

INFOS **INSOS**

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

N° 45 | Novembre 2014



Handicap psychique

Les personnes avec handicap psychique passent de la clinique aux institutions avec une instabilité croissante. Un défi pour tous. **Pages 3 - 9**

Introduire la nouveauté

Comment introduire la nouveauté? La théorie U prône «l'apprentissage à partir de l'avenir» – et a fasciné les participants au congrès. **Page 10**

Prêts pour l'avenir

Dans un entretien, Marianne Streiff, présidente d'INSOS Suisse, parle des forces de l'association et des défis de l'avenir. **Page 13**

Editorial

Etouffons le mal dans l'œuf!

2014 marque les dix ans de la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand) et la ratification de la Convention des Nations Unies relatives au droit des personnes handicapées (CDPH) par la Suisse. Fort bien! La première a rendu la seconde possible. Certaines choses ont changé au cours des dix dernières années, avec de nombreuses améliorations pour les personnes handicapées. Mais ne nous voilons pas la face: dans la société ou l'économie, dans l'esprit des personnes sans handicap, on ne saurait parler d'un véritable changement de valeur. Sur le plan politique, les ambitions étaient de taille: en quatre ans, 17 000 bénéficiaires d'AI devaient être intégrés dans le premier marché du travail en Suisse. Au bout de deux ans, il est clair qu'en dépit de modèles attrayants, cet objectif sera loin de pouvoir être atteint.



Nous devons donc poursuivre nos efforts. Nous devons utiliser la LHand et la CDPH-NU comme des instruments pour faire progresser l'égalité et l'inclusion. Mais rien n'arrive de lui-même. Seuls des efforts encore redoublés permettront de maîtriser la complexité croissante des problèmes de politique sanitaire et sociale – due à l'augmentation des personnes ayant besoin d'aide, de la pression sur les coûts et du recul de la solidarité dans la société. Car nous voulons réaliser d'autres progrès et ne pas perdre de terrain.

La conférence européenne des institutions sociales (EASPD) du mois d'octobre à Oslo a révélé des choses étonnantes. En Roumanie par exemple, les personnes souffrant de handicap doivent lutter pour survivre et accéder aux soins de santé; cela me bouleverse. En Grande-Bretagne, certaines offres institutionnelles comme les emplois dans le domaine protégé sont supprimées sans remplacement adéquat, uniquement pour économiser de l'argent. La Norvège compte à nouveau abandonner la voie de «l'offre de prestations basée sur la communauté», qualifiée d'avant-gardiste, au titre de la «réinstitutionnalisation». Tout cela doit nous rendre attentif.

Relevons le défi. Saisissons les chances des conditions relativement exceptionnelles de la Suisse. En clair, défendons les acquis et mettons tout en œuvre pour nous rapprocher des objectifs de la CDPH-NU, par des mesures appropriées, de bonnes offres de prestations et notre engagement pour plus de solidarité.

Cordiales salutations

Peter Saxenhofer
Directeur INSOS Suisse

< **Stefan Bühler a enseigné le jass** à Beate Arnegger, encadrante de l'habitat externe de la Stiftung Mansio à Münsterlingen. Photo | Michel Canonica

Handicap psychique | Collaboration entre les cliniques et les institutions

Un réseautage à intensifier

Du fait de la réorientation des cliniques psychiatriques vers les soins aigus, les patients sortent plus vite des cliniques et ont tendance à être transférés aux institutions dans des états plus instables. Pour les parties impliquées, souplesse, patience et solutions adaptées sont de mise.

Au cours de ces deux dernières décennies, les cliniques ont beaucoup évolué et se sont fortement réorientées. Dans le cadre de la déshospitalisation et de l'orientation vers les soins aigus, le nombre de lits réservés aux patients longue durée a considérablement diminué dans les cliniques: alors qu'il existait encore 1262 lits longue durée en 1998 dans le canton de Zurich, ils n'étaient plus que 768 en 2003 – soit une baisse de 40% environ. Par ailleurs, la durée de séjour moyenne dans les cli-

«Notre étude révèle un réel potentiel d'amélioration à l'interface entre clinique et home.»

Matthias Jäger, clinique psychiatrique de Zurich

niques psychiatriques a nettement reculé: durant ces seules dix dernières années, elle a baissé en Suisse de 38,2 jours (2001) à 33,2 jours (2011), selon H+. Aujourd'hui, environ 20% des patients nécessitent toutefois encore des séjours de plusieurs mois aux soins aigus.

Du patient au client

Cette évolution a fortement influencé le travail quotidien des institutions ces dernières années, et elle le fait encore. Les anciens patients longue durée des cliniques vivent en effet bien souvent aujourd'hui dans des institutions totalement ou partiellement encadrées pour les personnes avec handicap psychique. «Avant, ces hommes et ces femmes étaient des malades, ou des patients. A la suite de l'orientation vers les soins aigus, ils sont devenus des personnes avec handicap», résume Josef

Hollenstein, responsable de la Stiftung Sternwies et membre de la commission spécialisée INSOS Handicap psychique, afin de faire comprendre l'évolution.

Un défi pour tous

Le fait que les personnes touchées par un handicap psychique sortent plus vite des cliniques place les institutions face à de nouveaux défis. Car les hommes et les femmes qui entrent dans un groupe d'habitat ou commencent à travailler dans un atelier ont aujourd'hui tendance à être plus instables ou moins performants qu'il y a seulement dix ans. Dans le domaine Habitat, le transfert de personnes frappées de graves maladies psychiques peut s'accompagner d'une forte charge de travail pour les collaborateurs et demander un gros travail de motivation, des consignes structurales claires et un encadrement individuel.

Ce phénomène est confirmé par une étude actuelle de la clinique psychiatrique universitaire de Zurich (PUK) (cf. page 4), qui montre également que les institutions imputent une partie de cette charge de travail à l'attribution opaque de patients de la part des cliniques psychiatriques, aux sorties trop rapides des patients et à leur prépara-

tion insuffisante à la nouvelle situation d'habitat (cf. page 5). «L'étude révèle un réel potentiel d'amélioration à l'interface entre clinique et home», conclut Matthias Jäger, co-auteur et médecin-chef à la clinique psychiatrique de Zurich.

Plus d'instruction

L'orientation vers les soins aigus en vigueur dans les cliniques psychiatriques se fait aussi depuis longtemps sentir dans les ateliers: comme les nouveaux collaborateurs ont aujourd'hui tendance à être moins résistants et performants dans leur activité, ils doivent bénéficier d'un encadrement plus intensif et d'instructions plus poussées.

Cette évolution exige des ateliers une grande flexibilité, de la patience et des solutions créatives et adaptées. Tandis que certains simplifient les processus administratifs au profit de l'encadrement ou ont créé un atelier d'orientation pour l'initiation des nouveaux collaborateurs, d'autres misent délibérément sur des offres à bas seuil (cf. pages 8 - 9). | Barbara Lauber

www.insos.ch > Association > Domaines spécialisés > Handicap psychique

A la suite d'un séjour en clinique, S. Bühler a emménagé à la Stiftung Mansio. Il habite en toute autonomie dans une colocation. Photo | M. Canonica



Handicap psychique | Etude sur la collaboration des cliniques et des institutions

Des améliorations nécessaires

L'encadrement de personnes souffrant de graves handicaps psychiques est difficile pour les foyers. Une étude de la clinique psychiatrique universitaire de Zurich le montre: une collaboration flexible avec les cliniques, une communication transparente et une instance spécialisée dans les cliniques pourraient améliorer les choses.

Avec la déshospitalisation et l'orientation vers les soins aigus des cliniques psychiatriques, l'offre de formes d'habitat encadré pour les personnes souffrant de graves handicaps psychiques s'est nettement élargie. Aujourd'hui, les anciens patients longue durée des cliniques vivent souvent dans des foyers, ce qui place ces derniers devant de grands défis. «Ces personnes créent souvent des problèmes d'encadrement, qui peuvent mener à des séjours fréquents et prolongés en clinique et à un changement répété de format d'habitat et donc à un nombre toujours plus réduit d'institutions disposées à accepter ces patients», constatent Matthias Jäger, médecin-chef à la clinique psychiatrique universitaire (PUK) de Zurich, et ses co-auteurs, dans l'étude «Psychiatrischer Versorgungsbedarf in betreuten Wohnrichtungen» (Neuropsychiatrie, 2014: 28:12-18).

Une forte charge de travail

Dans leur étude, les auteurs ont interrogé 56 foyers zurichois proposant au total 1600 places. Les institutions se sont exprimées sur les causes des problèmes d'encadrement et ont proposé des solutions possibles. Les foyers rapportent fréquemment des évolutions réjouissantes dans l'encadrement des personnes souffrant de graves maladies psychiques. Une grande partie des clients peut se stabiliser après l'admission et passer éventuellement, au bout de quelques années, à une forme d'habitat plus autonome. Parallèlement, les institutions soulignent cependant que l'encadrement constitue une forte charge de travail et qu'un encadrement individuel est en partie nécessaire. De plus, la possibilité ré-



Une étude de la clinique psychiatrique universitaire le montre: une meilleure mise en réseau avec les cliniques psychiatriques pourrait décharger les foyers. Photo | m.ä.d.

duite de parler avec les clients fait naître une «atmosphère fragile, tendue ou empreinte d'angoisse».

Une transparence et une mise en réseau importantes

La cohabitation parfois difficile est souvent imputée à des aspects liés aux patients tels qu'une absence de prise de conscience de la maladie, une mauvaise compliance ou la consommation de substances. De plus, les institutions évoquent la collaboration avec les cliniques, parfois mal coordonnée. Elles critiquent les affectations de patients opaques, les sorties trop rapides de personnes encore instables et la préparation insuffisante à la nouvelle situation d'habitat.

Pour les institutions, une présentation claire de la situation du patient et de ses antécédents est essentielle pour une bonne clarification des besoins. Elles souhaitent une bonne mise en réseau avant même le transfert depuis la clinique, une procédure de transfert individuelle et des entretiens communs pour assurer un bon flux d'informations. Dans les problématiques complexes, elles sug-

gèrent également une procédure de transfert graduée, souhaitent des concertations claires dans les situations de crise, tout comme une possibilité d'admission à bas seuil. Par ailleurs, la continuité du personnel est essentielle à leurs yeux pour une prise en charge plus efficace. Elles souhaitent donc trouver dans les cliniques des interlocuteurs qui connaissent bien les besoins des clients vivant dans les formes d'habitat encadrées.

«Il existe un potentiel d'amélioration»

«L'étude montre qu'à l'interface entre clinique et foyer, il existe un souhait évident d'amélioration de la collaboration», constate Matthias Jäger. La PUK étudiera à présent des mesures d'amélioration concrètes. M. Jäger souligne: «Ce qui serait souhaitable, c'est une meilleure mise en réseau de la clinique et du foyer, ou une offre spécialisée de la part de la clinique, qui pourrait faire fonction d'instance d'orientation et de conseil à bas seuil pour les foyers.»

| Barbara Lauber

www.pukzh.ch

Handicap psychique | Souhaits des cliniques et des institutions

«Penser au-delà de sa propre chapelle»

A Bâle, Berne, Lausanne ou Genève, les institutions et cliniques psychiatriques se montrent souvent très satisfaites de leur collaboration. En échangeant les rôles ou à l'aide de coachings, les deux parties s'efforcent d'y parvenir. Il existe malgré tout un potentiel d'amélioration – et des souhaits à l'égard de la politique.

Les souhaits des institutions

«La collaboration avec les cliniques psychiatriques s'est nettement améliorée durant ces dernières années», constate Peter Ettl, de la PSAG de Bâle. La plupart des transferts se sont bien passés – seuls des cas isolés, où tout ne s'est pas déroulé comme souhaité, nous ont préoccupés.

INFORMATION. Pour l'institution, il est important que la clinique informe le médecin traitant lors des départs, mais aussi les services socio-psychiatriques. «Pour beaucoup de clients, nous sommes la principale personne repère et nous devons savoir qu'ils reçoivent de nouveaux médicaments avec des effets secondaires ou sont rentrés chez eux depuis une semaine et qu'ils attendent notre visite.»

ECHANGE DE ROLES. «Nous devons tous penser au-delà de notre propre chapelle», dit P. Ettl. Les journées d'initiation de la PSAG pour les nouveaux travailleurs sociaux des cliniques sont donc utiles. Fredy Mattle, de la Fondation Brändi de Lucerne, apprécie aussi cet échange de rôles. Les collaborateurs de Brändi peuvent découvrir la clinique pendant un à deux jours et à l'inverse, des soignants en psychiatrie sont allés en formation chez Brändi. «Cette inversion des perspectives est très productive et nous devons l'intensifier.» Cela notamment pour mieux comprendre les différences d'appréciations: «Des patients considérés comme à nouveau opérationnels en psychiatrie sont malgré tout trop instables pour nous à l'atelier.» Selon F. Mattle, il manque une instance entre l'institution et la psychiatrie, tant pour le travail que pour l'habitat.

ADMISSION PRECOCE. Globalement, F. Mattle fait l'éloge de la coopération avec les cliniques. Il aurait un souhait à adresser aux politiques: plus de lits et une thérapie plus longue dans les cliniques. C'est aussi ce que demande P. Rossetti, du Centre-Espoir de Genève, où le gros manque de places en clinique crée de nombreux problèmes aux dépens des personnes souffrant de maladies psychiques. Selon lui, lorsque l'institution décèle le début d'une crise, la clinique n'est pas disposée à l'accueillir à moins que la situation ne s'aggrave, ce qui complique le déroulement de la crise et le retour à l'institution. L'institution n'apprend parfois que quelques heures auparavant les sorties de clinique, un délai trop court pour bien préparer ce retour. P. Rossetti fait l'éloge des consultations ambulatoires des médecins de la clinique. Les temps de réaction sont rapides et les médecins passent chaque semaine à l'institution. | Barbara Spycher

Les souhaits des cliniques

«Pour simplifier, les institutions trouvent que l'on laisse sortir les patients dans un état trop instable et les cliniques se demandent pourquoi les institutions ne savent pas mieux gérer les sautes d'humeur des clients», commente Frédéric Schmutz, du service social de la PUK de Lausanne. En interne, le service social tente alors d'expliquer que le quotidien en foyer s'accompagne d'autres exigences que la vie en clinique.

OFFRES INDIVIDUELLES. Dans les institutions, Frédéric Schmutz souhaiterait voir plus de personnel qualifié pour accompagner des personnes souffrant d'affections psychiques toujours plus complexes, et plus d'offres avec lesquelles les patients peuvent «se contenter d'être»: «Pour certains, c'est déjà trop de devoir faire la cuisine ou de participer à diverses activités». Martin Hug, du service social de la PUK de Bâle, attend lui aussi des offres individuelles axées sur les ressources de la personne. Il constate que les institutions proposent d'ores et déjà des solutions bien plus personnalisées qu'avant. Il est satisfait de la collaboration: «Mais il y a encore un potentiel d'amélioration – et trop peu de places en institutions.»

HABITAT PROVISOIRE. M. Hug pense que des processus d'admission accélérés des institutions amélioreraient la situation et que des habitats provisoires avec évaluations permettraient de mieux évaluer les besoins en aide. M. Hug souhaite par ailleurs que les institutions transfèrent leurs résidents suffisamment tôt en clinique – «et non pas lorsque le foyer a déjà épuisé toute sa bonne volonté, de sorte qu'un retour est impossible.» Un envoi en clinique suivi d'une résiliation du logement serait en effet «inacceptable».

RETOUR. Lisa Aeberhard, du service social de la PUK de Berne, souhaite aussi des interventions ambulatoires ou stationnaires plus précoces. Elle est confrontée à des problèmes de placement des personnes nécessitant beaucoup d'encadrement et à des échecs de vie dans diverses institutions. L. Aeberhard a une très bonne expérience de l'Intensive Case Management, introduit il y a un an. La clinique accompagne les patients difficiles à placer, mais encadre aussi les institutions dans le cadre de la prévention et de l'intervention en cas de crises. En contrepartie, les institutions s'engagent à reprendre les résidents après un séjour en clinique. «C'est jusqu'ici un modèle de réussite», se félicite L. Aeberhard.

| Barbara Spycher

Handicap psychique | Le home Schilfluggä de la Stiftung Mansio (TG) gère un groupe d'habitat fermé

Toutes les offres d'habitat sous un même toit

A la Stiftung Mansio, les personnes dotées d'un handicap psychique peuvent vivre de façon autonome au cœur de la ville – ou bien dans un groupe d'habitat fermé. Les besoins individuels de chacun sont au cœur de l'offre.

«Je veux habiter de façon autonome et mener une vie normale.» Cet objectif, Stefan Bühler se l'était fixé dès le début, alors qu'il quittait au bout d'un an et demi la clinique psychiatrique et emménageait dans le home Schilfluggä de la Stiftung Mansio à Münsterlingen (TG). Cinq ans plus tard, il a osé le grand saut: il s'est installé dans une colocation à 2 au sein d'un immeuble loué au centre de Kreuzlingen. Stefan Bühler, âgé de 31 ans, y cuisine, y fait le ménage et y lave le linge lui-même – et même lorsqu'il est pris de paranoïa ou de panique et qu'il n'a plus les idées claires, il doit s'en sortir tout seul. Mais pas totalement: si Stefan Bühler vit dans un logement externe, il est malgré tout encadré. A toute heure du jour et de la nuit, il peut appeler le numéro d'urgence de l'habitat externe. Depuis les deux ans où il habite seul à présent, il ne l'a cependant jamais fait – «cette seule possibilité est déjà rassurante».

Savoir surmonter les crises psychiques est le plus grand défi des 25 hommes et femmes qui habitent en externe. Mais ils peuvent aussi avoir besoin d'aide pour le ménage ou les loisirs. S. Bühler se rend

«Souvent, nous devons presque un peu «forcer» les résidents à sauter le pas de l'autonomie.»

Lutz Goldbecker, Stiftung Mansio

ainsi une fois par semaine au centre d'accueil de la zone résidentielle pour préparer ses médicaments. Comme aujourd'hui, il s'assoit alors à la table de la salle de séjour avec l'encadrante Beate Arnegger; elle contrôle ce qu'il prépare et il reste alors aussi du temps pour parler d'autres sujets.



Une fois par semaine, Stefan Bühler (d.) passe voir Beate Arnegger au centre d'accueil pour préparer ses médicaments. Photo | Michel Canonica

Les loisirs sont obligatoires

Beate Arnegger considère que son rôle consiste à aider les personnes dotées d'un handicap psychique à parvenir à être satisfaites de leur vie et de l'organisation de leurs loisirs. Six fois par semaine, le centre d'accueil propose une activité, obligatoire au moins pour deux d'entre elles. «L'objectif serait de proposer des loisirs non forcés. Les premières tentatives ont montré que la plupart des résidents restaient chez eux – même s'ils aimaient pratiquer les activités quand ils venaient.»

Le lundi, Stefan Bühler va se promener avec un groupe, le mardi soir il joue au jass et un week-end sur deux, il brunch. De plus, il tricote actuellement un gilet, monte à cheval et va travailler tous les matins dans un atelier – il apprécie de pouvoir vivre à nouveau normalement. Lutz Goldbecker, responsable de l'offre d'habitat Mansio pour les personnes en situation de handicap psychique, pense qu'un nombre encore supérieur de résidents pourrait vivre ce quotidien normal dans un habitat externe. «Souvent, nous devons convaincre l'entourage et presque un peu «forcer» les résidents à

sauter le pas de l'autonomie.» Il leur dit alors: «Vous devez au moins essayer.»

Avantage d'une solution inhouse

Depuis ces cinq années où Mansio propose un habitat externe, seules deux personnes sont revenues au home. Désormais, la Fondation propose aussi un habitat accompagné. Grand avantage pour les personnes qui franchissent ce pas vers une autonomie encore accrue: elles connaissent les encadrants, car ce sont les mêmes que dans l'habitat externe. L. Goldbecker considère cette perméabilité comme un grand avantage d'une institution comme Mansio, qui propose toutes les formes d'habitat, du logement accompagné au groupe d'habitat fermé. «Nous pouvons apaiser les craintes de l'entourage et des intéressés lorsque ces derniers peuvent rester dans la même institution lors du changement de la forme d'habitat.» L'idée maîtresse serait alors la suivante: «Pas de concept rigide, ce sont les besoins individuels de chacun qui doivent déterminer notre offre.»

Tandis que l'habitat externe se passe au cœur de Kreuzlingen, réparti sur diffé-



Durant cinq ans, Stefan Bühler a habité au home de Münsterlingen, au cœur d'un parc bordant le lac (d.), il vit à présent en ville dans son propre appartement (g.). Photos | Michel Canonica (g.); m.à.d. (d.)



rents immeubles loués, les autres offres de logement de Mansio sont regroupées au même endroit que la clinique psychiatrique de Münsterlingen. La différence est totale, d'un quotidien en

«Pas de concept rigide, ce sont les besoins individuels de chacun qui doivent déterminer notre offre.»

Lutz Goldbecker, Stiftung Mansio

centre ville à un grand parc calme planté de châtaigniers et de rosiers, avec de splendides bâtiments au bord du lac de Constance et une vue sur les roseaux et les canards. Lutz Goldbecker a fait le constat: «Quand nos résidents sortent de chez eux en ville, tous s'attendent à ce qu'ils se comportent normalement – pour les résidents d'ici, on s'attend à ce qu'ils soient malades.» Cela a un effet sur le comportement des patients.

Une offre pour les «grands utilisateurs»

L'offre de Münsterlingen englobe des groupes d'habitat nécessitant divers niveaux d'encadrement, dont un groupe fermé qui est rattaché à une institution INSOS, fait unique en Suisse. Il a été créé il y a deux ans car de l'avis de plu-

sieurs acteurs du canton de Thurgovie, il manquait une solution pour les malades présentant une lourde affection psychique et un comportement difficile ou dangereux pour eux-mêmes ou pour autrui, aussi appelés «grands utilisateurs», qui alternent entre clinique et institution.

Actuellement, le P1 (nom interne du groupe d'habitat fermé) compte 10 personnes, dont la plupart souffrent de schizophrénie, à laquelle vient s'ajouter l'abus de drogue et d'alcool pour les plus jeunes. Pour beaucoup, les pouvoirs publics ont ordonné un placement à des fins d'assistance. Pour ce groupe, il est

Une fondation, beaucoup d'offres

La Fondation «Stiftung Mansio» se trouve à Münsterlingen, en Thurgovie, dans la même enceinte que la clinique psychiatrique. Mansio se répartit en trois zones: un atelier et des offres d'habitat pour les personnes en situation de handicap psychique et mental.

Près de 80 personnes souffrant d'un handicap psychique profitent d'une offre de Mansio Schilfluggä, qui inclut un habitat accompagné ou externe, mais aussi différents groupes d'habitat assortis de divers niveaux d'encadrement. | spy www.mansio.ch

avantageux que la clinique psychiatrique se trouve dans la même enceinte. La nuit et le week-end, le personnel peut ainsi faire appel aux médecins de la clinique. Lutz Goldbecker apprécie aussi cette proximité géographique pour d'autres raisons, comme la cantine commune: «Manger avec des gens de la clinique permet souvent de faire davantage avancer les choses que lors d'une réunion programmée.»

Violences et injures

Pour entrer ou sortir du P1, il faut disposer d'une clé. Une fois les deux portes ouvertes, de nombreuses mesures de sécurité s'appliquent: en cuisine, les couteaux tranchants et le réfrigérateur sont sous clé – ce qui n'a pas empêché un résident de forcer plusieurs fois le frigo. Selon l'encadrante Frauke Werner, le plus dur n'est toutefois pas la violence physique, mais les injures ou les personnes qui viennent toutes les deux minutes répéter la même chose.

En revanche, on recense aussi des succès, lorsque quelqu'un se stabilise, se sent bien ou ose même l'habitat externe. Lutz Goldbecker a le sentiment d'être sur la bonne voie lorsqu'un résident en P1, qui ne se sentait bien jusqu'ici dans aucune institution, lui demande: «Puis-je me réserver une place ici pour mes quatre prochaines vies?»

| Barbara Spycher

Handicap psychique | Ateliers et centres de jour à la manœuvre

Offre flexible et à bas seuil

L'instabilité est le corollaire d'une maladie psychique. Les séjours en clinique des patients se faisant de plus en plus courts, les institutions sont confrontées à une recrudescence de clients instables. Un centre de jour et trois ateliers dévoilent comment ils relèvent le défi.

Centre de jour de Carouge, EPI, Carouge

Les établissements publics pour l'intégration (EPI) ont ouvert en 2001 le centre de jour de Carouge, axé spécialement sur les besoins de personnes souffrant de troubles psychiques. Son objectif principal: pallier à l'isolement de ces personnes. Il s'agit de promouvoir la vie en communauté et d'encourager ces personnes à participer en toute autonomie, par des activités et des sorties, à la vie culturelle et sociale dans la ville.



blics ou à pied. Ce dernier point est important car de nombreux utilisateurs ne monteraient pas dans un tram bondé.

Ouvert le soir et le dimanche

Le centre d'accueil a des heures d'ouverture adaptées: quatre fois par semaine, le lundi et le vendredi soir jusqu'à 21h30 ou le dimanche après-midi – au moment où il n'y a pas d'autre offre et que la solitude est à son paroxysme.

Accès à bas seuil

Comme il est connu que les personnes souffrant de troubles psychiques ont souvent des problèmes à s'atteler à une activité, le centre de jour Carouge a évité les obstacles à l'entrée. La visite est gratuite. Pour les repas, une participation de cinq francs est demandée, et les excursions, comme les billets de cinéma, doivent être payées. Le centre de jour se trouve au centre de Genève, bien accessible par les transports pu-

Pas de durée de visite minimale

A la différence des autres centres de jour, il n'y a pas de restrictions concernant la fréquence des visites. Il est possible de s'asseoir sur le sofa pendant un moment, de boire un café en silence et de repartir. Pour le reste, les activités prévues sont essentiellement un moyen de promouvoir l'intégration dans le groupe ainsi que les compétences sociales correspondantes et d'ouvrir la voie vers d'autres activités, comme un cours à l'école-club Migros.

Le centre d'accueil partage les locaux avec le service EPI d'accompagnement à domicile. Un transfert d'informations est ainsi possible lorsqu'un utilisateur des deux prestations traverse une crise. | spy



Centre de jour de Carouge



Atelier Drahtzug, Zurich

Atelier Drahtzug, Zurich

Plus de 300 personnes souffrant de handicap psychique travaillent au Drahtzug de Zurich. «Comme ces personnes présentent une productivité variable, nous proposons sciemment des postes de travail assortis d'exigences plus ou moins élevées», explique son gérant Kurt Orlandi.



Toujours plus de temps partiel

Durant ces dernières années, le temps partiel s'est nettement répandu au Drahtzug. En 2000, plus de 30% environ travaillaient à temps plein; en 2013, il ne s'agissait plus que 6%. Au Drahtzug, on constate également qu'au moment de leur entrée en fonction, les collaborateurs sont plus instables et moins résistants qu'avant. «Nous avons ainsi donc plus d'absences et plus de personnes qui ne prennent pas leur poste ou partent prématurément», commente Kurt Orlandi. Cela exige

beaucoup de flexibilité chez le personnel et nécessite de consacrer toujours plus de temps à l'accompagnement des individus et l'initiation de nouveaux arrivants.

Simplifier, optimiser

Pour compenser ce surcroît de travail, le Drahtzug n'a cessé d'optimiser et de simplifier la gestion du personnel durant ces dernières années. Les entretiens de développement et d'évaluation sont aussi ciblés sur les besoins individuels», dit Kurt Orlandi. «De nombreux collaborateurs n'ont pas toujours envie de devoir parler d'eux. Ils veulent avant tout une chose: travailler.» | blb



Ateliers BeWeBe, Berne

Ateliers BeWeBe, Berne

Que faire lorsque les personnes qui souhaitent travailler dans un atelier sont de moins en moins performantes et incapables de faire face à la pression croissante de la production? De plus en plus confrontés à cette problématique, les ateliers BeWeBe, qui font partie des Services psychiatriques universitaires de Berne (UPD), ont décidé en 2009 d'ouvrir un atelier d'orientation doté de huit places de formation – selon la devise «first train, then place».

Atelier d'orientation

Les participants peuvent ici se préparer pendant trois mois maximum au travail dans les ateliers conventionnels. Tandis que ces derniers exigent un temps de travail

minimum de 3,5 h par jour, les horaires de travail de l'atelier sont adaptés aux besoins des travailleurs. De plus, on peut s'y exercer à tous les travaux exécutés en atelier. «Ceux qui réussissent à entrer dans un atelier conventionnel au bout de trois mois ont de bonnes chances de pouvoir y rester», constate Peter Eichholzer, directeur du BeWeBe.

Un modèle de réussite

Pour lui, l'atelier d'orientation est un modèle de réussite: «En y encourageant individuellement les collaborateurs et en les préparant à leur futur travail, nous pouvons presque totalement éviter les départs prématurés dans les ateliers conventionnels, et nous n'y avons pas de pertes de productivité.» Si quelqu'un n'arrive pas à entrer dans un atelier après la phase d'orientation, les BeWeBe prennent contact avec les prescripteurs. «Il est également possible d'être transféré dans l'un de nos centres de jour», précise P. Eichholzer. | blb



ArcàBulles, Genève

ArcàBulles, Association Thaïs, Genève

ArcàBulles, arcade sociale genevoise de l'association Thaïs, propose un salon de coiffure, des soins d'esthétique, de podologie et de massage. Elle offre aux personnes souffrant de troubles psychiques des postes de travail protégés dans des conditions adaptées.

Une heure par semaine

A ArcàBulles, il n'y a pas de temps de travail minimal hebdomadaire, on peut aussi y travailler une heure par semaine. Selon Christiane Gaud, directrice de la Maison des Champs de l'association Thaïs, c'est une des raisons pour laquelle les résidents de l'Association Thaïs, qui ont cessé leur activité ou n'ont pas répondu aux conditions d'entrée dans d'autres ateliers, restent à ArcàBulles. Là, ils peuvent accomplir des petits travaux administratifs, s'occuper de l'accueil, du ménage ou de la lingerie. La coiffeuse, l'esthéticienne, la masseuse et le podologue sont des spécialistes.

Un climat de travail calme

Pour Christiane Gaud, l'ambiance calme du salon crée aussi pour les collabora-

teurs un climat de travail agréable. Le fait d'être intégrés dans une équipe avec un contact direct avec la clientèle est très motivant.

Absences

Les absences imprévues des collaborateurs représentent, en revanche, un gros problème. Il faut toujours planifier un remplaçant, déclare C. Gaud. Le fait que les collaborateurs responsabilisent leurs collègues, lors d'une absence injustifiée,



créant un surplus de travail aux autres, est très précieux. On peut aussi se réjouir que les collaborateurs veillent davantage à leurs soins corporels depuis qu'ils travaillent à l'arcade. Ils peuvent aussi, comme tous les bénéficiaires AI et AVS, profiter de tarifs spéciaux sur les prestations offertes. | spy

En bref

Réforme structurelle pour les commissions spécialisées INSOS

Dans le cadre de la réforme structurelle d'INSOS, les actuelles commissions spécialisées seront réorganisées. Il est prévu qu'à l'avenir, trois commissions se consacrent aux domaines «Participation au monde du travail», «Mode de vie» et «Education». Le projet correspondant est actuellement présenté dans les commissions spécialisées. Au sein de cette nouvelle structure, la commission spécialisée Handicap psychique ne sera plus conservée sous une forme autonome. Ses thématiques ne disparaîtront pas pour autant et seront traitées de manière plus globale au sein des nouvelles commissions. INSOS soutient à cette occasion les actuelles commissions de leur engagement, leur ardeur et leur travail, et se réjouit de la future collaboration au sein de la nouvelle structure.

Plate-forme en ligne d'INSOS: pouvoir profiter du savoir des autres

Il n'est parfois pas nécessaire de réinventer la roue à chaque fois. Sur la plate-forme d'échange en ligne, les membres d'INSOS peuvent profiter du savoir et du travail d'autres institutions, ou proposer leur propre savoir-faire aux autres membres. De nombreux concepts intéressants, modèles ou articles sont en ligne concernant la politique et les finances, la FPrA, l'inclusion et la participation, la prévention, la sexualité ou le handicap et l'âge.

www.insos.ch > Plate-forme

Santé psychique: campagne nationale

Avec leur nouvelle campagne «Wie geht's Dir?» (Comment vas-tu?), Pro Mente Sana et le canton de Zurich souhaitent contribuer à la déstigmatisation des maladies psychiques et encourager au dialogue sur ces affections. Cette campagne entend diffuser des connaissances et balayer les préjugés négatifs (cf. Tribune libre, p. 15). Le site Web devrait aussi être disponible en français au printemps 2015.

www.wie-gehts-dir.ch

CONGRÈS INSOS | Théorie U

Diriger à partir du futur

Peut-on vraiment résoudre les problèmes complexes de l'avenir en s'aidant des expériences passées?

Oliver König, intervenant au Congrès INSOS, répond par la négative. Un bon management ne peut réussir que lorsque l'on peut percevoir les possibilités de l'avenir et agir depuis cette base.

Comment introduire la nouveauté? Ou initier de profondes évolutions? Et de quelle manière peut-on modifier fondamentalement un système? Ces grandes questions étaient au cœur d'un exposé passionnant qui a séduit les participants du Congrès INSOS 2014 à Lausanne. Oliver König, du bureau de recherche «raum.kultur- und sozialforschung» de Vienne, est intervenu sur le thème «Nouvelles voies de l'inclusion» et a initié son auditoire à la force d'innovation de la théorie U. Dans le cadre d'un atelier, il a ensuite invité les participants à prendre part à un «voyage d'études du changement», dont l'effet peut être apprécié à travers les citations de la p. 11.

«L'essence du leadership est de percevoir la possibilité d'avenir maximum et d'agir sur cette base.»

Otto Scharmer, fondateur de la théorie U

elles voies de l'inclusion» et a initié son auditoire à la force d'innovation de la théorie U. Dans le cadre d'un atelier, il a ensuite invité les participants à prendre part à un «voyage d'études du changement», dont l'effet peut être apprécié à travers les citations de la p. 11.

Important: la qualité d'attention

La théorie U (représentée sous forme de flèche jaune en U) nous vient d'Otto Scharmer, professeur en sciences économiques au Massachusetts Institute of Technology de Cambridge (USA). En 7 étapes, il montre comment les cadres peuvent gérer des défis de grande complexité, initier des changements et développer de nouvelles idées. La théorie repose sur l'enseignement selon lequel le succès d'une intervention ne dépend pas seulement de ce que les cadres font et de la manière dont ils le font, mais bien davantage de leur «espace intérieur» et de la qualité d'attention avec laquelle ils agissent. Il est ainsi essen-

tiel que les cadres parviennent à écouter de façon ouverte, active et sans préjugés ou qu'ils prennent conscience de leurs propres modes de pensée et s'en éloignent (page 11).

Apprendre de l'avenir

Les stratégies actuelles de résolution des problèmes se basent bien souvent sur une réflexion tournée vers le passé, afin d'apprendre de l'expérience et d'appliquer d'anciens modèles de pensée et d'action. La théorie U bouleverse cette approche de l'apprentissage et du changement: elle postule un apprentissage d'après un «avenir sur le point d'apparaître». Pour ce faire, il faut accroître son attention et son orientation sur «l'ici et le maintenant», sur son interlocuteur ou sur la «possibilité d'avenir maximum», qu'elle soit personnelle ou commune. O. Scharmer l'appelle le «Presencing» (à partir de «présence», et «sensing» pour ressentir).

Concrètement, la théorie U suit les sept étapes de processus suivantes:

- **Amener un thème dans l'espace de dialogue**, marquer un temps d'arrêt et regarder.
- **Percevoir avec la pensée qui s'ouvre**, sans juger.
- **Sentir** ou percevoir avec la perception qui s'ouvre.
- **Presencing** ou lâcher prise, devenir présent ici et maintenant et ouvrir sa volonté.
- **Condenser**, cristalliser et laisser apparaître une vision et une intention.
- **Développer des prototypes** par la ré-intégration de la tête, du cœur et de la main.
- **Appliquer la nouveauté.**

Pour l'essentiel, le processus U propose donc de ne pas passer directement du défi à l'action, mais plutôt d'orienter délibérément sa propre attention. Selon O. Scharmer, c'est la seule manière de «percevoir les possibilités d'avenir et d'agir depuis cette base». | Barbara Lauber

Présentation d'Oliver König sous: www.insos.ch > Événements > Documentation > Présentations du Congrès INSOS > Nouvelles voies de l'inclusion

Congrès INSOS | Atelier inspirant sur la théorie U avec Oliver König

«Se contenter d'écouter»

Imaginez la scène: vous avez pour tâche, pendant 15 minutes, de parler de votre compréhension actuelle, du sens profond de votre travail et de vos réflexions sur le thème de l'inclusion. Une autre personne vous écoute en silence, mais de façon active (cf. p. 10). Que se passe-t-il? 90 responsables d'institutions ont osé l'expérience au congrès INSOS. Et ont été très impressionnés.

OPEN MIND
OPEN HEART
OPEN WILL

«J'ai pris conscience du fait que nous ne devons pas mettre une personne là où elle a de la place, mais là où elle peut réaliser ses aptitudes.»

«Après avoir parlé si longtemps de moi et de mes pensées, j'ai été surprise de tout ce que j'avais raconté. J'ai appris des choses essentielles sur moi.»

«J'ai trouvé très intéressant de pouvoir se contenter d'écouter. Pas besoin de réponses pleines d'esprit ni d'approches de solution constructives, mais j'étais parfaitement éveillé.»

«Une question s'est imposée à moi: notre institution agit-elle vraiment correctement? Savons-nous vraiment ce qui doit être fait?»

«En tant que responsable d'institution, on a toujours l'impression de devoir avancer. Mais il faudrait peut-être inverser ce processus, laisser d'autres avancer et laisser ainsi de l'espace à de nouvelles idées.»

«Prendre le temps, s'écouter mutuellement sans s'interrompre, dialoguer de personne à personne, par-delà les frontières des cantons: cela me manque en Suisse.»

«J'ai pris conscience du pouvoir que l'on avait en tant qu'auditoire. Vous pouvez écouter quelqu'un ou l'ignorer de façon active et le priver de votre attention.»

«Je dirige une institution depuis longtemps et j'ai donc des habitudes. Je devrais être davantage en retrait et laisser penser d'autres personnes plus jeunes.»

«Il était agréable de parler simplement – sans sentir d'attentes verbales ou non-verbales, ni de jugements.»

«J'ai remarqué que j'apprenais beaucoup sur moi-même quand j'écoutais de façon active. Je réalise quelles associations les mots évoquent en moi, quels sentiments. Cela en dit long sur moi en tant que personne.»

Congrès INSOS | Rolf Arnold sur les questions de management

Règles pour un leadership éclairé

Méfiez-vous des règles! Telle est la dernière des «29 règles pour un leadership éclairé», présentée dans un livre par Rolf Arnold, auteur et intervenant du congrès. Il ne s'agit pas de recettes miracles, mais d'une invitation à la réflexion personnelle.

Lors du congrès INSOS 2014, Rolf Arnold a tenu un exposé très remarqué sur les cultures de direction constructives. Nous avons donc choisi pour vous 6 des 29 règles de son dernier ouvrage «Wie man führt, ohne zu dominieren». R. Arnold est professeur de pédagogie et s'appuie sur les acquis de la recherche, mais aussi sur sa longue expérience de conseiller et superviseur.



Avec un management éclairé, les supérieurs peuvent motiver les équipes au sein d'un objectif commun. Photo | Harald Schottner / pixelio.de

Règle 3: «Découvrez et renforcez vos talents et potentiels!»

Selon les dernières recherches consacrées au talent, ce n'est pas l'inné mais la pratique de l'exercice qui fait naître et mûrir un talent. Rolf Arnold invite donc les cadres «à ne plus investir 87% de leur énergie dans la recherche et le recrutement de personnel, mais à se consacrer davantage au développement interne des talents et aux potentiels de leurs collaborateurs».

Règle 12: «Orchestrez sciemment la confrontation avec la nouveauté!»

S'il est vrai que les cadres sont les formateurs de leurs collaborateurs, Rolf Arnold pense que la façon dont ils accueillent le développement et le changement est essentielle. «Bien manager, c'est appréhender de façon efficace l'incertitude et le changement», souligne Rolf Arnold. Il invite les cadres à «laisser parler en eux les possibilités de l'avenir» et à faire preuve de curiosité, d'ouverture et de capacité d'apprentissage (cf. également théorie U, p. 10).

Règle 15: «Concevez l'organisation apprenante!»

Un grand nombre d'entreprises se qualifient d'organisation «apprenante». Mais selon Rolf Arnold, il s'agit souvent seulement de «rhabillages rhétoriques de ce qui était pratiqué jusque-là». «Si vous

voulez que l'organisation apprenne, vous devez systématiquement écarter les obstacles qui brident la motivation, le courage et la volonté de changement des collaborateurs», souligne-t-il. Il importe d'instaurer un climat dans lequel les collaborateurs sentent «que la structure organisationnelle peut être conçue sous forme de coopération et développement».

Règle 21: «Contrôlez votre attitude et les motivations selon lesquelles vous dirigez!»

Un management éclairé, souligne par ailleurs Rolf Arnold, s'interroge sur les origines et les modèles des propres attitudes et des motivations qui exercent une influence sur les actions et les décisions. Les cadres éclairés connaissent ainsi leurs «voix intérieures» et disposent de stratégies et de techniques leur permettant de «minimiser ou compenser leur effet».

Règle 22: «Communiquez plus élégamment!»

Rolf Arnold plaide pour une communication efficace et élégante car de nos jours, les malentendus sont très fréquents et il est difficile de bien se com-

prendre. Dans ses dix règles de communication, il conseille notamment: «Evitez d'appeler à agir, pour plutôt proposer et inviter!»

Règle 27: «Evitez le piège de la personnalisation!»

«Un manager éclairé ne prend rien personnellement», dit R. Arnold. Il est à même de voir l'énergie positive et l'engagement sans faille derrière chaque autoritarisme et de les «transformer en synergie». | blb/spy

www.insos.ch > Événements > Documentation > Congrès 2014
www.carl-auer.de

Congrès INSOS 2015

Suite au succès du Congrès INSOS 2014 à Lausanne, les préparatifs de l'édition 2015 tournent à plein régime. Après les villes de Berne et Lausanne, c'est Flims qui accueillera l'année prochaine cette manifestation, qui sera organisée du 25 au 27 août 2015. Notez d'ores et déjà cette date dans votre agenda! | blb
www.insos.ch > Événements

INSOS Suisse | Marianne Streiff, présidente d'INSOS, sur la nouvelle stratégie

«Nous sommes prêts pour l'avenir»

Forte d'une nouvelle stratégie et d'une structure simplifiée, INSOS est prête à affronter l'avenir. Sa présidente Marianne Streiff nous parle des forces de l'association nationale et des principaux défis à venir.

INFOS INSOS: Marianne Streiff, quelle est votre vision pour INSOS Suisse: où sera l'association dans 5 ans?

Marianne Streiff: INSOS Suisse restera l'association de branche nationale des institutions pour personnes avec handicap et donc le principal interlocuteur de ces organisations. Moderne et de structure rationnelle, INSOS se penche étroitement sur les intérêts et besoins de ses membres. Elle influe sur les décisions politiques et l'action publique, se base, pour la conception professionnelle et la fourniture des prestations à ses membres, sur des principes éthiques, des prescriptions qualitatives et des connaissances actuelles. De plus, INSOS coopère fructueusement avec des associations partenaires.

En 2014, les délégués d'INSOS ont approuvé une nouvelle structure d'association et en 2013, les nouvelles lignes directrices stratégiques, la nouvelle vision et la mission ont été approuvées. INSOS Suisse est-elle à présent prête pour l'avenir?

Oui! Nos prescriptions stratégiques sont tournées vers l'avenir et soutenues par une large base. Nous disposons mainte-



Marianne Streiff, présidente d'INSOS et conseillère nationale, envisage sereinement l'avenir. Photo | m.à.d.

nant d'une structure plus légère et plus simple, et nous savons quels sont nos objectifs prioritaires. Les domaines Prestations de services et Politique seront désormais encore davantage encour-

ragés. Nous sommes donc très bien positionnés. Bien sûr, nous ne savons pas tout ce que nous réserve l'avenir; cela dépend de facteurs non planifiables. Mais j'ai la conviction qu'INSOS saura relever avec succès les futurs défis.

Quels sont les plus grands challenges auxquels INSOS Suisse sera confrontée?

Il s'agit tout d'abord de faire serrer les rangs pour la conception commune de l'association après la mise en œuvre de la RPT et suite à notre réforme structurelle. Autres défis: la disponibilité d'instruments de collaboration praticables pour la Confédération et les cantons. La RPT engendre des offres et des solutions plus hétérogènes dans les cantons. Du fait des divers efforts d'économies dans les prochaines années, les standards et niveaux qualitatifs risquent de diverger entre les cantons. INSOS, dans son rôle d'association nationale, devra ici s'engager pour une qualité toujours élevée et la plus homogène possible des offres institutionnelles pour les personnes avec handicap.

Quels aspects ont particulièrement compté pour vous lors de l'élaboration de la nouvelle stratégie?

Il me tenait à cœur de rendre visibles, tangibles et perceptibles les plus-values d'une affiliation auprès d'INSOS. De plus, il est essentiel pour moi que la branche puisse bien se positionner et dispose des outils et de la force nécessaires pour créer de bonnes conditions cadres. Un groupement de plus de 700 institutions, réuni dans une association de branche, dispose du poids requis pour ce faire.

Par la création de sections au lieu d'associations régionales et cantonales, INSOS dispose d'une structure plus légère. Quels sont les avantages pour l'association et les membres?

Avec la cantonalisation des compétences des pouvoirs publics dans le cadre de la RPT, il était nécessaire que les organisations soutenues par l'Etat s'organisent pour former des partenaires solides des cantons. Les sections consti-

tuent ici une structure éprouvée. Leur mise en place et leur direction demandent du temps et des ressources. D'autres «organes intermédiaires» régionaux et cantonaux sont donc devenus obsolètes, du point de vue des structures et des besoins.

A l'avenir, l'échange au sein des sections régionales ne sera plus possible. Comment INSOS va-t-elle assurer la mise en réseau parmi les sections et commissions?

Nous avons créé la conférence INSOS, où se retrouvent le comité central, les bureaux des sections et des commissions ainsi qu'un(e) autre représentant(e) de ces organisations. L'objectif consiste à assurer le flux d'informations entre le niveau national et cantonal, tout comme à encourager un échange professionnel et personnel entre les organes. La première conférence INSOS aura lieu dès le 25 février 2015. De plus, les sections qui souhaitent échanger entre elles au sujet d'aspects régionaux pourront continuer à le faire sous la forme de leur choix.

| Interview: Barbara Lauber

Stratégie et structure nouvelles

Lors de l'assemblée des délégués 2013, les délégués ont adopté la nouvelle vision et la mission d'INSOS et approuvé les grands axes stratégiques. INSOS s'attache désormais en 1re priorité à proposer aux membres des prestations attrayantes, en 2e priorité à s'engager politiquement au plan national et cantonal, en 3e priorité à proposer des connaissances techniques et en 4e priorité à entretenir le réseau national et international. L'assemblée des délégués 2014 a aussi approuvé de nouveaux statuts et donné son feu vert à la simplification de la structure d'association, qui ne repose plus sur les associations régionales et les groupes cantonaux mais sur des sections (cantonales). | blb

Tous les documents peuvent être téléchargés depuis: www.insos.ch > Association

PUBLIREPORTAGE | Gammadia

Allégez votre quotidien !

Le quotidien d'une institution est intense et plein de surprises. Des outils simples et adaptés permettent aux collaborateurs de mener à bien leur mission d'accompagnement et de suivi des bénéficiaires.



Basée à Lausanne depuis 25 ans, Gammadia fournit aux institutions romandes des applications pour améliorer le suivi de leurs bénéficiaires et optimiser la gestion de leurs équipes. Simples et agréables, nos outils sont adaptés pour les personnes peu à l'aise avec l'informatique.

Voici quelques exemples d'utilisation de Forum (plateforme pour les employés) et du DSI (Dossier de Suivi de l'Individu) tirés du quotidien de nos clients:

07h30 Au réveil, un bénéficiaire est malade. En un clic, je peux modifier son planning ; ainsi les intervenants, les référents et l'administration sont instantanément informés de son absence.

09h00 A l'atelier, les objectifs de Marcel sont réévalués. Son fil de vie me permet de constater les progrès de ces derniers mois. Suite au colloque avec son référent, je crée une synthèse immédiatement disponible pour mes collègues.

10h45 Un intérimaire remplace un éducateur au pied levé. En quelques minutes, il a pu prendre connaissance des éléments importants concernant les bénéficiaires dont il doit s'occuper.

11h00 Lors du colloque interdisciplinaire, les participants consultent le journal de la semaine écoulée sur le DSI. Le PV du colloque est rédigé en temps réel selon le canevas de l'institution.

13h30 Un bénéficiaire doit être hospitalisé d'urgence. Un bouton permet de créer et imprimer le formulaire de transfert, avec toutes les informations à jour.

17h00 J'organise une sortie avec 3 bénéficiaires la semaine prochaine. Sur Forum, je trouve la dernière version de la check-list, vérifie la disponibilité du minibus et mets à jour mon agenda et ceux des bénéficiaires.

17h15 En un coup d'œil, je constate que l'infirmerie a modifié des éléments concernant la santé de trois bénéficiaires dont je suis référent.

18h00 Avant de partir, je prends connaissance de mon solde d'heures et des indemnités qui me seront payées à la fin du mois.

21h00 A la maison, après discussion avec mon conjoint, je place une demande d'une semaine de vacances pour le mois de novembre.

De plus en plus d'institutions romandes nous font confiance pour gérer leurs équipes et suivre leurs bénéficiaires ; du foyer d'une dizaine de bénéficiaires à une structure multi-site de quelques centaines de collaborateurs. Et vous ?

www.gammadia.ch – 021 661 34 34

Témoignage d'un utilisateur

«Avec Gammadia, on regroupe les informations entrées par les encadrants pour améliorer l'accompagnement de nos bénéficiaires. Nos équipes ont besoin d'outils particulièrement simples et agréables à utiliser.»

François Gency, directeur des entreprises de la Fondation Trajets à Genève

Tribune libre

Comment vas-tu?



Marcel Wisler est responsable de la communication et du fundraising à la fondation Pro Mente Sana et membre de la direction. La fondation se mobilise depuis 30 ans pour les intérêts des personnes souffrant de troubles psychiques. Photo | m.à.d.

Les maladies psychiques sont fréquentes. Une personne sur deux en Suisse souffre au cours de sa vie d'une affection psychique. Ces chiffres impressionnent. Malgré tout, les préjugés sont nombreux à ce sujet. Cette maladie serait ainsi une faiblesse personnelle, dont on devrait avoir honte. Et les maladies psychiques ne seraient guère curables. De tels préjugés ont de graves conséquences: les personnes concernées et leurs proches se mettent en retrait et taisent leurs troubles. Cet isolement peut renforcer la maladie. Et du fait de ce tabou, les malades demandent rarement de l'aide assez tôt. Les mesures de dépistage et de traitement interviennent donc souvent trop tard, alors qu'un traitement précoce augmente les chances de guérison!

Les malades et les spécialistes le savent: on ne peut établir de saine relation avec les maladies psychiques que si on en parle. Sur le poste de travail par exemple, où l'on doit trouver une forme adaptée de décharge, ou dans la famille et le cercle d'amis, où l'on souhaite déterminer de quelle manière soutenir les personnes concernées. Pour cette raison, Pro Mente Sana, le canton de Zurich et d'autres partenaires ont lancé en octobre la campagne de sensibilisation nationale «Wie geht's Dir?» (comment vas-tu?) – et déjà reçu de nombreux feedback positifs.

Pourquoi ce titre pour la campagne? Parce que nous posons assez souvent la question «Comment vas-tu?» – mais rarement à nous-mêmes. Et parce que nous n'entendons souvent pas vraiment la réponse – la nôtre et celle d'une autre personne – et ne faisons pas attention aux nuances. La campagne souhaite sensibiliser la population suisse au fait qu'il est important et approprié de parler des affections psychiques. Elle souhaite réduire l'isolement des personnes concernées, transmettre des connaissances sur les affections psychiques et combattre

les préjugés négatifs. Au cœur de cette campagne de sensibilisation, on trouve aussi le sujet de la santé psychique: comme le corps, on peut aussi entretenir son psychisme pour prévenir les maladies psychiques. Sur le site Web www.wie-gehts-dir.ch, on trouve donc, en plus d'aides au dialogue, des informations sur la santé psychique et les différentes maladies, des adresses utiles, ainsi que des informations sur la campagne.

Le coup d'envoi de la campagne a été donné en 2012 par la Fondation Pro Mente Sana. Dans l'objectif de développer une marque faïtière identifiable sur le long terme, les messages et contenus ont été développés avec le canton de Zurich et d'autres partenaires. Il nous tenait à cœur d'intégrer aussi les personnes concernées et leurs proches, et d'écouter leur avis. «Wie geht's Dir?» est actuellement financé par Pro Mente Sana, les cantons de Zurich, Schwyz, Lucerne et Berne, tout comme la CORAASP en Suisse romande, et soutenu par plusieurs organisations de la santé. D'autres cantons et organisations de Suisse alémanique et romande ont d'ores et déjà annoncé leur participation. Le site Web devrait donc aussi être disponible en français au printemps 2015. Ce large soutien est encourageant!

La campagne souhaite modifier durablement l'état d'esprit des Suisses et se poursuivra donc dans les années 2015 (grand axe: travail) et 2016 (grand axe: enfants et adolescents). Nous souhaitons ancrer davantage ces thèmes et montrer qu'ils concernent non seulement tous les êtres humains mais aussi tous les domaines de notre vie. Il est également prévu de collaborer avec des partenaires du monde économique afin d'intensifier encore la campagne. A une époque de pression accrue sur le rendement et le travail, il importe tout particulièrement d'impliquer la sphère économique et de la sensibiliser aux maladies psychiques.

Evénements INSOS 2014/2015

INSOS Suisse organise chaque année des événements professionnels attrayants et donnent à ses membres de précieuses impulsions. Vous pouvez d'ores et déjà noter les dates suivantes dans votre agenda:

21 novembre 2014

Journée d'étude Intégration professionnelle à Yverdon-les-Bains

«Pourquoi (ne pas) avoir une carrière professionnelle? Chemins de vie des personnes en situation de handicap»

25 juin 2015

Assemblée des délégué-e-s à Berne

25 - 27 août 2015

Congrès INSOS à Flims

5 novembre 2015

Journée d'étude Ateliers

Informations détaillées et inscription:

www.insos.ch > Evénements



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
info@insos.ch
www.insos.ch
P.C. 80-28082-2

INSOS Suisse
Avenue de la Gare 17
1003 Lausanne

Tél 021 320 21 70
info@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 Medien AG, Lucerne

Tirage

1500 allemand
500 français
Reproduction autorisée avec indication de la source