travail pour lesquels il n'existe pas de formation AFP ou CFC. Il faut que le profil corresponde aux apprenti-es et soit viable sur le marché du travail. C'est ainsi que nous avons par exemple développé le programme FPra assistant-e en événementiel.

Dans les six dernières années, le nombre d'apprenti-es en FPra a augmenté de façon continue (1728 apprenti-es lors de l'année sous revue 2020/21). En 2020/21, 29% des personnes au bénéfice d'une formation professionnelle ont trouvé un emploi sur le marché du travail général. 17% d'entre elles ont réussi le passage à une formation AFP ([insérer le lien vers le rapport de la revue spécialisée](#)).



### Défis actuels

La FPra a été développée par des membres intrinsèquement motivés pour proposer des cadres de formation de grande qualité. Contrairement à l'organisation des formations fédérales de base, marquée par une répartition des rôles entre la Confédération, les cantons, les organisations du monde du travail et leurs entreprises formatrices, la communauté FPra, composée exclusivement de membres FPra d'INSOS et du secrétariat d'INSOS, assume la poursuite du développement et la surveillance de la FPra sur le plan financier et spécialisé sur la base de sa propre motivation.

Avec les cadres inclusifs voulus et en partie non pensés, INSOS se trouve confronté, en tant qu'organe responsable, à une nouvelle clientèle (de personnes non-membres) désireuse (comme les écoles professionnelles et leurs spécialistes, les écoles primaires, les entreprises présentes sur le marché du travail général ainsi que les coachs et les formateur-trices et professionnel-les, qui ne connaissent rien à la formation professionnelle des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage et à la Supported Education) de bénéficier gratuitement du soutien FPra fourni par INSOS. En outre, les attentes et les exigences de cette nouvelle clientèle à notre égard dépassent largement nos capacités. Elle ne comprend pas que la FPra est conçue et organisée comme une «œuvre portée ensemble». Cela risque de se traduire par une baisse de la qualité, une infiltration et une édulcoration de ce qui constitue la FPra.



### Prochaines étapes

- Nouveau lancement des directives FPra (en coordination avec le site Internet). Les directives FPra ont été remaniées sur la base de la nouvelle LAI et du développement de cadres inclusifs. L'organisation des écoles professionnelles et les exigences formulées à leur égard sont réglementées de façon plus claire. La licence de formation n'est plus attribuée à des non-membres que si un membre d'INSOS est impliqué d'une façon définie dans l'assurance qualité. Cette démarche contraste, en fin de compte, avec l'orientation inclusive de la FPra, mais est temporairement nécessaire en raison des évolutions susmentionnées.
- Mise en place d'un nouveau dépliant FPra (en coordination avec le site internet de la FPra)
- L'avant-projet de mise en place d'un organe neutre responsable de la FPra est lancé pour mieux garantir l'assurance qualité, y compris pour les cadres inclusifs, et encourager l'introduction de l'AIC (voir ci-dessous).

## Attestation individuelle de compétences (AIC)

Fin 2019, le projet «Attestation individuelle de compétences (AIC)», créé dans le cadre d'un partenariat et auquel le domaine Monde du travail d'INSOS a, comme de nombreux membres d'INSOS, collaboré de façon intensive, a été finalisé. La phase pilote, avec ses quatre professions (logistique, intendance, menuiserie et formation commerciale de base) s'est bien terminée, et le site web [www.attestation-individuelle.ch](http://www.attestation-individuelle.ch) a été mis en service. Actuellement, environ 230 jeunes obtiennent une AIC dans les quatre branches susmentionnées.

Les travaux liés au projet et les mesures de communication sont intégralement documentés dans les quatre rapports intermédiaires et dans le rapport final du projet «11-1260 Attestation individuelle de compétences (AIC) pour les jeunes n'obtenant pas de diplôme fédéral de formation professionnelle».

Pour la phase II du projet, il s'agit maintenant de convaincre les OrTras de mettre en place l'AIC pour améliorer les chances offertes sur le marché du travail aux jeunes:

- ayant raté ou ayant dû interrompre la procédure de qualification pour une formation professionnelle de base avec attestation fédérale de formation professionnelle AFP
- ayant suivi avec succès une FPra de deux ans

La demande de projet faite dans le cadre de l'initiative de formation professionnelle 2030 mise en place en partenariat pour promouvoir l'AIC a été jugée bonne par la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP).



### Bilan intermédiaire

La collaboration avec les OrTras pilotes pour développer l'AIC et la mise en réseau dans le cadre de ce projet porté en partenariat ont ouvert des portes. Toutes les instances représentées au sein de ces organisations sont sensibilisées à la FPra et saluent la solution consistant à la proposer avec l'AIC.

L'objectif est maintenant de mettre en place l'AIC dans d'autres branches. Cette extension s'avère très difficile à gérer actuellement. Les OrTras ne sont pas vraiment disposées, compte tenu de la situation économique actuelle, à s'impliquer pour les AIC. Il faut mettre en place un lobbying spécifique.

C'est la raison pour laquelle INSOS a formulé une demande qui, après avoir été jugée bonne par le forum de dialogue salarié-es / groupe de travail personnes en situation de handicap et accès de ces personnes à la formation, a été introduite auprès de la Conférence tripartite de la formation professionnelle CTFP. Le projet vise à examiner, avec les représentant-es des partenaires, la possible intégration de la FPra avec AIC dans le système de la formation professionnelle et sa reconnaissance sur le marché du travail. La CTFP a approuvé l'intégration éventuelle de la FPra dans la loi sur la formation professionnelle, mais elle a expliqué que la Confédération ne peut pas en assumer la responsabilité.

Une initiative de l'Union suisse des arts et métiers USAM pour le développement de l'AIC et l'entretien de ce système, pour laquelle INSOS a garanti sa participation, a été suspendue depuis.



### Prochaines étapes

- Clarifications concernant la responsabilité du projet soumis à la CTFP. Les premières investigations indiquent qu'il est actuellement difficile (en raison de la situation économique précaire et de la période incertaine) de mettre en place une responsabilité de projet efficace.
- Nouveau lancement du site de l'AIC (sous l'égide de l'Union suisse des arts et métiers USAM)

## Évaluation de l'impact de la FPra (projet en planification)

Nous voulons, dans ce projet, examiner l'impact de la formation pratique (FPra) sur l'intégration professionnelle et sociale des jeunes adultes. Notre objectif est d'améliorer encore la FPra pour accroître la participation professionnelle. Nous réalisons pour cela une étude qualitative à long terme. Nous évaluons dans ce cadre, pendant trois ans, les influences de la FPra sur la qualité de vie et les situations de vie des apprenti·es du point de vue, non seulement de ces personnes, mais aussi de leurs formateur·trices professionnel·les et des spécialistes de l'insertion de l'AI. Sur la base de ces résultats, nous développons des guides adaptés à des groupes cibles spécifiques et nous établissons un catalogue des bonnes et des mauvaises pratiques.



### Prochaines étapes

Situation durant l'été 2022: Comme indiqué ci-dessus, la Conférence tripartite de la formation professionnelle CTFP a approuvé l'examen de l'ancrage de la FPra avec AIC dans le système suisse de la formation professionnelle. L'étude visant à mesurer l'impact de la FPra ferait partie de ces investigations.

## Projet «Atelier du futur»

Nous traitons, avec les utilisateur·trices et les agents payeurs des offres de travail «institutionnelles» actuelles destinées aux personnes en situation de handicap, les questions complexes posées par la participation professionnelle de ces personnes. Nous discutons du rôle que joueront à l'avenir les entreprises d'intégration (ateliers). Nous sommes en train de dresser un état des lieux et d'élaborer des approches d'action et des mesures visant à développer encore le travail accompagné et nous formulons des propositions quant au financement et aux conditions cadres nécessaires.

Le projet est mené de façon participative et itérative. Cela signifie que nous produisons ensemble des résultats intermédiaires, que nous les vérifions dans le dialogue, que nous les corrigeons et que nous nous appuyons sur ceux-ci pour la suite. Nous nous reposons ainsi sur nos propres collectes de données, sur nos analyses et sur les résultats obtenus dans le cadre d'autres projets et d'ateliers.

Les ateliers sont remis en question partout dans le monde (voir aussi, à ce sujet, les remarques finales relatives à la mise en œuvre de la CDPH en Suisse, les Lignes directrices sur la désinstitutionnalisation et l'Observation générale n°8 consacrée au droit au travail et à l'emploi des personnes en situation de handicap).

La CDPH considère que leur rôle, tel qu'il est formulé dans la loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI), est controversé.

En d'autres termes, leur légitimité doit maintenant être examinés en fonction du pays et de l'entreprise, car les systèmes nationaux sont très différents, de la même manière que chaque entreprise est spécifique. Les comparaisons sont très difficiles et il serait discutable, au moins du point de vue scientifique, de condamner les ateliers de façon globale. Les critiques se focalisent, dans ce cadre, non pas sur les entreprises d'intégration elles-mêmes, mais sur les offres qui opèrent une ségrégation, c'est-à-dire sur les emplois accompagnés des entreprises d'intégration ayant des procédures de travail adaptées aux besoins individuels. Ce sont des offres dont bénéficient surtout les personnes présentant un handicap important, dont le rendement fluctue parfois fortement, avec un taux d'occupation maximal de 30 %.



## Bilan intermédiaire

Nous avons posé les jalons suivants:

- Collecte qualitative de données auprès des représentant·es de huit cantons engagés dans des révisions législatives poursuivant de nouvelles approches et ayant des systèmes de financement différents. L'entretien approfondi mené pendant une heure comprenait des questions sur les offres actuelles et leur financement, sur les évolutions, les tendances et les défis des prochaines années et sur l'avenir du travail des personnes ayant un besoin d'assistance important («ateliers»). Les entretiens ont été interprétés sous forme de thèses.
- Validation des thèmes par un groupe de coordination et entretiens de ciblage
- Gestion des résultats avec prise en compte d'autres bases et développement d'orientations potentielles pour l'avenir.
- Discussion sur les résultats intermédiaires et approfondissement dans le cadre de trois ateliers menés avec des prestataires de services et des salarié·es en situation de handicap de Suisse alémanique et de Suisse romande.
- Organisation, en 2021, de la Conférence Atelier du futur, pendant laquelle les résultats ont été présentés dans le contexte de la politique menée en faveur des personnes en situation de handicap et des résultats des études les plus récentes
- Organisation de la conférence «Repenser l'intégration professionnelle» 2022, pendant laquelle les résultats ont été présentés

270 personnes en tout se sont penchées, dans le cadre de ce projet, sur l'avenir du travail accompagné et des entreprises d'intégration. Parmi elles se trouvaient 5% de représentant·es des cantons et 15% de salarié·es en situation de handicap.

Le fédéralisme et la polémique européenne pour ou contre les ateliers codifiée par la norme ne facilitent pas toujours l'approche itérative. Il existe beaucoup d'idées reçues et de préjugés sur les «ateliers» et un grand besoin de discuter, au-delà des barrières linguistiques. Nous considérons cependant notre approche comme adéquate car il est évident, depuis le début du projet, que l'enjeu est d'abord de se comprendre mutuellement.

L'ensemble des partenaires du système estiment qu'il est **nécessaire d'agir** dans le domaine de la participation professionnelle:

- la législation relative aux ateliers remonte à une époque où les offres de travail institutionnelles avaient une vocation principalement occupationnelle. Aujourd'hui, la plupart des entreprises d'intégration ont, en raison des directives cantonales et des évolutions de la politique de marché, de la politique sociale et en faveur des personnes en situation de handicap, une logique de marché. Le travail réalisé s'assimile dès lors en général à une activité professionnelle standard «si ce n'est que les postes de travail, l'encadrement et les salaires sont adaptés pour tenir compte des difficultés des personnes qui y travaillent» (voir [OFS](#)). Il faut mettre en place, non plus une «thérapie», mais, avant tout, un droit au travail, un accès normalisé à la formation et au travail et des conditions de travail normalisées et sûres. La promotion professionnelle, la qualification et la réhabilitation des salarié·es sont des obligations de base de chaque employeur·se. Ainsi, le travail n'est plus avant tout un outil d'accompagnement socio-professionnel des personnes. C'est simplement un travail. Un cadre législatif, des représentations et des pratiques de mise en œuvre dépassés s'opposent à cette transformation continue.

- Les révisions actuelles ou antérieures des diverses législations cantonales relatives aux personnes en situation de handicap, effectuées dans un souci de conformité à la CDPH, tendent, comme nous le montre une analyse interne, à tenir trop peu, voire pas du tout, compte des particularités liées à la forme hybride d'organisation des entreprises d'intégration, dont l'action se situe à l'interface entre le domaine social et l'économie de marché. Soit la réglementation juridique applicable à ces prestataires de services peut être reportée, en raison de sa complexité, à une phase de révision plus tardive, soit il est possible d'étendre, plus ou moins implicitement, les modèles de financement appliqués aux institutions sociales, ou encore de laisser le temps ou le benchmarking produire ses effets. Cette dernière option, compte tenu du caractère strict des conditions actuelles, des évolutions en cours en matière de politique sociale et du fait que les rentes AI sont octroyées de façon rigide, réduit la diversité des offres, surtout dans les domaines spécialisés à bas seuil. On constate ainsi qu'un nombre croissant de postes de travail se transforment en postes d'occupation sans salaire.
- La plupart des réglementations cantonales fixent des critères applicables à la gestion d'entreprise (comme la couverture par le rendement des frais afférents aux salaires et au matériel ainsi que des dépenses structurelles), mais restreignent dans le même temps la marge de manœuvre des entreprises par des directives. Ceci génère des tensions et des évolutions indésirables (voir aussi les résultats de l'étude menée dans le cadre du projet de recherche sur «la saisie et le financement de la prise en charge dans les institutions pour adultes en situation de handicap en Suisse (Erfibel)», qui sera publiée ces prochains mois). Les rendements auto-générés et les fonds de tiers influencent ainsi parfois directement les subventions cantonales (p. ex. incitation inopportune du fonds de fluctuation). Ces mécanismes doivent être analysés et discutés dans la perspective de la promotion de la participation professionnelle.
- Les personnes qui utilisent ces offres de travail ne sont pas les dernières à avoir admis la nécessité de mener en matière d'emploi des réflexions et des approches spécifiques (elles l'ont notamment fait au sein du réseau Participation dans l'entreprise ou dans le cadre du projet participatif mené concernant la loi sur l'autodétermination dans le canton de Zurich).

Dans un premier temps, il est apparu nécessaire de mettre en place un glossaire nous permettant d'échanger au niveau national et d'éviter un dialogue de sourd·es. Nous avons, au niveau intercantonal, un grand nombre de termes et d'expressions, ce qui complique les comparaisons et le développement d'une vision commune de la participation professionnelle. En raison de ce manque de clarté terminologique, beaucoup de cantons, lorsque l'analyse est plus poussée, financent les prestations ambulatoires de participation professionnelle tandis que d'autres ne le font pas ou le font à des conditions totalement différentes. L'égalité des chances exigée par la CDPH n'est donc pas assurée au niveau intercantonal. En outre, on compare des prestations non comparables. Il faut introduire des termes neutres, ne laissant place à aucun jugement de valeur, sans ambiguïté, conformes à la CDPH et permettant d'établir, si nécessaire, des comparaisons.

«Les ateliers», cela n'existe pas. Il y a en revanche différentes entreprises d'intégration actives dans diverses branches, avec leurs propres objectifs et leurs propres modèles de participation professionnelle. Actuellement, la plupart d'entre elles ne proposent pas seulement des postes de travail accompagnés en interne. Elles gèrent une large palette allant des emplois accompagnés (dans des cadres opérant une ségrégation, favorisant l'intégration et l'inclusion) aux places d'apprentissage et aux postes de travail aidés sur le marché du travail général (souvent selon le programme Supported Education et Supported Employment). Elles contribuent par cette orientation à rendre le marché du travail plus perméable.

La différence établie entre le premier et le deuxième marché du travail provient de la définition des termes de l'AI, qui se concentre sur l'activité lucrative en tant qu'élément constitutif de l'intégration professionnelle. Du point de vue de la participation professionnelle au sens de la CDPH, elle entraîne une stigmatisation, un jugement de valeurs et induit en erreur. Il n'existe fondamentalement qu'un seul marché du travail, sur lequel on trouve des postes destinés aux salarié·es qui ne peuvent pas exercer d'activité lucrative dans les conditions habituelles ou qui ont besoin d'être accompagné·es ou soutenu·es. Ces postes de travail sont créés pour des personnes ayant besoin d'assistance par des prestataires de services, et notamment par des entreprises d'intégration spécialisées, sur mandat de l'État, et proposés dans différents cadres. Les postes de travail au sein des entreprises et opérant une ségrégation, volontaire ou involontaire, ne constituent alors qu'une forme d'accès à l'emploi parmi d'autres.

L'étude intitulée «marché complémentaire» publiée en 2019 par la Haute école spécialisée de Suisse occidentale HES-SO, la Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW et la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana SUPSI était consacrée à l'examen sociologique du deuxième marché du travail et arrivait à la conclusion que, d'un point de vue économique, la désignation «marché complémentaire du travail» est précise et objective. Dans cette étude, les chercheur·ses ont entre autres regardé à la loupe le rôle des entreprises d'intégration (ateliers) ([www.marchecomplementaire.ch](http://www.marchecomplementaire.ch)). Nous avons soutenu leur travail par notre expertise, par le développement du domaine de recherche et par l'organisation de tables rondes. Nous nous appuyons sur ses résultats pour approfondir dans la pratique les questions qu'elle soulève et intégrer ses recommandations d'action.

Les entreprises d'intégration ont aujourd'hui un mandat qui n'est de facto plus dual, mais «triple» (Richter et al, 2017): elles réhabilitent en garantissant un emploi et des qualifications pour tou·te·s. À cet effet, elles interviennent sur le marché comme des entreprises, où elles coopèrent avec des mandants privés et publics. En outre, elles essaient désormais, conformément à la CDPH, de ne plus se contenter d'intégrer, mais aussi de devenir plus inclusives en s'orientant vers le marché du travail général, en ayant un impact sur celui-ci et en tentant de surmonter leur espace de ségrégation. C'est très exigeant, alors que le marché du travail se transforme et que les mesures financières se durcissent, avec un plafonnement des coûts et un benchmarking parfois réalisé en toute ignorance des valeurs de référence ou du fonds de fluctuation. Cela peut générer des tensions aboutissant à des décisions contraires à la participation professionnelle (acceptation de mandats contredisant le contrat social ; personnes performantes non accueillies dans le cadre d'un nouvel emploi hors des entreprises d'intégration ou accueillies uniquement lorsque ce souhait est explicitement formulé; lorsque la demande recule, mise en œuvre, en premier lieu, d'une mesure consistant à exploiter les postes de travail). Les critères d'inclusion ne peuvent, dans le cadre du système de financement actuel et en raison de la croissance du nombre d'utilisateur·trices dont la capacité de travail est très restreinte, être appliqués qu'à certaines conditions (il faut par exemple que l'entreprise devienne inclusive).

L'environnement professionnel peut changer totalement, pour les spécialistes, en fonction de la façon dont l'organisation évolue (changement d'accompagnant·es socioprofessionnel·les dans les entreprises du marché du travail général ; changement d'enseignant·es dans les écoles professionnelles publiques; passage d'une équipe accompagnante à domicile à un accompagnement individuel sous forme d'assistance).

## Expériences positives

- L'intégration des salarié-es en situation de handicap via le réseau Participation dans l'entreprise (voir page 16 du présent rapport) a été utile. Leurs revendications et leurs souhaits ont pu être présentés de façon ciblée lors de la conférence de novembre 2021.
- L'approche itérative et participative a conduit à motiver fortement toutes les parties prenantes et à beaucoup dynamiser le déroulement du projet. Nous avons lancé un petit appel à une grande manifestation et commencé ainsi à établir un processus de formation de l'opinion et une culture du dialogue.
- Nous avons convaincu la CDAS (dont l'organe décisionnel est le comité) de participer à la conférence et, en fin de compte, à la suite du projet.
- Dans le cadre de ce dernier, nous avons collaboré de façon étroite et fructueuse avec le projet «Emploi accompagné» (SUbB) et le canton de Bâle-Ville.
- Disposition des membres à porter un regard critique sur leur propre organisation
- Instauration de relations de confiance afin d'échanger sur certains sujets qui nous tenaient à cœur (projet ERFIBEL de la FFHS, de la FHNW et de la SUSPI; projet Emploi accompagné de la SUbB; projet Marché complémentaire des hautes écoles spécialisées SUSPI, HES-SO et ZHAW; projet «Développement d'offres durables et prospectives dans le domaine de l'insertion professionnelle» d'IS).
- La mise en réseau doit contribuer à faire émerger une culture nationale du dialogue entre les agents payeurs, les prestataires de services et les bénéficiaires des prestations, ainsi qu'amener les autres partenaires du système (et surtout l'IS, SES, les employeur-ses, Inclusion Handicap) à poursuivre le traitement de la problématique.

## Défis

- Satisfaire l'intérêt exprimé par la branche et répondre à la nécessité d'agir avec les ressources disponibles.
- Amener d'autres représentant-es des cantons que les personnes contactées et celles déjà engagées à se préoccuper de la thématique.



## Prochaines étapes

- Développer un glossaire regroupant les principaux termes autour de l'insertion professionnelle, pour améliorer la compréhension mutuelle au niveau national
- Rédiger un rapport sur l'avenir des emplois accompagnés, développement de modèles d'entreprise possibles avec pistes d'action, mesures et recommandations destinées aux prestataires de services et aux agents payeurs
- Réfléchir sur l'avant-projet dans le groupe de coordination au sein du réseau Participation dans l'entreprise
- Regrouper le projet «Salaires dans les ateliers»
- En novembre 2023, 3e conférence sur le thème «Les entreprises d'intégration du futur»

## Salaires

Il faut revoir en fonction de la situation le montant des salaires versés aux personnes ayant une capacité de travail partielles par une mesure AI ou une rente (partielle) AI d'intégration par le travail. Cela génère souvent des confusions et des incertitudes parmi les salarié·es et les employeur·ses. Notre objectif est donc de faire comprendre à quel point il est difficile de fixer les salaires et de développer les bases d'une structure salariale équitable. C'est pourquoi nous venons d'adopter la feuille de route «Salaires dans les entreprises d'intégration professionnelle». Celle-ci comporte des recommandations sur la réglementation des salaires et leur transparence dans les entreprises d'intégration (ateliers) et indique pourquoi les salaires sont bas dans les conditions actuelles. Nous avons ensuite discuté, dans le cadre d'ateliers (deux en Suisse alémanique et un en Suisse romande), des modèles salariaux existants dans les entreprises d'intégration.

En outre, le réseau Participation dans l'entreprise s'est penché sur ce sujet à deux fois reprises de façon approfondie. Ses participant·es ont esquissé une première série de réflexions et de propositions de solutions. Elles et ils l'ont fait sur la base de la brochure relative aux salaires dans les ateliers, que nous avons traduite en langage simplifié.



### Bilan intermédiaire

Nous avons remarqué la forte hétérogénéité des modèles salariaux, qui peuvent être très différenciés, complexes et dépendre de divers facteurs, ou comporter des salaires standards uniformisés pour tout le monde. 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.

La question de base est celle de l'objectif poursuivi en versant un salaire, des qualités qui doivent être récompensées et du caractère proportionné de ces modèles à l'objectif de la participation professionnelle.

Nous avons vu que les entreprises d'intégration avaient des valeurs constantes d'objectivité et d'équité, cette dernière se mesurant surtout au rendement. Dans ces modèles salariaux, les salaires dépendent essentiellement du résultat du travail et des performances. En clair: les personnes dont la productivité est moindre en raison de leur handicap (rythme de travail lent et faible niveau d'autonomie, de fiabilité, de flexibilité et de qualité des résultats) reçoivent un salaire inférieur à celui des autres alors qu'elles s'impliquent autant, voire plus, par unité de temps. La question est cependant la suivante: est-il équitable de baser le salaire sur la productivité alors que la capacité de travail est justement réduite en raison du handicap? De ce point de vue, les salaires au mérite sont fondamentalement discriminatoires.

D'autres entreprises ont introduit les salaires selon les fonctions ou sont en train de le faire. Ceux-ci doivent alors être fixés de façon équitable selon les exigences. Ce sont d'abord les difficultés et les exigences posées sur le lieu de travail qui déterminent les salaires, pas les résultats.

De nombreuses entreprises s'orientent vers l'équité en fonction des qualifications. Cela signifie: à qualifications égales, salaire égal, ce qui incite les gens à continuer à se former. Les possibilités de formation continue restent cependant très limitées (voir aussi le rapport intermédiaire relatif au présent champ d'action).

Les salaires dépendent souvent du comportement. Dans ce cas, c'est la motivation qui est récompensée, indépendamment du résultat (engagement et intérêt, ponctualité, ordre et propreté, respect des pauses, soin, endurance; capacité à coopérer). La question posée ici est cependant, là aussi, celle du caractère parfois discriminatoire de ces critères salariaux, en particulier pour les personnes ayant des troubles psychiques, car ceux-ci s'accompagnent, par exemple, d'une «incapacité à coopérer». Sont récompensées les personnes qui surmontent leur handicap.

Souvent, les différentes visions de l'équité se confondent. Nous avons parfois rencontré des modèles salariaux très complexes, dont la pertinence au regard de la participation professionnelle est sujette à caution. Dans le cadre du réseau Participation dans l'entreprise, les revendications et les souhaits suivants ont été formulés:

- Introduction de salaires fixés selon les fonctions et les exigences, suppression des salaires au mérite, remplacement de l'orientation prédominante basée sur les performances.
- Absence de baisse des salaires liée à la vieillesse, mais augmentation de la composante salariale en fonction de l'âge, comme pour les personnes sans handicap.
- Les salaires, et non les rentes, devraient constituer la majeure partie du revenu. Les parties prenantes à la réflexion ont, sur ce sujet, approuvé l'idée du versement par les entreprises de salaires incluant les rentes et les éventuelles prestations complémentaires.
- Augmentation de la participation sur les questions concernant directement ou indirectement le salaire (p. ex. temps de travail)
- Il faut faire preuve d'une transparence accrue et donner des informations compréhensibles sur les salaires: Qui me classe? Selon quels critères de comparaison? Comment l'objectivité est-elle garantie dans ce cadre?

Les participant·es ont parfois constaté que les règles applicables à leurs salaires étaient marquées par un manque de transparence et par une inégalité de traitement. Plusieurs entreprises sont en train de retravailler leurs modèles salariaux, c'est pourquoi elles ont pris part aux ateliers. Certaines se sont saisies de ces questions pour la première fois. Jusqu'à présent, en interne, seul un petit nombre de participant·es aux ateliers considérait la rémunération comme un sujet de discussion entre salarié·es en situation de handicap. Ce constat est confirmé par les salarié·es en situation de handicap du réseau Participation dans l'entreprise.

L'enquête réalisée auprès des personnes ayant participé aux ateliers a confirmé que la «Recommandation relative aux salaires», était très appréciée comme document de base. Plus de la moitié des participant·es souhaitent la poursuite du projet et veulent créer un document de base différencié sur le plan national et étayé scientifiquement pour développer des modèles salariaux dans les différents cadres (centres d'accueil de jour, où les salarié·es ne subissent pas de pression visant à augmenter leur productivité, entreprises d'intégration, locations de services et entreprises à but purement lucratif) et les diverses situations de vie (apprentissage, salariat avec rente totale / partielle, stage, emplois saisonniers).

Les ateliers ont permis aux participant·es de critiquer leur propre modèle salarial et de se mettre en réseau. Ils nous ont donné un aperçu des entreprises qui créent des modèles salariaux ou qui ont prévu de le faire. Nous pouvons nous mettre en relation avec ces dernières pour les étapes suivantes.



### Prochaines étapes

Les ateliers et les discussions du réseau Participation dans l'entreprise servent de base pour les prochaines étapes.

- Projet de document de base sur les salaires dans les divers cadres et situations de vie des personnes en situation de handicap Le feed-back des ateliers est pris en compte et les différents types de modèles salariaux sont décrits, avec leurs avantages et leurs inconvénients (par rapport, pour l'instant, aux salaires perçus dans un cadre protégé).
- Organisation d'une deuxième série d'ateliers pour valider le projet (2023)
- Intégration des résultats dans le rapport relatif au projet «Atelier du futur»

## Supported Education et Supported Employment

Nous voulons encourager l'application du programme d'action Supported Education (SEd) et Supported Employment (SE) dans les entreprises d'intégration et, à travers ces dernières, sur le marché du travail général. Cette approche est conforme à celles d'empowerment (autonomisation) et d'inclusion, encourage la perméabilité entre les emplois proposés au sein des entreprises d'intégration et ceux du marché du travail général et satisfait aux exigences posées par la CDPH.

Le SE est un programme d'action fondé sur des valeurs et centré sur la personne, qui est destiné à accompagner et à soutenir les personnes ayant des difficultés à intégrer le marché du travail pour chercher et trouver une activité lucrative dans les entreprises présentes sur le marché du travail général [...]. Le SEd se fonde sur ce programme et a trait à l'accompagnement et au soutien des personnes dans le cadre de mesures de formation (professionnelle) qualifiantes dans les structures ordinaires et de leur passage à une activité lucrative» (voir prise de position SES, 2019).



### Bilan intermédiaire

Diverses entreprises d'intégration ont intégré le SEd et le SE à leur organisation, mais pas toujours dans le sens voulu par un programme dont les valeurs, les principes et les critères d'application, fondés sur des données probantes, ont été convenus au niveau européen. L'application de ce programme nécessite la mise en place de conditions précises par les organisations. Le programme a parfois été édulcoré en raison, principalement, des conditions légales et financières.

Nous fournissons aux prestataires de services, pour leur permettre de se professionnaliser, diverses offres (formations continues, manifestations dédiées au réseautage, autoévaluations) concernant l'intégration par le travail via le programme Supported Education et Supported Employment. Nous avons proposé, en 2019 et 2020, la série de formations continues «Discussions de cas collégiales pour les coachs professionnel·le·s SE/SEd» et «La qualité du programme SE/SEd: de l'autoévaluation à la gestion de la qualité». D'autres formations continues prévues par la suite n'ont pas pu se dérouler en raison du Covid. Notre offre était destinée à de petits groupes (12 participant·es maximum) et a été lancée selon cette configuration. C'est pourquoi elle n'a permis d'atteindre qu'un petit nombre de destinataires (30 coachs professionnel·le·s au total). Les retours des participant·es ont été excellents.



### Prochaines étapes

- Cinq événements de mise en réseau régionaux intégrant le nouvel outil d'autoévaluation du SE pour promouvoir une meilleure compréhension, au niveau national, du programme SE/SEd et des perspectives qu'il ouvre.
- Développement d'un guide pour mettre en place les offres SE et SEd via les entreprises d'intégration existantes.



### Bref compte rendu sur d'autres sujets

- L'offre de [Socialstore](#) s'étoffe et une nouvelle catégorie, celle de la «bonne coopération», a été créée pour la remise du prix (award). La boutique en ligne et le prix décerné visent à faire connaître davantage les nombreux produits haut de gamme fabriqués par des personnes présentant des troubles, à les vendre, à mieux valoriser ainsi les travaux réalisés et à accroître leur importance.
- [iPunkt Label](#): L'offre de FPra a été retenue comme critère.
- **Numérisation et formation professionnelle PNR 77**: Pour franchir les barrières numériques auxquelles sont confrontées les personnes en situation de handicap dans le cadre de leur formation professionnelle initiale et continue, nous analysons les risques liés pour elles à cette numérisation et les opportunités qu'elle leur offre. Ce projet est mis en œuvre par une équipe de recherche de la Haute école de travail social FHNW et financé par le Fonds national suisse. Nous y collaborons au sein du groupe de soutien.
- **Think Tank Compasso**: l'association Compasso a remanié sa vision et sa mission et intègre désormais dans ses objectifs l'inclusion professionnelle pour laquelle INSOS s'est engagée dès le début dans ce think tank. Il ne s'agit plus seulement de préserver l'employabilité. Le think tank pourra en conséquence se pencher davantage sur les sujets qui concernent et intéressent INSOS et pour lesquels cette association et ses membres peuvent le faire bénéficier de leur grande expertise.
- **Projet «Inclusion RéseauPostal»**: Plusieurs filiales en exploitation propre et le Contact Center proposent des emplois durables en collaboration avec les entreprises d'intégration d'INSOS. Il s'agit de proposer des emplois (à temps partiel; comme offre supplémentaire) à des personnes en situation de handicap important. Les entreprises d'intégration se chargent de toute l'administration ainsi que de l'organisation et du soutien nécessaires dans la phase initiale.

## Bilan intermédiaire concernant le champ d'action Accès à la formation initiale, au travail et à la formation continue

Nous constatons en résumé, sur la base des recommandations émises par le Comité pour la mise en œuvre de la CDPH, que:

Les prestataires de services d'intégration professionnelle (entreprises d'intégration et entreprises / centres de formation) cherchent depuis toujours à permettre la participation professionnelle des personnes en situation de handicap et se développent de façon continue depuis leur création. Ces organisations, en raison de leur mission duale / de leur triple mandat, sont centrées, depuis leur création, sur l'environnement social, l'intégration, et parfois l'inclusion. Si tel n'était pas le cas, elles ne pourraient pas honorer leur mandat. Les critiques se focalisent sur elles en raison d'une polémique européenne qui n'encourage ni le développement de la participation professionnelle, ni son optimisation, ni l'élimination des mécanismes de ségrégation inhérents au système, ni la création de conditions cadres optimales. Notre projet «Atelier du futur» constitue une contribution précieuse et appréciée des agents payeurs, des prestataires de services et des utilisateur·trices des prestations pour améliorer la situation dans ce domaine.

Les prestations d'aide professionnelle accordées aux personnes dont l'efficacité est réduite en raison d'un handicap doivent être abaissées dans le cadre de la CDPH et repensées au regard de la transformation des marchés du travail et de l'économie. Il faut désormais parler surtout d'«inclusion au travail» et se demander sous quelle forme les entreprises d'intégration devront encore proposer, parmi d'autres prestations, des offres d'emploi opérant une ségrégation, et comment ces dernières seront financées. Selon nous, de telles offres ont leur place sur un marché du travail inclusif. Nous fondons cette affirmation sur l'état des lieux dressé dans le cadre du projet «Atelier du futur» et sur les voix des représentant·es des salarié·es participant au réseau Participation dans l'entreprise et siégeant au comité de soutien du Plan d'action CDPH. Sans cela, de nombreuses personnes en situation de handicap n'auraient ni formation, ni travail.

C'est cependant la définition des termes donnée par l'AI qui prédomine encore actuellement le domaine Formation et travail. Toutes les prestations d'intégration professionnelle prises en charge par l'AI et dans le cadre de la LIPPI sont déterminées en fonction de l'activité lucrative, qui présuppose une «valorisation économique» du travail (fixée par la loi pour une prestation minimale donnant droit à un salaire horaire de CHF 2.60.-, voir LAI art.).

Le fait de différencier le travail salarié du travail non salarié est aussi déterminé sur le plan de la technique financière, avec une comptabilisation dans des «structures de jour avec salaires» et des «structures de jour sans salaires», ce qui dévalorise les différentes activités professionnelles. L'accès à des emplois proposés au sein d'entreprises d'intégration et dont la productivité et l'utilité économique sont accrues n'est, pour beaucoup de personnes, pas garanti. Sont récompensées 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 «économiquement utile». Cette orientation conduit à discriminer les personnes dont la capacité de travail est très restreinte dans l'accès à la formation et à l'emploi et est contraire au modèle des droits humains des personnes en situation de handicap.

Les prestataires de services sont, dans un certain sens, réduits à subir ces valeurs et les significations données à ces termes. Leur orientation en faveur de la participation professionnelle et de l'inclusion est freinée par la logique de financement et de compétitivité en vigueur mais, comme l'état des lieux le montre, elle n'empêche pas les organisations de proposer dès maintenant des prestations plus inclusives. À travers les activités menées dans le cadre du Plan d'action CDPH, nous avons encore renforcé et relié, au niveau national, ces évolutions et la sensibilisation à l'inclusion.

Les prestataires de services (et les personnes en situation de handicap) sont aussi réduits à subir tant l'absence de clarification des responsabilités à l'interface entre la Confédération, les assurances et les cantons que les

diverses législations et pratiques de mise en œuvre cantonales dans le domaine du handicap, surtout en ce qui concerne la formation professionnelle. C'est pourquoi l'accueil favorable réservé par la CTFP à l'examen, dans le cadre d'un projet, de l'intégration de la FPra dans le panorama officiel des formations professionnelles constitue un pas dans la bonne direction. Le financement de ce projet est cependant de nouveau remis en question en raison, justement, de la question des compétences et de la signification des termes. Les différentes parties prenantes tendent aussi à nous faire endosser la responsabilité de l'introduction de l'AIC au sein des différentes branches, même si nous estimons que celle-ci doit en premier lieu être assumée dans le cadre de partenariats. Les jeunes n'ayant aucune chance d'obtenir une AFP ou d'accéder à un apprentissage professionnel fédéral sont des produits du système suisse de la formation professionnelle.

La condamnation en bloc des «ateliers protégés» (voir recommandation n°8, chiffre 14) est scientifiquement contestable en raison de l'absence de définition de certains termes, des différences de systèmes entre les pays et des entreprises différentes. Il convient également de faire remarquer que les critiques formulées dans la recommandation n°8 à l'égard des ateliers ne sont que partiellement justifiées dans le contexte de la Suisse.

La future orientation des entreprises d'intégration est une problématique complexe qui concerne un peu tout le monde: la Confédération, les cantons, les associations de branche, les prestataires de services, l'ensemble des employeur·ses, les départements Ressources humaines, les syndicats, les assurances, les organisations de personnes en situation de handicap et les utilisateur·trices des prestations. Leurs souhaits et leurs besoins doivent être au centre du processus. Nous devons analyser le problème de leur point de vue et trouver des solutions qui leur conviennent. C'est pourquoi nous traitons aussi ces questions dans le cadre du réseau Participation dans l'entreprise, qui permet aux représentant·es des salarié·es en situation de handicap d'échanger au niveau national. Nous avons réussi, via ledit projet, à créer un comité important et fonctionnel pour relever ensemble les défis que pose l'accès à la formation et à l'emploi. Cette forme de collaboration est inédite, et elle montre la voie à suivre pour les autres associations et organisations.

Nous n'avons pas pu convaincre tous les autres partenaires du système mentionnés à s'engager dans le projet «Atelier du futur». En effet, d'une part, les «questions liées aux personnes en situation de handicap» ne sont pas considérées comme pertinentes pour les affaires. D'autre part, on considère que les responsables de ces questions sont INSOS et ses membres. Les organisations de personnes en situation de handicap montrent elles aussi une certaine résistance, parce qu'elles soupçonnent subtilement INSOS et ses membres de se battre dans leur propre intérêt. Les entreprises d'intégration sont donc systématiquement cantonnées à leurs offres opérant une ségrégation, ce qui les dévalorise par rapport à d'autres prestataires. Nous avons tout de même réussi, avec le projet «Atelier du futur», à assouplir le durcissement polémique et à instaurer une culture du dialogue et à faire comprendre nos requêtes.

Le Supported Employment et la Supported Education sont des programmes d'action conformes à la CDPH qui visent l'intégration durable des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. INSOS, en tant qu'association de branche spécialisée dans cette question, s'y investit beaucoup et devrait le faire davantage encore. Pour nous, le financement de ces programmes ne doit pas en priorité être assuré par l'AI, avec des possibilités de soutien temporaires et un objectif de réduction des rentes, mais par les cantons, par rapport au concept de participation professionnelle. Certains d'entre eux ont déjà permis le développement de prestations SE. Il faut mieux documenter le Plan d'action sur le site internet et lorsque nous menons des travaux de relations publiques pour convaincre les employeur·ses de s'engager. Nous voulons planifier le dernier point en collaboration et en concertation avec Supported Employment Suisse, Insertion Suisse et d'autres organisations. Notre engagement dans le cadre du projet «Inclusion RéseauPostal» et du Think Tank compasso nous permettra de créer de nouvelles prestations de participation professionnelle et de les optimiser.

Il reste nécessaire d'agir en ce qui concerne les recommandations du comité CDPH sur les points suivants:

- accès à la **formation** professionnelle **de base**. La FPra Suisse est conçue comme une solution de transition et comble actuellement une lacune importante au sens de la recommandation 48, art. 24 «Formation», du système de la formation professionnelle. Le nombre croissant de rapports d'apprentissage et les évolutions professionnelles souvent réussies montrent clairement que l'offre est efficace et qu'il vaut la peine d'examiner l'opportunité de l'intégrer à des fins d'inclusion au système de la formation professionnelle lorsque les jeunes ayant des difficultés d'apprentissage ne peuvent pas être intégrés autrement dans les formations de base fédérales existantes. Nous voulons qu'INSOS ne soit plus le seul organe responsable de la FPra. Nous nous prononçons aussi, à cet égard, en faveur d'un financement adéquat des prestations SEd. Dans les conditions actuelles, ces dernières ne sont presque plus proposées ou le sont sans que les critères de qualité soient respectés. Afin d'optimiser la FPra, il serait adéquat d'appliquer le plan prévu pour en mesurer les effets.
- Concernant l'**approche centrée sur les personnes**. Les décisions relatives au métier ou à l'activité professionnelle envisageables sont encore trop souvent prises sans tenir compte de l'avis des personnes concernées. Le handicap est un critère déterminant. Cela contrevient au modèle des droits humains des personnes en situation de handicap.
- Concernant les possibilités de **perfectionnement** professionnel. Nous ne nous sommes pas encore penchés sur ce sujet. Nous aimerions y remédier dans la prochaine phase.
- Concernant la recommandation 52 sur le **passage** des personnes en situation de handicap du «marché du travail protégé» au marché du travail ouvert: Les entreprises d'intégration interviennent à ces interfaces. Nous avons pointé, dans nos remarques relatives au projet «Atelier du futur» et ci-dessus, des incitations inopportunes. Les projets «Atelier du futur», «Supported Employment», «Salaires» et la poursuite du développement FPra satisfont à ces recommandations. Ils contribuent à optimiser les conditions professionnelles du point de vue des personnes accompagnées.
- Concernant l'harmonisation des **pratiques de mise en œuvre** des mesures AI et des prestations de participation professionnelle financées par les cantons (voir Recommandation 8). La diversité des pratiques de mise en œuvre ne se traduit pas par une diversité des choix, mais par l'existence de chances limitées et inégales en fonction du canton de résidence de la personne en situation de handicap et de l'office AI qui l'accompagne.
- Concernant le **revenu** au sens de la Recommandation 52. Lorsqu'une personne occupe un poste dans une entreprise d'intégration, son revenu se compose de sa rente AI, de prestations complémentaires éventuelles et d'un salaire versé au mérite. Les critiques formulées à l'encontre des salaires au mérite trop bas versés dans les entreprises d'intégration, qui sont fondées sur l'exigence «à travail égal, salaire égal» figurant dans l'art. 27 CDPH, font oublier que les revenus sont avant tout insatisfaisants en raison du niveau élevé de la rente AI.

# Prévention, protection et suivi des transgressions et de la violence

## Internet et sexualité

Un [jeu de cartes](#) comportant 35 illustrations et textes relatifs à la pornographie, aux rencontres en ligne, aux sextage et aux aspects juridiques aide les personnes présentant des troubles à parler de sexualité de façon simple et discrète. Les 35 cartes sont illustrées afin de pouvoir également ouvrir la discussion avec des jeunes dont la compréhension écrite ou visuelle est limitée. Deux livrets complètent le jeu et donnent des idées d'utilisation des cartes aux spécialistes et aux autres personnes intéressées. Le jeu est disponible en allemand et en français.



### Bilan intermédiaire

Le produit arrive bien: La première édition de la version allemande a été vendue en trois mois, et certains exemplaires ont été commandés depuis l'Allemagne. Le jeu a ensuite été réédité et cette version s'est vendue, au total, à plus de 550 exemplaires. Le jeu français est moins demandé: il s'est vendu, jusqu'à présent, à un peu plus de 50 exemplaires. Cela tient peut-être au fait que l'association de branche YOVITA n'est pas encore très connue en Suisse romande et que son réseau est donc plus restreint.

## Communication en ligne

Un [jeu de cartes](#) comportant 39 illustrations et textes sur la communication en ligne réussie, la protection des données, la gestion des difficultés et les aspects juridiques aide les personnes en situation de handicap à parler de communication numérique et à obtenir des informations importantes à ce sujet. Les 39 cartes sont illustrées de façon à pouvoir également ouvrir la discussion avec des jeunes dont la compréhension écrite ou visuelle est limitée. Deux livrets complètent le jeu et donnent des idées d'utilisation des cartes aux spécialistes et aux autres personnes intéressées. Ce jeu est aussi disponible en allemand et en français.



### Bilan intermédiaire

Le jeu de cartes «Communication en ligne» est, lui aussi, régulièrement commandé. Plus de 330 exemplaires l'avaient déjà été en décembre 2022. La version française est disponible depuis fin novembre 2022 et commence seulement à être envoyée maintenant.

## Extension du «Standard grison»

Le «Standard grison» (SG) est un guide pratique présentant une procédure standardisée sur la manière de documenter et de régler l'attitude face aux comportements transgressifs entre les enfants et les adolescent·es et entre les spécialistes et ces dernier·ères. Nous voulons remanier totalement ce standard pour les personnes en situation de handicap et en créer une version destinée aux adultes. Une traduction française de cet ouvrage est en cours d'examen.



### Bilan intermédiaire

Pour continuer à professionnaliser le Standard grison, les responsables ont créé en septembre une fondation avec un secrétariat. Ils ont en même temps fait avancer plusieurs idées. D'une part, ils ont numérisé le Standard grison et renoncé à l'éditer en version papier. D'autre part, ils ont créé une version de base pour tous les groupes cibles. La combinaison de ces facteurs a retardé le projet. Ce détour a cependant permis d'intégrer dès maintenant des adaptations centrales à la version de base (p. ex. directives de la Charte pour la prévention). Une ébauche doit être mise à disposition d'ici mi-mai 2023. Le dialogue avec les cantons est un succès intermédiaire important. Il vise à faire reconnaître le SG comme un standard de qualité permettant aux prestataires de services de gérer les transgressions conformément aux directives cantonales.



### Prochaines étapes

- Finalisation de la version remaniée
- Analyse de la nécessité d'agir en Suisse romande et au Tessin



### Autres activités

- **Manifestations régulières, formations continues** pour prévenir et gérer la violence (sexuelle). Nous organisons le plus souvent les manifestations avec d'autres organisations.
- Publication de la **Charte pour la prévention** actualisée au printemps 2023.
- **Convention d'Istanbul** (Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique): La Suisse a émis, en 2021, un rapport initial. Le Réseau de la Convention d'Istanbul a élaboré, en parallèle, un rapport alternatif. Une section du Groupe de travail interassociatif Prévention a complété ledit rapport par un [rapport d'approfondissement](#) centré sur le handicap. Le Bureau fédéral de l'égalité travaille actuellement sur un Plan d'action pour appliquer la Convention d'Istanbul en Suisse. Le Groupe de travail interassociatif Prévention donne son feed-back sur ce plan.
- En 2022, le Bureau Prévention d'Anthrosocial a créé un **Guide sur la gestion des interventions physiques dans les situations de danger critiques**. Cet outil doit aider les institutions à mieux se professionnaliser pour les situations critiques et sécuriser leur procédure. Ce guide sera publié au printemps 2023 sur le site internet d'Anthrosocial.
- En 2020, YOUVITA a créé, avec Limita, un [guide intitulé «Prévention des transgressions et des abus sexuels»](#).

## Bilan intermédiaire sur le champ d'action Prévention, protection et suivi en cas de violation de l'intégrité et de violence

Nos **manifestations et nos formations continues** nous permettent de renforcer la branche dans le domaine de la prévention ainsi que de la gestion des comportements transgressifs et de la violence. Comme le montre la liste d'attente permanente pour la formation continue de six jours sur les centres de prévention et de signalement, l'offre tend cependant à ne pas couvrir la demande. C'est pourquoi nous avons pour la première fois programmé l'événement deux fois cette année. En outre, nous examinerons jusqu'en décembre d'autres offres, elles aussi en lien avec le Standard grison. De plus, nous analyserons plus précisément les besoins en Suisse romande et au Tessin. Les premiers entretiens réalisés avec des expert·es nous font penser qu'ils sont importants.

Le Groupe de travail interassociatif Prévention a, grâce à son rapport d'approfondissement, fortement contribué à la rédaction du rapport alternatif de la société civile produit dans le cadre de la procédure de présentation du rapport prévue par la **Convention d'Istanbul**. Son texte, considéré en outre par les autorités comme un document central, sert de base au BFEH pour rédiger le rapport du Conseil fédéral destiné à satisfaire aux exigences posées par le **postulat Roth intitulé «Violences subies par les personnes handicapées en Suisse»** (publication en mars/avril 2023). Les collaborateurs·trices d'ARTISET et d'Anthrosocial sont impliqués dans son élaboration au sein de deux groupes de soutien. Les résultats de l'étude sur l'accès aux offres de soutien menée par la HSLU pour rédiger le rapport du postulat (dont la publication est prévue pour avril 2023) revêtent dans ce cadre un intérêt particulier. Comme le révèlent toujours les détails des rapports: Sur la base du rapport d'approfondissement du Groupe de travail interassociatif Prévention, nous nous engageons dans des processus politiques visant à **améliorer les bases de données** relatives à la confrontation des personnes en situation de handicap à la violence et à créer des offres de soutien adéquates destinées aux **personnes concernées par la violence**.

Le Groupe de travail interassociatif Prévention a mené, au cours des deux dernières années, un processus de réorganisation interne. Il a, dans ce cadre, simplifié ses procédures et il se concentrera désormais en premier lieu sur le remaniement et la diffusion de la **Charte pour la prévention**. Nous allons continuer à ancrer ce document dans les trois branches d'ARTISET et à soutenir son application (en particulier en ce qui concerne la création de centres internes de prévention et de signalement) par des mesures appropriées. Nous le ferons en tenant compte des besoins de chaque branche et de chaque région linguistique.

Les prestataires de services, lorsqu'ils ont des soupçons, sont toujours confrontés à des défis concernant la procédure adéquate à suivre (mot clé **Conseil en matière de procédure**). Pour pouvoir mieux répondre aux besoins en matière de formation et de conseil, nous examinons l'opportunité d'une coopération renforcée avec le Bureau Prévention d'Anthrosocial.

Nous souhaitons fournir à nos organisations membres, via le **Standard grison** adapté, un outil complet pour professionnaliser davantage leur saisie, leur classement et leur gestion des transgressions et de la violence. La nécessité pour chaque prestataire de services d'analyser de façon différenciée le classement et les procédures en vigueur dans son entreprise renforce en outre la mise en place d'une culture de la vigilance. Vu la complexité du projet, nous avons eu raison de commencer par adapter le Standard grison en allemand. Nous allons examiner ensuite la nécessité de faire ce travail pour la Suisse romande et le Tessin.

La **gestion (et la suppression) des mesures restrictives de liberté** va à l'encontre de divers guides actuels que les associations ont contribué à rédiger (guide émis par Anthrosocial et guide FHNW/HSLU sur la gestion des comportements défis). Nous soutiendrons en 2023 la publication et la diffusion de ces outils.

La **Commission nationale de prévention de la torture** (CNPT) s'adresse actuellement de plus en plus à nos branches. Après s'être penchée sur les prestataires de services pour personnes âgées (jusqu'à fin 2023), elle passera en revue, en 2024, ceux qui travaillent pour les personnes en situation de handicap. Nous faisons partie de son groupe de soutien. Il importe de dialoguer avec la CNPT afin, d'une part, de reprendre durablement, dans nos branches, les recommandations issues des examens menés et, d'autre part, de permettre aux associations de dialoguer en vue d'intégrer les bases actuelles (voir points ci-dessus) aux examens et aux recommandations de ladite commission.

## Santé

### Médecine dentaire pour les enfants en situation de handicap

Les enfants en situation de handicap ont souvent des caries et des inflammations de la cavité pharyngienne. Cela a des effets négatifs sur leur santé en général. En outre, leurs parents, les personnes qui les accompagnent et les spécialistes en médecine dentaire ne disposent bien souvent pas des informations et des outils adéquats pour leur apprendre à prendre soin de leurs dents de manière claire. Cette démarche est cependant importante afin de leur permettre de gérer cette question sans peur ni stress, comme point de départ de l'implication responsable et autonome des enfants en situation de handicap. Nous voulons, par le projet «ZaZa», combler cette lacune en lançant, via le web, une plateforme scientifique de communication sur les thèmes de la prévention et des visites chez le dentiste. Celle-ci donnera aux parents, aux personnes accompagnantes et aux spécialistes en médecine dentaire des connaissances spécifiques ainsi qu'un matériel didactique et explicatif leur permettant d'expliquer aux enfants les soins dentaires. Le projet est soutenu financièrement à la fois par le fonds projets de la CDPH, par le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées, par la Fondation Christoph Merian et par d'autres fondations.



#### Bilan intermédiaire

Le projet a commencé en janvier 2022. La phase de préparation et les discussions menées à ce moment-là nous ont permis, à elles seules, de sensibiliser les différents acteurs aux besoins des enfants. Les spécialistes en médecine dentaire aimeraient faire aussi avancer ce sujet autrement. La première année du projet s'est déroulée de façon satisfaisante: Les travaux ont pu être réalisés plus rapidement et plus complètement que prévu, grâce, notamment, à la flexibilité des partenaires externes du projet et à leur énorme engagement. Les contenus destinés aux enfants en situation de handicap, à leurs parents et leurs accompagnant·es ont maintenant été créés, et plusieurs enseignant·es d'une école de pédagogie curative et leurs classes ont testé des outils. Les retours ont confirmé tant le besoin d'aide que l'utilité des contenus mis à disposition. Ils ont aussi mis en évidence l'existence de nombreuses possibilités de développement.



#### Prochaines étapes

La plateforme destinée aux parents, aux accompagnant·es et aux enfants sera lancée officiellement en mars 2023. Dès janvier 2023, celle destinée aux spécialistes en médecine dentaire sera soumise, comme prévu, à un essai pilote d'un an, mené par le Centre universitaire de médecine dentaire de Bâle. Elle sera aussi évaluée scientifiquement dans ce même délai. Les expériences menées lors des deux examens seront utilisées pour améliorer encore, courant l'année 2023, les contenus destinés aux spécialistes en médecine dentaire, avant le lancement officiel, début 2024, de cette partie de la plateforme ZaZa. En 2023, nous créerons en outre une première série de contenus, non prévus sous cette forme dans le projet d'origine. Nous intégrerons en particulier à la plateforme la communication améliorée et alternative.



## Autres activités

- **Association pour des soins médicaux adaptés aux personnes handicapées (ABMH).** L'association est connue pour ses séries de journées d'étude spécialisées axées sur le dialogue entre les groupes d'acteur·trice·s impliqué·es dans l'accès aux soins. Nous en sommes membres et nous nous engageons au sein de son comité. La série aurait dû se terminer en 2020 par une journée d'étude sur la politique de la santé. Celle-ci a dû être annulée après avoir été reportée plusieurs fois en raison de la pandémie. La résolution [«10 revendications pour des soins de santé adaptés aux personnes en situation de handicap – Maintenant!»](#) constitue principalement le fruit du travail de cette association. Elle a été publiée le 7 mars 2022 à l'occasion de l'examen du rapport initial de la Suisse par le comité CDPH.
- **Monéquilibre.** Huit projets innovants inédits visant à promouvoir la santé ont été récompensés dans le cadre d'une cérémonie organisée une nouvelle fois en 2022. Le nombre croissant de projets participants (et récompensés) issus de Suisse romande et du Tessin montre que l'association Monéquilibre est de plus en plus connue dans ces régions. Elle doit en même temps se battre pour élargir sa base de membres et développer son réseau de sponsors, ce qui menace sa survie à moyen terme. Il faut d'autre part soutenir le dépôt de nombreux projets. De façon générale, cette petite association se heurte, en raison de nombreux «chantiers», à ses limites techniques en termes de ressources.
- **Guide Prévention:** Le [guide](#) publié en 2022 présente de façon synthétique des informations importantes sur la promotion de la santé, la prévention et le dépistage de problèmes de santé. Il fait office de document de référence et aide à évaluer correctement les symptômes. Cela peut être vital, tout particulièrement pour les personnes ayant des difficultés à communiquer ou une autonomie restreinte.

## Bilan intermédiaire sur le champ d'action Santé

Les 10 points évoqués dans la **Résolution de l'ABMH** s'adressent aux acteurs·trice·s déterminant·es dans l'accès aux soins. Ils contiennent les revendications les plus urgentes que la Suisse doit, dans les prochaines années, travailler à mettre en œuvre pour assurer l'égalité des personnes en situation de handicap face aux soins médicaux. Cette résolution n'a malheureusement pas beaucoup attiré l'attention jusqu'à présent. C'est pourquoi il importe de mieux connaître les revendications formulées. L'ABMH elle-même dispose de trop peu de ressources et prévoit donc pour 2023 d'inviter des personnes à une table ronde afin de faire entendre ses revendications au niveau politique. En notre qualité d'associations, nous allons soutenir ce processus.

La promotion de la santé est un thème abordé dans de nombreuses institutions sociales, et des projets innovants ne cessent de voir le jour. L'association **Monéquilibre**, à travers la possibilité qu'elle offre de déposer des projets et les distinctions qu'elle décerne tous les ans, contribue fortement à donner une plateforme à ces initiatives et à les valoriser. En 2023, elle améliorera sa présentation (notamment son site Internet) pour pouvoir encore mieux encourager la multiplication de ses projets et leur mise en réseau. Nous pourrions aussi, de notre côté, soutenir durablement cette association moyennant un investissement gérable. Le besoin y relatif est notamment réel pour les mesures de communication. Nous examinerons en 2023 si et dans quelle mesure nous pouvons apporter notre soutien.

Le sujet du rétablissement (en anglais, **recovery**) attire de plus en plus l'attention des prestataires de services actifs dans le domaine des troubles psychiques. C'est pourquoi nous avons organisé en mai 2022, à la demande de nos membres, un échange d'expériences sur ce thème. Celui-ci a été accueilli très positivement. Nous en organiserons donc deux autres en 2023. Nous testerons dans ce cadre une collaboration avec *pro mente sana*.

## Sexualité et vie de couple

### Journées d'études et formation continue

Nous proposons actuellement en Suisse alémanique, en collaboration avec la Paulus Akademie, un cours de deux jours sur le thème Sexualité et handicap. Le cours s'adresse aux spécialistes, mais aussi aux personnes en situation de handicap et à leurs proches. La brochure Sexualité, intimité et couple est à chaque fois distribuée aux participant·es.



#### Bilan intermédiaire

Les retours concernant ces journées sont tous positifs. Le projet est maintenant établi et la Paulus Akademie proposera à nouveau ce cours en 2023, en coopération avec INSOS.

### Jeu de cartes sur Internet et la sexualité

Ce jeu de cartes est examiné dans le chapitre Prévention, protection et suivi.

### Brochure Sexualité, intimité et vie de couple

En 2017, nous avons créé, en collaboration avec Santé sexuelle Suisse, le guide [Sexualité, intimité et vie de couple](#). Cette brochure donne des informations sur des aspects factuels et juridiques pertinents, explique les tâches les plus importantes des institutions et des spécialistes et propose une check-list pour mettre en place une stratégie relative à la sexualité. Elle est disponible en allemand, en français et en italien. Ses adaptations linguistiques ne constituent pas de simples traductions, mais intègre un contexte régional parfois différent. Sur la base de ce document, nous avons organisé, en 2018, avec Santé sexuelle Suisse et la Haute école de Lucerne, le colloque national «Sexualité: sans entraves et auto-déterminée?».

### Bilan intermédiaire sur le champ d'action Sexualité et vie de couple

Nous avons, avec le guide Sexualité, intimité et vie de couple, posé des bases importantes pour sensibiliser les prestataires de services et les soutenir par des suggestions pragmatiques sur cette thématique très large, avec la mise en place (ou le développement) de stratégies relatives à la sexualité.

Notre coopération avec la Paulus Akademie nous permet de proposer à nos membres, en complément de la brochure, un cours d'approfondissement de deux jours. Nous n'avons pas prévu, pour le moment, d'élargir notre **offre de manifestations**.

Nous avons constaté ces dernières années un traitement accru du sujet par différent·es acteur·trice·s. Nous entretenons de bons rapports avec ces personnes et nous soutenons les projets **d'explication** tels que la brochure Klipp und klar (explication en langage simplifié, déjà disponible en [allemand](#), les versions française et italienne

suivront prochainement) et le manuel de pédagogie sexuelle Herzfroh 2.0 (en allemand, qui sera aussi publié en 2023).

Nous voyons la nécessité d'agir relativement à la recommandation 46 émise par le comité CDPH, parce que la Suisse accuse, par rapport à d'autres pays, un retard important en matière d'**offres de soutien aux parents en situation de handicap (en particulier cognitif)**. Nous avons depuis lors commencé à mener des recherches et rédigé un document de discussion interne. Nous allons ensuite discuter des expériences accumulées avec les prestataires de services et d'autres acteur·trice·s impliqué·es. Nous créerons ainsi une base à partir de laquelle évaluer concrètement la nécessité d'agir.

# Formation des professionnel·e·s et des cadres

## Sensibilisation au travail d'accompagnement

Dans ce projet, nous avons créé la brochure [Boussole CDPH](#). Celle-ci montre les comportements que les spécialistes doivent adopter ainsi que les connaissances et les compétences dont ces personnes ont besoin pour intervenir conformément à la CDPH. Nous avons, en complément de la brochure, concrétisé trois sujets, que nous avons publiés en tant qu'outils de travail complémentaires: [Autodétermination et codécision](#), [discrimination](#) et [participation politique](#). Nous avons en outre permis aux auto-représentant·es d'exprimer leurs requêtes et leurs réflexions à travers des [vidéos et des entretiens](#).

En 2022, YOUVITA a mis en place le projet «Navigateur sur les droits de l'enfant», qui s'inspire du navigateur CDPH. Nous sommes en train de créer un site Internet indiquant aux spécialistes les attitudes à adopter ainsi que les connaissances et les compétences à acquérir pour appliquer les droits des enfants dans leur quotidien professionnel. Sur celui-ci, nous mettrons en outre à leur disposition des outils didactiques et pratiques. Ce site s'adresse à la fois aux spécialistes sur le terrain et aux prestataires de formation. La situation spécifique des enfants en situation de handicap est prise en compte, tant dans les bases que dans les outils d'aide.



### Bilan intermédiaire

Les spécialistes et les prestataires de formation apprécient le navigateur CDPH et sa concrétisation. Ils critiquent le fait qu'il s'adresse aux spécialistes. En raison de la complexité du langage utilisé, ses instruments ne sont pas accessibles pour les personnes concernées. Selon une autre critique, il ne tient pas assez compte de l'art. 19 CDPH (autonomie de vie et inclusion dans la société).



### Prochaines étapes

Le navigateur CDPH et sa concrétisation seront disponibles en italien début 2023. Nous mettrons aussi en place en 2023 un avant-projet de navigateur inclusif. Comme presque tous les projets du Plan d'action proposent des offres de formation, nous partirons de ceux en cours pour examiner d'autres formes de concrétisation éventuelles.

La création du «Navigateur sur les droits de l'enfant» se déroule comme prévu. Le site web sera lancé en 2024.

## Poursuite du développement des profils professionnels

Nous avons déposé des requêtes en lien avec la CDPH dans le cadre des révisions des formations, notamment pour la révision des plans d'études cadrent des Écoles supérieures dans le domaine social (pédagogie spécialisée, direction de l'accompagnement socioprofessionnel et de l'animation communautaire) et pour la révision de l'apprentissage d'assistant·e socio-éducatif·ve CFC. D'un autre côté, nous avons largement contribué à la création des deux examens professionnels «Job Coaching» et «Accompagnement socio-professionnel».

Les principales revendications étaient:

- Orientation de l'accompagnement sur les besoins et les projets de vie de chaque personne
- Renforcement de l'auto-représentation des personnes accompagnées
- Promotion orientée sur le potentiel
- Développement de ressources dans l'entourage
- Soutien à la participation à la vie sociale
- Rôle des spécialistes en tant que personnes de liaison.



### Bilan intermédiaire

Nous constatons que les profils professionnels évoluent positivement, mais aussi, qu'ils s'orientent fortement vers le travail dans les structures existantes. Les modifications exigées au niveau organisationnel sont encore trop prises en compte. Il est certes possible de continuer, dans le cadre d'une aide organisée, à développer une orientation personnalisée, mais cette démarche restera toujours partielle. Chaque organisation (y compris celles qui fournissent des prestations ambulatoires) doit organiser le travail et est sous pression pour le réaliser de manière «efficace». En outre, les institutions agissent sur mandat des pouvoirs publics. Elles tendent de ce fait à véhiculer des représentations de ce qu'est «une vie dans des conditions favorables et adéquates». Tout ceci a des effets sur l'accompagnement et la vie des personnes accompagnées. Les professionnel·les doivent reconnaître ces contradictions dans des situations concrètes et savoir comment franchir ces limites et obstacles inhérents à l'organisation. Il faut qu'une organisation ou des responsables soutiennent cette démarche de développement organisationnel et de formation initiale et continue des cadres dirigeants.

On en est encore aux balbutiements en ce qui concerne la mise en pratique des éléments de formation inclusifs par les prestataires de formation.

## Formation inclusive des adultes

L'objectif est de faire en sorte que l'utilisation des multiples formes de formation inclusive des adultes soit une évidence. Nous avons à cet effet commencé en 2019 le «Laboratoire de formation inclusive». Environ 60 personnes, parmi lesquelles des auto-représentant·es, des pair·es, des expert·es en formation, des spécialistes travaillant dans des institutions, des inventeur·trices et des adeptes de la pensée créative, ont esquissé différents prototypes de formation inclusive dans le domaine social. Elles ont, dans le cadre d'un deuxième laboratoire réalisé en 2021, développé d'autres prototypes faciles à mettre en place dans les institutions et les organisations et autour de ces entités. Nous avons rédigé en parallèle un document en allemand intitulé [Leitlinien und Hilfestellungen für inklusive Veranstaltungen und Weiterbildungen](#). (Guide et outils d'aide pour des événements et des formations continues inclusifs).



### Bilan intermédiaire

Les laboratoires sont une expérimentation visant à se rapprocher d'une pensée inclusive et à découvrir en personne comment la formation pourrait également se présenter. Ils sont envisagés comme un début (rassembler des expériences d'apprentissage avec des petits prototypes rapides à réaliser) dont peut émerger quelque chose de nature à changer le système (comme le développement de nouvelles structures ou d'un nouveau type de collaboration). Obstacles: les participant·es ont besoin de temps pour adopter un mode de pensée inclusif. La mise en place des prototypes doit se faire dans un cadre contraignant et nécessite des personnes de soutien. Il est enrichissant de réunir des participant·es issu·es de diverses institutions et de différentes régions, mais cela comporte l'inconvénient que ces personnes ne peuvent pas se soutenir mutuellement pour la mise en œuvre.

## Communication améliorée et alternative CAA

Für ein selbstbestimmtes Leben und für die Teilhabe an der Gesellschaft ist gelingende Kommunikation unerlässlich. Eine breitangelegte Befragung, die wir 2019/20 durchgeföhrt haben, zeigte einen grossen Handlungsbedarf in der Romandie auf. 2021 haben wir diese Resultate zusammen mit ISAAC francophone in einem Workshop validiert und Handlungsmassnahmen skizziert. Zum Folgeworkshop im Oktober 2022 haben wir zusätzliche Akteure eingeladen (Fachhochschulen, Kantonsvertretungen) und den Fokus auf Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe gelegt. ([Plan d'action CDPH](#))

Pour permettre aux institutions et aux organisations de mettre en place une communication améliorée et alternative, la Gesellschaft für Unterstützte Kommunikation (Société pour une communication améliorée et alternative) a rédigé une [check-list](#). Nous l'avons traduite en [français](#) et en [italien](#). Nous avons créé pour la Suisse alémanique et pour la Suisse romande, deux [fiches explicatives](#) recensant les formations continues, les portails d'information et les liens utiles. Nous avons aussi, en collaboration avec la Commission Romande d'ISAAC francophone, mis en place divers [outils d'aide](#) pour créer des stratégies de CAA destinées aux institutions.



### Bilan intermédiaire

Cette procédure systématique a fait ses preuves. Nous avons réussi à créer un réseau en Suisse romande. Pour ancrer durablement la communication améliorée et alternative, il faut absolument coopérer avec les réseaux de CAA de Suisse alémanique et travailler, au niveau international, avec ISAAC francophone. Ces deux démarches sont en cours. Il s'agit maintenant de consolider ce réseau et cette collaboration.



### Prochaines étapes

La Commission Romande d'ISAAC francophone se concentrera, lors de ses prochains travaux, sur la sensibilisation (d'une part, des responsables des institutions et, d'autre part, du public) ainsi que sur l'ancrage des stratégies de CAA au sein des institutions. Nous allons permettre aux prestataires de services d'accéder à ces travaux. Nous soutenons en outre les échanges entre les réseaux de Suisse alémanique et de Suisse romande concernant, entre autres, les offres de formation continue et le matériel de sensibilisation. Nous analyserons ensuite la nécessité d'agir au Tessin et les possibilités de le faire.



### Autres activités

- Planification de l'avenir Nous avons, en collaboration avec le réseau WINklusion Planification de l'avenir Suisse et l'association Cerebral, contribué à la création d'un réseau en Suisse romande. CURAVIVA a en outre soutenu financièrement la création d'une [boîte à outils](#).

## Bilan intermédiaire relatif au champ d'action Formation des professionnel·e·s et des cadres

En opérant un changement de paradigme vers le modèle des droits humains des personnes en situation de handicap, la CDPH remet l'aide traditionnelle en question (rôle, relations, méthodes). Il est donc central de donner aux spécialistes une formation initiale et continue adéquate. Les offres de formation inclusive sont un bon moyen de s'éloigner de la logique d'assistance. C'est pourquoi nous souhaitons continuer à développer la formation continue.

Il est capital de communiquer de façon réussie pour permettre aux personnes en situation de handicap de mener une vie autonome et de participer à la vie sociale et pour les aider avec succès. Il faut agir en ce qui concerne la communication améliorée et alternative, surtout en Suisse romande et au Tessin. Comme indiqué ci-dessus, nous nous engageons dès maintenant à le faire, d'abord dans la première région, puis dans la seconde.

Nous encourageons aussi la formation initiale et continue des responsables: pour centrer l'accompagnement sur les personnes et l'orienter en fonction de leur environnement social, il faut une organisation flexible. Il convient en outre de renforcer la participation des personnes en situation de handicap au sein des organisations.

Nous continuerons à nous demander comment, en pratique, garantir et mettre en place une formation de bonne qualité dans le cadre des futurs modèles d'aide (p. ex. via un financement axé sur les personnes ou une contribution d'assistance).

## Bilan intermédiaire sur le ciblage des enfants et des adolescent·es

Dans le Plan d'action, nous avons formulé cinq objectifs transversaux concernant les enfants et les adolescent·es: Formation de l'opinion et expression de l'opinion, autodétermination et codécision, protection de la sphère privée, formation inclusive et formation professionnelle de base et accès adapté, en fonction de l'âge, à l'administration et à la justice.

### Nos réalisations et les conclusions que nous en avons tirées

Nous avons ciblé, dans nos activités actuelles, les sujets suivants:

- Communication améliorée et alternative
- Prévention: Charte Prévention, Standard grison, Guide «Prévention des transgressions et des abus sexuels», jeu de cartes sur Internet et la sexualité et communication en ligne
- Promotion de la santé dentaire
- Formation professionnelle: voir, sur ce point, le chapitre Accès à la formation et à l'emploi, notamment en ce qui concerne formation pratique FPra et l'attestation individuelle de compétences.

Cela signifie que nous nous sommes jusqu'à présent concentré·es sur le soutien à la formation de l'opinion, la promotion de l'autodétermination et de la codécision et le renforcement de la formation professionnelle. Nous avons appliqué les mesures que nous souhaitons mettre en œuvre dans ces thématiques ou nous sommes en train de les concevoir.

L'un des engagements importants de YOVITA est de garantir, dans les discussions et les activités dédiées aux enfants, le respect des droits et des besoins de ceux qui sont en situation de handicap. C'est ce que nous avons fait en 2022 de diverses manières: contribution à la rédaction du rapport alternatif adressé au Comité des Nations Unies pour les droits de l'enfant, engagement au sein du groupe de soutien à la mise en place d'un service national de médiation dédié auxdits droits, développement de normes en matière de protection de l'enfance, propre projet «Navigateur sur les droits de l'enfant» (p. 50) et diverses prises de position politiques. En fin de compte, les conditions cadres constituent une base plus ou moins favorable ou défavorable au respect des droits des enfants en situation de handicap. C'est la raison pour laquelle nous nous engageons dans leur pilotage ([systèmes de financement](#)).

Jusqu'à présent, nous avons traité de façon sommaire l'objectif d'une amélioration de l'accès à l'administration et à la justice en fonction de l'âge. Le projet de Navigateur sur les droits de l'enfant est cependant ainsi conçu qu'il peut être transféré de façon modulable à d'autres groupes professionnels. Nous n'allons pas, pour des raisons de ressources, procéder nous-mêmes à son élargissement, mais plutôt suggérer cette démarche à des associations professionnelles et spécialisées et à des instituts de formation continue de l'administration et de la justice, en leur proposant notre accompagnement si cela est souhaité. Nous n'avons pas encore planifié concrètement la sensibilisation du personnel accompagnant aux questions de sphère privée des enfants et des adolescent·es en situation de handicap, même si elles restent d'actualité. Bien que ce sujet soit abordé dans le Navigateur sur les droits de l'enfant, nous reportons par manque de ressources son traitement spécifique et approfondi à l'année 2025. Nous avons aussi renoncé, pour la même raison, à intervenir au niveau cantonal en vue de renforcer l'éducation inclusive en milieu scolaire.

La création, avec des spécialistes, du projet de promotion de la santé dentaire a clairement montré la nécessité absolue de s'occuper des enfants en situation de handicap, d'approfondir leurs aptitudes et de garantir un processus compréhensible pour eux afin de réduire leurs sentiments d'impuissance et de leur permettre de se sentir davantage en sécurité. Notre démarche permet de poser des bases indispensables pour communiquer efficacement et pour leur donner l'opportunité d'exprimer leurs opinions et de mener une vie autodéterminée. Sur la base de cette expérience positive et des enseignements tirés en tentant de mettre en place, dans le cadre d'autres projets, diverses méthodes pour améliorer la compréhension mutuelle, nous aimerions élargir les produits destinés à soutenir la communication (jeux de cartes, médias numériques, rattachement CAA), même en dehors du projet du Navigateur, à d'autres domaines spécialisés, auxquels nous ne nous sommes pas encore attelés.

Avril 2023