

plein, mais une perspective était bien là: «En tant que responsable, je dois veiller non seulement à ce que tout le monde ait du travail, mais aussi à la santé psychique de mon personnel.»

### La recette miracle?

Une histoire de succès en pleine crise, qui plus est dans une branche particulièrement affectée... Comment est-ce possible? Quelle en est la recette miracle? Claudine-Sachi Münger et Zelda Mäder sourient en cœur et se renvoient les compliments: «Avoir une cheffe comme toi, avec de si bonnes idées, c'est génial! Tu es exceptionnelle!» Et la responsable d'ajouter: «Toute l'équipe est exceptionnelle. J'ai toujours senti une grande confiance et la volonté d'accomplir d'autres tâches, même moins appréciées, en se serrant les coudes. Nous avons traversé la crise en équipe.»

Le restaurant Tanne a également reçu des aides extérieures. La ville de Schaffhouse, propriétaire des locaux, a concédé un rabais de loyer d'un quart du montant durant le premier semi-confinement, puis un loyer en fonction du chiffre d'affaires pendant le second semi-confinement. En outre, lors du premier semi-confinement, la directrice et deux autres personnes employées pour soutenir les Heroes ont perçu des indemnités pour cas de rigueur, versées aux deux personnes de soutien depuis le mois de mai 2020. L'agence de recrutement mitschaffe.ch a également reçu les APG pour les membres du personnel avec handicap, mais seulement durant les six premiers mois de la pandémie. En outre, la fondation Jakob und Emma Windler a pris en charge les salaires des Heroes durant la première année d'activité et soutenu financièrement le projet de confection de sauces maison. Aujourd'hui, les horaires d'ouverture demeurent restreints et, comme pour tout autre établissement de gastronomie, le risque financier est considérable: «Il faut faire le bon calcul. Quand je décide de passer de cinq à deux soirs d'ouverture par semaine, la clientèle est déçue. Mais si je ne le fais pas, peut-être devons-nous mettre la clé sous la porte dans une année.»



L'établissement comprend également une blanchisserie.

Fille de boulanger, Claudine-Sachi Münger a grandi dans le secteur de l'alimentation. Elle a ensuite étudié l'économie et travaillé en tant que directrice des ventes d'une grande société alimentaire. Quand on lui demande comment elle dirige une équipe de personnes avec handicap, elle répond: «Exactement comme n'importe quelle équipe. Il s'agit toujours de diriger des personnes, avec leurs singularités et leurs besoins. J'aimerais que davantage d'entreprises abordent différemment les ressources humaines. Nombre de sociétés rendent leur personnel malade en ne pensant qu'au bénéfice.»

Peu importe que le projet des sauces maison pendant le second semi-confinement ait été rentable ou non: «Elles étaient délicieuses et ont permis de reprendre le travail.» Et la directrice d'ajouter: «Une personne motivée, qui se sent valorisée et collabore avec plaisir, fournit aussi un travail de meilleure qualité. On reçoit beaucoup en retour!» La recette porte ses fruits puisque l'établissement est toujours là et investit même dans son avenir. Claudine-Sachi Münger et son équipe viennent d'inaugurer un deuxième site, le Café mit Herz. ●

### Le restaurant Tanne, un établissement inclusif

Le Tanne à Schaffhouse est un restaurant inclusif assorti d'un magasin et de studios meublés. Il a ouvert en avril 2019. Cet établissement emploie onze personnes avec handicap et trois personnes en soutien sur le marché primaire du travail. Claudine-Sachi Münger dirige cette sarl non subventionnée. Le personnel avec handicap a été recruté par le biais de l'agence mitschaffe.ch, qui verse les salaires et s'occupe des questions liées à l'AI et aux PC. Le Tanne coopère avec de nombreux partenaires et fournisseurs locaux.



Une équipe bien rodée: Claudine-Sachi Münger et Zelda Mäder.

## Restauration: une formation pratique mise en danger par la pandémie?

Le secteur de la restauration paie un lourd tribut à la pandémie. Les entreprises privées employant des personnes en situation de handicap ont aussi dû faire face à cette situation d'exception (voir reportage p. 10). Mais qu'en est-il du domaine de la restauration au sein des institutions d'intégration?

Texte: Lise Tran – Photo: EPI

Durant le semi-confinement au printemps 2020 et la période allant de la fin de l'année au printemps 2021, le secteur de la restauration a dû garder portes closes. Le restaurant Basane, dans le canton de Genève, qui est ouvert à la clientèle externe, n'a pas échappé à la règle. Géré par les Etablissements publics pour l'intégration (EPI), qui accueillent des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion, il fait partie des cinq lieux de restauration de l'institution: «Durant la première vague, l'ensemble des apprentis en Formation pratique INSOS (FPra) ont été confinés pendant trois mois», explique Fabrice Ninet, chef de secteur formation et intégration au service restauration des EPI.

### Une formation en péril?

Durant cette période, la Formation pratique des EPI a été mise sur pause. Des contacts téléphoniques, une fois par semaine, ont été organisés par les chargés de cours. Cette mise à l'arrêt de trois mois aura-t-elle un effet sur la durée de la formation? Non, l'assurance-invalidité (AI) ayant tenu compte de la fermeture due au confinement, expliquent les EPI. De manière générale, les mandats ont été prolongés afin que les apprentis FPra ne soient pas défavorisés. Des contrats d'apprentissage FPra en restauration ont même été signés durant la pandémie. La Fondation Battenberg à Bienne n'a, elle, dû suspendre aucune formation grâce à sa stratégie «Pla-



Le restaurant Basane à Genève a dû garder portes closes lors du semi-confinement.

cement» développée en amont avec des partenaires du marché primaire du travail: «Nous avons créé un réseau à l'externe et travaillons avec des homes de la Ville ainsi que des hôpitaux de la région», explique Isidro Marques, spécialiste intégration et maître socioprofessionnel à la fondation. Des apprentis visant l'obtention d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou d'un certificat fédéral de capacité (CFC) ont même pu bénéficier de cette stratégie quand les restaurants étaient fermés. Grâce à ces partenariats, quatre apprentis FPra de la Fondation Battenberg ont pu faire leur stage sur le marché primaire du travail, au service cuisine et restauration d'un home, alors que deux autres d'entre eux l'ont effectué dans un hôpital.

### Développer de nouvelles compétences

Les mesures assouplies, les trois cafétérias des EPI ont pu rouvrir à l'interne, avec la mise en place d'un protocole strict. Les apprentis FPra ont à nouveau travaillé à leur taux ordinaire et développé de nouvelles compétences liées aux mesures sanitaires: accueil personnalisé, emballage et distribution de couverts individuels, désinfection ou respect du marquage au sol: «Le métier reste le même mais il y a un impact sur les relations avec la clientèle», complète Fabrice Ninet. Un système de vente à emporter a aussi complété l'offre: «Automatiquement, les apprentis ont été formés aux nouvelles demandes, comme la prise de commande par téléphone. La formation en restauration s'est étoffée par ce biais.» A-t-il des inquiétudes pour l'avenir? En tout cas, pas pour les débouchés de ses appren-

tis FPra qui, généralement, peuvent postuler, s'ils le souhaitent, au sein des EPI à un poste de collaborateur en emploi adapté: «Il est très rare qu'un apprenti, suite à sa FPra, décroche un emploi dans l'économie libre.» Pour Isidro Marques, la pandémie n'a pas eu beaucoup d'effets sur les apprentis FPra, mais davantage sur ceux suivant d'autres formations. Grâce à un stage de trois mois en home, l'un d'eux a même décroché une place de formation AFP dans l'établissement. ●

### Vaste enquête d'INSOS

Plusieurs éléments sont ressortis de la rencontre en ligne intitulée «Restauration: les entreprises d'intégration mises à l'épreuve» organisée par INSOS en mai. De nombreuses institutions ont dû arrêter temporairement leurs offres de formation et de travail. Les grandes entreprises ont pu gérer la situation grâce à des solutions alternatives et des ressources financières plus importantes. Les plus petites ont été confrontées à des difficultés, les mesures de l'AI ne pouvant parfois plus être appliquées. Sous prétexte de subventions et de places de travail assurées, certaines d'entre elles ont eu des difficultés à obtenir des indemnités lors de la réduction de l'horaire de travail de leurs employés, également ceux avec handicap. INSOS a dû intervenir pour corriger cette interprétation erronée. Enfin, l'expérience professionnelle des apprentis de 2020/2021 a été impactée, puisqu'ils ont eu moins d'expérience pratique, notamment dans l'accueil du client. Une tendance à la baisse des contrats d'apprentissage FPra n'est toutefois pas encore perceptible. INSOS, qui réunit 140 entreprises d'intégration dans le secteur de l'hôtellerie, mène actuellement une vaste enquête permettant de savoir si des fermetures définitives devront avoir eu lieu.