

Agir ensemble pour l'emploi inclusif : 15 ans d'engagement d'Actifs

**Interview de Philippe Dubail,
Directeur de l'Association Actifs**



À Genève, l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap est un enjeu humain, social et économique. Depuis 2009, l'association Actifs agit concrètement pour faire tomber les barrières, en s'appuyant sur un accompagnement individualisé et des

partenariats solides avec les entreprises. Philippe Dubail, son directeur, partage sa vision et son engagement.

**Pouvez-vous nous rappeler
les origines d'Actifs ?**

Actifs est née en 2009, suite à la fusion de deux structures : Le CEFCA, un centre de formation fondé en 1985 et l'association Project pour la partie emploi lancé en 1995. Depuis, nous fonctionnons avec deux volets complémentaires : un centre de formation ouvert à tous et un service de coaching et de conseil social orienté vers l'emploi et la participation à la société.

Comment se structure votre action ?

Le centre de formation propose une offre très diversifiée : des cours en lien avec les attentes du monde professionnel, mais aussi des modules de détente, de sport ou de développement personnel et professionnel. C'est un axe stratégique fort pour les années à venir.



Le service de coaching, conseil social accompagne les personnes pour un emploi sur le long terme parfois 25 ans . C'est le besoin de la personne qui détermine le rythme, mais nous devons garantir les ressources pour tenir sur la longueur. Ce suivi individualisé est au cœur de notre mission.

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap ?

Le manque de confiance en soi est souvent le principal frein. Beaucoup ont vécu des échecs ou ont été surprotégées. Elles ont parfois une vision décalée des réalités de l'entreprise.

Notre travail, c'est de ne pas gommer les difficultés mais de les travailler avec la personne. Il faut aider les personnes à comprendre les règles, les codes, les attentes du monde professionnel. Et parfois, cela implique d'accepter que l'emploi ordinaire ne soit pas possible immédiatement. On peut passer par des étapes intermédiaires, puis revenir. Nous travaillons aussi en réseau avec les familles, les psychologues, les éducateurs, etc... c'est souvent indispensable.

Comment accompagnez-vous concrètement les personnes ?

Le parcours se déroule en plusieurs étapes.

1. D'abord, une première rencontre pour vérifier si la personne est dans notre public cible (personnes avec une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme). Si ce n'est pas le cas, on l'oriente vers la structure adaptée à ses difficultés.
2. Ensuite, on réalise un portrait complet : parcours, compétences, limites, aspirations. On construit toujours un plan B.
3. Puis le coaching démarre. Le coach agit comme un préparateur mental : il stimule, confronte, encourage l'autodétermination. Ensemble, on cherche des lieux de stages

pour évaluer les capacités en situation réelle, repérer les points forts et les difficultés.

4. Enfin, on construit un plan de formation sur mesure. L'objectif : aboutir à un contrat de travail, avec un cahier des charges adapté. Ce cahier est fondé sur les capacités réelles de la personne et les attentes de l'entreprise. Le salaire est également défini au regard de ce cahier des charges et la productivité évaluée sur le terrain. Ces premières étapes représentent un suivi assez intensif.

Et après l'embauche ?

Après l'embauche, le suivi devient standard avec un rythme de suivi mensuel. Lorsque les besoins d'accompagnement baissent, on entre en « mode allégé, » avec un voir deux contacts par an. Lorsque la personne devient totalement autonome et intégrée, on passe en « mode veille » : un simple appel annuel, mais la porte reste ouverte à un retour du coaching si besoin.

Quel est le rôle du coach dans l'entreprise ?

Le coach est un véritable relais. Il peut passer un temps considérable sur site, observer les pratiques, rédiger les instructions de travail, vérifier la compréhension. Il agit sur les process, la qualité, les conditions de travail. C'est un maillon essentiel du dispositif et soulage les employeurs

Comment travaillez-vous avec les entreprises ?

On leur propose du sur-mesure. L'objectif est clair : valoriser les rôles sociaux, renforcer l'autonomie. Il ne s'agit pas d'assistantat.

On insiste sur le temps nécessaire — pour un engagement, le processus prend environ 18 à 24 mois — et sur la nécessité d'un référent interne. On les sensibilise aussi à leur rôle sociétal.

Souvent, les tâches considérées comme peu valorisantes (tri, saisie, contrôle) deviennent des opportunités d'inclusion. Et les entreprises réalisent très vite la valeur ajoutée de cette expérience humaine.

Le cadre légal en Suisse est-il suffisant ?

Le cadre légal a le mérite d'exister. Chez Actifs, notre action s'appuie principalement sur l'article 74 de la LAI, financé par l'OFAS via notre faïtière (la RRASA), ainsi que sur une subvention cantonale de l'OAIS. Ces soutiens nous permettent d'assurer un accompagnement social de qualité, tant pour les personnes concernées que pour leurs proches. Concernant la rémunération, nous veillons à ce qu'elle soit juste et équitable. C'est une condition essentielle pour remplir notre mission : valoriser les rôles sociaux et garantir une inclusion professionnelle digne.

Mais ce qui manque, c'est la sensibilisation et les incitations positives aux employeurs. Je suis contre les quotas à la française : ils ne changent pas les pratiques. Ce qu'il faut, ce sont des incitatifs concrets, comme des exonérations de charges sociales, p. ex.

Un exemple de réussite ?

En 2024, six personnes sont passées en « mode veille ». Pour nous, c'est la consécration. Cela signifie qu'elles sont autonomes, qu'elles répondent aux besoins de leur entreprise, et que notre présence n'est plus nécessaire. On célèbre ces étapes avec un moment festif, car c'est une réussite collective : de la personne, de l'entreprise, du coach.

Votre parcours dans le privé influence-t-il votre manière de diriger Actifs ?

Complètement. J'ai travaillé dans l'industrie, dans des contextes concurrentiels. J'ai appris à être orienté résultat. En arrivant dans le secteur social, j'ai compris une chose essentielle : une personne en situation de handicap a le droit d'essayer, de se former et de travailler sur le 1^{er} marché de l'emploi. C'est un droit fondamental que la CDPH annonce clairement

Le handicap peut toucher n'importe qui, à tout moment. Ce message, je le transmets aux entreprises et à toute personne que je rencontre. L'inclusion, c'est l'affaire de tous,

mais c'est à nous de convaincre le tout public et ne pas toujours attendre que l'État le fasse à notre place.

