

INFOS **INSTITOSI**

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

N° 44 | Juin 2014



Coopérations

«Lorsque des institutions coopèrent, tout le monde en profite, notamment les personnes en situation de handicap», explique l'experte. **Pages 4 – 5**

Réseaux d'ateliers

Les ateliers pour personnes avec handicap sont aussi concurrents. Des coopérations peuvent cependant en valoir la peine. **Page 3**

Réseau d'entreprises formatrices

La fondation Züriwerk collabore avec succès avec le premier marché du travail. Elle y propose un apprentissage à 47 jeunes. **Page 8**

Editorial

Rechercher des coopérations appropriées

Nous vivons dans un monde de concurrence, de désir de se mesurer, de s'améliorer. Qu'il s'agisse de concours de beauté, de football, ou de cylindrée de voiture. Dès l'enfance, nous sommes conditionnés à faire de notre vie une compétition au sens «survival of the fittest». C'est sans doute pour cela que nous hésitons devant les coopérations: elles pourraient être interprétées comme une faiblesse ou ne pas conduire à l'objectif poursuivi car on nous a appris que nous irions le plus loin en agissant individuellement.



Je vois cela tout autrement: coopération et concurrence ne sont pas contradictoires, au contraire. Beaucoup de situations sont plus faciles à maîtriser avec des coopérations appropriées que sans. Sur le Tour de France, trois coureurs en tête de la course ne réussiraient à ne pas être rejoints par le peloton que s'ils coopèrent parfaitement entre eux, s'abritent mutuellement du vent et se relaient régulièrement pour rester en tête. Ce n'est qu'ainsi qu'ils parviendront à passer la ligne d'arrivée avant le peloton et à remporter la victoire. S'ils ne coopèrent pas, ils seront rattrapés et doublés.

Il est tout aussi important de rechercher des coopérations appropriées dans le domaine social et dans l'économie. Un exemple: l'intégration des personnes avec handicap sur le premier marché du travail réussit particulièrement bien là où intéressés, institutions (avec leurs employés), entreprises du premier marché du travail et autorités coopèrent bien. L'interaction des différents acteurs permet de fédérer toutes les compétences, moyens et savoir-faire nécessaires. Cela crée des effets de synergie qui font que «1+1» est supérieur à 2. Bien coopérer veut dire que chacun fait confiance à l'autre, que personne n'exploite personne, que chacun en retire un avantage et que l'objectif, p. ex. l'intégration des personnes en situation de handicap, est atteint. La méfiance est une mauvaise base de coopération. Une culture appropriée est nécessaire. Regula Ruflin attire également l'attention sur ce point dans son interview en page 4 en disant: «Il est important d'instaurer [...] une culture dans laquelle un comportement coopératif va de soi.»

Les bonnes coopérations permettent de réaliser ce que l'on ne pourrait jamais faire seul. Et c'est ainsi que l'on peut aussi gagner des concours et des compétitions, grâce à des coopérations, ensemble et pas les uns contre les autres.

Bien cordialement,

Peter Saxenhofer
Directeur d'INSOS Suisse

< Apprentissage dans la vente: grâce à de nombreuses coopérations, la fondation Züriwerk peut proposer à des jeunes une place d'apprentissage sur le premier marché du travail. Photo | Fondation Züriwerk Réseau d'entreprises formatrices

Coopération | Les ateliers se serrent les coudes

Les ressources d'une grande entreprise

Les ateliers pour personnes en situation de handicap sont parfois en concurrence – mais ils coopèrent. Certains avec enthousiasme et succès, d'autres avec hésitation. D'autres encore y ont renoncé.

«Les coopérations ont un sens, p. ex., lorsqu'une institution ne peut proposer seule un produit ou une prestation», déclare Regula Ruflin, spécialiste de management social (cf. interview p. 4). C'est la principale raison pour laquelle 22 ateliers pour personnes en situation de handicap coopèrent, en Suisse orientale, au sein de l'«Organisation d'ateliers virtuelle VWO». Leur argument de vente: «Ensemble, nous proposons les ressources d'une grande entreprise». Lorsqu'une institution ne peut exécuter seule un mandat en raison du volume ou du savoir-faire spécifique requis, comme un traitement au laser, elle contacte d'autres ateliers sur le forum online interne. Cela fonctionne, et depuis 15 ans.

Un réseau en arrière-plan

Le fait que les ateliers soient aussi des concurrents sur le marché n'y change rien. «Nous coopérons là où cela nous est bénéfique», explique Daniel Brunner d'ABA Amriswil et président de VWO. Personne ne «vole» de mandat à un autre atelier. Le réseau offre aussi un échange professionnel régulier. Après les réunions, on rend visite à l'institution: «Cela instaure la confiance de sorte que je transfère des mandats à de nouveaux collègues», précise D. Brunner.

La VWO, quant à elle, a toujours eu l'intention de faire activement de la publicité sur le marché grâce au nom de l'association.

«Finalement, nous sommes tous payés par notre propre entreprise à laquelle le réseau fait indirectement concurrence.» Peu de mandats seulement nous parviennent chaque année via le site Internet commun. Mais les partenaires passent chaque année des sous-ordres pouvant atteindre 500 000 francs par le forum interne.

Jusqu'en début d'année, il existait encore un réseau virtuel similaire de plus de 20 ateliers dans le canton d'Argovie, l'agnetz. Mais au bout de deux ans seulement, la présentation virtuelle – mais pas la coopération entre les ateliers – a été suspendue. René Moor, de l'azb, déclare: «Les principaux intéressés n'étaient pas convaincus de l'avantage de la plateforme Internet.» La majorité des ateliers a décidé d'y mettre fin à l'annonce d'une refonte coûteuse du site Internet.

Boutiques en ligne avec produits

La boutique produits www.originell.net ne suscite pas l'enthousiasme. Au bout de plus de dix ans, elle est encore en service avec des produits de 14 ateliers zurichois, mais le chiffre d'affaires annuel provient majoritairement de ventes de la Fondation pour le suivi intégral. Son responsable, Thomas Meier apprécie toujours cette présentation commune, mais la plupart des autres institutions n'investissent que peu d'énergie dans ce canal de vente.

Boutique online romande

La boutique online romande www.okado.ch espère bien connaître une évolution différente. La plateforme est exploitée depuis deux ans par la Fondation

Les Oliviers et le projet profite aujourd'hui de l'intégration d'INSOS Suisse romande et de l'extension à l'ensemble de la Suisse romande. La boutique fait aussi partie d'un site Internet commun prévu pour les ateliers romands afin de mieux commercialiser les multiples prestations.

Boutique et ateliers de production

«HeimArt», boutique de produits de 14 institutions d'handicapés, vient d'ouvrir ses portes à Soleure. Des personnes issues des ateliers impliqués œuvrent à la vente et à la production sur le site. Patrick Marti de Rodania Grenchen, l'un des initiateurs, ne peut contenir son enthousiasme: il y a 14 ans, le groupe cantonal INSOS était encore empreint d'un fort esprit de concurrence, mais aujourd'hui, tous les intéressés tirent sur la même corde. La collaboration des quatre personnes du groupe principal est marquée par la confiance: «Aucune réunion n'a fait l'objet d'un procès-verbal.» Tous poursuivent le même objectif pour les personnes en situation de handicap: «Être acteur et non pas spectateur.»

| Barbara Spycher
www.vwo.ch
www.originell.net
www.okado.ch
www.heim-art.ch

13 institutions gèrent une boutique: «HeimArt» dans la vieille ville de Soleure. Photo | m.ä.d.



Coopération | Regula Rufin, spécialiste de management social, parle des avantages qu'offrent les coopérations aux institutions pour personnes en situation de handicap

«Tout le monde profite des coopérations, surtout les personnes en situation de handicap»

«Les coopérations sont toujours payantes pour les institutions», affirme Regula Rufin, spécialiste de management social. **Transparence et ouverture, conceptions et objectifs communs, accords contraignants, estime et confiance sont les clés de la réussite. «Tout le monde y gagne.»**

INFOS INSOS: Madame Rufin, quand recommandez-vous une coopération à une institution?

Regula Rufin: A vrai dire toujours si la coopération présente un avantage direct pour les intéressés. Les coopérations sont particulièrement judicieuses d'une part quand une institution ne peut pas proposer seule une prestation car elle est trop petite ou ne dispose pas des ressources nécessaires en temps, en argent ou en personnel. D'autre part, il y a fréquemment coopération lorsque les partenaires se complètent idéalement. L'un propose des prestations stationnaires, l'autre des services ambulatoires. Les coopérations sont également judicieuses pour négocier avec des tiers ou le canton.

Les institutions pour personnes avec handicap sont-elles disposées à coopérer?

Cela dépend. Les unes – notamment dans le contexte des modifications induites par la RPT – ont choisi une voie plus coopérative et collaborent activement.



«Des coopérations avec le premier marché du travail favorisent l'intégration des personnes en situation de handicap et font tomber des barrières», explique Regula Rufin. Photo | Fondation Zürerwerk Réseau d'entreprises formatrices

Cette crainte est-elle injustifiée?

Chercher un partenaire de coopération, c'est comme faire une sélection de candidatures: on se renseigne, on analyse le partenaire en s'aidant de son intuition et de critères de choix rationnels. Il faut savoir si l'on peut faire confiance au partenaire. En décidant d'une collaboration, il s'agit de préciser ses limites et de faire connaître ses propres intérêts au partenaire. Il est important que la position personnelle et les éventuelles marges de manœuvre soient claires.

En matière d'ateliers et d'habitat, les intérêts d'une institution peuvent être très différents. Comment peut alors fonctionner une coopération?

On peut être en concurrence dans un domaine et cependant s'intéresser ensemble à certains thèmes ou offres. L'un n'exclut pas l'autre. Des institutions peuvent convenir de coopérer pour l'habitat, mais vendre séparément les produits de leurs ateliers et rester ainsi concurrentes.

Et qu'en est-il de la crainte du surcroît de travail ou de la perte de contrôle?

Elle en fait hésiter beaucoup. Pourtant,

je suis convaincue que si les conceptions et les objectifs des deux partenaires concordent, s'ils analysent soigneusement la situation et planifient la coopération de manière contraignante, tous deux gardent le contrôle et les avantages l'emportent.

De quoi profitent les institutions qui collaborent avec d'autres?

Des coopérations avec d'autres institutions ou avec le milieu de l'entraide peuvent apporter davantage de technicité dans les équipes, encourager inno-

«On reconnaît la réussite des coopérations au fait que les organisations atteignent les objectifs fixés en commun et qu'elles ont du plaisir à collaborer.»

ventions et améliorations, renforcer la position dans les négociations avec le canton, créer des synergies et des offres plus variées et plus perméables pour les personnes avec handicap. Des coopéra-

tions avec le premier marché du travail améliorent les chances de ces personnes, favorisent leur intégration et font tomber des barrières. Les coopérations profitent particulièrement aux personnes handicapées.

Et quels sont les inconvénients?

Il n'y en a pas si les deux partenaires se comportent avec sérieux. Bien sûr, les organisations qui coopèrent peuvent perdre en flexibilité et en autonomie et doivent penser en termes plus complexes. Mais, la plupart du temps, les avantages compensent ce supplément d'efforts.

Que réussissent particulièrement bien les organisations qui coopèrent avec succès?

On reconnaît la réussite des coopérations au fait que les organisations atteignent les objectifs fixés en commun et qu'elles ont du plaisir à collaborer et partagent leur succès. Les principaux facteurs de réussite sont: 1. Transparence et franchise; 2. Analyse approfondie, planification contraignante et mise en œuvre appropriée; 3. Estime et respect; 4. Confiance.

Et qu'est-ce qui fait tenir les coopérations sur la durée?

Une communication peu transparente et des partenaires qui coopèrent mais qui pensent en restant sur leurs positions sont nuisibles. Des coopérations pérennes se caractérisent par une commu-

«Il est capital d'impliquer précocement les collaborateurs et de les associer activement au processus de coopération.»

nication constructive, transparente et respectueuse et aussi par la célébration du succès de la collaboration avec tous les acteurs – p. ex. les résidents et le personnel – par le biais d'apéritifs ou de rencontres communes.

La motivation et l'attitude du personnel devraient avoir une influence décisive sur les succès d'une coopération.

C'est un fait. Il est capital d'impliquer précocement les collaborateurs et de les

associer activement au processus de coopération. Il faut se concerter sans attendre à propos d'éventuels stéréotypes ou attentes négatives et régler le problème. Il est important d'instaurer dans l'institution une culture dans laquelle le comportement coopératif va de lui-même. De la sorte, la coopération fonctionne aussi en direction de l'extérieur.

Vous avez attiré à plusieurs reprises l'attention sur les avantages des coopérations. Les institutions qui ne coopèrent pas laissent donc passer la chance de progresser et de s'améliorer?

C'est exact. Coopérer et voir plus loin que le bout de son nez en vaut la peine. Il est important de mettre les personnes en situation de handicap au centre de ses préoccupations et, à partir de là, de réfléchir aux offres dont on a besoin et au partenaire capable de les proposer. C'est la bonne façon de faire. Et tout le monde en profite.

| Interview: Barbara Lauber
www.socialdesign.ch

Questions clés pour une coopération réussie

Regula Rufin a formulé, à l'intention exclusive d'INFOS INSOS, les questions clés décisives à se poser pour une coopération réussie:

- Pourquoi vouloir coopérer?
- Quel est l'objectif de coopération?
- Quels sont les avantages/le bénéfice, les risques et les dangers?
- Durée de la coopération?
- Qu'est-ce qui joue un rôle moteur? (Les personnes en situation de handicap ou leurs proches? La conduite stratégique ou opérationnelle? Les collaborateurs ou des bailleurs de fonds?)
- Qui dirige les négociations de coopération, qui a le pouvoir de décision?
- Comment créer un équilibre entre situations de départ ou intérêts peut-être différents?
- Qu'est-ce qui fait de nous des partenaires?

- Qui met en œuvre la coopération?
- Etablissons-nous un contrat de coopération?
- Si oui, celui-ci a-t-il des effets sur d'autres contrats?
- Quels sont les effets de la coopération sur notre organisation? Comment impliquer le personnel?
- Quels sont les coûts de la coopération? Quelles économies permet-elle? (coûts complets/partiels)
- Y aura-t-il des effets sur notre communication interne et externe (y c. marketing, relations publiques) et si oui dans quelle mesure et comment les intégrer?
- Quels instruments voulons-nous pour garantir la qualité de notre coopération?
- Si nous coopérons avec plusieurs partenaires, comment gérer ces coopérations?



Dr Regula Rufin est experte en sciences politiques, travailleuse sociale, pédagogue curative et associée dans socialdesign SA, spécialisée dans le management social. Photo z\g

D'autres sont plus réservées et considèrent qu'elles sont plus fortes seules. Il y a souvent derrière cela la peur d'être exploité, de perdre des clients ou le désir de ne pas encore augmenter la complexité par des coopérations extérieures.

Coopération | Le home KONTIKI est bien ancré localement

Un esprit vraiment ouvert

Le home KONTIKI, situé à Subingen dans le canton de Soleure, propose un lieu de travail et de vie aux personnes dotées d'un handicap mental et physique. L'ouverture vers l'extérieur y est écrite en grosses lettres et il s'agit donc d'un exemple stimulant de coopération locale aux niveaux les plus divers.

Rendez-vous

Comme la vie serait ennuyeuse si la culture n'existait pas! Fort de cet adage, le KONTIKI organise de nombreuses fêtes auxquelles il convie également d'autres homes et le grand public, telles qu'un brunch de Pâques avec «chasse aux œufs». Il propose aussi concerts publics, projections de films, représentations théâtrales et expositions. Ici et là, les résidents se font artistes ou acteurs et présentent des spectacles, même hors du home.



Clubs de foot et de gymnastique

Tous les lundis, des résidents du KONTIKI font de la gymnastique avec la section homme. Ils aident aussi lors des manifestations du club telles que les ventes de billets de loterie et participent aux fêtes de gymnastique hors du village. Deux résidents sont membres du club de foot, l'un comme joueur actif chez les seniors, l'autre en tant qu'aide.



Palliative Care

Les résidentes et résidents en fin de vie sont accompagnés selon les principes du Palliative Care. Sans l'étroite collaboration avec Spitex, les gardes de nuit bénévoles et les membres de l'association de l'hospice, cette action serait impossible.

KONTIKI

Club de formation continue Pro-Infirmis

Régulièrement, les résidentes et résidents suivent les cours du club de formation continue Pro-Infirmis. Les thèmes sont alors très variés – informatique, cuisine, comment gérer son argent – mais l'opportunité de rencontrer d'autres personnes et la grande fête annuelle de clôture y sont tout aussi importantes.



Bénévoles

Il faut pratiquer ce que l'on a appris. Dans cet esprit, un collaborateur bénévole vient tous les mercredis matin et s'entraîne sur ordinateur avec une résidente. Un autre bénévole passe régulièrement pour faire un jass, tandis qu'une autre encore rend visite aux parents d'un résident avec celui-ci



Repas de midi pour les enfants

Tous les mardis et jeudis après-midi, le réfectoire du KONTIKI est un peu plus animé, car cinq à sept enfants de l'école primaire de Subingen viennent y déjeuner. Ils connaissent bien les lieux, mettent eux-mêmes la table, vont chercher la nourriture dans la cuisine et se servent au buffet de salades. Un membre de JuFaSU (Jeunes familles Subingen), qui organise ce repas de midi, les accompagne. Après le repas, les enfants disputent généralement un tournoi de foot avec des résidents du KONTIKI.



Maison de retraite et école

Des échanges intenses peuvent être observés entre certains résidents du KONTIKI et ceux de la maison de retraite de Hof Obermatt. Les pensionnaires du KONTIKI rendent visite à la maison de retraite et apportent leur aide pour la préparation de tranches de pommes séchées, tandis que les seniors apprécient également l'atmosphère vibrante de la section Travail du KONTIKI et profitent de son infrastructure pour bricoler. Ecoliers et enseignants des environs recourent également à la bonne infrastructure du home pour créer des œuvres communes. L'échange et l'aide mutuelle relèvent ici de l'évidence.



Textes Regula Hutter, Barbara Spycher
Photos home KONTIKI

Coopération | Brändi et SSBL

Centre de jour commun

Depuis 2002, les fondations Brändi et SSBL gèrent le centre de jour Triva où des personnes avec handicap peuvent acquérir une expérience professionnelle.

La fondation Brändi et la fondation lucernoise pour personnes souffrant de handicaps graves (SSBL) fonctionnent différemment: dans la première, est effectué un travail économiquement productif, alors que la seconde privilégie les activités créatives et musicales. En 2002, après des échanges réguliers au niveau direction, elles ont décidé d'exploiter ensemble leurs atouts différents et de fonder le centre de jour Triva qui offre à 30 personnes pour la plupart jeunes, souffrant d'un handicap mental ou de handicaps multiples, la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle et d'améliorer leurs ressources. «Le contenu du travail s'inspire de l'offre d'un atelier protégé, le suivi, du concept d'un groupe d'occupation», explique Reto Kaspar, le directeur.

«L'offre de Triva est une réussite»

L'offre s'adresse à des personnes pour lesquelles, manifestement, aucune des deux fondations ne convient. Après un bref séjour à Triva, en fonction des aptitudes, il devrait y avoir transfert dans l'une des fondations. «Toutefois, Triva elle-même est vite apparue comme l'offre qui convenait à beaucoup. Il y a eu moins de transferts qu'attendus», explique Hanspeter Wigger, président de la commission de gestion qui assure la direction stratégique de Triva. Les deux fondations sont représentées avec deux sièges chacune.

«La collaboration a fonctionné dès le début», affirme H. Wigger. Toutefois, il concède aussi que cette offre commune signifie plus de travail et évoque entre autres la commission de gestion spécialement créée et son nécessaire contrôle. «Cette coopération en vaut malgré tout la peine. Pour moi, Triva est une réussite». | Barbara Lauber
www.triva-lu.ch

Coopération | Collaboration réussie de la fondation Züriwerk avec le premier marché du travail

«Nous croyons au jeune qui veut devenir coiffeur»

La fondation Züriwerk s'engage pour que les jeunes avec handicap trouvent une place d'apprentissage sur le premier marché du travail et les adultes un job. Derrière son succès, beaucoup de travail, d'habileté dans les rapports avec les PME et d'opiniâtreté.

«Aujourd'hui, les jeunes en situation de handicap souhaitent faire un apprentissage chez Migros ou Coop et pas dans une institution», dit Heikki Sirén. Une grande partie, explique le chef de service de la «Fondation Züriwerk Réseau d'entreprises formatrices», suit actuellement une formation intégrative dans le canton de Zurich. «Après l'école ordinaire, ils veulent donc aussi une place d'apprentissage sur le premier marché du travail et y prendre pied.»

L'intégration est au programme

Le réseau est l'un des trois services de la Fondation Züriwerk, qui fait beaucoup pour l'intégration des personnes avec handicap sur le premier marché du travail. Alors que le service «production» met des collaborateurs à la disposition d'entreprises sur le premier marché du travail, les job coaches du service «Places de travail intégrées» accompagnent actuellement 60 adultes, pour chercher un emploi, entrer en fonction ou pendant la période qui suit.

Le réseau s'occupe des mesures professionnelles. Il a pour objectif que chaque jeune puisse si possible réaliser son rêve d'apprentissage (FPra, AFP ou CFC). «Pour nous, le souhait professionnel vaut programme», affirme H. Sirén. «Nous croyons au jeune qui veut devenir coiffeur, et nous l'aidons pour cela.»

Les jeunes pilotent le processus

Sur les 56 contrats d'apprentissage actuellement en cours dans le réseau, 47 se déroulent sur le premier marché du travail. «Nous travaillons majoritairement avec des entreprises individuelles, le but étant que les apprentis puissent rester dans l'entreprise à l'issue de l'apprentissage», explique H. Sirén. Mais cela signi-

Grâce à des coopérations de la Fondation Züriwerk avec des entreprises partenaires, 47 jeunes avec handicap sont actuellement en apprentissage sur le premier marché du travail. Photo | Fondation Züriwerk Réseau d'entreprises formatrices



fic aussi que, pour la recherche de partenaires, ils ne pourraient pas s'adresser aux précédents. «Le seul partenaire avec lequel nous collaborons en permanence est Migros, qui propose huit places d'apprentissage.»

Plusieurs facteurs de réussite

Heikki Sirén attribue notamment les succès d'intégration à quatre facteurs:

- **Modèle du réseau d'entreprises d'apprentissage:** le réseau établit le contrat d'apprentissage, verse le salaire et engage le coach de formation. L'entreprise d'apprentissage propose des possibilités pratiques et verse une contribution mensuelle au réseau. H. Sirén: «Ainsi, c'est le réseau qui porte la responsabilité de la formation, pas l'entreprise partenaire.»
- **Orienté sur les ressources:** le réseau est délibérément orienté sur les ressources. H. Sirén: «Les jeunes pilotent eux-mêmes le processus et sont donc très motivés pour l'entretien d'embauche et le travail.»
- **Groupes de soutien:** pour la recherche de places d'apprentissage, le réseau de relations individuelles et le groupe de soutien du jeune, dont peuvent faire partie parents, coaches, famille, etc.

sont très précieux. H. Sirén: «Souvent, quelqu'un du groupe peut apporter une aide concrète pour la recherche de la place d'apprentissage.»

- **Opiniâtreté:** des entreprises ayant des places vacantes en avertissent quelquefois Züriwerk. H. Sirén: «Le plus souvent, nous téléphonons cependant pour des places d'apprentissage «dans la nature». C'est un énorme travail qui prend des heures et nécessite beaucoup de persévérance de la part des collaborateurs.»

Succès de l'intégration

Après l'examen de fin d'apprentissage, les jeunes suivent des voies diverses: en 2013, 42% ont trouvé un emploi fixe sur le premier marché du travail après leur apprentissage, sans contrat avec Züriwerk. 41% un emploi intégré sur le même marché (dont 80% avec une rente AI réduite). Et 17% ont rejoint un atelier. «83% des jeunes peuvent ainsi rester sur le premier marché du travail après leur apprentissage», calcule H. Sirén. «Ce chiffre correspond à la proportion des formations intégratives.» Pour Heikki Sirén, le travail de mise en place est donc terminé à la Fondation Züriwerk, c'est pourquoi il quittera le ré-

seau d'entreprises d'apprentissage à la mi-2014 et retournera à son métier d'origine, professeur de travaux manuels.

| Barbara Lauber
www.zueriwerk.ch

Réseau régional

Le réseau régional «Unternehmen mit Verantwortung» (Entreprises responsables) est un projet de coopération original porté par des entreprises économiques et d'autres sans but lucratif en Suisse centrale. Précurseur, il a été fondé en 2011 sous la direction de la Haute école de Lucerne.

Le réseau veut développer de nouvelles formes de collaboration, encourager des projets de coopération (notamment dans le domaine du Corporate Volunteering) et inciter à des échanges entre branches dans le cadre de manifestations communes ou de semaines de sensibilisation. L'association est présidée par Marc Pfister, directeur d'IG Arbeit et Markus Schmid, CEO et membre du CA du groupe Schmid. | b1b
www.verantwortung.lu

Coopération | PSAG et Melchior

Deux osent la fusion

Dans le domaine du handicap, les fusions sont rares. Cependant, l'association PSAG et la fondation Melchior fusionneront en 2015.

La PSAG et la fondation Melchior, à Bâle, fusionnent: à partir du 1er juin 2015, la nouvelle organisation sera opérationnelle sous la houlette des anciens directeurs, Peter Ettlin (PSAG) et Martina Sanner (fond. Melchior). 85 collaborateurs vont dorénavant accompagner 1200 clients souffrant de handicaps psychiques et leurs proches.

«La PSAG et la fondation Melchior se complètent parfaitement», déclare P. Ettlin. Tandis que l'activité principale de la PSAG est l'accompagnement ambulatoire au logement, la fondation dispose de son propre foyer résidentiel. Et alors que la fondation propose une structure de jour plus ouverte et une pour les plus de 65 ans, la PSAG gère deux centres de jour à structures contraignantes. Toutes deux accompagnent aussi les proches. «Avec cette fusion, nous comblons les lacunes de l'offre», ajoute P. Ettlin. En outre, les offres ont été améliorées et mieux interconnectées et les transitions sont plus souples. «Tous en profiteront: clients, proches, collaborateurs et référents, qui ne devront plus communiquer qu'avec une seule institution.»

«Dans le même bateau»

Les deux institutions collaborent déjà étroitement depuis un certain temps. «Cela a bien fonctionné. Cependant, nous avons toujours ressenti une certaine réserve; les organisations restaient finalement toujours sur leur quant-à-soi», dit P. Ettlin. Avec la fusion, la collaboration est maintenant impérative et tous le savaient: «Nous sommes tous embarqués dans le même bateau». D'après P. Ettlin, le personnel – informé en temps voulu et de façon transparente – soutient résolument la fusion; aucun emploi ne sera supprimé. A présent, le plus gros défi est de créer une nouvelle organisation «qui reste flexible malgré sa taille et garantit le respect de la différence». | B. Lauber

Le mot de la Présidente



Chers membres,

Politique, lobbying, recherche de compromis sont des concepts inséparables du travail associatif, mais aussi victimes de préjugés, de scepticisme, de méfiance ou même de désintérêt. INSOS Suisse ne peut pas non plus échapper à ces tensions. Mais nous ne devons jamais oublier que le travail associatif est politique. C'est la raison pour laquelle la politique prend aussi une place importante dans la nouvelle stratégie d'INSOS.

On me demande toujours si, dans la pratique politique, nous sommes capables d'arriver à du concret. Ma réponse est: oui! Un exemple: récemment, des spécialistes d'un organe régional d'INSOS, inquiets, ont à juste titre reconnu qu'une solution fédérale pouvait être le meilleur moyen de faire face aux tendances profondément négatives constatées dans le domaine des ateliers. Elles ont donc adressé un courrier à la Confédération, et se sont étonnées de ne pas recevoir de réponse. Moi-même, présidente d'INSOS et Conseillère nationale, je ne l'ai appris que par hasard. Mais INSOS Suisse est justement là pour gérer ce type de situations: nous avons pu agir au niveau politique. Et grâce au contact direct avec le Conseiller fédéral responsable, une rencontre prometteuse entre le chef de la division compétente de la Confédération et INSOS Suisse a pu être avoir lieu peu après. A présent, nous dialoguons et recherchons une solution.

Chers membres, l'évolution dynamique du marché et de la politique sociale, financière et économique nous incite à adopter à l'avenir pour notre association une attitude encore plus active et plus déterminée. Nous sommes là pour vous aider et pour défendre vos intérêts. Vous pouvez compter sur nous et sur moi.

Cordialement,
Marianne Streiff
Présidente d'INSOS Suisse

Coopération | Adecco et Orif

Deux pôles opposés

La coopération entre l'entreprise de travail temporaire Adecco et l'Orif, organisation romande d'intégration et de formation professionnelle, est unique en Suisse. Elle augmente les chances des personnes en situation de handicap de prendre pied sur le premier marché du travail.

Difficile de trouver plus opposés: d'un côté, Adecco, leader mondial du travail temporaire, cotée en Bourse, de l'autre côté, l'Orif, organisation romande d'intégration et de formation professionnelle, une institution à but non lucratif à vocation sociale. Il y a quatre ans, elles se sont cependant engagées dans un partenariat visant un objectif commun: permettre au plus grand nombre possible de jeunes et d'adultes ayant suivi une formation à l'Orif de s'intégrer (ou de se réintégrer) sur le premier marché du travail avec un emploi temporaire comme premier tremplin.

Taux de réussite supérieur à 10%

Au cours de chacune des dernières années, cela a souri à 10% au moins de la quelque centaine d'apprentis de l'Orif ayant choisi de postuler chez Adecco. «Bien sûr, dans le business, 10%, ce n'est rien», dit Vincent Botet, responsable de l'intégration à l'Orif, «mais pour nous, ce sont chaque année dix personnes de plus qui, sinon, n'auraient pas trouvé d'emploi.» Il s'agit de jeunes gens souffrant d'une atteinte à la santé pour lesquels l'AI a financé une première formation, ou d'adultes qui doivent se réorienter professionnellement après une problématique physique ou psychique. Ils achèvent leur formation à l'Orif avec un CFC, une attestation fédérale professionnelle ou une certification propre à l'Orif, analogue à la formation pratique INSOS. Et ils peuvent, alors, bénéficier de la collaboration avec Adecco non seulement grâce à un service de placement efficace mais aussi grâce au savoir-faire de l'agence de placement, sous la forme de tests linguistiques et de compétences, de conseils pour le dossier de candidature ou d'un entretien

de candidature dans des conditions réelles, suivi d'un feedback. A savoir qu'il n'y a aucune contrepartie financière entre l'Orif et Adecco. Si une personne en recherche d'emploi trouve un poste via Adecco, elle est si possible accompagnée pendant les premiers mois par un «job coach» de l'Orif, en étant toutefois embauchée tout à fait normalement dans la nouvelle entreprise. Ni Adecco ni l'Orif ne peuvent donner le nombre de personnes embauchées à titre temporaire ou fixe qui prennent pied durablement sur le premier marché du travail. Par contre, une statistique de tous les diplômés de l'Orif montre que deux ans après avoir achevé leur formation, 83% ont un emploi, dont 74% sur le premier marché du travail, dont 10% perçoivent une rente entière de l'AI et 90% aucune ou une rente partielle.

Assumer la responsabilité sociale

Mais qu'est-ce qui incite l'entreprise à but lucratif Adecco à s'engager dans cette coopération? Qu'est-ce que cela lui apporte? «Nous voulons assumer notre responsabilité sociale et donner le bon exemple», explique Dominique Ciavardini, directeur régional d'Adecco. Il est difficile de mesurer l'impact en termes d'image, mais il est évident que cela motive les collaborateurs d'Adecco. «C'est valorisant de pouvoir proposer un emploi à quelqu'un en situation difficile.» Actuellement, l'Orif et Adecco coopèrent sur neuf sites de Suisse romande. D. Ciavardini n'exclut pas, a priori, d'étendre la coopération à une autre institution partenaire en Suisse alémanique, mais il ne cherche pas à le faire à tout prix. «Nous sommes satisfaits de la réussite de notre collaboration avec l'Orif.» Par contre, il faut s'investir un peu, avec des visites mutuelles et des newsletters, car comme le dit Vincent Botet, de l'Orif: «L'Orif et Adecco sont comme deux pôles opposés, avec des cultures et des objectifs différents, à vrai dire pas faits pour coopérer.» Il faut donc apprendre à se connaître mutuellement et trouver un langage commun. Cela a réussi, mais cela demande de l'engagement et du temps. | Barbara Spycher www.orif.ch

Palais fédéral | Initiative sur les pédophiles et prévention de la violence sexuée

Agir maintenant plus que jamais!

L'électorat suisse a dit oui à l'initiative sur les pédophiles. Il importe maintenant de ne pas céder à une fausse impression de sécurité. Les institutions d'INSOS Suisse se mobilisent donc encore pour une prévention active.

«Quiconque est condamné pour avoir porté atteinte à l'intégrité sexuelle d'un enfant ou d'une personne dépendante est définitivement privé du droit d'exercer une activité professionnelle ou bénévole en contact avec des mineurs ou des personnes dépendantes.» Tels sont les termes de l'art. 123c nouvellement adopté dans la constitution fédérale avec le oui massif donné à

«Soutenir une prévention active par tous les moyens et éviter les agressions par tous les moyens.»

Peter Saxenhofer, directeur d'INSOS Suisse

l'initiative sur les pédophiles. L'électorat s'est ainsi exprimé en faveur d'une tolérance zéro pour les abus sur mineurs ou personnes dépendantes.

Le risque d'une fausse impression de sécurité

INSOS Suisse prône également une politique de tolérance zéro. Avant la votation, l'association avait soutenu la contre-proposition indirecte du Conseil fédéral et du Parlement concernant l'initiative populaire «Pour que les pédophiles ne travaillent plus avec des enfants» et rejeté ainsi l'initiative. Ceci avant tout car la mise en œuvre de l'initiative est problématique sous l'angle du droit et elle ne contribue pas réellement à réduire les actes de violence. La société risque à présent de céder à une fausse impression de sécurité. L'article constitutionnel ne prend effet que lorsqu'un acte a déjà eu lieu – c'est-à-dire bien trop tard. Le groupe des pédophiles récidivistes condamnés est maigre au regard des auteurs d'abus qui



Le Parlement a rejeté l'initiative sur les pédophiles, l'électorat suisse l'a largement approuvée. Photo | Service du Parlement

n'ont pas été découverts, confondus ou condamnés. Cette initiative n'aurait ainsi pas évité le cas H.

Un travail de prévention actif

INSOS Suisse et ses institutions membres conservent donc l'objectif de se mobiliser activement pour la prévention de la violence à caractère sexuel. La pré-

vention est une tâche au long cours – pour les institutions accueillant les personnes avec handicap mais aussi pour toute la société. Une prévention active doit être soutenue par tous les moyens afin d'éviter les agressions. Il convient d'ouvrir l'œil, de prendre l'initiative en cas de cas suspects et d'intervenir avec courage. La Charte pour la prévention constitue ici un guide utile qui montre quels aspects doivent être particulièrement pris en compte dans le travail de prévention.

Groupe de travail Prévention

INSOS Suisse collabore encore activement avec le groupe de travail interassociatif Prévention, qui se consacre actuellement à la demande de service national d'examen des plaintes. Le groupe de travail lance ainsi un projet visant à établir une cartographie des offres. Il importe ce faisant de structurer les offres existantes en fonction du public ciblé (victimes, auteurs, proches, collaborateurs, etc.), de l'axe thématique (violence, violence à caractère sexuel, harcèlement moral, etc.) et d'autres critères. Ce groupe de travail recherche en outre des mesures adaptées pour soutenir encore davantage la prévention et réduire ainsi la probabilité d'actes de violence. | Peter Saxenhofer, directeur d'INSOS Suisse www.insos.ch > **Thèmes > Prévention violence > Violence sexuée**

CDPH et INSOS Suisse

Le 15 avril 2014, la Suisse a été le 144e pays à ratifier à New York la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. Depuis le 15 mai 2014, cette convention est en vigueur en Suisse. INSOS Suisse s'en réjouit. Elle en attend une concrétisation et une mise en œuvre plus aisée du droit en vigueur pour les personnes en situation de handicap. Pour INSOS Suisse et les institutions, cette convention constitue une chance de vérifier et, au besoin, d'adapter les offres proposées aux personnes en situation de handicap à l'aune de la CDPH. Cela, pour que les personnes en situation de handicap puissent organiser leur vie de façon plus autonome et autodéterminée. En fin d'année, INSOS Suisse prévoit un congrès spécial sur le thème «Inclusion versus institution?». | PSx www.insos.ch > **Thèmes > Convention de l'ONU sur les personnes handicapées**

Les brèves

Nouveaux statuts INSOS: les délégués décident

La consultation dans les régions a montré que les nouveaux statuts d'INSOS Suisse étaient en grande majorité bien accueillis. L'assemblée des délégués d'INSOS a maintenant le dernier mot. Les nouveaux statuts ont pour but de doter l'association nationale d'une structure plus légère et d'avoir à l'avenir des sections (cantonales) seulement au lieu d'associations régionales et de groupes cantonaux. Une section peut aussi se composer de plusieurs cantons.

Handicap et vieillesse: qui sera de la partie?

INSOS Suisse veut faire avancer le thème handicap et vieillesse – en collaboration avec des cadres intéressés et des responsables de services des institutions membres. Sous quelle forme l'association nationale doit-elle vous offrir un soutien et un réseautage sur ce thème? Quels sont vos besoins et vos attentes? Ces questions, INSOS Suisse aimerait les collecter et les aborder dans le courant de la seconde moitié de l'année, dans le cadre d'une manifestation de lancement en Suisse alémanique et romande. Les personnes qui souhaitent participer à une telle table ronde peuvent s'annoncer d'ici à fin juillet à cornelia.bachofner@insos.ch.

Dépôts de projet pour Monéquilibré

«monéquilibré» récompense chaque année par un prix de 25 000 francs des projets de promotion de la santé d'institutions pour personnes avec handicap. D'ici fin novembre 2014, les institutions peuvent déposer leur projet afin de postuler au prix 2014.

www.monequilibre.ch

INSOS devient membre de l'EASPD

Le Comité central a décidé l'affiliation d'INSOS Suisse à l'EASPD. L'EASPD (European Association Of Service Providers For Persons With Disabilities) est la plus importante association faîtière européenne pour des institutions dans le domaine des personnes avec handicap. Celle-ci assure une connexion internationale et permet aux membres d'INSOS de participer aux débats sur des thèmes de portée internationale.

Congrès INSOS | Théorie U

«Des voies nouvelles»

Imaginer de nouvelles voies d'inclusion et les suivre: le chercheur en sciences sociales viennois Oliver Koenig a en la matière une bonne expérience de la planification individuelle de l'avenir et de la théorie U. Il en parlera au congrès 2014 d'INSOS.

INFOS INSOS: Monsieur Koenig, au congrès INSOS, vous parlerez entre autres de la théorie U, une méthode qui a pour but d'apporter véritablement du nouveau. Comment donc?

Oliver Koenig: La théorie U est à la fois un cadre de pensée, une méthode et un phénomène. C'est un processus pour accéder à une nouvelle forme de qualité et de mouvement à partir des stratégies habituelles «Je réagis» ou «J'agis à la lumière des expériences du passé». Dans les premières phases, il s'agit d'une forme d'attention plus profonde, avant l'exploration expérimentale de voies entièrement nouvelles qui, auparavant, n'avaient souvent pas été reconnues comme des moyens d'aboutir. La théorie

processus co-créatif auquel contribuent toutes les personnes concernées à égalité de droits et de valeur. L'inclusion nous pose des questions auxquelles nous ne pouvons pas encore répondre. La théorie U aide à écouter plus sciemment et à rendre ces questions visibles au lieu d'emprunter une voie préalablement tracée pour atteindre un objectif prédéfini. De plus, la voie vers l'inclusion implique l'abandon de certaines convictions, p. ex. «je suis un professionnel, je sais donc comment faire». Ici, la théorie U est utile car elle commence à un niveau plus bas et fait monter à la surface hypothèses cachées et obligations concurrentes.

Par exemple?

Scharmer décrit trois adversaires du changement: les voix du jugement, du cynisme et de la crainte. Concrètement, ce sont, p. ex., les angoisses des professionnels qui se demandent: que signifie pour moi, mon rôle et ma conception d'un bon travail de ne plus être la seule autorité qui sait ce qui est bon, mais d'être seulement quelqu'un ayant des idées pouvant être utiles?

Pouvez-vous citer un exemple concret d'utilisation?

Oui, l'association Balance, à Vienne, prestataire de services pour les personnes en situation de handicap, évolue depuis plusieurs années vers une organisation centrée sur les personnes. Une manifestation d'inclusion intitulée «Change – Collaborer pour changer», inspirée de la logique procédurale de la théorie U au sens large, a eu lieu il y a quelques semaines. Sa particularité résidait entre autres dans le fait que l'organisation s'est engagée dans un processus ne préjugant absolument pas des résultats. A l'issue de la manifestation, a été pris l'engagement de ne plus aborder, à l'avenir, les questions de direction et d'amélioration de l'organisation qu'en accord avec les personnes concernées.

| Interview: Barbara Spycher

Le congrès INSOS «Choisir ou subir les trends» aura lieu du 26 au 28 août à Lausanne.

www.insos.ch > Evénements



Dr Oliver Koenig, assistant à l'université de Vienne et collaborateur scientifique de l'institut de recherche viennois «queraum, kultur- und sozialforschung». Photo | m.ä.d.

U, élaborée, entre autres, par Otto C. Scharmer, du MIT, est maintenant appliquée dans le monde dans les processus de changement.

Vous utilisez la théorie U pour trouver de nouvelles voies d'inclusion. Qu'est-ce qui la distingue des autres?

Je crois qu'au niveau mondial, l'inclusion est une pratique encore nulle part véritablement vécue ni naturelle. De la même façon que je considère l'inclusion en elle-même comme quelque chose de collectif, j'estime nécessaire de concevoir le chemin qui y conduit comme un

Formation généraliste ASE | Au banc d'essai

Les généralistes vont-ils disparaître?

En Suisse alémanique, la formation généraliste ASE est peu connue et rarement choisie. «Dommage», estiment de nombreuses institutions. Car les jeunes généralistes apportent flexibilité, ouverture, esprit interdisciplinaire et nombre de compétences transférables.

Martin Spielman, directeur de la Fondation Lebenshilfe à Reinach (AG), est convaincu des avantages de la formation généraliste d'assistant socio-éducatif. Depuis les débuts de l'apprentissage social, cette Fondation, avec des maisons de retraite, crèches et jardins d'enfants, est à l'avant-garde dans la proposition de formations généralistes. «Avec elles, nous n'avons eu que de bonnes expériences», dit M. Spielmann. «La crainte de bien des institutions – un surcroît de travail pour la formation généraliste – s'est avérée infondée chez nous qui proposons les deux en parallèle.»

Des généralistes bienvenus

Pendant leur formation, les généralistes prennent aussi bien en charge des personnes avec handicap que des enfants et des seniors, contrairement aux apprentis ASE, qui se spécialisent dans l'un de ces trois domaines. Grâce à la diversité de leur formation, les généralistes se distinguent par beaucoup de compétences transférables et de flexibilité, une grande compréhension des processus généraux et de l'interdisciplinarité et par une grande ouverture», affirme M. Spielmann.

Les membres de la commission spécialisée formation d'INSOS ne peuvent qu'approuver ses dires. Et Verena Baumgartner, responsable de la formation chez INSOS, ajoute: «Du point de vue de la politique professionnelle aussi, une vaste formation de base est importante pour la branche. Les spécialisations peuvent ensuite s'appuyer dessus.»

Trop peu d'apprentis

Mais voilà, en Suisse alémanique, presque personne ne choisit cette orientation ASE. Chaque année, 350 jeunes



Seule une petite partie des apprentis ASE de Suisse alémanique choisissent aujourd'hui la formation généraliste. Photo | Robert Hansen

environ optent pour la formation ASE dans le domaine du handicap, alors que seuls 15 à 30 suivent la voie généraliste. A titre de comparaison: en Suisse romande, ils sont plus de 250 chaque année.

Quelles sont les raisons d'un si faible intérêt? V. Baumgartner en avance plusieurs: «D'une part, les institutions proposent peu de places d'apprentissage aux généralistes. Beaucoup redoutent un supplément de travail d'organisation. D'autre part, chez les jeunes, le modèle généraliste passe pour être plus exigeant.». S'y ajoute le fait que, jusqu'à présent, seule l'école spécialisée professionnelle de Winterthur a proposé une formation généraliste. «Pour les apprentis, cela signifie parfois de longs trajets.»

Une épreuve supplémentaire

Le modèle généraliste est maintenant soumis à une épreuve supplémentaire: eu égard à la faible demande, l'école de Winterthur ne proposera plus aucune place de formation généraliste à partir de septembre 2014. Comment faire

alors? La sous-commission des lieux de formation de la CSFP recommande des solutions cantonales ou de suivre la formation à l'école professionnelle de Posieux (FR), ou bien de changer d'orientation. Pour V. Baumgartner, ces propositions sont inacceptables: «Elles pourraient signifier la fin de la formation généraliste.» Savoirsocial va donc continuer à s'engager activement en faveur d'une solution centralisée pour la formation professionnelle.

Battre le rappel

INSOS Suisse va maintenant promouvoir la formation généraliste auprès des institutions et vérifier quelles prestations permettraient à l'association de supprimer d'éventuels obstacles organisationnels. Il est important, affirme V. Baumgartner, d'impliquer aussi le secteur des enfants et des personnes âgées et de s'engager ensemble pour la préservation du modèle généraliste. «Car il a beaucoup d'avantages.»

| Barbara Lauber
www.savoirsocial.ch

Un label à réelle plus-value

Le label NPO d'excellence dans le management est un complément à INSOS Q ou à la directive qualité CDAS Est+. Les membres INSOS qui l'utilisent voient en lui une plus-value.

Le label NPO d'excellence dans le management est basé sur le « modèle fribourgeois de management pour les organisations à but non lucratif » (FMM), le système de management le plus développé et le mieux documenté pour les fondations. Trois domaines de management sont définis et coordonnés entre eux:

- **Gestion du système:** direction, organisation, pilotage et innovation.
- **Gestion du marketing:** planification du marketing, marketing des services, représentation des intérêts, auto-marketing et communication.
- **Gestion des ressources:** fonctions principales et bénévoles, volontaires, membres et finances.

Potentiels d'amélioration

Quiconque gère son entreprise sociale selon le label NPO démontre ainsi qu'il utilise des outils de gestion intégrés et complets assurant la réussite à long terme. Les exigences du label NPO peuvent être adaptées aux besoins des organisations. En plus des domaines mentionnés plus haut, les institutions pour personnes handicapées ont la possibilité d'intégrer des questions spécifiques telles que la gestion des clients et de leurs proches, la collaboration avec les pouvoirs publics dans le cadre de contrats de prestations, les dons et le sponsoring, le recrutement et la prise en charge des bénévoles et des volontaires.

Le travail structuré selon le FMM et l'introduction du label NPO mènent, de façon systématique, à la découverte de potentiels d'amélioration. Cela implique aussi le fait de réfléchir à sa propre culture (de l'erreur). Toutefois, dans un esprit de gestion de la qualité, on ne demande pas « Qui a fait l'erreur? », mais « Comment cette erreur a-t-elle pu se produire et comment l'éviter à l'avenir? ».

Vraie plus-value

Lors de l'introduction de ce système, il faut prendre en compte les outils de gestion existants. C'est en effet la seule façon de garantir que le système existant continue de se développer de façon adéquate et qu'il ne se forme pas de système parallèle.

Les organisations détentrices du label (cf. encadré) voient sa vraie plus-value comme suit:

- **Benchmarking:** Possibilité de se comparer avec d'autres organisations sur la base de critères définis.
- **Processus d'amélioration continue:** Maintien d'une certaine pression sur le processus d'amélioration par des évaluations annuelles.
- **Compatibilité:** Possibilité d'accès aux normes clas-

siques (p. ex. ISO 9001) ou aux labels spécialisés (p. ex. INSOS Q, CDAS Est+).

- **Documentation:** Documentation systématique et actuelle des processus et des outils, réduction substantielle du temps de recherche et ainsi réalisation d'économies.
 - **Indépendance par rapport aux personnes:** Séparation des connaissances des processus d'avec les employés responsables de ceux-ci. Amélioration et facilitation des transmissions en cas de changement ou d'absence de personnel.
 - **Transparence:** Création de transparence à tous les niveaux au sein de l'institution et à l'extérieur.
 - **Confiance:** Création de la confiance et renforcement de l'acceptation et de l'image auprès des clients et de leurs proches, des employés mais aussi des pouvoirs publics, des partenaires contractuels, des acheteurs et du public.
- Le label NPO est en premier lieu un outil pour l'institution et son bon fonctionnement au service des clients et de leurs proches. De plus, il s'agit d'un outil de gestion complet et informatif qui donne de très bons résultats dans les domaines stratégie, structure et culture. Atteindre ces buts très élevés demande une volonté claire de la part du conseil de fondation et de la direction ainsi qu'un projet conçu de manière à assurer la participation des personnes concernées.

| J.-P. Schnegg, P. Hüberli-Bärlocher, R. Zumstein

Contact

Obtenez plus d'informations par un contact direct ou en consultant les liens suivants:

- **Fondation MBF**, Jean-Paul Schnegg, directeur, Stein; contact pour la Romandie; www.stiftung-mbf.ch
- **Fondation gad Stiftung**, Rolf Zumstein, directeur, Berne; www.gad.ch
- **OVWB**, Christine Kühnis, cheffe du service de gestion, St-Gall; www.ovwb.ch
- **B'VM**, Thomas Zurkinden, conseiller, Berne; www.bvmberatung.net
- **VMI**, Université de Fribourg, Prof. Dr. Hans Lichtsteiner, directeur de la formation postgrade; vous trouverez ici la liste de contrôle complète pour l'obtention du label NPO: www.vmi.ch/?idnav=325
- **SQS**, Franziska Wey, responsable de produit, Zollikofen; www.sqs.ch/de/Leistungsangebot/Produkte/Labels/NPO/L.NPO/

Une formation sur les flots



C.B. (16 ans) est en formation de praticien PrA cuisine. Il réalise son apprentissage à bord du «Jugendschiff Salomon» (voir photo ci-dessous), un voilier de 35 mètres actuellement ancré dans les îles du Cap-Vert. Photos | m.à.d.

J'ai 16 ans et je travaille comme apprenti cuisinier sur un bateau à voile qui traverse la moitié du monde, le Salomon, et accueille des jeunes qui ont eu des difficultés en Suisse. J'ai déjà été sur le Salomon en tant qu'adolescent et maintenant, je fais un apprentissage de praticien, comme cuisinier. Le bateau fait 35,44 m de long, c'est un trois-mâts blanc et bleu. 20 personnes y séjournent habituellement. Le bateau est une bonne chose parce qu'on y voit beaucoup d'autres endroits. Nous sommes actuellement aux îles du Cap-Vert, à l'ouest du Sénégal, et c'est comme en Afrique: il fait très chaud et la mer est belle. Cette année, nous allons aussi aux Caraïbes, j'en suis très content.

J'ai la possibilité, de faire mon apprentissage sur le bateau. J'aurais préféré l'effectuer en Suisse, mais il n'y avait pas de place pour moi. J'ai accepté cette place car je peux y faire et y apprendre beaucoup de choses, et aussi sortir tous les soirs à terre.

Sur le bateau, tout est différent de la Suisse. C'est comme une petite ville. Nous devons tout faire nous-mêmes et apprendre à vivre de façon indépendante. Quand le bateau navigue, c'est particulier. Dans la cuisine, il faut tout arrimer pour que les

verres ne valent pas et il faut aussi bourrer le réfrigérateur de paquets de pâtes pour que rien ne glisse.

Je n'apprécie pas trop les traversées car le bateau tangue et j'ai le mal de mer, je n'aime donc pas trop être dans la cuisine lorsque nous naviguons. Il y fait alors très chaud et j'ai la nausée. Je préfère être dehors et hisser la voile, c'est-à-dire que la voile monte sur le mât. Je suis aussi chef d'équipe, c'est-à-dire que je peux diriger le hissage de voile, et c'est très amusant.

J'aime cuisiner pour un grand groupe et apprendre de nouveaux menus avec mon maître d'apprentissage. Quand je cuisine, c'est pour environ 20 personnes. Une journée normale se présente comme suit: je dois me lever à 7h45, aller en cuisine et préparer le petit-déjeuner, puis ranger la cuisine et aider mon tuteur en cuisine jusqu'à 13 heures. J'ai alors une pause jusqu'à 16 heures. Je retourne ensuite en cuisine pour préparer le dîner, puis je nettoie la cuisine. A 19 heures, j'ai terminé et je peux m'adonner à mon temps libre. Le mercredi après-midi et le dimanche, je ne travaille pas. Durant mes loisirs, je regarde des films et je me rends à terre avec un autre apprenti pour manger un morceau et profiter de la plage.

Toutes les semaines, je dois aussi aller à l'école. J'ai déjà beaucoup appris, notamment à mieux écrire. En cuisine, j'ai appris à préparer de nombreux plats. Ce que je préfère cuisiner, ce sont les frites, l'escalope viennoise et les lasagnes. J'ai aussi appris à nettoyer une cuisine, et à pêcher et vider un poisson. J'ai appris à faire des achats en gros. Dans le domaine nautique, j'ai appris à naviguer.

Vivre sur un bateau est agréable, parfois éprouvant, car il faut aller à l'école, travailler et bien d'autres choses encore. Qu'en j'aurai terminé mon apprentissage, je veux être autonome et continuer à habiter et travailler par moi-même en Suisse. J'aimerais bien travailler dans une maison de retraite car le rythme est y moins rapide qu'au restaurant.

www.jugendschiffe.ch



Evénements INSOS 2014

INSOS Suisse organise chaque année des journées d'étude nationales, des séminaires et des plates-formes, ainsi que le congrès INSOS de 3 jours. Voici le programme des événements 2014:

17.06.2014 - 21.06.2014

Voyage d'études INSOS en Belgique

26.06.2014

Assemblée des délégués INSOS à Aarau

26.08.2014 - 28.08.2014

Congrès INSOS à Lausanne

«Choisir ou subir les trends – Comment les institutions peuvent intelligemment tenir compte des trends et des défis et les mettre à profit de manière ciblée»

30.8.2014

Journée d'étude ABMH à Berne

«La douleur?! – L'exprimer, la reconnaître, la prévenir, la traiter»

24.09.2014

Journée d'étude INSOS Travail à Soleure

Ateliers et marketing

06.11.2014

Journée d'étude Handicap psychique à Soleure

(avec Pro Mente Sana et Solodaris)

«Recovery – un gain pour tous! Avantages du Recovery pour les institutions»

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
Fax 031 385 33 22
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
Fax 021 320 21 75
romandie@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

1700 allemand
600 français
Reproduction autorisée avec indication de la source