

INFOS INSTITOSI

Association de branche nationale des institutions pour personnes avec handicap – Le magazine

Nr. 39 | Juillet 2012

A close-up portrait of a woman with short, light brown hair, wearing glasses and a light-colored top. She is smiling slightly and looking towards the camera. The background is blurred, showing what appears to be an indoor setting with some greenery.

Conséquences de la révision 6a

La révision 6a de l'AI veut la réinsertion de 17000 rentiers AI. Un objectif qui est source d'angoisse pour les intéressés. **Pages 3-7**

Nouveau: placement à l'essai

La révision 6a prévoit le placement à l'essai. Une chance pour les institutions aussi selon les job-coachs comme Ina Osthagen (photo). **Page 6**

Soins palliatifs en institution

Le canton de Vaud est le premier à former le personnel des institutions dans les soins palliatifs pour les personnes avec handicap. **Page 10**

Editorial

Un projet qui émane de la base

INSOS peut être fière d'avoir élaboré un référentiel visant à remplacer les conditions et les exigences en matière de qualité du système de gestion de la qualité selon OFAS-AI 2000 et d'avoir rédigé une charte sur la qualité de vie pour personnes avec handicap dans les institutions sociales.



De nombreux directeurs et directrices d'institutions ont accepté de donner de leur temps pour participer à cette démarche. Les discussions ont été menées dans deux groupes distincts, l'un en Suisse alémanique, l'autre en Suisse romande. Ce sont donc beaucoup de personnes qui se sont investies dans cette question épineuse de la qualité dans nos institutions, non seulement les deux groupes susmentionnés, mais tous nos membres également ainsi que les autorités cantonales, qui ont participé à la procédure de consultation que nous avons menée à la fin de 2010. Je souhaite profiter de la présente pour adresser mes vifs remerciements à toutes les institutions, aux personnes et aux instances qui ont pris le temps de nous répondre à cette occasion. Leurs réponses ont été des indications précieuses, qui nous ont permis de modifier nos projets en conséquence.

L'un des grands avantages de notre démarche est que, non seulement, elle couvre les différentes régions de Suisse, mais qu'elle émane aussi et avant tout de la base. Avec le référentiel et la charte, INSOS Suisse souhaite offrir à ses institutions les outils leur permettant d'atteindre la qualité telle qu'elle a été déterminée par nos membres. Ces documents reposent en effet sur les nouvelles réalités du monde du handicap, avec ses besoins et ses exigences spécifiques. Dans son référentiel INSOS Q, notre association a veillé également à élaborer un modèle qui réponde aux attentes et aux exigences des cantons. Quant à la charte, elle aidera notamment les institutions à se positionner face aux cantons et à leur démontrer l'importance de ses leitmotivs: autonomie, participation et inclusion des personnes avec handicap.

Le référentiel INSOS Q et la charte sont des modèles nouveaux, larges, ouverts sur le monde et exigeants. Ils sont à l'image de celles et ceux qui les ont créés: les directrices et les directeurs d'institutions, qui sont très conscients du monde politique et de la société qui les entourent, qui revendiquent une reconnaissance de leur professionnalisme, qui sont exigeants envers eux-mêmes et envers leur profession et qui témoignent d'une profonde humanité lorsqu'il y va des résidentes et résidents de leurs institutions.

Voilà pourquoi, chers membres, INSOS Suisse s'engagera pleinement pour cette démarche et vous demande d'en faire autant! Faites connaître ce projet dans vos régions, auprès de vos partenaires et des autorités. Montrez-leur combien ces deux nouveaux modèles sont l'expression de votre quotidien et de la réalité du monde du handicap.

Cordialement,

Pierre-Alain Uberti
Directeur a.i. INSOS Suisse

< Photo de couverture:
Ina Osthagen,
responsable du secteur
Intégration profession-
nelle à la fondation
biennoise AK15.
| Voir page 6

Point de mire | Révision 6a de l'AI: objectifs et conséquences

Réinsertions: oui, mais comment?

La révision 6a de l'AI est en vigueur depuis le début de 2012. Son but, utopique: réinsérer jusqu'à 17000 rentiers AI d'une manière influant sur le montant des rentes. Nouvel instrument à cet effet: le placement à l'essai, qui est intéressant pour les institutions également.

La révision 6a de l'AI, entrée en vigueur le 1er janvier 2012, poursuit trois objectifs: la réinsertion professionnelle de personnes touchant une rente, l'introduction de la contribution d'assistance (cf. p. 12) et des économies visant à consolider financièrement l'AI. A elle seule, cette révision doit décharger les comptes de l'AI de 335 millions de francs par an. D'autres mesures d'assainissement sont prévues dans le deuxième volet, contesté, de la révision (cf. encadré). Ces deux trains de mesures doivent permettre de résorber entièrement la dette de l'AI d'ici à 2025.

Révision de l'AI contestée: la 6b

La révision 6b de l'AI a été débattue ce printemps par la Commission de sécurité sociale et de la santé du Conseil national après son examen par le Conseil des États. Les propositions visant le rejet, la suspension ou la subdivision du projet ont été refusées. Les membres de la CSSS se sont réunis encore une fois fin juin pour un examen détaillé du projet. Le résultat n'était pas encore connu au moment du bouclage de l'édition. Vraisemblablement, le projet passera au Conseil national en automne.

Les organisations du domaine du handicap suivront ces délibérations de très près. Pas moins de 45 organisations ont adhéré à l'association «Non au démantèlement de l'AI». Leur but: empêcher que l'assainissement de l'AI se poursuive sur le dos des personnes les plus gravement handicapées, des familles et des rentiers AI. Elles ont l'intention de lutter ensemble contre cette révision, au moyen d'un référendum si nécessaire. | blb

www.nein-zum-abbau-der-iv.ch

La révision 6a a donc notamment pour but de réinsérer dans la vie professionnelle des personnes qui touchent déjà une rente AI. Concrètement: dans les six ans à venir, quelque 17000 rentiers AI devraient retrouver le chemin du marché du travail, soit environ 2800 personnes par année. INSOS Suisse est d'avis que cet objectif est utopique. Car «qui voudra et qui va engager ces milliers de personnes?», demande Thomas Bickel, responsable du secteur Droit et politique à INSOS Suisse.

Manque d'emplois pour les rentiers AI

Thomas Bickel rappelle que les grandes entreprises surtout ne se sont guère montrées prêtes jusqu'ici à embaucher des personnes avec handicap. «Vu que la Confédération a renoncé à obliger les employeurs à respecter un quota d'insertion, leur attitude ne va pas changer à l'avenir», est-il convaincu. Tant qu'il n'y aura pas davantage d'employeurs disposés à créer des emplois pour des personnes atteintes dans leur santé, spécialement de maladies psychiques, «l'objectif de réinsertion sera difficile à atteindre», souligne Thomas Bickel. Et d'ajouter que le contexte économique européen n'est pas vraiment favorable à un changement, la faiblesse de l'euro ayant rendu les conditions plus difficiles. «On cherche de plus en plus de personnel hautement qualifié. Or, les

personnes connaissant des problèmes de santé ne cadrent guère avec ce profil.»

Une chance: le placement à l'essai

Comment l'AI entend-elle préparer les rentiers AI pour la réintégration dans le marché du travail, alors que personne ne veut les embaucher? Il est prévu entre autres d'encadrer plus intensivement les nouveaux rentiers afin qu'ils puissent faire le pas vers une activité professionnelle à temps plein ou partiel. A cet effet, les Offices AI créent 200 postes. Les employeurs, eux, bénéficieront de conseils, d'un accompagnement et d'une allocation d'initiation au travail qui doit compenser la perte de rendement durant la réinsertion.

Autre nouveauté: le placement à l'essai permet à l'employeur de «tester» une personne pendant plusieurs mois et aux assurés de mieux reprendre pied dans le monde du travail. Cette nouvelle offre représente une chance également pour les institutions qui font déjà du job-coaching (cf. p. 6). Un sondage non représentatif indique que nombre d'institutions espèrent décrocher des mandats de job-coaching en rapport avec le placement à l'essai | Barbara Lauber

«Nous embauchons», dit la pancarte, mais où sont les emplois pour les rentiers AI. Photo | Peter Smola/Pixelio



Point de vue des employeurs

«Job-coaching: une nécessité»

L'Union patronale et l'USAM saluent les nouveaux instruments d'intégration tels que le placement à l'essai.

Sans eux, rien ne va côté intégration dans le marché du travail primaire. Je veux parler des employeurs. L'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers (USAM) ont donc lancé une campagne d'information avec leurs partenaires afin de faire connaître les nouveaux instruments d'intégration introduits par la révision 6a de l'AI. Les deux unions profitent de manifestations de leur réseau pour sensibiliser les employeurs et les encourager à recruter aussi par le biais des Office AI. Elles considèrent toutes deux que le job-coaching est indispensable. «L'employeur n'a généralement pas le savoir-faire pour reconnaître et gérer des employés souffrant de problèmes psychiques», souligne Roland A. Müller, de l'Union patronale. Kurt Gfeller de l'USAM ajoute: «un soutien professionnel est très important pour les PME surtout, car elles n'ont pas le temps d'étudier ces problèmes.»

Placement à l'essai = durabilité

Pour Kurt Gfeller de l'USAM, engager des personnes avec un handicap psychique est problématique surtout parce que l'employeur ne sait pas exactement quelles limitations attendre et pendant combien de temps.

Roland A. Müller de l'Union patronale, lui, estime qu'il est important que les entreprises disposent des moyens nécessaires pour reconnaître rapidement des problèmes psychiques. Il appelle donc de ses vœux une collaboration plus étroite entre médecins, employeurs, employés et institutions pour personnes avec handicap. «Car en fin de compte, la détection précoce et la réinsertion sont une tâche commune.» Il donne un avis positif sur le placement à l'essai: «il y a plus de chances de réussir une intégration durable s'il existe déjà une certaine relation de confiance entre l'employeur et la personne à rendement limité.»

| Barbara Spycher

Révision 6a de l'AI | Niklas Baer des services psychiatriques de Bâle

«Les employeurs ont besoin d'

La réinsertion de personnes atteintes d'un handicap psychique est source d'angoisse pour les intéressés et pour les employeurs. Niklas Baer des services psychiatriques de Bâle-Campagne demande donc, avec insistance, une meilleure collaboration, à plus long terme, entre AI, médecins et employeurs. «Cela confère sécurité et confiance.»

INFOS INSOS: Niklas Baer, la révision 6a de l'AI vise à réinsérer 17000 rentiers AI dans le marché du travail primaire. Que signifie cet objectif pour les personnes atteintes d'un handicap psychique?

Niklas Baer: Les conséquences sont ambivalentes. D'un côté, ces personnes veulent retravailler; une réinsertion réussie est donc souhaitable de leur point de vue aussi. D'un autre côté, la reprise d'une



Niklas Baer est le directeur du service spécialisé en réhabilitation psychiatrique de la Psychiatrie Bâle-Campagne et l'auteur de différentes études. Photo | m. à d.

activité professionnelle est cause d'angoisses. En effet, ces personnes manquent souvent de confiance en elles et beaucoup ont déjà subi de nombreux échecs. Elles craignent aussi de se retrouver soudainement à la rue et de dépendre de l'assistance sociale.

Les instruments de réinsertion tels que le placement à l'essai sont-ils suffisants pour les intégrer?

Les instruments sont bons. Les objectifs d'intégration déclenchent en effet des peurs chez tous les intéressés, employeurs compris. Les placements à l'essai et les stages permettent aux employeurs de faire des expériences positives avec des personnes atteintes de handicaps psychiques et de battre en brèche la peur du contact. C'est une grande chance pour toutes les personnes concernées.

Alors tout va pour le mieux...

Pas tout à fait. Ce qui me rend sceptique, c'est l'absence de concepts ou de lignes directrices professionnellement fondées pour la réinsertion, notamment en rapport avec différents diagnostics. Le personnel travaillant dans les institutions et les Offices AI est qualifié, mais il lui manque les outils pour répondre aux centaines de questions qui se posent... Comment encadrer une personne souffrant de troubles de la personnalité? Le patron doit-il informer le personnel concernant la maladie du nouvel employé? Pour l'heure, personne ne se sent malheureusement chargé d'élaborer de tels concepts. Pourtant, il serait grand temps que l'Office fédéral des assurances sociales, les services psychiatriques et les employeurs se penchent sur ces questions cruciales.

Que pensez-vous globalement de l'objectif de réinsérer 17000 personnes?

Je pense qu'il n'est pas faux de définir un objectif concret, car beaucoup de rentiers AI ont bel et bien une capacité de rendement partielle. Mais si la réinsertion vise des emplois nouveaux, durables et pertinents en termes de rentes, cet objectif me paraît peu réaliste dans les circonstances actuelles.

Lors du forum sur l'intégration professionnelle qui a eu lieu à Saint-Gall le 7 mars dernier, Stefan Ritler, chef de l'AI, a pourtant expliqué que ce chiffre de 17000 reposait sur une analyse des dossiers faite par vous-même.

C'est trop d'honneur que vous me faites. Cette analyse permet avant tout de conclure que l'on aurait pu éviter bien des invalidations en insistant plus tôt sur la réinsertion. Quant à savoir s'il est possible de réintégrer ces personnes après coup, aucune étude ne permet d'en être certain.

Une chose est sûre: sans employeurs engagés, la réinsertion n'est pas possible. Vous avez fait des recherches dans ce domaine. Comment convaincre les employeurs de participer?

D'abord, on ne peut pas accuser les employeurs en bloc de ne pas assumer leur responsabilité sociale. Beaucoup embauchent déjà sans le savoir des personnes

e-Campagne à propos de la difficulté à réinsérer des personnes avec handicap psychique

«un cadre qui donne confiance»

connaissant des problèmes psychiques, mais ils sont souvent dépassés par les situations qui peuvent en découler. C'est pourquoi il est important qu'ils fassent des expériences positives avec l'AI, par exemple dans le cadre d'interventions précoces sur des contrats de travail existants ou des placements à l'essai. Il est primordial surtout que l'AI ou le job-coach propose une solution concrète qui fonctionne pour la réinsertion, un cadre solide qui confère un sentiment de sécurité et garantit un suivi en continu. Il n'appartient pas à l'employeur de s'adresser à l'AI lorsque la réinsertion d'une personne fait problème, c'est l'AI qui doit intervenir.

Votre étude de 2006 portant sur 750 employeurs dans le canton de Bâle-Campagne révèle que 70 pour cent d'entre eux ont fait des expériences négatives avec des personnes atteintes de handicaps psychiques. Plus de la moitié des contrats de travail avec des «collaborateurs difficiles» ont été dissous. Comment éviter de tels problèmes?

L'étude a montré que les employeurs essaient en moyenne pendant trois ans de garder un «collaborateur difficile», mais finissent par le licencier parce qu'ils sont dépassés par la situation. Ils sont donc bien engagés et font de leur mieux, mais les problèmes dépassent souvent leurs capacités. Je répète par conséquent que l'AI doit intervenir proactivement et précocement dans les entreprises afin de les soutenir.

Oui, mais il faut que les employeurs informent précocement l'AI au sujet d'employés difficiles.

Absolument. Et c'est exactement là que se situe le problème. Par le passé, l'AI avait mauvaise réputation auprès des employeurs et les nouvelles offres sont encore bien trop peu connues. Les employeurs essaient donc toujours de résoudre eux-mêmes les problèmes qu'ils ont avec leurs employés. Il faut rétablir la confiance dans les compétences de l'AI à ce niveau. Mais ce n'est pas avec des campagnes que l'on y parviendra. Il faut des expériences concrètes et des contacts personnels pour ce faire.



«Désolé. Nous appliquons les critères économiques habituels.»
Caricature | Carlo Schneider

Les job-coachs de l'AI et des institutions ne peuvent toutefois pas garantir le succès d'une intégration.

C'est vrai. L'efficacité de l'encadrement de personnes avec un handicap psychique dépend de la stabilité des rapports entre tous les intéressés: médecin, coach, AI et employeur doivent bien fonctionner ensemble sur une période prolongée. C'est une approche nouvelle. Avant, l'AI et l'employeur ne collaboraient que jusqu'à l'engagement de la personne, ce qui était bien sûr fatal pour tous.

Vous avez souligné le rôle primordial de l'AI et des employeurs. Quel est le rôle des médecins?

Les médecins restent hélas trop passifs et démunis face à la question de l'emploi. Ils considèrent souvent le travail comme nuisible pour leurs clients et avancent l'argument de la protection des données pour se défendre. Ce sont pourtant eux qui devraient expliquer aux employeurs les conséquences d'une maladie psychique, mais comme ils ne le font pas, les patrons les voient comme des adversaires plutôt que des partenaires. Il y a un grand poten-

tiel à exploiter au niveau des médecins et de leur rôle de médiateurs.

Actuellement, les révisions de l'AI se chassent l'une l'autre. Quel effet les mesures d'intervention précoce, introduites par la 5e révision, ont-elles eu pour les personnes avec un handicap psychique?

L'intervention précoce est très importante. Il est préférable de maintenir l'emploi de personnes connaissant des problèmes de santé que de les réinsérer après coup. L'élément décisif est de repérer les conflits au travail à un stade précoce afin de former et de sensibiliser les employeurs. En effet, la promotion de la santé au travail n'est guère efficace dans ce genre de situation, car elle vise avant tout les personnes en bonne santé.

Êtes-vous optimiste s'agissant de l'avenir de l'intervention précoce?

Au vu des circonstances actuelles, je suis modérément optimiste. Vu la gravité du problème, il faudrait une action concertée et professionnelle de l'AI, des médecins et des employeurs. Mais il me semble que cette nécessité n'est pas vraiment reconnue. Ainsi, il existe plus d'instructions pour la mise en page d'un rapport de recherche de l'OFAS qu'il n'y en a pour maintenir l'emploi ou assurer la réinsertion de personnes souffrant de troubles complexes fondés sur le vécu ou le comportement dans des milieux de travail tout aussi complexes. | Interview: Barbara Lauber

Les brèves

«L'avenir, c'est maintenant!»: congrès INSOS du 4 au 6 septembre 2011 à Flims

Dans le cadre du congrès 2012 d'INSOS, du 4 au 6 septembre 2012 à Flims, des conférencières et des conférenciers de renom, suisses et étrangers, présenteront, sous les perspectives les plus diverses, de nouveaux développements, tendances et scénarios pour l'avenir sur les plans sociétal, politique et institutionnel. L'objectif de ce congrès est de sensibiliser les participants aux tendances de demain, de les inspirer, de les inciter à la réflexion et de leur permettre d'approfondir des sujets sélectionnés de manière informelle ainsi que dans le cadre de groupes de travail.

www.insos.ch > Evénements

Atelier «Prévention de la violence sexuée dans les institutions» le 21 septembre 2012 à Paudex

La violence sexuée ne doit pas être un sujet tabou dans les institutions. L'information et la franchise face à ce sujet sont des éléments importants pour la prévention et représentent une condition de base pour une gestion professionnelle des cas de violence. L'atelier «Prévention de la violence sexuée dans les institutions» aura lieu le 21 septembre 2012, de 13h15 à 16h45, à Paudex. Pour l'atelier, INSOS Suisse peut compter sur la présence du Dr Werner Tschan, un spécialiste renommé dans ce domaine. Pour le programme, voir:

www.insos.ch > Evénements

Profitez de conditions d'achat avantageuses et d'une offre continuellement étoffée sous www.achatinsos.ch

Grâce à son partenariat avec CADES (Centrale d'achats des établissements sanitaires), INSOS Suisse peut proposer à ses membres une centrale d'achats très attrayante sur Internet. Plus de 110 fournisseurs proposent déjà leurs produits et prestations à des conditions avantageuses. Si vous souhaitez profiter de ces offres préférentielles, demandez votre login personnel sur www.achatinsos.ch. Une ligne d'assistance directe, en français et en allemand, est à la disposition des membres d'INSOS (tél. 0848 800 590).

www.achatinsos.ch

Révision 6a de l'AI | Le placement à l'essai sur le marché du travail

Une chance pour les institutio

Le placement à l'essai, créé dans le cadre de la révision 6a de l'AI, doit faciliter l'intégration de personnes avec handicap dans le marché du travail primaire. Les institutions INSOS qui proposent déjà un job-coaching y voient une chance pour l'avenir.

Ils ne travaillent plus depuis dix ou quinze ans, souffrent d'un handicap psychique et touchent une rente AI. Et ils ont envie de retrouver un emploi sur le marché du travail primaire, certains sont même «motivés à l'excès». C'est ce que déclare René Ammon, responsable du secteur Intégration à la fondation soleroise Solodaris, en parlant de six rentières et rentiers AI. Suite à la révision 6a, entrée en vigueur au début de cette année (cf. p. 3), l'Office AI cantonal a attribué ces personnes à Solodaris, qui est chargée de déterminer leur résistance au stress. Pour le moment, ils sont en «phase de stabilisation», comme dit René Ammon, et travaillent au sein de la fondation. Dans quelques mois, René Ammon cherchera, pour celles et ceux qui se seront révélés assez stables, un placement à l'essai dans une entreprise du marché primaire, un instrument créé par la dernière révision l'AI.

Placement à l'essai nouvelle formule

Les placements à l'essai existaient déjà à titre de mesure d'éclaircissement. Le législateur les a désormais inscrits dans la loi et l'ordonnance comme mesure de réinsertion professionnelle autonome. Un Office AI peut maintenant attribuer un emploi à l'essai à une personne assurée pour une durée de six mois au plus afin de déterminer sa capacité de rendement sur le marché du travail primaire. La loi stipule explicitement qu'il n'y a pas de contrat de travail au sens du droit des obligations pendant le placement à l'essai. La personne concernée continue à toucher sa rente AI. Cette nouvelle formule doit encourager les employeurs à tenter ce type de placement. René Ammon estime qu'il est essentiel de le préciser, car il croit que conjointement avec d'autres améliorations des mesures de

réinsertion (cf. encadré), elle aidera à recruter des employeurs pour un placement à l'essai, voire pour une embauche. Il ne peut en revanche pas évaluer dès à présent si les rentiers AI de longue date seront jamais assez stables pour réintégrer le marché du travail primaire. Mais une chose est sûre: ces placements augmentent les chances d'un engagement fixe. Au cours des deux dernières années, huit personnes avec un handicap psychique ont été embauchées par l'entreprise où elles étaient placées à l'essai dans le cadre d'une mesure d'intervention précoce ou de réinsertion. Elles ont été accompagnées par René Ammon pendant cette phase. «De tels succès ne sont possibles que si le job-coach prépare et encadre bien l'employeur et le client.»

Préparer les employeurs

Ina Osthagen partage cet avis. Elle est responsable du secteur Intégration professionnelle à la fondation biennoise AK15. «Le coaching sera de plus en plus nécessaire. Il répond aussi à un besoin des employeurs.» Une entreprise qui a prolongé récemment un stage – c'est ainsi que la fondation AK15 appelait jusqu'ici les placements à l'essai – a expressément demandé que le job-coach soit maintenu, pour le cas où. Du côté de l'employeur, il est très important d'associer non seulement le service des ressources humaines et le directeur, mais aussi le supérieur direct. Selon le type de handicap, il faut également informer toute l'équipe sur la manière dont les problèmes de santé pourraient se manifester au travail. Un homme atteint de troubles obsessionnels-compulsifs a choisi de parler lui-même à ses collègues pour les avertir qu'il devait passer le premier quart d'heure en arrivant au travail à contrôler ses vêtements pour s'assurer que tout était propre. Grâce à cette information, préparée et accompagnée par le job-coach, ce comportement a été accepté sans autres.

«Ces placements à l'essai répondent à un réel besoin», affirme Ina Osthagen. Car lorsque l'on travaille dans un cadre protégé, on doute toujours de sa capacité à faire ses preuves sur le marché du travail. Et elle trouve que «pour les rentières et

primaire, nouvel instrument d'intégration

ons faisant du job-coaching



Job-coaching: les rencontres avec les employeurs ou les clients pour faire le point sont importantes pour réussir la réinsertion (à gauche sur la photo, Ina Osthagen, job-coach).

Photo | Matthias Spalinger

rentiers AI qui sont vraiment prêts à faire le pas, ces innovations constituent une réelle chance». Quant à savoir combien de personnes les Offices AI encadreront eux-mêmes et combien ils transféreront à des institutions, l'avenir le dira, et probablement que la réponse variera d'un canton à l'autre. Une chose est certaine: bien des institutions INSOS ont élargi leur savoir-faire dans le domaine de l'intégration et se sont davantage spécialisées dans le job-coaching.

Job-coaching à long terme

La PSAG (communauté de travail psychosociale) à Bâle abonde dans ce sens également. Dieter Ackermann, responsable du centre de jour de la PSAG, est heureux que l'organisation des placements à l'essai soit devenue plus facile, plus claire et plus flexible. «Ces placements sont une étape décisive pour reprendre pied.» Il sait d'expérience que pour les personnes avec un handicap psychique il est très important de penser à long terme. Il souligne que le job-coaching n'est de loin pas terminé lorsqu'une personne a trouvé un emploi sur le marché du travail

primaire. «Les crises peuvent resurgir à tout moment.» Dieter Ackermann approuve donc que collaborateur et employeur puissent dorénavant bénéficier de cet encadrement pendant une période allant jusqu'à trois ans après la réinsertion, «même si cette durée est aléatoire, car une crise peut aussi survenir la quatrième année. Et c'est à ce moment précis

Intégration: nouveaux instruments

- Les rentiers et les rentières AI peuvent bénéficier d'un placement à l'essai de six mois au plus dans une entreprise du marché du travail primaire. Celle-ci ne supporte aucun frais de salaire ou d'assurance.
- Les rentières et les rentiers AI continuent à toucher leur rente pendant la phase d'intégration.
- Les employeurs et les rentiers AI bénéficient des conseils et de l'accompagnement au-delà de la phase de réinsertion, pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans après « la réussite de l'intégration », par exemple sous forme d'un coaching externe.
- L'employeur et l'ancien rentier AI bénéficient d'une protection financière durant les trois ans qui suivent la réinsertion, pour parer à une éventuelle rechute. | spy

que le job-coach doit répondre présent.» Dieter Ackermann a remarqué aussi que les Offices AI sont devenus plus restrictifs lorsqu'il s'agit d'accorder des rentes ou des mesures de réinsertion, une tendance qui déclenche des angoisses chez les personnes concernées et augmente le besoin de sécurité sous forme d'une rente. Il est donc juste et primordial que les rentiers qui tentent une réinsertion aient la garantie de retrouver leur rente en cas de rechute dans les trois ans.

En dépit de quelques aspects délicats, Dieter Ackermann perçoit les nouvelles mesures de réinsertion, tel le placement à l'essai, comme une chance pour les institutions, chance qu'il faut saisir. «Il ne fait aucun doute que la question de l'intégration est importante, et il est passionnant de développer cette filière relativement nouvelle.» René Ammon est parfaitement d'accord sur ce point: «nos institutions sont très proches des gens et elles sont compétentes quand il s'agit de personnes atteintes de handicaps psychiques. C'est pourquoi nous sommes les prestataires idéaux du job-coaching.» Ina Osthagen ajoute: «l'attitude fondamentale, au sein de nos institutions aussi, devrait être: nous offrons un cadre protégé à ceux qui en ont besoin et nous soutenons les collaborateurs qui ont les capacités pour passer dans le marché du travail primaire.» | Barbara Spycher

Commentaire

Rocades en haut lieu au DFI

Les rocades en haut lieu au sein du Département fédéral de l'intérieur (DFI) se suivent à un rythme qui pourrait presque donner le vertige à nos organisations. Un premier changement très prometteur fut la reprise du DFI par le socialiste Alain Berset. Et voici que le nouveau directeur de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), Jürg Brechbühl, nous redonne espoir également, l'espoir que la politique dans le domaine de l'assurance-invalidité se rapproche à nouveau de la réalité.

Son prédécesseur, Yves Rossier, a souvent ignoré les éléments qui ne cadreraient pas avec sa manière de voir le monde (dont faisait partie aussi sa critique acerbe à l'endroit des organisations du domaine du handicap), d'où aussi son soutien de révisions de l'AI axées uniquement sur le démantèlement des prestations. Le Parlement lui a jusqu'ici emboîté le pas, sans poser trop de questions. Le nouveau chef de l'OFAS, Jürg Brechbühl, justifie d'une longue expérience dans le domaine des assurances sociales, et nous avons de bonnes raisons d'espérer qu'il aura une oreille attentive pour les avis exprimés par les personnes concernées et leurs organisations au sujet du développement et de l'assainissement de l'AI. Mais il est plutôt improbable – hélas – que son influence permettra d'empêcher le projet de démantèlement 6b.

Thomas Bickel

Chef du secteur Droit et politique, INSOS Suisse

Les brèves

Voyage d'étude d'INSOS Suisse: un beau succès

Le voyage d'étude d'INSOS Suisse à destination de l'Autriche a plu même aux plus exigeants. Mi-juin, le groupe a visité des projets intéressants dans le domaine de l'intégration sur le marché du travail, à Vienne, Linz et Gleisdorf. Les participants ont été informés de première main sur des formules qui marchent. Le prochain voyage d'étude aura lieu en juin 2014. | blb

Formation professionnelle | Nouveau départ du projet OFAS

Un projet qui donne espoir

L'Office fédéral des assurances sociales a relancé en mai 2012, après un échec préalable, le projet visant à axer sur l'efficacité la première formation professionnelle. INSOS Suisse et les établissements de formation INSOS sont bien représentés dans le Sounding Board et l'organisme responsable élargi de ce projet.

Depuis la publication du rapport explicatif concernant la révision 6b de l'AI (2010), on discute du «réaménagement» de la première formation professionnelle selon l'art. 16 LAI, et plus spécifiquement de la formation pratique (FPra) selon INSOS ou de la formation élémentaire AI.

Initialement, il était prévu, au nom des «mesures d'économie», de faire dépendre l'accès à la formation professionnelle des perspectives salariales: une formation d'un an était accordée si le salaire projeté atteignait 855 CHF au moins par mois; pour une deuxième année, le revenu mensuel présumé devait atteindre au moins 1710 CHF (cf. rapport explicatif p. 74).

«Pas une mesure d'économie»

Ces chiffres sont définitivement rayés à l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS). Mais reste le mandat consistant à améliorer l'efficacité des mesures professionnelles. Stefan Ritler, chef de l'AI, souligne qu'il ne s'agit pas d'une mesure d'économie. Il précise que les moyens alloués à la première formation professionnelle pourraient même augmenter, à conditions qu'ils produisent les effets escomptés.

La circulaire 299 de l'AI, de mai 2010, dit tout autre chose: l'accès à la formation pratique en deux ans, FPra INSOS, est rendu plus difficile dans les faits, l'approbation de la deuxième année dépendant de la possibilité d'intégration dans le marché du travail primaire.

Projet relancé en mai 2012

Après l'échec du premier lancement du projet fin 2011, l'OFAS a recommencé le

2 mai 2012, en confiant la direction du mandat à des externes. INSOS Suisse, les établissements de formation INSOS, Integras ainsi que des responsables de gestion des cas dans la formation professionnelle ordinaire pourront apporter leur savoir-faire, dans le cadre d'une équipe de projet élargie.

La première phase a pour but de clarifier un certain nombre de termes, de définir les chiffres-clés, de dégager les facteurs de meilleure pratique pertinents en matière de formation professionnelle et d'analyser les différentes institutions concernées aux différents points de contact. Une fois ces données fondamentales établies, les actions nécessaires seront définies. Les résultats de cette première phase sont attendus en novembre 2012. La deuxième phase consistera à émettre des recommandations pour les actions possibles et d'adopter les conditions-cadres.

La nouvelle pratique est maintenue

INSOS Suisse avait demandé que la nouvelle pratique selon la lettre circulaire 299 de l'AI soit suspendue en attendant les résultats de ce projet, demande rejetée par le Conseiller fédéral Alain Berset. Le mandat de projet présenté par l'OFAS le 11 juin dernier donne toutefois une impression de sérieux. En particulier l'association de tous les intéressés afin

«Le réaménagement de la première formation professionnelle n'est pas une mesure d'économie.»

Stefan Ritler, chef de l'AI

de trouver des solutions institutionnelles permet d'espérer que le projet débouchera sur une plus-value.

| Susanne Aeschbach, responsable du secteur Intégration professionnelle, INSOS Suisse

Lien vers le rapport explicatif concernant la révision 6b de 2010:

www.admin.ch/ch/f/gg/pc/documents/1850/Bericht.pdf

Qualité | Nouvelle charte et nouveau référentiel d'INSOS

La qualité de vie surtout

La charte pour la qualité de vie et le référentiel INSOS Q sont appelés à remplacer le système OFAS-AI 2000. Par ce biais, INSOS tient à soutenir ses membres dans l'amélioration de la qualité de leurs prestations. Il s'agit aussi de souligner l'importance de l'autonomie, de la participation et de l'inclusion.

Suite à l'entrée en vigueur de la RPT, les cantons sont obligés de prévoir une solution de remplacement pour la norme de qualité OFAS-AI 2000. Certains d'entre eux ont déjà annoncé leur intention de ne pas donner suite à l'exigence

INSOS Suisse a réussi, avec ses membres, à élaborer une réglementation moderne pour succéder à OFAS-AI 2000.

d'une gestion de la qualité avec audit externe et pouvant être certifiée. D'autres en revanche tiennent à l'évaluation externe par un service spécialisé indépendant. Comment les institutions pour personnes avec handicap et la branche toute entière peuvent-elles s'y retrouver et fonctionner dans ce paysage de plus en plus confus?

Initiative d'INSOS Suisse

INSOS Suisse a décidé d'agir. L'association de branche a institué deux groupes de travail, l'un en Suisse romande, l'autre Outre-Sarine, et les a chargés d'élaborer une réglementation moderne pour succéder à OFAS-AI 2000, réglementation qui soit approuvée par les membres ainsi que reprise et respectée par les cantons. Les propositions ont été soumises en consultation à la fin de 2011.

La nouvelle norme de qualité pour le domaine du handicap qui en est issue est intitulée «Référentiel INSOS Q». Parallèlement, INSOS Suisse a rédigé une charte sur la qualité de vie pour personnes avec handicap dans les institutions sociales. La signature de ce dernier document est facultative et indépendante du référen-

tiel. La charte et le référentiel sont deux projets distincts qui, même s'ils se complètent l'un l'autre, peuvent être appliqués séparément. Les deux documents ont été adoptés par le Comité central et par l'Assemblée des délégués d'INSOS Suisse, avant d'être remis aux membres.

La charte sur la qualité de vie

Les trois leitmotifs de la charte – autonomie, participation et inclusion – font déjà partie des fondements du travail dans notre branche. La charte donne aux institutions les moyens d'intégrer plus consciemment encore ces leitmotifs dans la conception, la gestion de la qualité et le travail quotidien, et de mener une réflexion plus ciblée sur les expériences faites dans la pratique. Elle contient en outre une liste non exhaustive d'objectifs indicatifs, qui illustrent comment l'autonomie, la participation et l'inclusion peuvent être mises en œuvre dans le travail socio-éducatif, la coopération au sein de l'institution, tout comme dans les rapports avec des partenaires ou des services externes.

Le référentiel INSOS Q

A l'instar de la norme OFAS, le référentiel INSOS Q énonce, dans la première partie, un certain nombre d'exigences minimales auxquelles doit satisfaire un système de management de la qualité (SMQ). La deuxième partie contient une liste de 24 normes de qualité, élargies par des conditions de qualité qui peuvent être vérifiées à l'aide d'indicateurs proposés à titre d'exemples. Les normes et les conditions de qualité correspondent aux exigences posées aujourd'hui à une bonne gestion des institutions pour personnes avec handicap; elles satisfont en outre aux conditions antérieures de l'OFAS et aux directives de qualité des cantons.

La prochaine étape sera la reconnaissance du référentiel INSOS Q par le Service d'Accréditation Suisse (SAS). Ainsi, les institutions obtiendront, d'une instance indépendante, l'attestation qu'elles remplissent les conditions qualitatives des cantons, avec ou sans exigences spécifiques. | Barbara Lauber

www.insos.ch > Dossiers > Qualité

Pro domo



Chers membres d'INSOS

La décision est prise: Peter Saxenhofer sera le nouveau directeur d'INSOS Suisse. Le Comité central a élu à l'unanimité cet économiste et actuel directeur de l'ATE Association Transports et Environnement, et se réjouit d'ores et déjà de travailler avec lui dès le 1er décembre 2012. Peter Saxenhofer (54 ans) correspond dans une très large mesure au profil du poste qu'avait élaboré le Comité central. Il fut aussi très clairement le candidat favori à l'issue de la procédure d'assessment d'une journée. De plus, son idée d'une association de branche des institutions pour personnes avec handicap, nationale et orientée vers l'avenir, se recoupe avec l'orientation et les objectifs du Comité central.

Peter Saxenhofer est marié et père de deux enfants adultes. Ces dix dernières années, il a dirigé une équipe de 60 collaborateurs à l'ATE et coordonné l'action de 23 sections cantonales. Outre ses qualités professionnelles, avec sa grande expérience du management, un vaste réseau de relations et des qualités évidentes en matière de gestion d'une association, il est aussi une personne fort sympathique et convaincante. Ancien membre du Grand conseil de la commune de Köniz, Peter Saxenhofer connaît donc aussi parfaitement les interactions entre politique, autorités et associations.

Nous tenons ici à souhaiter encore une fois une cordiale bienvenue à Peter Saxenhofer et d'ores et déjà beaucoup de plaisir et de satisfaction dans sa future activité de directeur d'INSOS Suisse.

Cordialement,
Marianne Streiff
Présidente d'INSOS Suisse
Conseillère nationale

Soins palliatifs pour personnes avec handicap | Formations pour les institutions

Le canton de Vaud fait œuvre de pionnier

Les soins palliatifs pour personnes avec handicap ne sont pas encore à l'ordre du jour dans bien des cantons, mais pas dans le Pays de Vaud, qui forme les collaborateurs des institutions depuis 2010. Son objectif: permettre aux personnes avec handicap de rester dans leur institution en fin de vie.



Laetitia Probst dirige le projet vaudois visant à développer les soins palliatifs dans le domaine socio-éducatif. Photo | m. à d.

La fin de vie des résidentes et des résidents fait partie du quotidien dans les maisons de retraite et les établissements médico-sociaux. Un sujet que les institutions pour personnes avec handicap ont pendant longtemps refoulé, n'abordant que ponctuellement les questions autour de la mort et des soins palliatifs.

Le fait est toutefois que l'espérance de vie des personnes avec handicap a nettement augmenté grâce à des conditions de vie meilleures et aux progrès de la médecine. Selon l'Office fédéral de la statistique, 1862 hommes et femmes âgés de plus de 65 ans vivaient dans des institutions pour personnes avec handicap en 2010. La conséquence est qu'un nombre croissant de ces personnes souffrent de maladies gériatriques, tels que dégénérescence physique, démence ou cancer, et requièrent des soins palliatifs en fin de vie.

Le canton de Vaud ouvre la voie

En dépit de cette évidence, les soins palliatifs pour les personnes avec handicap en sont encore à leurs balbutiements dans la grande majorité des cantons. Le Pays de Vaud fait exception: dès 2002, le Parlement a adopté un projet cantonal pour développer ces soins. «L'objectif du projet est de ga-

rantir à toutes les personnes vivant dans le canton l'accès à des soins palliatifs de qualité», explique Laetitia Probst, qui dirige depuis 2008 le projet partiel «Développement des soins palliatifs dans le domaine socio-éducatif». Laetitia Probst a pour tâche de sensibiliser les quinze institutions pour personnes avec handicap à l'approche palliative et de former leur personnel. Rattachée au Service de la santé publique (SSP), elle travaille en étroite collaboration avec le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS) du Département de la santé et de l'action sociale du canton de Vaud. Le projet engendre des coûts directs de 200 000 francs par an.

Rester dans le home en fin de vie

«Notre projet a pour but d'assurer aux personnes avec handicap un accompagnement aussi adéquat que possible à la fin de leur vie et de leur permettre de rester le plus longtemps possible dans l'institution où ils ont vécu la majeure partie de leur vie», explique Laetitia Probst. Pour la plupart des collaboratrices et collaborateurs, l'accompagnement en fin de vie est nouveau et difficile. Le personnel était souvent dépassé par les situations palliatives, parce qu'elles peuvent intervenir soudainement, changent constamment et requièrent aussi l'encadrement des proches et des autres résidents. «Géné-

«Les institutions ont un grand besoin de formation dans le domaines des soins palliatifs.»

ralement, les équipes ne sont pas en mesure d'anticiper la situation palliative. Les professionnels s'engagent beaucoup, mais souvent ils attendent trop longtemps avant de demander du soutien, ce qui peut aboutir à l'épuisement.» C'est pourquoi il est essentiel de sensibiliser le personnel à l'approche palliative et de le former. Le canton a pris contact avec les institutions pour

personnes avec handicap dès le début du projet déjà. Laetitia Probst a ensuite rendu visite aux directrices et directeurs dans le cadre du projet partiel. Elle souhaitait connaître leurs besoins et en prendre note. «Il est ressorti de ces entretiens que les institutions souhaitaient une formation spécifique pour sensibiliser les professionnels», explique-t-elle. Les collaborateurs de cinq institutions ont ensuite contribué à la mise au point de l'offre de formation; celle-ci est proposée aujourd'hui sous le titre «Sensibilisation à l'approche palliative en milieu socio-éducatif» par un prestataire privé, le CI-PEPS, sur mandat du canton et en collaboration avec Laetitia Probst.

Grande demande de formation

La formation se fait en deux étapes. Dans un premier temps, les personnes-clés d'une institution suivent un cours théorique pendant quatre jours. Le but est de sensibiliser ces collaboratrices et collaborateurs au travail interdisciplinaire dans les situations palliatives, à l'accompagnement de personnes en fin de vie et à la manière de gérer les symptômes. Ces collaborateurs sont ensuite chargés aussi d'élaborer un projet de soins palliatifs pour leur institu-

Symposium: dernière phase de vie

Le Symposium Fribourg, organisé conjointement par INSOS Suisse, CURAVIVA Suisse et l'Université de Fribourg, était intitulé cette année «Handicap et vieillesse: la dernière phase de vie – Les possibilités de choix et de décision des personnes avec handicap». Les conférencières et conférenciers ont éclairé le sujet sous divers angles. Il a été question notamment des soins palliatifs aux personnes avec handicap (voir article ci-contre), de valeurs éthiques, des actions médicales ou de l'aide organisée au suicide. Vous trouverez les présentations et les résumés des exposés du 9 mai 2012 sous:

www.insos.ch > **Événements > Documentation > 2012**

Grands chefs | Cuisiner pour les personnes avec handicap

Haute cuisine à la Gewa

tion. Dans un deuxième temps, d'autres collaborateurs font une formation théorique. Les professionnels ont en outre la possibilité de consolider leurs connaissances en suivant les dix jours du cycle interdisciplinaire d'approfondissement en soins palliatifs (niveau B1 selon palliative.ch) proposé par le canton.

«Le canton souhaite que chaque institution dispose à l'avenir de deux interlocuteurs en matière de soins palliatifs (niveau B1) et qu'un tiers au moins du personnel ait été sensibilisé à l'intervention palliative», précise Laetitia Probst. Le canton de Vaud est en bonne voie à cet égard: 14 professionnels ont déjà atteint le niveau B1 et 355 personnes ont accompli la nouvelle formation. Laetitia Probst est satisfaite du résultat. Elle explique cet engagement des institutions par leur association précoce au projet: «Les directions ont eu leur mot à dire dès le début et ont obtenu une offre de formation taillée sur mesure.»

Projet de groupe de travail national

Comme prochaine étape, le canton prévoit des ateliers permettant aux personnes déjà formées d'approfondir encore leurs connaissances. Il envisage également l'élaboration de brochures destinées aux personnes avec handicap et traitant du thème de la maladie et de la mort. Il souhaite en outre créer un groupe de travail national se consacrant aux soins palliatifs aux personnes avec handicap. «Le but est de parvenir à une homogénéité nationale dans ce domaine et de pouvoir discuter des difficultés communes», relève Laetitia Probst. Elle a déjà pris contact avec d'autres cantons en vue d'une coopération. «Mais ce sujet ne semble pas encore être prioritaire ailleurs», regrette-t-elle. Elle ajoute toutefois que des institutions extracantonales l'ont contactée, ce qui, dit-elle, «montre que les institutions ont un besoin de soutien et de formation dans le domaine des soins palliatifs.»

| Barbara Lauber

www.accompagner.ch

www.palliative.ch



La haute cuisine n'est pas à la portée des bourses de nombreuses personnes avec handicap. C'est pourquoi l'Equipe nationale des cuisiniers a choisi la Gewa pour sa générale des jeux olympiques de cuisine. Extraordinaire!

Habituellement, ces hommes font la cuisine dans des restaurants haut de gamme, pour des hôtes illustres et nantis. Membres de l'Equipe nationale des cuisiniers suisses, ils sont en fait la crème-de-la-crème dans ce domaine. Leur prestation à Zollikofen, dans le canton de Berne, est d'autant plus étonnante: début juin, les six chefs et leurs cinq assistants ont investi le restaurant Esperanza et se sont affairés autour des fourneaux pendant 6,5 heures pour un public exceptionnel: les collaboratrices et collaborateurs de la Gewa Zollikofen. Cet événement hors du commun a été organisé par INSOS Suisse, la Hotel & Gastro Union et la Gewa Zollikofen, qui a pour but l'intégration professionnelle de personnes spécialement mises à l'épreuve pour des raisons psychiques.

Cet événement était une générale pour les Jeux olympiques culinaires qui au-

Le personnel de service et les six grands chefs ont travaillé main dans la main à la Gewa Zollikofen. Photo | m. à d.

ront lieu à Erfurt (D) en automne. Ces grands chefs, placés sous la direction de Kilian Michlig, défendront l'honneur de la Suisse. Ils ont déjà consacré des centaines d'heures à la préparation de ces jeux... A Erfurt, il n'y a pas que le repas qui doit être sublime, mais chaque geste doit être parfaitement orchestré.

Le menu devant rester secret jusqu'au jour J, il n'est pas permis de divulguer ici un quelconque détail à ce propos. Nous dirons donc simplement que les 110 hôtes ont savouré les trois services du repas. «C'est la première fois, et probablement la dernière, que j'ai mangé aussi raffiné», déclare un collaborateur de la Gewa le sourire aux lèvres. «Je ne savais pas toujours ce que je mangeais, mais c'était délicieux. Dommage que nous n'ayons pas eu une double portion!» Pour les grands chefs, cet événement sortait aussi de l'ordinaire: «Nous avons eu beaucoup de plaisir à faire la cuisine pour des personnes qui ne sont pas toujours gâtées par la vie», a déclaré le chef de l'équipe, Kilian Michlig.

| Barbara Lauber

Chronique | Hanne Müller

Contribution d'assistance: mise en œuvre boiteuse

P.P. 3007 Bern



Hanne Müller,
assistante sociale dipl.
ESTS, indépendante,
handicapée de naissance
(os de verre).

La participation aux frais d'assistance ou contribution d'assistance est entrée en vigueur le 1er janvier 2012. Un projet pilote sur plusieurs années a précédé cette introduction. Il est d'autant plus surprenant que des points faibles substantiels se fassent jour au bout de quelques mois seulement de mise en pratique. Des faits pour le moins inattendus ressortent de reportages des médias, de prises de position du Conseil à l'égalité - Egalité Handicap et du Centre suisse pour une vie autodéterminée (ZSL) ainsi que des premières expériences rapportées par des personnes directement concernées: les personnes qui nécessitent beaucoup de prestations touchent une contribution inférieure à celles qui ont des besoins moins importants. Explication: les prestations complémentaires, par exemple l'intervention accessoire des soins à domicile, sont déduites du montant maximal pouvant être octroyé. Incompréhensible! Une telle pratique ne saurait traduire la volonté du législateur, qui voulait que la contribution d'assistance favorise l'égalité et permette une vie autodéterminée dans ses quatre murs.

De l'avis du Conseil à l'égalité, l'interprétation de l'ordonnance présente des défauts: elle est en partie en contradiction avec l'intention du législateur et avec les expériences du projet pilote. Plusieurs organisations du domaine du handicap sont en train d'étudier, avec des personnes directement concernées, les démarches juridiques possibles pour lutter contre cette application déconcertante du droit.

Il ne saute pas aux yeux pourquoi les personnes les plus gravement handicapées, qui ont un besoin d'assistance évident qui dépasse même le contingent maximal prévu par la loi, n'auraient pas droit à des prestations supplémentaires sans devoir craindre des réductions. Car plus les bénéficiaires de prestations sont dépendants, plus il est important qu'ils puissent compter sur des soutiens additionnels, par exemple les soins à domicile, surtout aussi en cas de pannes dans le déroulement normal de l'assistance. Cette situation démontre clairement que les solutions individualisées, spécialement pour les personnes avec handicap, ne sont pas que de la théorie, mais qu'elles doivent faire leurs preuves dans la pratique.


neutral
Imprimé

No. 01-10-902282 - www.myclimate.org
© myclimate - The Climate Protection Partnership

Adresses

INSOS Schweiz
Zieglerstrasse 53
Postfach 1010
3000 Bern 14

Tel 031 385 33 00
Fax 031 385 33 22
zs@insos.ch
www.insos.ch
P.C. 80-28082-2

INSOS Suisse
Avenue de la Gare 17
1003 Lausanne

Tél 021 320 21 70
Fax 021 320 21 75
sr@insos.ch
www.insos.ch

Impressum

Editeur
INSOS Suisse
3000 Berne 14
Paraît 3x l'an
Rédaction
Barbara Lauber;
Barbara Spycher
Prix
Abonnement CHF 30.- (compris dans la cotisation de membre)
Au numéro CHF 15.-

Conception

satzart, Berne

Maquette et impression

UD Print AG, Lucerne

Tirage

1650 allemand
500 français
Reproduction autorisée avec indication de la source