

OFIL DE L'ACTU

LA NEWSLETTER TRIMESTRIELLE D'OFIL OSONS L'EMPLOI

LES NEWS DE L'ASSO

Evenements à venir et passés, AG 2025, nouvelles formations... retrouvez toutes nos infos importantes !

PAGE 2

QUOI DE NEUF DANS LE MEDICO SOCIAL ?

Toutes les actus formation, handicap et social... et jouez avec nous !

PAGE 7

LES ACTUS DES PARTENAIRES

Colloques, conférences, journées d'études... A vos agendas !

PAGE 6

NOS FORMATIONS

Ce trimestre, découvrez la formation Conseiller de Vente !

PAGE 5



PAGES 3 | INTERVIEW STAGIAIRE



PAGE 1 | LE MOT DU PRESIDENT

Charles Gardou

Une cité inclusive comme horizon

Essai de critique sociale



PAGE 4 | INTERVIEW FORMATEUR



PAGE 8 | LA TRIBUNE DE CHARLES GADOU

LE MOT DU PRÉSIDENT

CHRISTOPHE PONTEVIA

Ingénieur de formation, toujours en activité chez Baud Industries, Christophe Pontevia a passé sa carrière dans l'industrie, dans différentes sociétés du secteur automobile et a occupé diverses fonctions de Direction de site, Direction de Production et Direction Qualité. Christophe PONTEVIA a été élu Président de l'association en juin 2025 après avoir été administrateur pendant plusieurs années.



“Je suis très heureux de voir paraître ce premier numéro d’ ”OFIL de l’Actu”. La communication est une valeur à laquelle je tiens. Elle permet le dialogue, l’écoute, le progrès et il faut la développer dans notre association. Ceci à tous les niveaux. Ici, nous sommes dans l’information afin que chacun puisse être au courant, au mieux, de ce qui se passe chez nous. Merci à Charles Gardou pour sa contribution à ce numéro. Bonne lecture !”

ACTU VIE ASSOCIATIVE

LES ACTUS DES DERNIERS MOIS ET DE CEUX À VENIR CHEZ OFIL

Au mois de juin s'est tenue l'Assemblée Générale d'Ofil Osons l'Emploi, l'occasion de dresser le bilan de l'année 2025 et de présenter les perspectives et projets pour 2026.

Cette rencontre a également été marquée par la nouvelle composition du Conseil d'Administration de l'association.

La journée s'est clôturée autour d'un buffet préparé par nos stagiaires et formateurs des métiers de bouche. Merci à l'ensemble des participants pour leur présence et leur engagement.



Le groupe Prépa CADGA à Annecy organise la 3^{ème} édition de Novembre en Marche, qui se déroulera sur tout le mois de novembre du 1^{er} au 30 inclus. Cet événement consiste à effectuer 10 000 000 de pas collectivement afin de lutter contre la sédentarité et démontrer les bienfaits de la marche sur l'organisme.

Tous les bénéficiaires et salariés de la structure Ofil sont conviés à participer ! Peu importe le niveau et le handicap, tout le monde est bienvenu !

Alors préparez vos baskets (ou vos roues), et votre bonne humeur ! 3, 2, 1, Marchons !

LA CITATION DU TRIMESTRE

*« Oser, c'est déjà réussir un peu. »
—Victor Hugo*

VRAI OU FAUX ?

“85% des handicaps surviennent au cours de la vie.”

→ réponse dans la prochaine newsletter !

ACTU VIE ASSOCIATIVE

LES ACTUS DES DERNIERS MOIS ET DE CEUX À VENIR CHEZ OFIL

La campagne de répartition de la taxe d'apprentissage 2026 est ouverte depuis plusieurs mois et se terminera au mois de novembre. Soutenir Ofil Osons l'Emploi, c'est choisir d'agir concrètement pour l'insertion, la formation et l'accompagnement vers l'emploi de personnes qui ont besoin d'un tremplin pour trouver ou retrouver leur place dans le monde professionnel. Chaque contribution nous permet de :

- ✓ développer des formations adaptées aux besoins du territoire
- ✓ accompagner nos apprenants vers l'emploi durable
- ✓ investir dans du matériel pédagogique et des projets innovants
- ✓ renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap

Entreprises haut-savoyardes, partenaires, acteurs engagés : votre taxe d'apprentissage peut faire la différence. Merci à toutes les entreprises qui nous font déjà confiance !



LES DATES À RETENIR SUR ANNECY

• Informations collectives :

08/10/2026
05/11/2026
03/12/2026

- 23 septembre : Annecy court pour Handisport
- 2 octobre : Bourse aux vélos
- 11 octobre : course des Cocons du lac
- Du 1er au 30 "novembre en marche"
- 8 février : entrée en préparatoire des formations Conseiller de Vente et Employé technicien vendeur en matériel de sport
- 12 avril : entrée en préparatoire des formations Métiers de bouche (CAP Pâtisserie, Commis de cuisine et EPR).

Tous les détails de nos formations sont sur le site internet ofil-emploi.fr



NOMINATION DE STÉPHANIE LEFEVRE AU POSTE DE DIRECTRICE D'OFIL ET DE SES ÉTABLISSEMENTS

Au mois d'août, Stéphanie Lefevre a été nommée Directrice d'Ofil Osons l'Emploi. Une nomination qui s'inscrit dans la continuité de son engagement au sein de l'association et qui lui permettra d'accompagner les équipes dans la poursuite des projets et le développement de nos activités.

LES DATES À RETENIR SUR CLUSES

• Informations collectives :

01/10/2026
05/11/2026
03/12/2026

- 2 novembre : entrée en préparatoire de la formation AMB
- 2 novembre : entrée en formation pour les parcours :

Technicien de contrôle et de métrologie industrielle

Technicien contrôle qualité production

Fraiseur en réalisation de pièces mécaniques

Tourneur en réalisation de pièces mécaniques

Tous les détails de nos formations sont sur le site internet ofil-emploi.fr



L'INTERVIEW STAGIAIRE

RETROUVEZ LE TÉMOIGNAGE DE NOTRE STAGIAIRE EN PATISSERIE

Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle L. Je suis arrivé chez OFIL en mai 2024. Je suis originaire de Rouen, en Normandie.

Comment avez-vous vécu votre arrivée et votre formation ?

J'ai été très bien accueilli. Cela a été une très belle expérience. J'ai beaucoup appris et acquis de nombreuses compétences. J'ai donc suivi une formation en pâtisserie. Initialement prévue sur un an, elle s'est finalement déroulée sur deux ans. J'ai été bien entouré tout au long de mon parcours. J'ai également effectué des périodes d'alternance de deux semaines, ce qui m'a permis d'apprendre davantage et de mettre en pratique ce que j'avais vu en formation.



Pourquoi votre formation a-t-elle duré deux ans ?

Lors de la première année, je n'étais dispensé d'aucune matière. J'ai donc dû passer l'ensemble des épreuves générales du CAP : français, anglais, mathématiques, histoire-géographie, physique-chimie, prévention-santé-environnement et technologie.

J'ai également passé les deux épreuves professionnelles :

- EP1, qui consiste à réaliser des viennoiseries, des petits fours et des gâteaux de voyage ;
- EP2, qui porte sur la réalisation d'entremets et de petits gâteaux.

J'ai malheureusement échoué à l'épreuve pratique EP2 ainsi qu'en mathématiques. L'ESRP OFil m'a alors donné la possibilité de refaire une année afin de repasser ces deux épreuves. Aujourd'hui, j'attends encore les résultats. J'espère avoir réussi.

Comment s'est passée cette deuxième année ?

J'ai retravaillé les compétences qui me faisaient défaut, notamment pour l'EP2. L'épreuve s'est bien déroulée. J'ai connu un moment de stress, mais j'ai réussi à me ressaisir et à présenter un travail de qualité. Cette deuxième année m'a permis de progresser et de reprendre confiance.

Avez-vous rencontré des difficultés pendant votre formation ?

Oui. Il m'arrivait parfois de perdre mes repères, même sur des tâches simples, aussi bien en pâtisserie que dans d'autres activités. Cela me faisait perdre du temps et je pouvais avoir du mal à retrouver le fil de ce que je faisais.

J'ai été accompagné par le pôle médico-psycho-social, ce qui m'a aidé à mieux gérer ces difficultés.

Que retenir-vous de vos deux années à OFil ?

Je retiens avant tout l'entraide entre les stagiaires, particulièrement au sein de mon groupe. Les formateurs et les accompagnants ont également joué un rôle important dans mon parcours.

Comment s'est passée la vie à l'internat ?

Très bien. Je n'ai rencontré aucun problème particulier. L'ambiance était bonne. Mis à part quelques déclenchements d'alarme incendie en pleine nuit, tout s'est très bien passé.

Recommanderiez-vous cette formation à d'autres personnes ?

Oui, sans hésiter. Je recommanderais cette formation à toute personne souhaitant découvrir ou se former au métier de pâtissier.

Avec le recul, gardez-vous un bon souvenir de ces deux années ?

Oui, vraiment. Je ne regrette absolument pas mon parcours. J'ai passé deux très belles années à O'Fil et je garderai un excellent souvenir de cette expérience.



L'INTERVIEW FORMATEUR

RETROUVEZ LE TÉMOIGNAGE DE NICOLAS LEVEUGLE, NOTRE FORMATEUR EN USINAGE

Pouvez-vous présenter rapidement les formations de fraiseur en réalisation de pièces mécaniques et de tourneur en réalisation de pièces mécaniques ?

Ces deux formations sont d'une durée de 50 semaines (auxquelles s'ajoutent deux stages, pour un total de dix semaines). Elles permettent de former les stagiaires retenus de manière extrêmement approfondie aux métiers relevant des réglages des machines à commande numérique et de la production des pièces (principalement métalliques ou en d'autres matériaux, comme le plastique).

D'où viennent vos stagiaires ?

Les stagiaires accueillis viennent majoritairement de la région AURA. On retiendra cependant qu'en France, le titre de Fraiseur en réalisation de pièces mécanique est uniquement proposé par l'ESRP de Cluses pour les adultes bénéficiant d'une RQTH.



Quelles sont les compétences nécessaires à la réussite de cette formation ?

Ce secteur d'activité nécessite que les stagiaires fassent preuve de rigueur, de dextérité et d'une bonne vision spatiale (il n'est pas pour autant nécessaire d'avoir une très bonne vue). La formation comprend des enseignements en mathématiques et en géométrie. Le déroulé des apprentissages est adapté aux différents besoins des stagiaires et encourage la diversification des méthodes de conception et la créativité professionnelle. La prise en charge des stagiaires est fortement individualisée pour permettre aux apprenants d'avancer à leur rythme. La formation est ouverte aux femmes ayant le goût pour le travail manuel.

Quel est le taux de réussite aux examens ?

Le taux de présentation aux examens à l'issue de la formation est de 90 %. Au final, 80 % des stagiaires obtiennent leur diplôme, après avoir réussi les 4 épreuves de l'examen qui se déroule sur une journée.

Quels sont les débouchés ?

Les formations en usinage aboutissent véritablement à l'emploi en CDD ou CDI, dans toutes les régions de France, avec des salaires très corrects.

Cette expertise est recherchée. Le taux d'employabilité est en moyenne de 78%, 6 mois seulement après l'obtention du titre.

Nous vous invitons à prendre contact sur le site www.ofil-emploi.fr pour recueillir davantage de renseignements sur cette formation !





COUP DE PROJECTEUR SUR NOTRE FORMATION CONSEILLER DE VENTE

Présentation du titre de Conseiller (ère) de Vente (CDV), formation proposée sur notre établissement d'Annecy, par Bénédicte Rigault, Formatrice.

“La formation est dispensée en 12 mois sur notre site, à temps plein, avec une alternance tous les 15 jours entre les stages et la formation. Dès le début du parcours, la formation est parsemée de temps dédiés au développement personnel :

- **accompagnement à la production, soutien à l'oralité, travail sur la gestion des conflits et une forte préparation aux examens.**
Notons que ceux-ci comprennent la résolution d'un cas pratique et 2 oraux.
- **vente et réclamations clients**- qui représentent le cœur du métier.

En principe, et selon les possibilités de mobilisation, les stages ne sont pas trop difficiles à trouver pour ce titre professionnel (cela correspond à une forte demande sur notre territoire). Les stagiaires trouvent généralement sur la Haute-Savoie et la Savoie, parfois exceptionnellement plus loin si nécessaire.

La formation nécessite de l'organisation, de l'adaptabilité, de l'empathie, mais aussi une bonne gestion des frustrations. Il faut aimer l'humain, le contact. Pour ce métier, il faut en effet savoir créer un climat de vente, savoir analyser sa pratique et anticiper les besoins des clients. Je résumerais ainsi la devise d'un CDV : le bon produit, au bon endroit, au bon moment, au bon prix et en bonne quantité.

J'ajoute que **100 % des candidats présentés en 2025 ont obtenu leur diplôme.**”





ACTUS DES PARTENAIRES

LES ACTUS IMPORTANTES DE NOS PARTENAIRES

La 37e édition des Semaines d'Information sur la Santé Mentale (SISM) en France aura lieu du 5 au 18 octobre 2026. Le thème officiel de cette année est « Pour notre santé mentale, ouvrons-nous aux arts ».

FAGERH :

Journée Nationale des UEROS 2026, qui se tiendra le mercredi 30 septembre à : Amphithéâtre Laroque du ministère de la Santé, Cette journée sera dédiée à la valorisation (ou à la découverte) de l'expertise des UEROS, de leurs spécificités et au partage des bonnes pratiques. Elle sera l'occasion de mettre en lumière les pratiques développées sur les territoires, de favoriser les échanges entre professionnels et de nourrir une réflexion collective autour des enjeux de l'accompagnement des personnes cérébrolésées.

Journées de la Réadaptation Professionnelle se dérouleront les 28 et 29 septembre, dans les jours précédant la Journée Nationale des UEROS, à la Halle Pajol (Paris 18).

EPSM74 :

Journée de conférences et ateliers sur le thème : « santé mentale : comprendre et oser le rétablissement »

👉 Une journée pour réunir les personnes concernées, professionnels du soin, travailleurs sociaux, proches & familles et étudiants : un partage d'expériences pour améliorer la coordination des accompagnements.

17 LUNDI 5 OCTOBRE 2026 - ESPACE RENCONTRE - ANNECY LE VIEUX
Evènement gratuit ouvert à tous – inscription à venir



LES DATES À RETENIR

Journée de sensibilisation au repérage et à la prise en charge des violences le 24 septembre à Cap Périaz (Annecy) de 8h30 à 17h00

Journées de la Réadaptation Professionnelle les 28 et 29 septembre, à la Halle Pajol (Paris 18).

Journée nationale des UEROS le 30 septembre au Ministère de la santé à Paris

La 37e édition des Semaines d'Information sur la Santé Mentale (SISM) en France aura lieu du 5 au 18 octobre

Conférence et atelier « santé mentale : comprendre et oser le rétablissement » le 5 octobre à l'Espace Rencontre d'Annecy le Vieux



QUOI DE NEUF DANS LE MEDICO SOCIAL ?

A SAVOIR !

L'Arrêté du 6 octobre 2025 réforme les diplômes d'État du travail social de niveau 6 (bac+3). Il crée une architecture en quatre blocs de compétences (un tronc commun transversal et des enseignements spécifiques par métier), favorise les passerelles et entre en vigueur à la rentrée 2026 (2027 pour le CESF).

Les points clés de la réforme

- Cinq diplômes concernés : Assistant de service social (DEASS), éducateur spécialisé (DEES), éducateur de jeunes enfants (DEEJE), éducateur technique spécialisé (DEETS) et conseiller en économie sociale familiale (DECESF).
- Nouvelle organisation : Répartition des études en 4 blocs de compétences (les blocs 2, 3 et 4 sont largement communs et transversaux, tandis que le bloc 1 assure la spécialité du métier).
- Évolutions des épreuves : Mise en place d'un contrôle continu renforcé et remplacement du traditionnel mémoire par une « épreuve conclusive ».
- Calendrier d'application : Entrée en application dès septembre 2026 pour la majorité des filières, et en septembre 2027 pour le DECESF.

Tous les détails ici :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052384644>

La circulaire n° DGEFP/MIP/METH/MPP/2026/39 du 3 avril 2026, publiée au bulletin officiel du ministère du Travail le 30 avril 2026, fixe les orientations budgétaires du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE). Elle détaille l'utilisation des aides financières pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées et des publics fragiles.

Objectifs principaux pour 2026

- Consolider les moyens alloués aux Entreprises Adaptées (EA).
- Favoriser les transitions professionnelles (CDD Tremplin).
- Maintenir l'effort sur la qualité des parcours d'insertion.

Dispositifs concernés

- Entreprises adaptées et travail temporaire adapté.
- Insertion par l'activité économique (IAE).
- Parcours emploi compétences (PEC).
- Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Tous les détails ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/circulaire-fie-2026-les-orientations-et-financements-prevus-pour-linsertion-professionnelle>

Parution du rapport HCSP sur le travail des seniors

En 2024, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) atteint 60% en France, un niveau inférieur à la moyenne européenne (65%). Face à ce constat, le Haut-Commissariat à la stratégie et au plan (HCSP) recommande de faciliter les transitions entre emploi et retraite et de renforcer la formation des seniors tout au long de leur carrière.

Le rapport publié le 22 juillet 2026 par le Haut-Commissariat à la stratégie et au plan (HCSP) analyse l'emploi des seniors en France et propose, au-delà du seul recul de l'âge de départ à la retraite, des leviers pour favoriser l'emploi des seniors. Il s'appuie notamment sur des comparaisons avec les pays européens, en particulier des pays du nord de l'Europe.

Tous les détails ici :

<https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/emploi-des-seniors-comment-favoriser-lemploi-jusqua-la-retraite>

DUODAY LE 19 NOVEMBRE

Le DuoDay permet à une personne en situation de handicap de découvrir un métier en formant, le temps d'une journée, un duo avec un professionnel.

Cette année encore, Ofil Osons l'emploi se mobilise pour cette journée placée sous le signe de la rencontre, du partage et de l'inclusion professionnelle.

Pour participer à cette journée, rendez-vous sur :

www.duoday.fr

LA TRIBUNE

PAR CHARLES GADOU

Chacune de nos newsletters sera l'occasion pour nous de nourrir le débat autour de la formation et du travail des personnes en situation de handicap.

Pour ce premier numéro, nous avons choisi de solliciter Charles Gardou, anthropologue, professeur émérite à l'Université Lumière Lyon 2 et Président de la Fondation Internationale de la Recherche Appliquée sur le Handicap/ FIRA. Ses nombreux travaux et la vingtaine d'ouvrages qu'il a produit sur les questions relatives au handicap (dont La société inclusive, parlons-en : il n'y a pas de vie minuscule ; La fragilité de source : ce qu'elle dit des affaires humaines ; Une Cité inclusive comme horizon : essai de critique sociale) sont bien connus des acteurs sociaux. Il a bien voulu répondre à nos questions sur la vision inclusive en entreprise.

Que requiert l'exercice effectif du droit au travail des personnes en situation de handicap ?

La problématique de la vie professionnelle ne pose pas seulement la question de leur place dans la société, mais celle de la société à construire: une société voulue inclusive (vs exclusive).

Cette vision qu'appuient les rapports et recommandations des instances nationales et internationales. Ils intiment de reconsidérer les politiques et programmes éducatifs, sociaux et économiques, indissociablement concernés; de revoir les dispositions prises pour le respect et l'application des lois, en danger parfois de devenir des rites incantatoires ; de réduire, si ce n'est éliminer, les obstacles formatifs et professionnels, sachant que les personnes en situation de handicap sont parmi les premières victimes d'obstacles à l'embauche, dans le maintien, le retour à l'emploi et l'avancement.

Je me réfère ici à la Convention internationale relative aux droits des personnes en situation de situation de handicap (dont nous commémorons cette année le 20^{ème} anniversaire de l'adoption par l'ONU). Elle constitue l'un des 9 principaux traités internationaux des droits humains. Notre pays l'a signée, ratifiée et elle dispose, à ce titre, d'une primauté sur le droit de notre pays.

Que dit l'Art. 27 qui a trait au travail et à l'emploi ? Je cite : « Les États Parties leur reconnaissent, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts et accessibles. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, en prenant des mesures appropriées, entre autres, d'une part, en termes d'aménagements raisonnables dans les lieux de travail ; d'autre part, de programmes d'orientation technique et professionnelle, de services de placement et de formation professionnelle ». Cela suppose :

- De proscrire toute discrimination fondée sur le handicap dans ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, de maintien dans l'emploi, d'avancement, de promotion
- De garantir le droit à bénéficier de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et de rémunération à travail égal, la sécurité sur les lieux de travail.
- De faciliter l'accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue de droit commun.
- De réaliser des aménagements raisonnables dans les lieux de travail.
- De promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi.

En dépit d'avancées, des défis restent à relever en matière d'accès à l'emploi, de développement des compétences, de progression de carrière et de prévention de la désinsertion professionnelle. Il est essentiel de poursuivre les efforts pour améliorer les démarches inclusives, l'accessibilité multidimensionnelle et universelle, ainsi que la reconnaissance et la mobilisation des compétences des travailleurs en situation de handicap. Un des défis majeurs est leur montée en compétences. On sait les exigences du marché du travail. Cela exige de veiller à un continuum éducation, formation, emploi. Toute rupture de ce continuum a des conséquences fâcheuses. La formation est l'une des clés.

-Les formations de droit commun (mêmes dispositifs que les autres salariés) : formations diplômantes et/ou professionnalisantes ; formations de perfectionnement ou de remise à niveau ; contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ; la validation des acquis de l'expérience ; formations au sein de l'entreprise. Ce avec des adaptations : accueil à temps partiel ou discontinu ; durée de formation adaptée ; évaluation des connaissances et des compétences adaptées.

-Les formations spécifiques : stage en centre de pré-orientation ; stage de rééducation professionnelle ; contrat de rééducation professionnelle en entreprise.

A quels défis les entreprises sont-elles confrontées ?

Dans la vision inclusive (je ne parle d'idée mais de vision) le défi demeure de mettre le travail au service du mieux-être de chacun et du bien commun ; de proposer, à cette fin, un accompagnement tant pour les personnes les plus vulnérables que pour les entreprises elles-mêmes. Et ce grâce à une alliance entre les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion, définie comme un lien au marché du travail à des fins d'exercice effectif du droit à une activité professionnelle. « Insérer » signifie « joindre, lier ensemble, relier, entrelacer ».

Vous comprendrez alors qu'à l'expression « être employé » ou bien « avoir un emploi », je préfère celle de « travailler », qui invite à penser ensemble « le travail » et « l'être ». « Travailler », c'est, à travers une réalisation, être présent au monde et autres, se sentir affilié. Cette dimension existentielle dépasse de toutes parts le fait d'avoir un emploi, en un lieu professionnel qui a bien voulu ouvrir ses portes. C'est parce que l'on prend en compte cette réalité, que l'on ouvre les portes d'une entreprise. Qu'on la « travaille » pour qu'elle devienne réellement inclusive, grâce à une adaptation de l'environnement à la diversité des besoins, des projets et des destins, par des aménagements équitables, des compensations créatives, des accompagnements et adaptations, à des fins de mieux-être de chacun, en supprimant les exclusivités et les écueils récurrents. Ce processus est l'un des traits qui autorise à qualifier une entreprise d'inclusive. Dans le contexte actuel, qui voit les entreprises confrontées à une concurrence intensive, une mondialisation des marchés, des turbulences de l'environnement économique et social, on pourrait définir ainsi une entreprise inclusive :

Au cœur de la Cité, en prise directe avec elle, une entreprise inclusive allie performance économique, sociale et environnementale. Non exclusive, équitable, elle concilie création de valeur et objectif humain et social. Elle fait du triptyque diversité-mixité-inclusivité un levier d'évolution et un tremplin de croissance plus soutenable, équitable. Elle marie la diversité, la qualité de vie avec le sens du travail et la performance, mis au service du bien commun. Elle l'inscrit son projet et sa culture. Par son action au sein de son écosystème, elle contribue à une esthétique de vie commune au travail et dans le paysage de diversité qui l'environne. Elle redonne ainsi au capitalisme un visage humain, intelligent, respectueux, écologique, condition sine qua non du processus inclusif.

Une entreprise inclusive ne se limite pas à l'accès à l'emploi, mais permet une participation effective. Elle favorise l'accès à la formation et à l'évolution professionnelle ; la participation aux décisions, quelles que soient les singularités (handicap, âge, genre, origine sociale, parcours, état de santé, etc.). On passe ainsi d'une logique d'intégration à une logique de participation, au cœur de la vision inclusive.

Elle ne réduit pas les salariés à leur performance immédiate, mais reconnaît les compétences réelles ; les contributions diverses (coopération, transmission, attention aux autres) ; la valeur du travail au-delà des seuls indicateurs quantitatifs. Elle desserre certaines normes considérées « naturelles » : norme du temps plein ; norme de disponibilité permanente ; norme de productivité homogène. Le défi consiste à desserrer l'emprise de certaines normes, qui apparaissent naturelles. Elle offre des réponses modulées aux inégalités de nature ou de situation.

En effet, l'égalité qualitative des êtres humains n'induit pas la similarité de ce qu'ils sont, de ce qu'ils vivent et nécessitent. Si des situations identiques appellent des réponses identiques, les citoyens les moins « armés » légitiment des réponses spécifiques, pour prévenir l'altération du principe d'égalité. Tandis que l'égalitarisme, sous une apparence d'égalité, produit, lui, de l'inégalité. « Il ne s'agit pas de déclarer des égaux, il s'agit d'en faire », disait justement Léon Gambetta, l'une des personnalités politiques marquantes des premières années de la Troisième République.

Une société et une entreprise sont inclusives lorsqu'elles se flexibilisent pour offrir, au sein de l'ensemble commun, un chez soi pour tous. Sans neutraliser les besoins, désirs et destins singuliers, ni les résorber dans le tout. Cependant, ce « chez soi pour tous » ne serait que chimère s'il n'était assorti, dans tous les secteurs et tout au long de la vie, d'accommodements les ressources ordinaires en matière de travail, de formation, d'acquisition de savoirs ou de compétences, de vie sociale, afin de garantir l'équité. « La première égalité, c'est l'équité », pour reprendre les mots de Victor Hugo, contemporain de Léon Gambetta, déjà cité, et disparu seulement 3 ans après lui.

Les milieux d'activité professionnelle, comme tout autre, ne sont pas un donné mais un construit, tramé de maints éléments, pouvant faciliter ou, à l'inverse, inhiber les activités et la participation.

Il s'ensuit que l'on peut agir sur eux, les modifier, les « travailler », faire tomber les barrières environnementales, accessibiliser l'emploi, ouvrir des possibles. Ce par un engagement concret des acteurs économiques et par des politiques créatives, équitables. Tel est le principe d'accessibilité multidimensionnelle et universelle, dans son acception la plus ouverte, qui donne toute sa portée à la notion de processus inclusif, sachant que les aménagements ne se limitent pas à une action spécifique pour des groupes tenus pour spécifiques. Ils visent à améliorer le mieux-être de tous.

Au final, ce qui prime est l'action sur le contexte professionnel et social pour le rendre propice à tous, afin de ne priver personne de l'opportunité de bénéficier de l'ensemble de ses droits avec l'ensemble des devoirs afférents- qui ne sauraient rester la prérogative ou l'exclusivité de certains. Or, des comportements, discours et pratiques restent encore trop marqués par une culture de l'entre-soi. On peine à s'extraire d'une culture des territoires séparés, conduisant à une existence à part. Et de se demander : « Pourquoi faudrait-il se préoccuper de la dimension inclusive des espaces de travail, alors que certains pourraient s'accommoder de lieux plus protégés, réservés ? ».

L'entreprise inclusive -comme la société inclusive- n'est ni un dogme ni une idéologie ni un slogan simplificateur. C'est un processus d'enfantement collectif, auquel chacun est appelé à contribuer. S'il ne connaît ni limite, ni religion, ni appartenance politique, il est en soi un acte politique, au sens le plus noble du terme, parce qu'il concerne la communauté humaine dans ses manières de penser, d'agir, de vivre et de travailler ensemble.

Crédits

Directrice de la publication

Stéphanie LEFEVRE

Ont participé à ce numéro

Jean-Philippe LUMINET • Alexandra PELLARIN • Jane VIGNARDET • Vanessa PRADEL • Sandrine STOKER • Morgan MASSONIE-VERNAY • Nicolas LEVEUGLE • Bénédicte RIGAULT • les stagiaires Prépa CADGA d'OFIL Annecy

Sources

- Légifrance – Arrêté du 6 octobre 2025 relatif aux diplômes d'État du travail social de niveau 6.
- Bulletin officiel du ministère du Travail, circulaire du 3 avril 2026 relative au Fonds d'inclusion dans l'emploi.
- Site www.strategie-plan.gouv.fr
- Site internet www.ofil-emploi.fr
- Site www.vie-publique.fr n°719 du 18 Août 2026
- Ministère de l'Agriculture – chiffres clé sur le handicap – données INSEE

Remerciement spécial

Nous adressons nos sincères remerciements à Charles GARDOU pour sa contribution et pour les réflexions qui nourrissent notre engagement en faveur d'une société plus inclusive.

À découvrir :

Charles GARDOU, Une Cité inclusive comme horizon : essai de critique sociale.



« S'ils ne réalisent jamais que ce qui est en leur possibilité, les humains ont l'obligation de remodeler sans cesse l'architecture et de parfaire l'aménagement de leur demeure commune pour y cohabiter plus harmonieusement, sans se défaire sur les autres. La résidence qu'ils partagent, par naissance, est ce qu'ils sont et en font : hospitalière ou hostile, inclusive ou exclusive. L'attente illusoire de quelque grand architecte, chef ou monarque est une forme de servitude. »

Dans ce tête-à-tête avec le monde tel qu'il est et tel qu'il va, Charles Gardou en appelle à une vision inclusive élargie. Entre sens, contresens et non-sens, comment édifier une Cité humaine autour d'idéaux qui lui donnent corps ? Qu'est-ce qui entrave sa marche vers un horizon plus ouvert ? A-t-on dérivé trop loin pour l'apercevoir ? Qu'en est-il de la responsabilité individuelle et collective ?

Troisième volume de la trilogie, qui réunit *La société inclusive*, *parlons-en !* et *La fragilité de source*, ce livre en constitue la toile de fond anthropologique, éthique et politique.

Anthropologue, professeur émérite à l'université Lumière Lyon 2, Charles Gardou a fondé et dirige la collection « Connaissances de la diversité » aux éditions éres, où il est l'auteur de nombreux ouvrages. Président de la Fondation internationale de la recherche appliquée sur le handicap (FRAH), il consacre ses travaux à la diversité et aux fragilités humaines, au gré de situations individuelles et de contextes culturels singuliers, en mettant en lumière leur dimension universelle.

www.editions-eres.com



ISBN : 978-2-7492-8802-1
Prix : 15 €
Imprimé en France

Merci d'avoir pris le temps de nous lire !

RDV le 18 décembre pour le prochain numéro d'OFIL DE L'ACTU !

En attendant, retrouvez nous sur www.ofil-emploi.fr et sur nos réseaux sociaux !

