

# Le mot d'ordre de Compasso: mettre en réseau

La plupart des personnes ayant un handicap mental travaillent dans des ateliers protégés. Ils restent entre eux et ne développent que peu d'échanges avec d'autres personnes. Motiver les employeurs à les engager, tel est le but de Compasso. Interview de Martin Kaiser, son président.

Interview: Susanne Schanda

## Quel conseil donnez-vous aux parents d'un enfant en situation de handicap qui serait à la recherche d'un emploi sur le marché primaire du travail?

Compasso peut les aider dans la coordination entre leur enfant, l'entreprise de formation et l'école professionnelle. Une coopération avec une organisation d'intégration de notre réseau peut se révéler utile. Elle peut en effet organiser un essai à un poste de travail ou une location de service.

## La Conférence des offices AI, des assurances ou encore La Poste comptent parmi les sponsors principaux de Compasso...

Compasso se finance par des sponsors et des cotisations. Elle ne touche aucune subvention de l'État. Les sponsors mettent aussi leurs meilleurs collaborateurs au service de nos projets, créant ainsi un réseau permet-

### Compasso en quelques mots

Compasso est née d'une initiative conjointe des organisations de personnes en situation de handicap et de l'union patronale suisse. Agée de dix ans, son but vise à faciliter l'intégration ou la réinsertion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

[www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)

insieme s'engage également à ce que les personnes sévèrement handicapées qui ne peuvent vivre de leur travail obtiennent un emploi sur le marché du travail primaire. [www.insieme.ch](http://www.insieme.ch) > Au quotidien > monde du travail

tant de rassembler tous les acteurs de l'intégration et les employeurs. Le travail de volontaire est la clé de notre travail.

## Comment encouragez-vous un employeur à engager une personne en situation de handicap?

Nous leur offrons des exemples de processus et des listes de vérification.

Le travail ne doit pas seulement être défini à travers la notion de performance, mais aussi par son rôle social d'intégration. Travailler signifie être estimé, en particulier pour les personnes avec un handicap, qui sont souvent très motivées. Des avantages, directs ou indirects, l'entreprise peut en trouver. Nous montrons ainsi aux employeurs l'importance économique à embaucher ces personnes.

## En collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), l'Union patronale suisse et des fédérations de médecins, Compasso a développé le profil d'intégration professionnelle axé sur les ressources (PIR). Comment cela fonctionne-t-il?

Il s'agit d'établir le plus rapidement possible, en cas d'arrêt maladie ou accident prolongé, la communication entre le patient-employé, l'employeur et le médecin traitant. Se posent ensuite les questions suivantes: quelles sont les capacités de travail de la personne? Quels sont les éléments qui devraient être pris en compte lors du retour au travail ou à un nouveau poste? L'environnement de travail doit être pensé de manière appropriée. Dans ce processus, l'équipe de travail est également importante. Enfin, j'attends du Bu-

reau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH) des conseils pour promouvoir un environnement de travail plus inclusif à l'intention des employeurs.

## L'employabilité est un obstacle majeur pour les personnes ayant un handicap sévère...

Les personnes en situation de handicap devraient, dans la mesure du possible, être intégrées dans un environnement professionnel ordinaire. Mais des personnes qui travaillent en ateliers et qui bénéficient d'une structure de jour, il y en aura toujours.

## Comment les projets de Compasso sont-ils perçus auprès des entreprises romandes et tessinoises?

Compasso s'adresse à toutes les entreprises suisses. Mais en tant qu'organisation faïtière, nous ne voulons pas empêcher les efforts régionaux, mais les soutenir. En Romandie, le réseau devrait désormais être développé de manière cohérente. Au Tessin, nous sommes actuellement au début du processus.

## Quel bilan tirez-vous de votre expérience à Compasso?

Je suis responsable de la politique sociale au sein de l'Union patronale suisse. J'ai pris la tête de Compasso au moment où elle faisait face à une crise financière. Par le passé, les employeurs craignaient d'être envahis par les personnes avec un handicap s'ils exprimaient leur volonté de les embaucher. Aujourd'hui, les engager est «normal». Les choses ont évolué, mais il est encore possible d'en faire plus. ●