



Communiquer. Comprendre. Participer.

à partir de p. 3

Page 11

Parlons vrai: la nouvelle rubrique

Pirmin Willi, directeur de la Fondation Brändi, sur les programmes d'économies prévus par le canton.

Page 12

Les jeunes entre le marteau et l'enclume

Le «développement continu de l'AI» menace les formations initiales en milieu protégé.

Chère lectrice, Cher lecteur,

Là où les personnes vivent ensemble, se rencontrent ou collaborent entre elles, la communication est essentielle. C'est un besoin fondamental et élémentaire pour la coexistence humaine. Elle permet de prendre part à la vie sociale, de communiquer ses besoins, son approbation ou son refus, de participer à la décision et d'exprimer sa personnalité.



Lorsque les personnes ne peuvent pas ou difficilement communiquer, la communication améliorée et alternative ouvre la voie à l'échange. Mais ce n'est pas tout: elle contribue à ce que même pour les personnes ayant des difficultés à communiquer, une exigence importante de la CDPH soit au moins en partie satisfaite: l'autodétermination sur sa propre vie et l'intégration au sein de la communauté.

Plus je peux m'exprimer, plus je comprends et suis compris, plus je serai satisfait. Et l'inverse est vrai: moins on comprend mes besoins et ma personne, plus grands seront la frustration et le stress, pour moi comme pour toutes les autres personnes impliquées. La communication améliorée et alternative est donc une chance, pour toutes les parties prenantes.

Le présent magazine est consacré à la communication améliorée et alternative. Je vous souhaite une excellente lecture!

Peter Saxenhofer
Directeur d'INSOS Suisse

Sommaire

En point de mire
**Communication améliorée
et alternative**

2 Editorial

3 Sans communication, pas de participation

6 «La CAA facilite bien des choses»

9 Le défi du transfert

10 «Cela doit surtout être un plaisir»

11 Difficile d'économiser sans fin

12 Les entreprises formatrices INSOS sous pression avec la 7ème révision LAI

14 En avant toute pour les logisticiens FPra

16 Très peu d'aide adaptée pour les victimes de violence avec handicap

18 Conseils juridiques

19 La présidente: pensons plutôt la diversité

20 Événements 2016

Sans communication, pas de participation

Pouvoir communiquer et être compris est la véritable clé de la participation. Les personnes ayant des difficultés à communiquer sont donc tributaires des possibilités de «communication améliorée et alternative» (CAA). Pourtant, alors que des aides CAA sont aisément accessibles, les institutions les utilisent à différents degrés, regrette Prof. Gabriela Antener, de la FHNW.

Faire part de ses besoins, affirmer son opinion, entrer en contact avec d'autres personnes: tout cela requiert une communication. Les personnes ayant des difficultés à communiquer sont toutefois confrontées quotidiennement à d'innombrables obstacles. Durant ces 30 dernières années, les aides les plus variées ont été développées pour que les personnes concernées puissent entrer en contact avec le monde, y participer et y vivre de façon autonome.

«munication de leur choix» (Art. 2: langue des signes, braille, communication alternative et améliorée, etc.).

Mais quelle importance revêt aujourd'hui la CAA dans les institutions pour personnes avec handicap? Quels sont les facteurs de réussite et les obstacles? Gabriela Antener, professeur à la FHNW Haute Ecole pour le travail social, s'exprime dans l'interview:

Madame Antener, durant ces 30 dernières années, la CAA s'est établie comme une discipline à part entière. Quelle place occupe-t-elle aujourd'hui dans les institutions?

Gabriela Antener: En Suisse, nous avons un tableau très hétérogène: il existe des institutions qui ont depuis longtemps identifié l'importance de la communication. Elles ont ancré fermement la CAA dans leur charte, leurs structures et leurs processus et offrent de bonnes prestations d'aide dans ce domaine. A côté de cela, de nombreuses institutions ont plutôt des difficultés avec la CAA. Pour une personne qui entre dans une nouvelle institution, le fait de pouvoir continuer

La CDPH parle aussi de CAA

Les aides de «Communication améliorée et alternative» (CAA) vont aujourd'hui des panneaux de pictogrammes aux boutons poussoirs et ordinateurs vocaux commandés par les yeux, en passant par les smartphones et les tablettes. Bien utilisées, elles permettent de communiquer et donc d'exprimer des opinions. C'est précisément ce que demande la CDPH: selon la Convention, les Etats Parties doivent veiller à ce que les personnes avec handicap puissent exercer leur droit à la «liberté d'expression» (Art. 21) «en recourant à tous moyens de com-

à appliquer ses compétences en CAA et d'être suffisamment soutenue dans la communication peut donc être une question de chance.

Où faut-il agir selon vous?

Il incombe aux institutions de comprendre l'importance de la communication et de veiller à ce que

les personnes ayant des difficultés à communiquer soient suffisamment

soutenues. Les institutions répondent de ce que la CAA soient ancrée institutionnellement, que les connaissances spécialisées en CAA soient disponibles et que des com-



G. Antener est professeur à la FHNW Haute Ecole pour le travail social.

petences correspondantes existent chez le personnel et puissent être utilisées selon les besoins.

Quels sont les facteurs de succès décisifs dans la CAA?

Il est important que la direction soutienne la CAA. Elle devrait non seulement le communiquer, mais aussi veiller à une bonne offre de CAA durable et en assurer la documentation dans un concept. C'est un gage de clarté. Une gestion avisée des connaissances et des com-

pétences est également essentielle. En effet, si les connaissances ne sont pas disponibles, les besoins spécifiques en CAA ne peuvent être bien identifiés. La CAA n'est pas une méthode uniforme. Les personnes ayant des difficultés à communiquer constituent un groupe très hétérogène. Les moyens et méthodes de communication à employer sont donc très variés. C'est une tâche exigeante qui nécessite de grandes compétences professionnelles.

Comment peut-on garantir ces connaissances?

Par exemple lorsqu'une institution crée un service interne spécialisé ou travaille avec des prestataires externes proposant leurs connaissances. Aujourd'hui, il est relativement aisé de se procurer des aides CAA. Mais cela ne suffit pas. La CAA exige des interlocuteurs capables de et prêts à s'intéresser quotidiennement à la CAA et à l'appliquer avec compétence. Il s'agit-là d'un grand défi, car la CAA est une tâche délicate, fatigante, complexe et chronophage.

Pourtant, la CAA est l'unique solution de participation pour beaucoup.

La communication est la clé de la participation! Sans communication, pas de participation. Cela montre la grande importance de la communication améliorée et alternative – à la lumière de la CDPH également.

Une personne non comprise ressent une grande frustration.

Quel lien voyez-vous entre CAA

et comportement difficile?

La CAA ouvre des possibilités de communication et d'action. Une personne pourra ainsi peut-être mieux faire face à une situation délicate et éventuellement moins montrer de comportements difficiles, en entrant davantage en contact avec son environnement. De plus, la CAA l'aidera à mieux structurer les transitions. Elle pourra ainsi mieux anticiper ce qui va venir et adapter son comportement. Cela diminue le stress éventuel et les comportements difficiles. Néanmoins, il faut indiquer que davantage de CAA ne conduit pas automatiquement à moins de comportement difficile. C'est une interaction complexe de plusieurs facteurs.

La CAA est laborieuse et prend du temps. La nécessité croissante de faire des économies est-elle un risque pour la CAA?

La CAA, au sens d'une communication effective, est toujours en danger: il est toujours très difficile de réserver assez de place à la communication au quotidien. On ne peut instaurer la CAA et s'en désintéresser ensuite. La communication naît entre les individus, elle doit être suscitée chaque jour et c'est une tâche commune de tous les intéressés. Et comme la communication améliorée et alternative est toujours vulnérable et lente, tout comme la communication dans des conditions compliquées, elle requiert aussi un investissement temporel supérieur. Toutefois, il serait trop précipité de renoncer à la CAA en raison des économies nécessaires. Une institution agis-



Un collaborateur de l'atelier de la Fondation Brühlgut structure son travail à l'aide d'un minuteur | Photo: Michel Canonica

sant de façon professionnelle doit savoir comment traiter au mieux cette situation complexe.

A quelles autres difficultés se heurtent les institutions pour la CAA?

La communication améliorée et alternative peut surcharger le personnel. Une politique des petits pas et une qualification du personnel dans le cadre de formations continues et d'autres outils de développement et de transfert du savoir-faire sont donc essentielles. Les transferts entre institutions ou en leur sein sont aussi un défi – qu'il s'agisse du personnel ou de

la clientèle. Des transitions bien structurées et une documentation soignée et sans faille de la communication améliorée et alternative sont prépondérantes. De plus, il est important que l'institution communique clairement ses attentes en termes de CAA lors de l'embauche de personnel et que la CAA fasse par exemple partie du programme d'initiation.

Quelles sont les plus grandes difficultés lors du passage de l'école à une institution pour adultes?

Les écoles spéciales soutiennent

activement les jeunes dans l'apprentissage de diverses méthodes de communication. Lors du passage à une institution pour adultes, il y a souvent des ruptures. Il est donc essentiel de communiquer alors toutes les informations pertinentes en termes de CAA et que l'institution pour adultes se soucie activement d'assurer la continuité dans la communication améliorée et alternative. Toutefois, il est évident qu'il ne s'agit pas de la même mission, ni des mêmes ressources financières et humaines que dans les écoles spéciales. Les choses ne peuvent donc pas totalement continuer de

«Lors du passage d'une école spéciale à une institution pour adultes, il y a souvent des ruptures dans la CAA.»

la même manière. Mais elles doivent continuer. Il serait souhaitable d'avoir des offres structurées de formation ou d'apprentissage en communication améliorée et alternative, qui pourraient être aisément réalisées dans le domaine du travail ou comme offre de loisirs.

| Interview: Barbara Lauber

Plus d'informations

Conseil pour les aides de CAA et l'application de la CAA:

Fondation pour les téléthèses: www.fst.ch

Sites web utiles: www.isaac-fr.org; www.pecs-france.fr

Choix de lecture:

« Communiquer autrement : Accompagner les personnes avec des troubles de la parole ou du langage : les communications alternatives » de Elisabeth Cataix-Negre

«La CAA facilite bien des choses»

A la Fondation Brühlgut, l'unité de communication améliorée et alternative veille depuis 2007 à ce que la CAA soit utilisée en fonction des besoins dans l'habitat et le travail. La directrice Solveig Steiner explique cette réussite de la CAA par la procédure «prudente et progressive» de la fondation. «Nous ne voulions bousculer personne. Et nous avons ainsi pu impliquer toutes les parties prenantes.»

Lorsqu'en 2007, Solveig Steiner se rendit pour la première fois à l'atelier de la Fondation Brühlgut en proposant une offre de CAA, elle fut confrontée à une vague de scepticisme. Un collaborateur avec handicap lui expliqua sans détours: «Nous t'aimons bien mais nous n'avons pas besoin de CAA. Nous ne sommes pas handicapés!» Solveig Steiner sourit lorsqu'elle raconte cet épisode, car l'histoire s'est quand même bien termi-

difficultés à communiquer, en particulier, avaient tendance à voir au début la CAA comme des «enfantillages», raconte-t-elle. «Ce n'est qu'au fil du temps que chacun a vu ce qu'apportait la CAA – parce que nos clientes et clients arrivent par exemple mieux à se repérer dans le temps. Ou parce qu'ils comprennent enfin correctement les consignes de travail, malgré une compréhension écrite altérée.»

Bien ancrer la CAA

C'est en 2007 que la Fondation Brühlgut, qui compte 412 places d'habitation et de travail, a commencé à instaurer progressivement l'unité de communication améliorée et alternative et à appliquer la CAA. «Il était important que la direction communique d'emblée que la fondation souhaitait proposer la CAA à chaque personne souffrant de difficultés de communication», souligne S. Steiner. «En effet, si la CAA n'est pas soutenue à 100%

par la direction et ancrée dans toute l'entreprise, ce n'est qu'un feu de paille qui s'éteint rapidement.» Aujourd'hui, non seulement la CAA est ancrée dans la charte et la gestion de la qualité de la fondation, mais elle est aussi évoquée en standard dans le cours de base pour les nouveaux collaborateurs, dans les entretiens d'entrée avec de nouveaux clients et dans les rapports d'évolution.

Etape par étape

«Nous ne voulions pas nous hâter inutilement, mais introduire la CAA avec prudence et par étape», souligne S. Steiner. «Il nous tenait à cœur d'observer une attitude positive vis-à-vis de la CAA dans tous les domaines.» Personne ne devait être bousculé ni dépassé. «Nous voulions impliquer toutes les parties prenantes et nous nous sommes adaptés aux différents rythmes.» Avec succès: «Depuis 2014, la CAA est bien ancrée partout»,

«Si la CAA n'est pas soutenue à 100% par la direction, il ne s'agit qu'un feu de paille qui s'éteint rapidement.»

née. «Il y a deux ans, cette même personne est revenue me voir et m'a dit: Rien n'est possible sans la CAA. Elle nous aide au quotidien.» S. Steiner rit et déclare: «Cet aveu m'a beaucoup touchée.» Les clientes et clients ayant de faibles



Une résidente de la Fondation Brühlgut fait des photos qu'elle souhaite utiliser pour son ordinateur vocal. | Photo : Michel Canonica



Solveig Steiner, cheffe de l'unité CAA, échange avec un collaborateur de l'atelier. | Photo: Michel Canonica

«Avec la communication améliorée et alternative, le quotidien est plus détendu et plus harmonieux.»

constate Solveig Steiner avec satisfaction.

Des mentors dans les domaines

Solveig Steiner a commencé en 2007 avec un emploi à 10% seulement, qui a été augmenté année après année. Aujourd'hui, elle dirige l'unité à raison d'un poste à 50%. «Cela est suffisant car ces dernières années, nous avons mis en place un système fiable de mentors dans tous les domaines», commente-t-elle. Ainsi, dans chaque domaine, il existe aujourd'hui un responsable du ressort Communication améliorée et alternative régulièrement

formé par Solveig Steiner. «Le responsable de ressort a pour tâche d'ouvrir l'œil en termes de CAA et de me contacter si de nouveaux besoins émergent, si quelqu'un requiert une nouvelle aide de CAA, ou en présence de problèmes de communication», explique-t-elle. Son travail consiste alors, en collaboration avec la personne repère et le client, à préciser les besoins individuels et élaborer une solution de CAA adaptée. «Dès que la CAA fonctionne bien chez un client, on n'a plus besoin de moi. La personne de référence et l'équipe ont alors pour mission d'assurer l'application continue de la communication améliorée et alternative.»

Un quotidien plus calme

Une chose est claire pour Solveig Steiner: «La CAA demande du temps et de la patience. Mais si le personnel et les clientes et clients utilisent bien et régulièrement les minuteurs, les pictogrammes, les gestes, les boutons poussoirs ou les ordinateurs vocaux, tout est plus simple. Le quotidien est plus calme et plus harmonieux, la participation et l'autodétermination sont possibles et une personne peut gagner en assurance.» C'est ce que montre aussi l'exemple d'un client en fauteuil roulant qui ne pouvait pas se faire entendre du fait de sa communication fort limitée. «Le nouvel ordinateur vocal lui permet de faire entendre sa voix», raconte Solveig Steiner. «Maintenant, il peut par exemple presser une touche et une belle voix d'homme dit: «Faites place, j'arrive!» Solveig Steiner est satis-

faite: «Aujourd'hui encore, le client est content que les personnes autour de lui l'entendent et lui fassent de la place. Il a donc plus confiance en lui.»

Une transition délicate

Solveig Steiner considère comme difficile le passage de l'école à son institution. «Une institution pour adultes a une autre mission qu'une école spéciale: chez nous, c'est la journée de travail qui est au premier plan. Nous ne pouvons donc pas continuer à assurer le même encouragement individuel de la communication améliorée et alternative que les écoles», commente-t-elle. Elle déclare l'indiquer toujours très clairement à chaque entretien de transfert. «Dans le même temps, je précise que la Fondation Brühlgut utilisera toutes les aides de CAA qu'une personne apportera de l'école.» C'est alors à elle de coacher l'équipe pour que l'utilisation des aides soit possible.

«On n'a jamais fini d'apprendre»

Pour l'heure, Solveig Steiner constate qu'il existe encore un certain retard dans les gestes Portmann, qui sont de plus en plus enseignés dans les écoles. «Nous avons décidé que nous utiliserons les gestes Portmann avec les clients. «C'est une tâche ambitieuse», déclare Solveig Steiner. «Mais elle montre clairement une chose: en matière de communication améliorée et alternative, il n'y a pas d'immobilisme. On n'a jamais fini d'apprendre.» | Barbara Lauber

www.bruehlgut.ch

Le défi du transfert

Lors de la transition des jeunes vers un atelier ou une institution pour adultes, la poursuite de la Communication améliorée et alternative (CAA) est un enjeu important. Stéphane Jullien, logopédiste, plaide pour la mise en place d'une personne ressource destinée à accompagner les premiers pas des jeunes adultes dans leur nouvel environnement.

Certains jeunes ne parviennent pas à utiliser le langage oral pour communiquer. Des outils alternatifs de communication sont alors mis en place tels que le PECS (Picture Exchange System, Bondy, 1994) basé sur l'échange de pictogrammes ou des téléthèses qui sont des appareils avec synthèse vocale qui permettent d'interagir avec son environnement. En tant que logopédiste au Home Ecole Romand de la Fondation Les Buissonnets à Fribourg, un établissement pour enfants et adolescents âgés de 4 à 18 ans présentant une déficience intellectuelle ou un polyhandicap, une de mes préoccupations est le devenir de ces moyens de communication CAA, lors du passage des jeunes adultes dans un atelier ou une institution pour adulte.

Une transition délicate

Les institutions pour adultes visent davantage le maintien des acquis. Les ressources en matériel et en personnel changent et d'autres objectifs relatifs au passage à la vie adulte et aux nouvelles responsabilités du jeune adulte apparaissent. Les diverses méthodes de communication améliorée et alternative demandent un investissement en temps et en argent et des formations spécifiques. Il est donc important de mettre en place une utilisation optimale des moyens CAA avant cette transition dans une institution pour adultes. Dès sa mise en place, l'usage de la CAA doit être entraîné dans différents contextes de vie de l'enfant, en classe, mais également lors des repas, à la cafétéria et dans les couloirs de l'institution.

L'implication des parents dans la mise en place et le suivi de la CAA est également très importante. Elle garantit l'utilisation de l'appareil de communication dans le quotidien de l'enfant, dans des contextes fonctionnels de communication et avec différents interlocu-

teurs tout en lui permettant de participer de manière autonome à des conversations.

Une personne référente pour la communication

La communication est un droit de la personne qui doit être garanti lors de la transition de l'école vers une institution pour adultes. Si les parents ont un rôle à jouer lors du passage dans une institution pour adultes, une personne référente pourrait être mise en place afin d'accompagner et de superviser l'utilisation des moyens de CAA dans la nouvelle institution. Elle pourrait également assurer le lien entre les différentes institutions. Enfin, la Fondation Suisse pour les Téléthèses (FST) peut intervenir pour conseiller, former et superviser le personnel pour une utilisation optimale des moyens CAA. | Stéphane Jullien, logopédiste au Home Ecole Romand de la Fondation Les Buissonnets

www.lesbuissonnets.ch



Une personne référente CAA serait utile lors du passage de l'école à une institution pour adultes. | Photo: m.à.d.



Poste de travail avec classeur de communication et bouton jaune (pour la commande de K-Lumet). | Photo: Canonica

«Cela doit surtout être un plaisir»

Les projets de promotion de la santé pour personnes avec handicap ne nécessitent pas de gros budgets: avec peu, on peut déjà faire beaucoup. «Les projets sont réussis quand ils font plaisir et qu'ils assurent la régularité, la fiabilité, tout comme l'ancrage dans la direction», déclare Daniela Specht. Cette année encore, la cheffe de projet monéquilibré cherche des projets intéressants pour l'«Award monéquilibré 2016».

Alimentation saine, détente, rencontres, activité physique: autant d'éléments qui relèvent de la promotion de la santé, déjà activement pratiquée dans de nombreuses institutions. Ces projets ne nécessitent pas de gros budgets – bien au contraire: «Moins un projet engloutit de ressources et plus les mesures sont simples, plus leur effet sera durable», commente Daniela Specht, cheffe de projet de monéquilibré, un projet de promotion de la santé du Pour-cent culturel Migros. Chaque année, ce sont au total CHF 25 000 que monéquilibré distribue à des projets exemplaires d'institutions pour personnes avec handicap.

Faire moins pour obtenir plus

Pour Daniela Specht, il existe des facteurs de succès évidents dans la promotion de la santé: «Ce qui compte, c'est que les projets ne soient pas des lubies passagères, mais qu'ils changent les choses», dit-elle. Ainsi, il est préférable d'introduire une pause quoti-

dienne de 10 minutes pour bouger dans l'atelier que de proposer une journée unique de remise en forme. «Pour que les projets aient des effets, il faut une réalisation régulière des mesures. Les personnes avec handicap et les collaborateurs doivent participer de façon contraignante. Et le tout doit être ancré au niveau de la direction», résume D. Specht. Enfin, la promotion de la santé est un succès «lorsque les personnes participent parce que le projet fait plaisir – tout en étant bon pour la santé».

D. Specht salue grandement l'intégration des personnes avec handicap dans la conception d'un projet. Tel était le cas à la Fondation Bernaville de Schwarzenburg, qui a remporté le prix monéquilibré 2015. Le projet vainqueur, intitulé «Mach mit und bleib fit» a convaincu le jury, «car le thème de l'équilibre était mis en œuvre de façon très participative et durable», précise Daniela Specht.

Un nouveau soutien

Cette année encore, monéquilibré cherche des projets intéressants. «A travers ce prix, nous voulons montrer au grand public que les institutions de personnes avec handicap se défendent bien dans la promotion de la santé», souligne Daniela Specht. Pour qu'une participation ne dépende pas des ressources à disposition, une aide administrative peut désormais être utilisée pour la soumission de projets. A la demande, monéquilibré réalise aussi des ateliers d'impulsions sur place. «Nous avons assez de ressources pour ce faire. Les institutions n'ont qu'à nous contacter», précise D. Specht. | Barbara Lauber

www.meingleichgewicht.ch

Difficile d'économiser sans fin

Pirmin Willi est directeur de la Fondation Brändi dans le canton de Lucerne, qui propose 335 places d'habitation et 1085 places de travail et de formation pour personnes avec handicap. Les institutions INSOS du canton de Lucerne sont particulièrement touchées par les mesures d'épargne.



A la mi-mars, le gouvernement lucernois a présenté le tout dernier train d'économies – dans le cadre du «programme de consolidation» 2017-2019. Si le Parlement le suit, les institutions sociales et les homes devront à nouveau économiser 10,5 millions de francs. Il s'agirait-là du quatrième train de mesures massives en 10 ans. Les institutions lucernoises de personnes avec handicap se montrent très préoccupées.

Les économies déjà imposées ont inévitablement conduit à un recul des prestations et de la qualité. Elles s'opposent diamétralement aux évolutions sociales et démographiques, telles que l'augmentation de la durée de vie des personnes avec handicap ou l'accroissement de l'intensité des prises en charge. Du fait des comportements exigeants et des situations requérant un encadrement intensif, les dépenses augmentent. Les conduites des personnes avec handicap ne peuvent toutefois être améliorées à l'infini. «Last but not least», avec l'adhésion de la Suisse à la CDPH onvention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, notre pays s'est engagé à des mesures permettant une vie autonome et une totale participation des personnes avec handicap. Pour cela, il faut disposer d'assez de ressources, humaines ou financières.

Pour moi, une chose est claire: l'amélioration des recettes du budget de l'Etat (stratégie de fiscalité d'entreprises, taux d'imposition, etc.) doit faire partie du «programme de consolidation». Une réflexion fondamentale sur la répartition des fonds publics est également nécessaire. Pour le dire de façon provocante: investissons-nous dans de beaux ronds-points ou dans la promotion des personnes avec handicap?

La Fondation Brändi a considérablement soulagé les pouvoirs publics durant ces dernières années, par une mise en œuvre parcimonieuse des ressources et de vastes prestations propres. L'utilisation de la fortune de notre fondation pour l'exploitation de places de travail et d'habitat protégées pour le compte du canton s'est élevée à 5,3 millions de francs entre 2011 et 2014. Ainsi, nous avons non seulement supporté les baisses de subventions mais aussi les charges accrues de personnel et d'exploitation, tout comme l'offre de prestations nettement supérieure.

Il y a cinq ans, l'indemnisation cantonale des prestations de la Fondation Brändi se montait à 32,5 mio. de francs. En 2016, elle n'est que de 26,5 mio. de francs, soit une baisse de presque 20%, avec des prestations d'assistance croissantes. En déployant de gros efforts, nous avons atteint et maintenu une haute création de valeur en des périodes économiques difficiles. Néanmoins, il n'est plus guère possible d'accroître la productivité dans la situation conjoncturelle et monétaire actuelle.

Une indemnisation des prestations qui couvre les coûts est d'une importance cruciale pour les années 2017 à 2019. Le canton doit assumer sa responsabilité envers les personnes avec handicap, c'est-à-dire garantir les prestations de prise en charge de ces personnes et endosser les risques d'entreprise. Nous pourrions ainsi continuer à nous engager pour l'intégration professionnelle, sociale et culturelle des personnes en situation de handicap dans le canton de Lucerne.

PARLONS VRAI
Les institutions prennent la parole



Les entreprises formatrices INSOS sous pression avec la 7ème révision LAI

INSOS Suisse soutient la 7ème révision LAI, visant à une meilleure intégration professionnelle des personnes avec handicap psychique. L'association de branche critique toutefois que le projet se concentre trop sur le premier marché. Faute de possibilités de formations, les jeunes gens dotés d'un faible potentiel d'intégration selon l'AI se retrouvent coincés entre le marteau et l'enclume.

Avec sa «modification de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité» («Développement continu de l'AI»), le Conseil fédéral poursuit un objectif important: l'amélioration des

Si les formations initiales AI en milieu protégé ne sont plus financées, les jeunes concernés ne disposent plus des mêmes chances de développement.

mesures d'intégration des jeunes et des adultes avec handicap psychique sur le marché du travail primaire. Un grand nombre de nouvelles dispositions satisfont les exigences déjà formulées par INSOS Suisse à diverses reprises à l'égard du Conseil fédéral et des autorités, comme l'extension de la durée de conseil, d'accompagnement et des mesures d'intégration.

Concentration sur le marché du travail primaire

Comme elle le consigne dans sa réponse à la consultation, INSOS Suisse voit toutefois aussi dans le projet un ancrage dans la loi de la voie déjà engagée par l'AI: à savoir l'insertion ou le maintien sur

le premier marché des personnes avec handicap – indépendamment de leur volonté et des exigences de qualité – et de ne donner d'accès aux mesures de réadaptation qu'à celles à qui l'on pourra attester, avec une grande certitude, une activité lucrative sur le marché du travail primaire qui diminuera le montant de leur rente. Les formations doivent avoir principalement lieu sur le premier marché, et seules les personnes ayant un potentiel d'insertion seront ciblées. Cette tendance a été exposée dans la circulaire 299 et elle doit dorénavant être maintenue.

Une menace pour les entreprises formatrices

L'adoption du projet obligerait vraisemblablement les entreprises formatrices professionnelles d'INSOS à réduire encore ou supprimer totalement leur offre de formation. Les conséquences seraient aussi considérables pour la Formation pratique (FPra) selon INSOS, suivie chaque année par plus de 1000 jeunes. Si les offres de formation dans un milieu protégé disparaissent, les jeunes de 16 à 18

ans sans potentiel de réadaptation seront confrontés à une lacune d'offre pouvant uniquement être comblée par une école spéciale prolongée, une offre de formation propre aux cantons ou une entrée prématurée dans une institution pour adultes.

En contradiction avec la CDPH

Le retrait de l'AI du financement de la formation professionnelle initiale en milieu protégé a pour conséquence que les jeunes aux handicaps plus sévères n'ont plus les mêmes opportunités de formation et de développement. Pourtant, pour ces jeunes également, les phases d'orientation professionnelle, de transition vers une entreprise formatrice puis un poste de travail sont des opportunités indispensables de développement. Leur refuser cet accès contredit les principes de la CDPH.

INSOS Suisse trouve que le lieu où l'on propose une formation ou un poste importe peu – sur le premier et second marché du travail. Les conditions générales de formation et d'emploi d'une personne ayant un besoin de soutien individuel



Les formations professionnelles initiales dans un milieu protégé sont menacées. | Photo d'archive: Robert Hansen

sont en revanche essentielles. Le succès de l'intégration professionnelle en dépend. Néanmoins, la qualité de la formation professionnelle ne semble pas constituer un critère pour l'Office fédéral des assurances sociales, qui mesure uniquement le succès à l'évolution du taux de rentes.

Contreproductif

INSOS Suisse met en garde contre une variante à bas prix de la réadaptation professionnelle qui serait faite au détriment des individus concernés. Ce mode d'intégration n'est pas durable et peut avoir des effets contreproductifs. Les mesures en milieu protégé n'entraînent pas automatiquement un engagement avec rente complète sur le marché du travail second. Cela est suggéré à plusieurs endroits dans le projet. Par ailleurs, il est aujourd'hui difficile de séparer clairement le marché du travail primaire du marché secondaire. Les institutions sont nombreuses à être décloisonnées et elles bénéficient de très bons réseaux avec des entreprises du marché primaire. La plupart des apprentis FPra passent

une partie de leur formation sur le premier marché du travail.

Une confusion des rôles

Il est également problématique que dans le projet, les offices AI soient à la fois mandants et prestataires de services et que les employeurs soient subventionnés par l'AI pour la formation et l'embauche de personnes avec handicap. Ce cumul des rôles et de missions rend plus difficile, voire impossible

INSOS Suisse met en garde contre les variantes à bas prix d'une intégration au détriment des individus concernés. Cela n'est pas durable.

le contrôle sérieux et objectif de la qualité des offres.

Le projet présente les places de formation et postes de travail protégés comme une offre non optimale. Cela est inacceptable pour INSOS. La pratique montre, d'une part, que les institutions aident de nombreuses personnes en partie fortement handicapées à dévelop-

per leurs compétences, à apprendre un métier et à générer un revenu qui diminue leur rente – sur le premier et second marché du travail. D'autre part, de nombreuses personnes seront, à l'avenir aussi, tributaires de places de formation et postes de travail protégés. Il faut pouvoir continuer à garantir ceux-ci dans la même qualité. Une tendance contraire se dessine cependant actuellement: en raison de la pression exercée par l'AI pour réduire les coûts, les institutions doivent accepter des pertes de qualité lors de la mise en œuvre des mesures d'insertion, tandis que le nouveau projet permettra aux employeurs du marché du travail primaire d'être davantage soutenus, sans avoir besoin d'assumer d'autres engagements.

INSOS Suisse attend à présent avec intérêt le rapport de consultation de la Confédération et planifiera, selon l'issue, les prochaines étapes. | Annina Studer, responsable du domaine Monde du travail, INSOS Suisse

www.insos.ch > Politique > Consultations



Les compétences opérationnelles des praticiens FPra Logistique sont désormais confirmées par un document reconnu. | Photo: m.à.d.

Une chance pour les logisticiens FPra

La logistique est l'une des trois branches qui testent une attestation de compétences individuelle, pour accroître la reconnaissance de la Formation pratique dans le monde du travail et à améliorer l'intégration professionnelle des apprentis FPra.

Lors d'une manifestation de lancement tenue le 7 avril, INSOS Suisse et la branche logistique ont pu fêter une véritable percée pour la Formation pratique (FPra): l'Association suisse pour la formation professionnelle en logistique (ASFL) est l'une des trois organisations du monde du travail qui a élaboré avec des institutions INSOS une attestation de compétences individuelle (ACI). Ce nouvel instrument repose sur le profil de qualification CFC et atteste aux personnes réalisant une Formation pratique quelles compétences opérationnelles elles ont acquises ou non. Les compétences individuelles des apprentis FPra deviennent plus lisibles pour le monde du travail, ce qui devrait faciliter leur intégration professionnelle.

Un projet avec un large soutien

L'acte fondateur de cette percée a été accompli en 2011, lorsque INSOS Suisse, aux côtés de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) et de l'Union suisse des arts et métiers (USAM), a

lancé le projet «attestation de compétences individuelle». Compte tenu des autres partenaires et du groupe de pilotage, dont font aussi partie des associations professionnelles, le projet bénéficie d'un large soutien. Il vise à ce que les apprentis CFC qui ne réussissent pas

Autres projets FPra

La nouvelle commission d'experts FPra vient aussi renforcer la Formation pratique. Chargée de l'assurance qualité et de la promotion de celle-ci, elle contribuera au développement de la FPra.

En outre, l'un des cinq modules du matériel didactique FPra pour le cours de culture générale sortira cet été. Un atelier sera également consacré à l'enseignement FPra en août:

www.insos.ch/événements

l'examen final, tout comme les personnes ayant suivi la FPra de deux ans, puissent présenter un document reconnu par les OrTra. La décision relative à l'introduction et au contenu d'une ACI spécifique à la branche est donc de leur ressort. «La collaboration entre INSOS et les associations professionnelles doit encore être développée et améliorée», déclare Christine Davatz, vice-directrice de l'USAM et présidente du groupe de pilotage du projet. «Avec la logistique et deux autres branches pilotes, la menuiserie et les bureaux, cela a parfaitement fonctionné.»

Un meilleur ancrage dans le monde du travail

Pour la logistique, le groupe de travail interassociations a élaboré non seulement une ACI, mais aussi un programme de formation spécifique à la branche et un protocole de contrôle pour la procédure de qualification. «Nous sommes très heureux d'avoir trouvé dans l'ASFL une partenaire très engagée qui voit du potentiel pour les places de formation et postes de travail des personnes avec handicap», déclare Annina Studer, responsable FPra chez INSOS. Cela facilite l'intégration professionnelle des apprentis FPra. «Plus la FPra est ancrée et reconnue dans le monde du travail, plus les personnes ayant suivi la FPra trouvent facilement un emploi. Les attestations de compétences individuelles spécifiques à la branche sont ici essentielles.»

Une perméabilité accrue dans le système de formation professionnelle

Beat Duerler, président de l'ASFL, partage cet avis: «Avec un document reconnu, on a de meilleures cartes en main sur le marché du travail.» La perméabilité du système de formation s'en trouverait aussi accrue. «Dans une entreprise logistique, j'ai connu un jeune qui a commencé par la FPra, pour faire ensuite l'AFP et veut maintenant décrocher le CFC.» Cela n'est pas si fréquent, mais il est important de donner cette option. «Nous sommes très fiers de pouvoir proposer une formation en logistique à chaque niveau, de la FPra à la HES.» Il s'agit maintenant, selon B. Duerler, de faire davantage connaître la Formation pratique et l'attestation de compétences individuelle dans la branche logistique.

Dans le domaine de menuiserie et le domaine commercial, des attestations de compétences individuelles seront testées cette année dans la pratique. Après évaluation de ces branches pilotes, il est également prévu d'introduire les attestations dans d'autres branches. | Barbara Spycher

www.insos.ch > Formation Pratique

Commentaire

Un jalon atteint!

Grâce au grand engagement montré par le groupe de travail «attestation de compétences individuelle (ACI) logistique», sous la direction de Hans Erni, est apparu très rapidement un concept global harmonieux comprenant un programme de formation standardisé, un procès-verbal de contrôle pour la procédure de qualification et une attestation de compétences individuelle. Ce concept aidera le/la Praticien/ne logistique à parvenir à la reconnaissance requise. Beat Duerler et Hans Erni, de l'ASFL, René Gerber et Beat



Annina Studer, responsable chez INSOS, est chargée de la FPra. | Photo: m.a.d.

Rumo de la Band Genossenschaft, Reto Liniger de la Brühlgut Stiftung, Elmar Biemann de la Stiftung Brändi, Roger Kohler de la Stiftung GEWA, Martin Kamber de VEBO Genossenschaft, Tiago Hofmann de axisBildung et Toni Mathis du BWZ Obwald ont accompli de grandes choses.

Seule une collaboration de ce genre permettra d'arriver à ce que recherche INSOS Suisse avec la Formation pratique, soit l'intégration réussie sur le marché du travail de jeunes confrontés à des capacités d'apprentissage et/ou de rendement plus faibles – au moyen d'une formation à bas seuil, tenant compte des ressources individuelles des apprentis tout comme des exigences minimales du marché du travail.

La coopération avec la branche logistique améliore la perméabilité de la FPra vers une formation professionnelle initiale avec attestation fédérale, tout comme la chance d'intégrer le premier marché. C'est un modèle pour d'autres partenariats souhaités par INSOS au terme du projet pilote ACI dans d'autres branches – dans l'espoir que les organisations du travail se laissent séduire!

Très peu d'aide adaptée pour les victimes de violence avec handicap

Une étude nationale de la haute école spécialisée bernoise sur les services de contact pour les victimes de violence révèle de grosses lacunes: pour les personnes avec handicap ayant subi une violence sexualisée, il n'existe presque aucun service de contact. L'étude soutient donc l'appel à la création d'un service national pour la violence sexuelle, qui coordonnera les services cantonaux.

A qui s'adressent les enfants et adultes avec handicap victimes d'une violence sexualisée? Vers qui se tournent les proches et encadrants en cas de soupçons d'abus sexuels? Un état des lieux des services de contact et spécialisés pour les victimes de violence, commandé par le groupe de travail interassociatif «Prévention», le montre: il existe très peu d'aide adaptée pour les personnes avec handicap concernées par des violences.

Dans le cadre de leur étude, Chris-

toph Urwyler, chef du projet, et son équipe de la haute école spécialisée bernoise ont interrogé 200 services de contact et spécialisés de toute la Suisse sur les besoins et les offres. L'étude englobait toutes les manifestations de violence et atteintes à l'intégrité physique, et tout type de service de contact ou spécialisé.

Pour C. Urwyler, il a été intéressant d'apprendre «que l'éventail d'offres dans le domaine de la violence sexuelle était large et divers,

mais que les offres d'aide variaient fortement selon le lieu de domicile, l'âge, le sexe et le contexte du problème.» Pour certains groupes cibles, il existerait un nombre disproportionné d'offres très qualifiées; pour d'autres, très peu voire pas du tout.

Un manque de compétence spécialisée

Le manque de services de contact et spécialisés concerne surtout les personnes vivant en institutions, les migrantes et migrants, les victimes hommes et les personnes âgées. Toutefois, la situation des personnes avec handicap ayant souffert de violence sexualisée ou des proches qui signalent un soupçon d'abus est spécialement difficile: sur les 181 services examinés, l'étude n'en a identifié que deux disposant de compétences spécifiques dans le traitement des adultes avec handicap et le thème de la violence sexuelle.

Selon l'étude, seuls le centre de consultation pour l'aide aux victimes des cantons de Saint-Gall et des deux cantons d'Appenzell et le centre de consultation pour l'aide aux victimes de Schwyz disposaient de

ces compétences spécifiques. Pour les enfants et pour les adolescents, le groupe de protection de l'enfance de l'hôpital pédiatrique de Zurich est le seul à répondre aux critères requis.

L'Allemagne propose une ligne d'aide téléphonique

Ces résultats sont alarmants, car les personnes avec handicap sont nettement plus touchées par la violence que les personnes non handicapées. Une étude de l'université de Bielefeld (D) menée en 2012 à la demande du ministère allemand de la famille montre à quel point les biographies des femmes avec handicap sont marquées par des abus sexuels: jusqu'à 56% des interrogées ont déclaré avoir été victimes d'agressions sexuelles. Une femme sur trois ou sur quatre a déjà été confrontée à de la violence sexualisée dans son enfance, soit 2 à 3 fois plus que dans la moyenne de la population féminine. Dans ce contexte, l'Allemagne a mis en place, après son «aide téléphonique nationale pour les abus sexuels» pour les enfants, la ligne d'aide «violence contre les femmes». Les femmes avec handicap y trouvent des conseillères qualifiées, dont des interprètes en langue des signes. En 2014, ces consultations représentaient 7,5% de tous les contacts.

Un service national de contact?

Dans son récapitulatif, l'étude de la BFH en vient à la conclusion qu'un service national pour la violence sexuelle est pertinent. Sa principale mission résiderait alors dans

le soutien des services spécialisés cantonaux et dans la fourniture d'une aide indirecte. Il assumerait également des tâches de prévention, de recherche et de formation continue, de mise en réseau et de coordination. Christoph Urwyler l'a en effet constaté: «Au sein des cantons et entre eux, la coordination et la coopération sont souvent insuffisantes.»

Peter Saxenhofer, directeur d'INSOS Suisse et membre du groupe de travail interassociatif

Prévention, salue la discussion sur le service de contact national. Il explique également dans l'interview pourquoi un tel centre ne saurait suffire (cf. ci-dessous).

| Nina Jacobshagen, collaboratrice scientifique BFH et Barbara Lauber
La version originale de cet article est parue dans le magazine impuls 1/16 de la BFH.

Lien vers l'étude:

www.charte-prevention.ch > **Services d'examen des plaintes et de conseil**

«Une vue d'ensemble»

Peter Saxenhofer, l'étude de la BFH incite à la création d'un service national pour la violence sexuelle. Serait-ce la solution à tous les problèmes?

Peter Saxenhofer, directeur d'INSOS Suisse: Un service national qui renvoie les victimes à l'instance adaptée pour elles ou conseille directement serait profitable. Mais cela n'est pas suffisant: les services de contact doivent être en mesure de conseiller les personnes avec handicap ou souffrant de difficultés de communication. Il faut aussi des services qui soutiennent ces personnes et leurs proches et encadrants quand il y a «seulement» un soupçon de violence sexuelle. Les services d'aide aux victimes, en particulier, ne sont impliqués que lorsqu'il y a une victime. C'est ici qu'il faut agir.

Quelles prochaines étapes sont prévues par le groupe de travail Prévention?

Une réunion de travail l'a confirmé: nous ne manquons pas de services de contact mais d'une vue d'ensemble et d'un renvoi à ces offres. Un service national pourrait s'en charger. Le groupe de travail étudie actuellement la façon de pratiquer au mieux un tel aperçu et un bon tri.

En Allemagne, il existe une ligne nationale d'assistance téléphonique. Est-ce envisageable pour la Suisse?

Une telle ligne d'aide pourrait contribuer à améliorer la situation. Il faut toutefois garder à l'esprit que tout le monde ne peut pas parler ou téléphoner. Pour ces personnes, il faut d'autres offres adaptées et à bas seuil dans les cantons. | Interview: Barbara Lauber



Photo: Martin Montz / pteello.de

Les brèves

Le voyage d'étude INSOS nous amène cette année à Berlin

Quel est l'avenir des ateliers en Allemagne? Comment s'y développe la participation sur le marché du travail primaire? Et qu'en est-il, après le premier rapport national sur la CDPH, des choix possibles en matière de modèle d'habitat et de lieu de vie? Ces questions, et bien d'autres, seront abordées lors du voyage d'étude INSOS (du 14 au 17 juin 2016) à Berlin – au cours des multiples visites d'institutions et entretiens avec des professionnels, ainsi que dans les échanges avec des personnes avec handicap.

www.insos.ch > Evénements

Acquérir le savoir-faire et entretenir l'échange au congrès INSOS 2016

Comment les personnes extérieures perçoivent-elles notre branche? Le congrès INSOS 2016 de Berne (du 30 août au 1er septembre 2016) donnera la parole non seulement à des spécialistes de notre branche mais aussi à des scientifiques, juristes, journalistes, sociologues, acteurs politiques et des personnalités de renom de l'économie et de l'administration fédérale. Ils montreront les courants sociaux, les tendances économiques et les développements politiques qui influenceront aussi le travail des institutions pour personnes avec handicap. Les participants au congrès se verront proposer un vaste éventail d'exposés intéressants et un espace pour l'échange professionnel.

www.insos.ch > Evénements

News sur la Formation pratique selon INSOS sous www.insos.ch

Aimeriez-vous suivre l'actualité dans le domaine de la Formation pratique? Ou aimeriez-vous connaître les publications parues ces derniers mois sur la FPra et les projets en cours? Vous trouverez toutes les actualités sur simple clic sur notre site Internet sous:

www.insos.ch > Formation Pratique > News

Conseils juridiques

Les heures supplémentaires ordonnées concernent également les institutions INSOS. La loi n'y consacre qu'un seul article (art. 321c CO). H.-U. Zürcher explique qui doit réaliser quelles heures supplémentaires à quel moment, avec quel dédommagement.



Hans-Ulrich Zürcher est le conseiller juridique d'INSOS Suisse.

Sont considérées comme heures supplémentaires les prestations de travail dépassant le temps de travail convenu par contrat. Le travail supplémentaire désigne les heures supplémentaires dépassant la durée maximum de travail légale. Sans réglementations spéciales, cette dernière est de 50 heures par semaine. Toute heure supplémentaire n'est donc pas forcément du travail supplémentaire.

Les heures supplémentaires ordonnées doivent être une exception. Elles sont autorisées si elles sont nécessaires ou urgentes pour des raisons opérationnelles et peuvent être raisonnablement exigées, au cas par cas. A titre général, la prestation d'heures supplémentaires ne doit pas surcharger les collaborateurs ou nuire à leur santé; la loi sur le travail interdit généralement les heures supplémentaires aux femmes enceintes et qui allaitent. Il convient aussi de tenir compte des situations personnelles tout comme de l'ampleur et du moment des heures supplémentaires demandées.

Le travail supplémentaire ne peut généralement dépasser deux heures par jour; une limite de 140 heures par an est fixée par la loi sur le travail. Avec l'accord du collaborateur, le travail supplémentaire peut être compensé par du temps libre pour une durée au moins équivalente. C'est aussi le cas pour les heures supplémentaires, si leur compensation n'est pas exclue par contrat. Si le travail supplémentaire ne peut être compensé, un paiement attesté des heures fournies s'impose, avec un supplément d'au moins 25%. Cela vaut aussi pour les heures supplémentaires, si leur paiement n'a pas été exclu par contrat.

Pensons plutôt la diversité

Chers membres INSOS,

Il y a peu, le titre provocateur «Plutôt vivre à la maison qu'en institution» trônait au-dessus d'un article d'une revue suisse. Une fois de plus, on y opposait l'habitat avec assistance et celui en institution. Comme s'il n'existait qu'une seule forme d'habitat adaptée pour tous les individus avec handicap!

Pourtant, elle n'existe pas, LA forme d'habitat idéale pour les personnes en situation de handicap. Tout comme il n'y a pas une SEULE situation de personnes avec handicap. Chaque individu a des préférences quant à son lieu et mode de vie et les personnes qui l'accompagnent. Il importe donc que les personnes avec handicap puissent choisir l'offre adaptée parmi un vaste éventail de formes d'habitat différentes. Dans l'esprit de la CDPH, elles doivent pouvoir décider si elles veulent habiter dans un logement avec une assistance, dans un studio encadré ou encore dans un groupe d'habitat au sein ou en dehors de l'institution, et leurs besoins doivent y être satisfaits comme il se doit.

Il est étonnant que les institutions soient toujours décrites sans nuances. Aujourd'hui, les institutions se mobilisent pour accompagner, encourager et faire participer les personnes, dans l'institution ou en dehors. INSOS a pour mission, comme chacun d'entre nous, de corriger cette image déformée, dans le cadre d'entretiens avec les médias, les hommes et femmes politiques, et d'autres interlocuteurs, et de rendre visible la réalité des institutions. Les institutions ont pour tâche de créer des possibilités de choix et de proposer un vaste éventail de services pour répondre aux différents besoins. Pensons donc plutôt la diversité. Elle correspond bien plus aux individus que les généralisations.



Cordialement,

Marianne Weif

Evénements 2016

INSOS Suisse organise chaque année différentes journées d'étude nationales, des ateliers et le congrès INSOS de trois jours. Divers événements sont déjà prévus pour 2016.

19 mai 2016

Les défis liés à l'autisme

Journée d'étude INSOS à Berne

16 - 17 juin 2016

Voyage d'étude INSOS

Voyage d'étude INSOS à Berlin

22 juin 2016

Assemblée des délégués INSOS

Assemblée des délégués INSOS à Bâle

30 août - 1er septembre 2016

Congrès INSOS 2016

Congrès INSOS 2016 à Berne

17 novembre 2016

Monde du travail

Journée d'étude INSOS à Fribourg

Informations détaillées et inscription:

www.insos.ch > Evénements

ClimatePartner^o
climatiquement neutre

INSOS

Adresses

INSOS Schweiz
Zieglerstrasse 53
3000 Bern 14

031 385 33 00
info@insos.ch
www.insos.ch

INSOS Suisse
Avenue de la Gare 17
1003 Lausanne

031 385 33 00
info@insos.ch
www.insos.ch

Impressum

Editeur
INSOS Schweiz
3000 Bern 14
Paraît 3x l'an

Rédaction
Barbara Lauber
(responsable);
Barbara Spycher

Photo de Couverture:

Solveig Steiner avec un collaborateur, Brühlgut Stiftung (Photo: Michel Canonica)

Prix
Abonnement CHF 30.–
(compris dans la cotisation)
Au numéro CHF 15.–

Conception

Jordi AG, Belp

Maquette, impression

Jordi AG, Belp

Tirage

1500 allemand
500 français