

Ce projet propose une application concrète de l'inclusion professionnelle de personnes ayant une déficience intellectuelle au sein de la HES-SO Valais-Wallis. Pour ce faire, nous avons effectué une **étude de faisabilité** d'une telle inclusion dans une institution de formation tertiaire. Puis dans un second temps, une **campagne de sensibilisation** à l'inclusion professionnelle est conçue et développée, avec la participation des personnes ayant une déficience intellectuelle ainsi que les partenaires sociaux concernés en Valais.

### EQUIPE DE PROJET

**Eline de Gaspari**, Professeure associée à la Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social de la HES-SO Valais-Wallis  
**Laura Moreno**, Collaboratrice scientifique à la Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social de la HES-SO Valais-Wallis

### PARTENAIRES SOCIAUX

Fovahm  
Stiftung Emera  
ERWOplus

### PROJET SOUTENU PAR

SwissUniversities, P-7, Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung  
Direction Générale de la HES-SO Valais-Wallis  
Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH)

### ETUDE DE FAISABILITÉ

- Une **étude externe** à la HES-SO Valais-Wallis : revue et analyse de l'existant, que cela soit au niveau des institutions spécialisées et au niveau cantonal (revue de l'existant et 28 entretiens semi-directifs) ;
- Une **étude interne** : Analyse des possibilités, en termes d'intégration professionnelle, au sein de la HES-SO Valais-Wallis (13 entretiens semi-directifs).

### OBJECTIFS

Mettre en lumière et analyser les modalités d'inclusion professionnelle en entreprise, les risques et les opportunités ;  
Prendre en considération les envies et les besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle ;  
Définir des secteurs et des tâches possibles pour des employé·e·s ayant une déficience intellectuelle.

### RÉSULTATS

« Il s'agit en effet de dépasser la simple assimilation des minorités pour bâtir une véritable culture d'inclusion, où tout le monde se sent apprécié et respecté. » (Point et al., 2010, p. 297)

Notre recherche met en lumière les différentes dimensions et responsabilités propres au processus de transformation vers une organisation inclusive.

Ainsi, en nous penchant sur les interactions entre l'organisation, l'équipe concernée (y compris les personnes ayant une déficience intellectuelle) et les partenaires sociaux, nous avons mis en avant différents éléments essentiels pour favoriser l'inclusion professionnelle se recoupant dans trois catégories (énoncées dans les bulles à droite).

#### En résumé ...

Nous relevons que l'équipe doit collaborer en tenant compte des compétences, capacités, besoins et désirs de chacun·e. La co-construction « permet en effet d'explorer les enjeux d'une meilleure inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap » (Arreola & Sachet Milliat, 2022, p. 77). Nous mettons aussi en avant les situations capacitantes (Vidal-Gomel et al., 2012).

La cohésion d'équipe et l'accompagnement socioprofessionnel apparaissent comme des piliers de la transformation.

#### Cette étude de faisabilité a permis ...

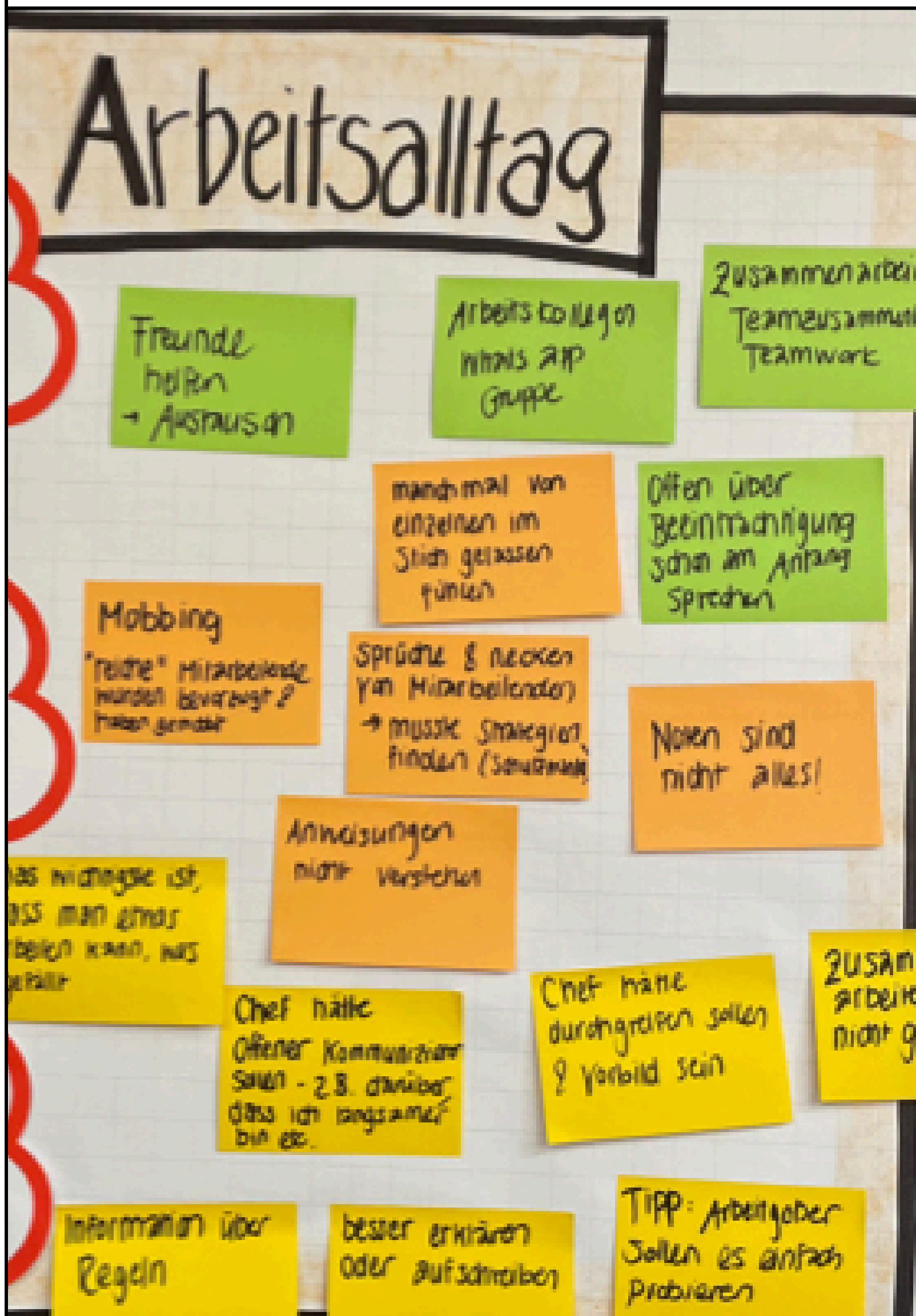
L'engagement d'une personne dans une équipe d'enseignement et de recherche après un stage d'une année.

La conception et le développement d'une formation continue pour une commune incluant professionnellement des personnes avec une déficience intellectuelle.

**Conditions-cadres :** organisation administrative, personne de référence, cadre de travail adapté, sensibilisation

**Responsabilité de l'équipe :** sentiment d'appartenance et participation aux tâches

**Accompagnement socio-professionnel :** adaptation du travail, sensibilisation



### CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT D'UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

Une conception en collaboration avec les partenaires et les personnes concernées :

- Se baser sur les données récoltées dans l'étude de faisabilité
- Compléter avec des entretiens collectifs avec les personnes ayant une déficience intellectuelle (4 entretiens collectifs en allemand, 3 en français)
- Définir la forme, le support et le contenu de la campagne

Le développement d'une campagne de sensibilisation [en cours] :

- Des capsules vidéos et une page web dédiée
- Du matériel en français et en allemand accessible en langage simplifié

### OBJECTIFS

Mobiliser les parties prenantes ;  
Sensibiliser le grand public et des entreprises avec une campagne sur les bonnes pratiques d'inclusion ;  
Concevoir une campagne en collaboration avec les personnes concernées.

### CONTENU DE LA CAMPAGNE (EN COURS DE DEVELOPPEMENT)

Le contenu des capsules vidéos permettront de répondre à ces questions :

- Quels sont les défis et les opportunités d'une telle inclusion pour l'entreprise ?
- Qu'est-ce que la déficience intellectuelle et quelles sont les implications dans le quotidien ?
- Quels sont les soutiens et/ou accompagnements possibles pour une inclusion professionnelle ?
- Une entreprise inclusive ... quelles sont les premières étapes ?