



Le label iPoint

Abattre systématiquement les barrières dans l'environnement de travail

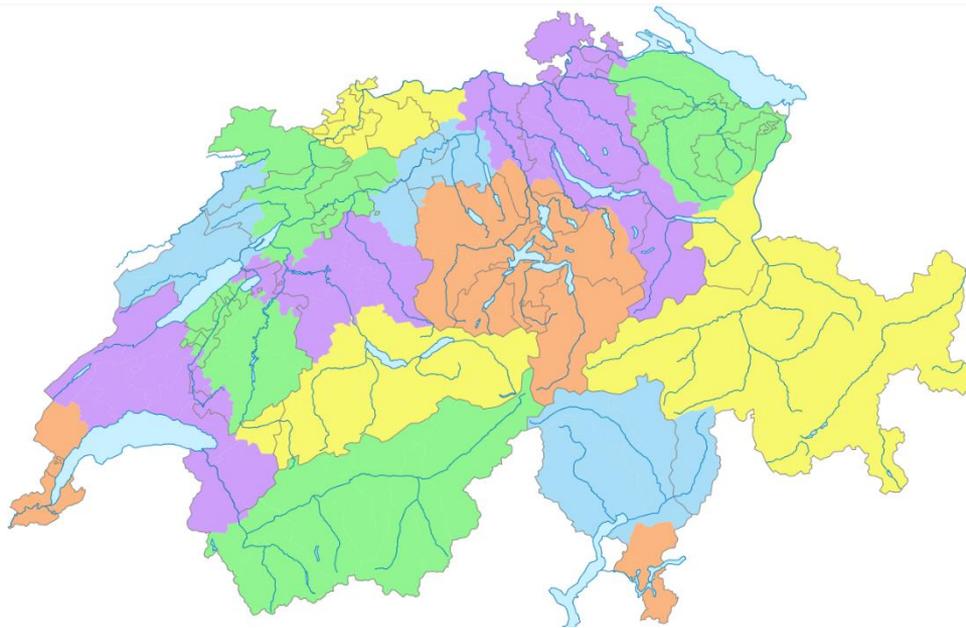
12 mars 2020 | Pascal Güntensperger, Impulse | Michael Löw, Löw Gartenbau AG





Comprendre le handicap





Label iPunkt – qui, quoi, pourquoi ?

L'association responsable et ses partenaires



Une offre proposée par :



En collaboration avec :



Gewerbeverband
Basel-Stadt



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Menschen mit Behinderungen EBGG



- **Distingue** les entreprises qui emploient des personnes en situation de handicap
- Exige des entreprises qu'elles **se conforment à des critères obligatoires**
- Promeut le **savoir-faire** au sein des entreprises et est un soutien pour **l'engagement de personnel**
- **Point de repère** pour les personnes en situation de handicap et pour les organisations d'insertion professionnelle

- Montre aux entreprises la **valeur ajoutée d'un environnement de travail inclusif** et renforce la **perspective d'égalité** dans le monde professionnel
- Favorise la **coopération** et les **réflexions et actions communes** en ce qui concerne l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

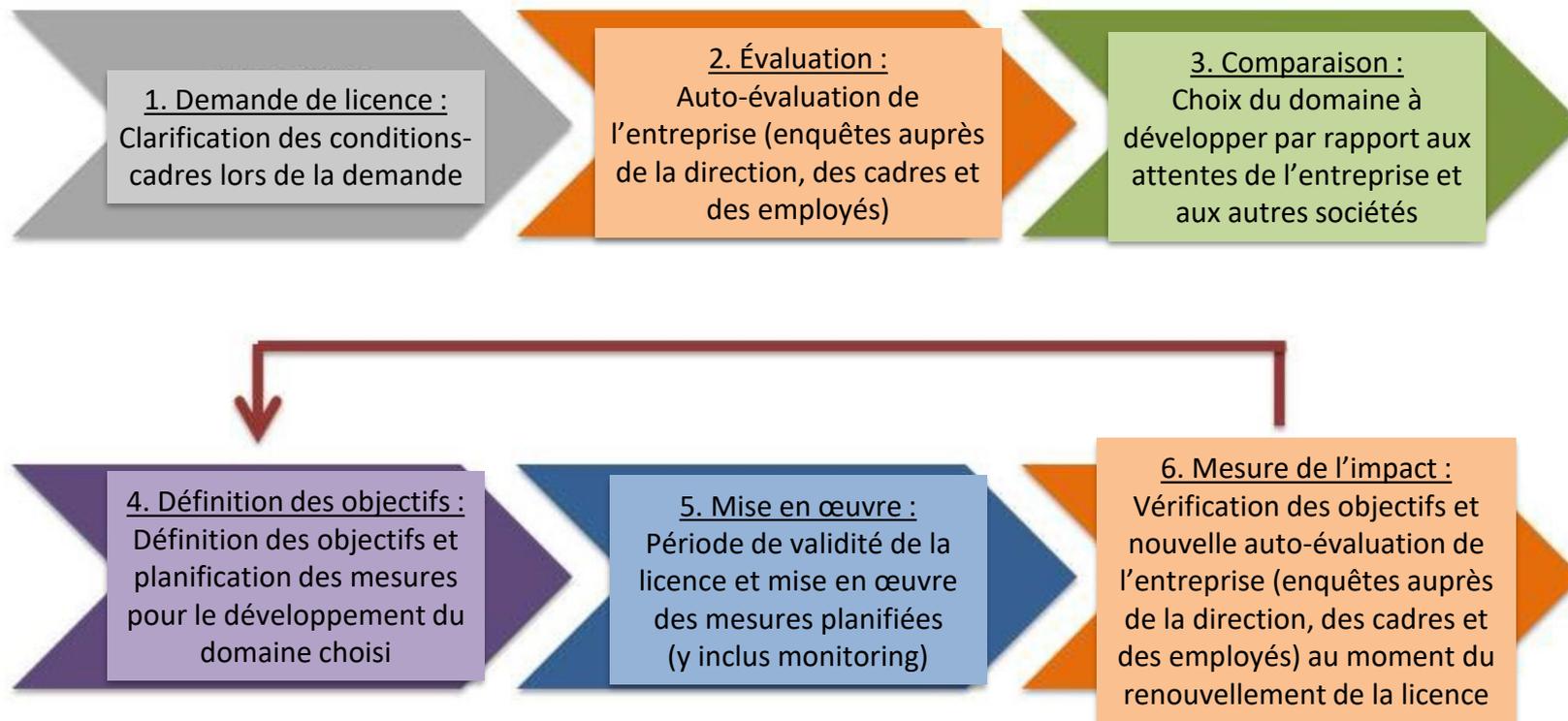


Comment les barrières sont-elles systématiquement démantelées ?

Environnement de travail inclusif — où sont les barrières ?

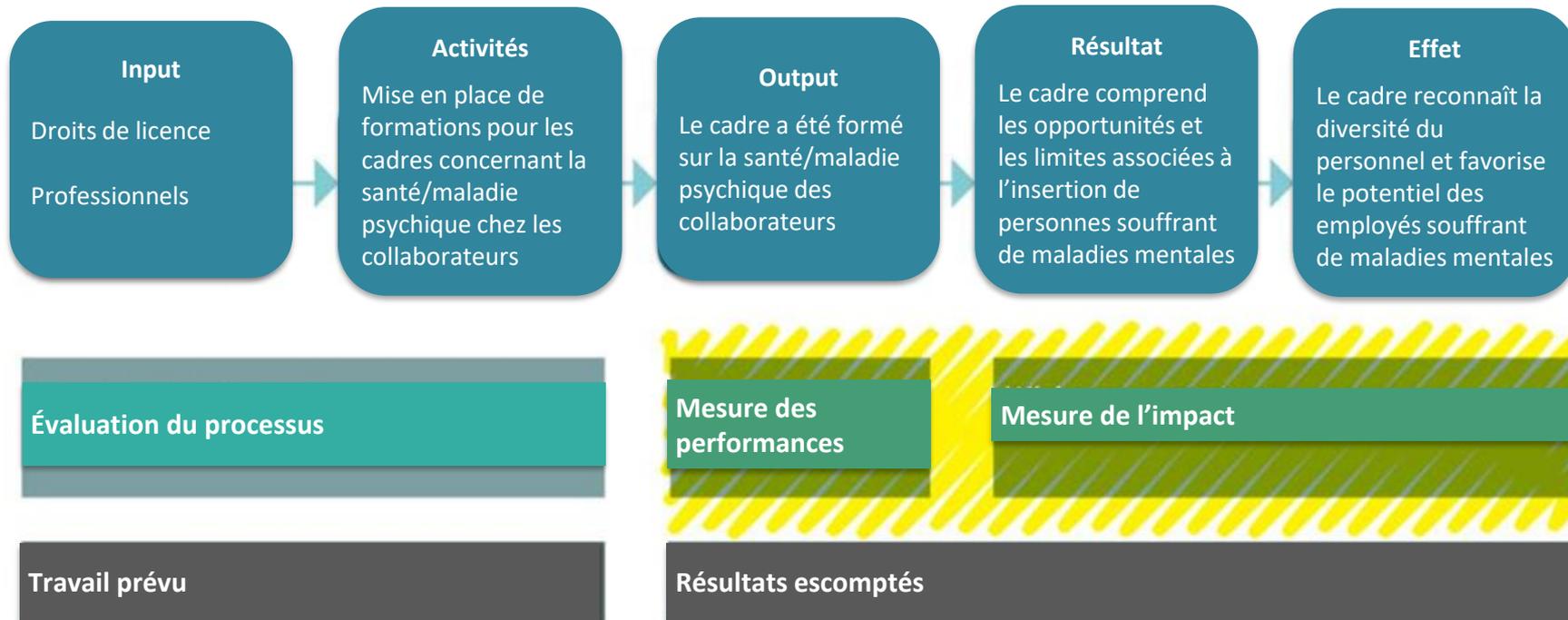


Procédure systématique basée sur la durée des licences



- Les entreprises **satisfont à des critères de base simples** (p. ex. elles emploient au moins une personne en situation de handicap sur la base d'un contrat de durée indéterminée)
- Chaque deux ans, les entreprises sélectionnent dans un catalogue des **critères de développement individuels visant à promouvoir un environnement de travail inclusif**, puis les mettent en œuvre avec le soutien d'Impulse et de ses partenaires (chaque entreprise décide librement du type et du nombre d'améliorations)

Exemple d'un enchaînement de cause à effet pour le style de management



Arguments en faveur d'un système de label



- **Systeme d'incitation** à la sensibilisation
- **Accompagnement** des entreprises sur le **long terme**
- L'égalité des personnes handicapées devient un élément à part entière du **travail sur l'identité**
- **Apprentissage** avec des pairs

Michael et Patrick Löw, directeurs

Löw Gartenbau AG, Muttenz



- Instrument aidant à renforcer **l'image de l'employeur**
- Outil de communication pour la **responsabilité sociétale des entreprises**
- **Assistance** dans les questions de travail et handicap/maladie
- Mesure de lutte contre le **manque de main-d'œuvre qualifiée**
- Promotion de la **diversité** et de **l'inclusion** dans les entreprises
- Prévenir les situations de « non-**compliance** »



Pour quelles raisons la présentation du label est-elle intéressante pour l'insertion professionnelle ?

- Soins continus des **relations** au sein du réseau
- Création d'un **espace pour le développement et l'apprentissage** par l'échange d'expériences, le transfert de connaissances et le soutien professionnel
- Consolidation du **socle de valeurs communes** au sein du réseau

- **Gestion active des relations et expansion** du réseau
- Évaluation de **l'adéquation des partenaires** et **renforcement du socle de valeurs**
- **Soutien** professionnel de la part du réseau et promotion du **savoir-faire** au sein des entreprises et **échanges d'expériences** avec d'autres acteurs (hotline, rencontres, transferts de connaissances)
- **Encouragement du recrutement de personnel** à l'aide d'un portail pour l'emploi
- **Sensibilisation du public** (présence dans les médias et sur les réseaux sociaux, campagnes)

Portail ad hoc pour la publication des postes vacants et des profils des demandeurs

Partenaires du domaine de l'insertion

- Publication des profils des demandeurs d'emploi
- Gain de temps en faveur du client grâce à l'optimisation des placements

Entreprises

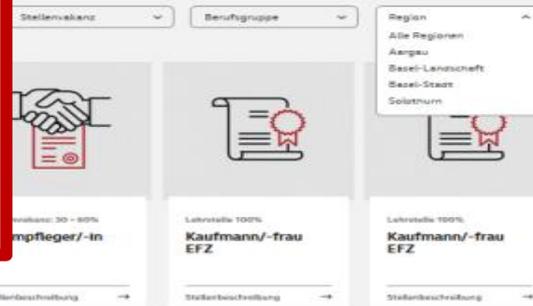
- Expansion gratuite du recrutement
- Accompagnement pendant les procédures d'annonce et d'évaluation des candidatures

Demandeurs d'emploi

- Augmentation de l'égalité des chances



Offene Stellen



Échanges d'expériences et transferts de connaissances avec d'autres acteurs



1. Unser nächster treuer Mitarbeiter ist gleich für Sie da.
2. Die Kollegen aus der Fachabteilung prüfen das und rufen Sie gern zurück.
3. Vielen Dank für Ihren Anruf.

Auf die drei grossen Lügen der Telefonhotlines verzichten wir

– überzeugen Sie sich

HOTLINE +41 61 500 24 14

9h-12h und 14h-17h



Le label iPoint

Abattre systématiquement les barrières dans l'environnement de travail

