

Point fort

Le défi de la formation professionnelle

Convention relative aux droits des personnes handicapées

Coup d'œil dans le rapport national et dans le rapport alternatif sur l'application de la CDPH en Suisse.

Une comparaison entre la Suède et la Suisse

Ce que les institutions suisses peuvent apprendre de la Suède. Et ce dont elles peuvent se passer.

Chère lectrice, cher lecteur,

INSOS Suisse a toujours plaidé en faveur de la ratification de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). Se pose désormais la question de savoir qui doit faire quoi pour qu'elle soit aussi appliquée. Les acteurs les plus divers sont mis à contribution : la Confédération, les cantons, les personnes en situation de handicap et leurs organisations, les institutions qui offrent des prestations et la société civile. Autant dire nous tous !



Une interprétation stricte de la CDPH signifie quasiment la disparition des institutions. Dans les faits, nous devons tout mettre en œuvre pour qu'on n'ait plus besoin de nous.

Mais où en sommes-nous aujourd'hui ? Le marché du travail en général n'occupe de loin pas toutes les personnes en situation de handicap. Au contraire : la pression croissante à la performance est en partie responsable de l'augmentation des maladies psychiques, par exemple. Nous ne vivons pas encore dans une société inclusive et solidaire, loin s'en faut. Nous devenons même de plus en plus individualistes !

Aujourd'hui comme demain, nous avons besoin de fournisseurs institutionnels qui proposent aux personnes en situation de handicap des prestations professionnelles de haute qualité. Leurs offres doivent toutefois être davantage diversifiées et transparentes. Elles doivent permettre la liberté de choix, la participation et l'autodétermination et intégrer les nouvelles prestations ambulatoires. Reste alors à créer les bases juridiques pour ce faire. Cependant, dans un contexte de forte pression économique, personne ne veut entendre qu'une vraie liberté de choix implique une plus grande variété des places d'accueil en Suisse. La tendance actuelle prend même une autre direction : les offres existantes doivent être allégées le plus possible. Le benchmarking s'impose. Mais il entraîne avec lui une standardisation et une homogénéisation des prestations, et va à l'encontre des attentes en termes de diversité des offres.

La CDPH est le phare qui nous guide. Elle est aussi une chance immense pour les personnes en situation de handicap ainsi que pour les institutions. Elle nous oblige tous à remettre en question notre rôle, à repenser nos structures et nos prestations pour mieux les adapter aux besoins des personnes concernées.

Peter Saxenhofer
Directeur d'INSOS Suisse

Sommaire

2 Editorial

12 Matériel pédagogique pour la FPra

12 Les ateliers existent bel et bien en Suède

14 CDPH: le rapport national

15 CDPH: le rapport alternatif

17 Parlons vrai

18 Conseils juridiques

19 La présidente

20 Événements 2016

Point fort

Le défi de la formation professionnelle

3 Le défi de la formation professionnelle

4 «Nous avons de nouveaux rôles»

6 INSOS s'engage dans la formation professionnelle

7 L'institution, lieu d'apprentissage

8 Etude sur le personnel qualifié

10 Qu'est-ce qui fait une bonne référente ou un bon référent?

Le défi de la formation professionnelle

Un personnel qualifié bien formé et en nombre suffisant est un élément clé dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap. Cela exige un engagement non seulement de la part des institutions mais également des instances politiques nationales et cantonales.

En Suisse, aujourd'hui, près de 20'000 personnes travaillent dans les institutions pour personnes avec handicap. C'est ce qu'indique la nouvelle étude sur le personnel qualifié de Savoirsocial (lire les pages 8 et 9) qui a clairement identifié les défis auxquels la branche sera confrontée dans le domaine de la formation. On relève en particulier:

> **Le niveau de formation:** 33% des collaborateurs n'ont pas de formation formelle. De plus, seule une petite partie du personnel est au bénéfice d'une formation du degré tertiaire. «Cela soulève des questions», affirme Verena Baumgartner, responsable du Domaine Formation d'INSOS Suisse. «Et c'est préoccupant, aussi.» Car si la pression économique continue de croître dans les cantons, elle augmentera aussi au sein des institutions qui tendront alors à se rabattre plus fortement sur le personnel non formé parce que meilleur marché. «Les compétences professionnelles spécifiques sont fondamentales, justement aujourd'hui que les exigences de l'accompagnement sont plus complexes», explique Verena Baumgartner. Il importe dès lors de rattraper, respectivement

d'améliorer le niveau de qualification du personnel non formé.

> **La fluctuation:** chaque année, quelque 12,5% des collaborateurs démissionnent, parmi lesquels un nombre supérieur à la moyenne d'éducateurs sociaux. «Nous devons analyser les raisons de ces départs», insiste Verena Baumgartner. 13% des personnes qui démissionnent quittent totalement le domaine social. INSOS veut donc examiner comment mieux prévenir la perte de personnel qualifié.

> **Le besoin de formation:** selon le degré de professionnalisation visé, les institutions auront besoin jusqu'à 11'000 collaborateurs qualifiés supplémentaires d'ici à 2024. Une grande partie de ces besoins peut être couverte par les nouveaux diplômés. Pour Verena Baumgartner, former davantage de personnel requiert des places de formation en nombre suffisant, des offres adaptées en matière de qualification postérieure et supérieure, ainsi que la volonté de la politique nationale et cantonale de mettre à disposition les moyens financiers nécessaires.

| Barbara Lauber

«Nous avons de nouveaux rôles»

Quelles sont les exigences actuelles posées aux professionnels des institutions? Avec quelles conséquences pour la formation professionnelle et continue? Daniel Kasper, chargé de cours à la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW), et Christian Gertsch, responsable de la Commission Formation d'INSOS Suisse, croisent leurs regards sur les défis les plus urgents.

Monsieur Gertsch, vous travaillez depuis de nombreuses années dans une institution pour personnes en situation de handicap. Comment ont évolué les exigences professionnelles?

Gertsch: Elles ont fortement changé, dans leurs aspects aussi bien

techniques que thématiques et sociaux. Du côté technique, la numérisation a marqué un tournant énorme. D'un point de vue thématique, les institutions sont mises à contribution par la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Nous devons penser en faisant abstraction des structures. Si les structures extérieures disparaissent, une solidité intérieure devient alors nécessaire. Cela exige beaucoup du personnel. Les collaborateurs sont invités à penser en se focalisant moins sur l'action, et davantage sur les connaissances: qu'est-ce qui est utile aux personnes avec handicap et qu'est-ce que nous pouvons leur offrir?

Kasper: Je trouve que cette évolution est très intéressante. Dans une dizaine d'années, le personnel ne pourra plus se réfugier dans le «giron» sécurisant de l'équipe. De nouveaux métiers et de nouveaux champs d'activité apparaissent, nous avons de nouveaux rôles.

Nous devons prendre nos distances par rapport à la «sursollicitation» pour privilégier davantage l'empowerment et la participation effective. Cela implique une nouvelle compréhension de la part du personnel qui détient, certes, un savoir professionnel d'expert, mais qui n'est pas pour autant expert pour savoir ce qui est bien pour les clients. A la Haute école, nous devons, nous aussi, mieux adapter les contenus de la formation à cette réalité.

Et que pensez-vous des nouvelles exigences «sociales»?

Gertsch: L'une des grandes difficultés, c'est que nous avons au sein d'une équipe des profils de compétences très différents. Les assistants socio-éducatifs (ASE) et les éducatrices sociales font quasiment le même travail mais ont des salaires différents. Communique-t-on suffisamment bien à ce propos? Comment peut-on, dans la pratique, in-

tégrer de façon bénéfique ces deux profils professionnels – l'un orienté vers l'action, l'autre vers le savoir? De sorte qu'ils ne s'opposent pas, mais qu'ils s'enrichissent? Cette collaboration doit être davantage thématisée dans le cadre de la formation.

Kasper: Je suis tout à fait d'accord avec vous. J'ai cependant quelques doutes quant à la formation d'ASE. Sur les questions touchant aux comportements difficiles ou à la sexualité, pour lesquelles j'interviens en qualité de consultant dans les institutions, je me heurte souvent aux limites des ASE. La plupart sont jeunes, une vingtaine d'années, et découvrent eux-mêmes leur propre sexualité et développent leur identité. Cela peut donc être difficile d'accompagner une personne de cinquante ans. Je ne voudrais pas généraliser, mais je constate régulièrement des lacunes chez les ASE. Je souhaiterais une attribution plus claire des fonctions et des formations et formations continues complémentaires.

Gertsch: Pour ma part, il me tient à cœur de valoriser le métier d'ASE.



Les exigences auxquelles le personnel doit satisfaire ont beaucoup changé. Ici, Etienne Descloux, maître socio-professionnel au Centre-Espoir, à Genève. | Photo: Hélène Tobler

Il a toute sa place, nous avons besoin du personnel ASE orienté vers la pratique. Mais je vous donne raison: nous avons besoin d'une autre professionnalisation. L'examen professionnel de spécialiste en accompagnement de personnes avec handicap, qui est actuellement en projet sous la conduite d'INSOS, constitue la pièce manquante du puzzle. Dans les institutions, outre les ASE, nous avons également besoin des éducateurs sociaux, qui sont davantage orientés vers la recherche et les connaissances, pour mettre en œuvre les nouveaux développements thématiques dans le quotidien institutionnel.

La nouvelle étude sur le personnel qualifié révèle que le taux de fluctuation des éducateurs sociaux dans les institutions est plus élevé que la moyenne. Quelles en sont les raisons?

Kasper: D'abord je trouve que les salaires sont relativement bas. Ensuite, il y a peu d'opportunités de carrière, les horaires irréguliers, surtout dans le domaine résidentiel, sont peu attractifs et la reconnaissance sociale fait défaut.

Gertsch: C'est aussi mon avis. Je dis toujours: celui ou celle qui travaille chez nous doit être ouvert à la critique. Dans le travail de groupes, à plus forte raison avec des personnes en situation de handicap, on est sans cesse confrontés aux remarques qui sortent dans les discussions. Il faut savoir accepter la critique, sans adopter immédiatement une attitude de défense. Pour moi, c'est la compétence sociale et personnelle appliquée. En ce qui concerne la formation, cela veut dire que ces compétences doivent être enseignées.

Kasper: Je suis d'accord. J'estime aussi que nous, à la haute école, devons accorder davantage d'im- >

Deux regards, une même direction

Sexualité et handicap ainsi que violence et handicap sont deux des domaines de prédilection de **Daniel Kasper**, chargé de cours à la Haute école de travail social de la HES de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW). Il intervient également comme consultant dans les situations de crise dans des institutions pour personnes avec handicap. **Christian Gertsch** est directeur de Landscheide, une institution pour personnes souffrant d'un handicap mental, physique ou psychique, à Wald-Schönengrund (SG). Il est président de la Commission Formation d'INSOS.

Daniel Kasper est chargé de cours à la Haute école de travail social de la FHNW.



Christian Gertsch est responsable de la Commission Formation d'INSOS Suisse.



portance aux compétences sociales. Ce qui est également préoccupant, c'est que des directeurs d'institutions affirment qu'on ne peut pas employer dans la pratique les éducateurs sociaux issus des hautes écoles.

C'est aussi ce que vous diriez, Monsieur Gertsch?

Gertsch: Non, mais je peux le comprendre. Je crois que le passage de l'école à la pratique ne fonctionne pas encore. Nous devons encore faire des ajustements. Nous attendons des éducateurs sociaux qu'ils prennent rapidement le lead professionnel. Or, après la formation, ils ont souvent besoin de davantage de temps pour se familiariser avec la pratique.

Vous évoquez les nouveaux défis, les degrés de professionnalisation nécessaires. C'est en contradiction avec la pression qui règne actuellement sur les coûts.

Kasper: Oui, le contexte est particulièrement tendu et les conséquences de cette pression sur les coûts sont problématiques voire inquiétantes, en particulier dans les domaines de la violence sexuelle, des comportements difficiles, des handicaps multiples et des handicaps graves. Le développement organisationnel nécessaire est également menacé. La responsabilité incombe clairement aux cantons. INSOS, les institutions ainsi que les prestataires de formation doivent dénoncer avec fermeté et indignation l'effet dévastateur des mesures d'économie.

| Interview: Barbara Spycher

Engagement dans la formation professionnelle

INSOS Suisse participe non seulement aux révisions des formations existantes, mais elle s'investit également dans la conception de nouvelles offres de formation:

Spécialisation pour les situations d'accompagnement exigeantes

Qualité de vie, participation et autonomie sont les principes qui guident le travail auprès des personnes en situation de handicap, également dans les situations d'accompagnement particulièrement exigeantes. Afin de mieux y préparer les professionnels de l'accompagnement, un organe responsable regroupant plusieurs organisations partenaires sous la direction d'INSOS a élaboré un nouvel examen professionnel. Les premiers «spécialistes en accompagnement de personnes en situation de handicap» devraient pouvoir se lancer dans cette formation continue dès 2017.

insos.ch > Thèmes

Formations continues inclusives

Les formations continues inclusives sont une contribution concrète à la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Le réseau WINKlusion, dont fait également partie INSOS Suisse, propose déjà le quatrième cours inclusif d'animation du processus de planification personnelle de l'avenir et de l'approche centrée sur la personne.

persoenliche-zukunftsplanung.ch (seulement en allemand)

Accompagnement et soins en psychiatrie sociale

Les formations continues spécifiques pour les soins et l'accompagnement des personnes souffrant d'un handicap psychique font défaut. Dans la mesure où ce domaine se situe à l'interface entre les métiers de la santé et ceux du travail social, SA-VOIRSOCIAL collabore aux nouvelles formations continues planifiées par OdA Santé. INSOS Suisse est également engagée dans divers groupes de travail.

Intégration professionnelle: analyse des besoins

Le domaine de l'intégration professionnelle a continué de se développer au cours des dernières années, imposant aux professionnels de nouvelles exigences. Par conséquent, une équipe de projet, dans laquelle INSOS Suisse est également engagée, conduit une vaste analyse des champs professionnels et des besoins. Son objectif est de déterminer si les besoins actuels et futurs en matière de formation des professionnels sont suffisamment couverts par les titres existants ou s'il faut y ajouter un examen professionnel. L'analyse portera aussi bien sur le domaine de l'accompagnement socio-professionnel que sur celui du job coaching/emploi assisté.

L'institution, lieu d'apprentissage

Depuis que la loi fédérale sur la formation a étendu son champ d'application en 2004, les institutions sociales assument un nouveau rôle: en tant qu'entreprises formatrices, elles ont pour mission de préparer la prochaine génération de professionnels au monde du travail. Regard en coulisses.

«Dans le domaine du handicap, un personnel bien formé avec de solides compétences professionnelles, méthodologiques et sociales est indispensable», affirme Reto Fischer. «Cela signifie engager du personnel professionnel, mais également s'occuper sérieusement de la formation en soi.» Reto Fischer est responsable du domaine spécialisé Personnel et organisation au sein de Züriwerk, une institution membre d'INSOS. Il est aussi membre de la Commission Formation d'INSOS. L'an dernier, Züriwerk comptait 42 apprenants en phase de devenir ASE, accompagnants socio-professionnels, éducateurs sociaux ou encore travailleurs sociaux. Trente et un formateurs et formatrices ont assuré leur encadrement. Chaque orientation professionnelle dispose de ses propres concepts et règlements de formation.

Apprentissage dynamique

Züriwerk mise sur un transfert intensif entre théorie et pratique et sur des processus d'apprentissage diversifiés. Même si chaque apprenant a son formateur désigné, la formation ne se déroule pas qu'au sein de son unité. Ainsi, par exemple, la formation d'ASE s'effectue en quatre endroits différents avec des bases fixes. Ce n'est qu'un aspect d'un système subtil qui doit favoriser un apprentissage dynamique: avec deux «changements de côté» de quatre semaines, les personnes en formation peuvent élargir leurs connaissances professionnelles dans une nouvelle unité de l'organisation. Dans le cadre de forums, les formateurs approfondissent certains thèmes avec les apprenants. Les formateurs eux-mêmes sont soigneusement préparés à leur mission et soutenus dans leur fonction par des coachings et des groupes de partage d'expériences. A Züriwerk, une importance particulière est accordée à la formation et des ressources en personnel et en temps

sont consenties à l'interne, affirme Reto Fischer. Malgré cet investissement, «nous ne voulons en aucun cas nous attacher à long terme le personnel fraîchement formé. C'est un «donner et prendre» réciproque parmi les institutions qui exige de chacun une ouverture d'esprit.

Demande en hausse

Verena Baumgartner, responsable du Domaine Formation d'INSOS Suisse, témoigne son respect à la branche qui assume cette nouvelle fonction dans la formation depuis seulement à peine plus de dix ans: «De nombreuses institutions manifestent un engagement important et ont beaucoup mis sur pied en un temps relativement court.» Et c'est d'autant plus remarquable que cela s'est fait en plus des affaires courantes. Personne, cependant, ne peut se reposer sur ses lauriers. «Le besoin en places de formation et les exigences auxquelles le personnel doit satisfaire continuent d'augmenter», prévoit Verena Baumgartner (lire les pages 3 à 9).

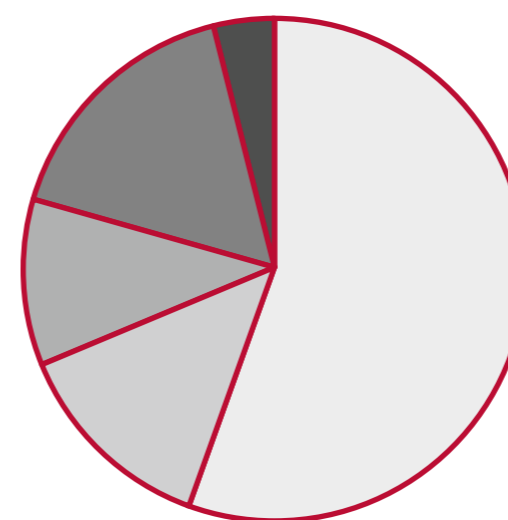
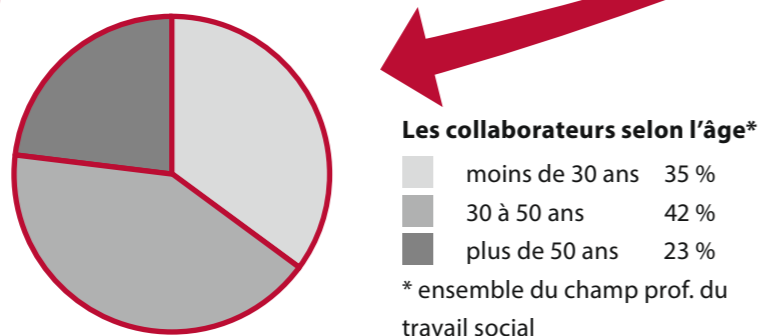
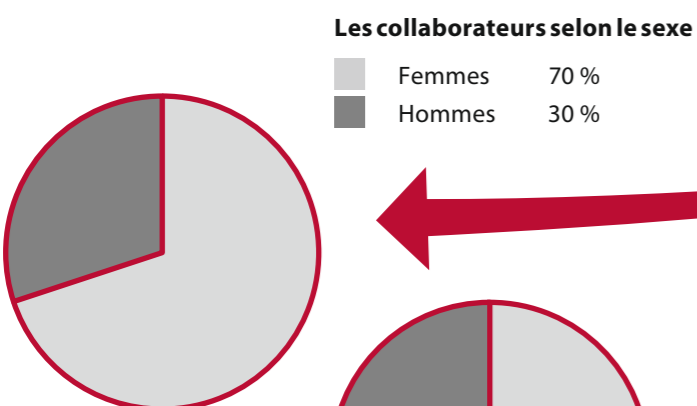
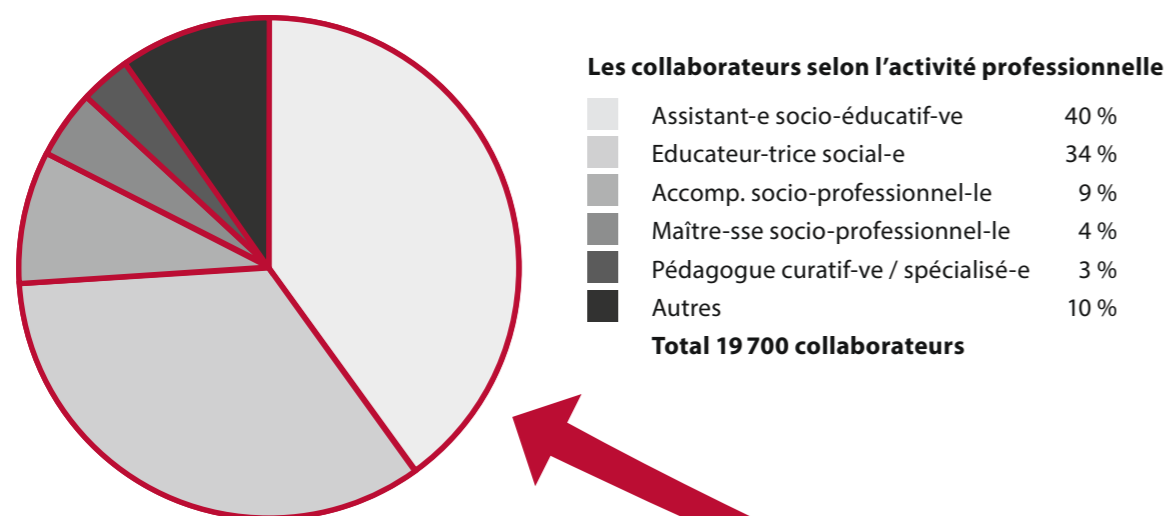
| Tanja Aebli



Les ateliers aussi ont besoin de personnel d'accompagnement bien formé – ici, le Centre Espoir à Genève. | Photo: Hélène Tobler

Etude sur le personnel qualifié

Aujourd'hui, près de 20'000 professionnels travaillent dans les institutions pour personnes avec handicap. Quelles activités exercent-ils? et combien disposent d'une formation professionnelle spécifique? La récente étude «Demande de personnel qualifié et besoin de formation dans le champ du travail social» de Savoirsocial livre des réponses intéressantes.



Niveau de formation des collaborateurs

avec formation formelle	55 %
avec formation équivalente	12 %
en formation	10 %
sans formation formelle	18 %
Stage	5 %

Fluctuation

- Taux de fluctuation annuel 12.5 %
(correspond à 2500 démissions par année; parmi lesquelles un nombre supérieur à la moyenne de démissions d'éducateur-trice-s sociaux)
- En comparaison: le taux de fluctuation 8 % pour l'ensemble du champ professionnel du travail social (y.c. les domaines des enfants, des adolescents et des personnes âgées)
- Migration hors du champ professionnel 13 % du travail social (principales raisons selon les employeurs: reconversion professionnelle, horaires de travail contraignants, divergences dans les prétentions salariales)

Besoin de personnel qualifié d'ici à 2024

- D'ici à 2024, le besoin de personnel qualifié supplémentaire est estimé (selon le degré de professionnalisation visé) entre 8200 et 11000 personnes (demande importante d'assistant-e-s socio-éducatifs, d'éducateur-trice-s sociaux, d'accompagnant-e-s socio-professionnels-les et de maître-sse-s socio-professionnels-les).
- Selon le degré de professionnalisation actuel, une grande partie des besoins peut être couverte par les nouveaux diplômé-e-s. Selon le degré de professionnalisation recherché, les efforts de formation doivent être considérablement renforcés.
- Les raisons du besoin en personnel qualifié: retraite, migration, changement structurel.

L'étude dans son intégralité est disponible sur www.insos.ch > Thèmes > Formation du personnel

«Entre nous: qu'est-ce qui fait une bonne référente ou un bon référent?»



> «Quand je vais faire des courses, je donne mon portemonnaie à la référente et je lui dit exactement ce qu'elle doit prendre dans le rayon. Je lui dis aussi qu'elle doit timbrer ma carte dans le bus.»

Madlen Nasati

> **«Un bon référent, c'est quelqu'un qui sait être là quand il le faut, et qui sait me poser des limites avec respect et fermeté, si nécessaire... Et qui sera capable d'insister et de tenir bon, si je ne tiens pas la route de mon côté. C'est une personne qui saura aussi se retirer quand ce sera le moment, parce que j'arrive à garder mon équilibre tout seul... Et se tenir à distance, dans la confiance.»**

Philippe Benoît

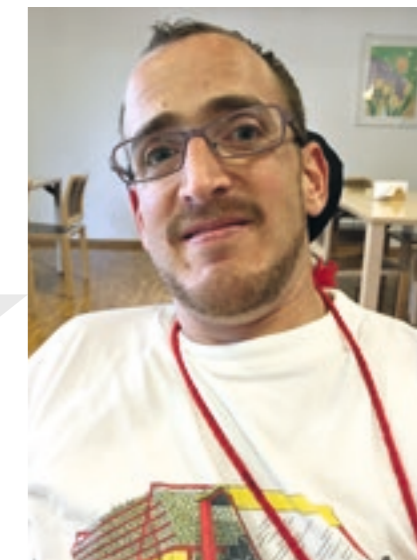
> «Un bon référent doit pouvoir m'aider à me déplacer, et donc ne pas avoir peur du contact physique. Il se place à la hauteur des yeux pour me parler et répond aux besoins qui sont importants pour moi. Dans une maison, la culture aussi est importante, comment on se rencontre, on se salue, on se dit au revoir, et un bon référent encourage cette culture.»

Emilia Wieland



> «Un bon référent doit pouvoir m'aider comme je le veux. Il est en contact avec moi, il sait écouter. Pour moi, c'est important que ceux qui m'accompagnent soient sincères, ouverts, car je suis comme ça aussi. Un bon référent ne me critique pas. Il me soutient et ne me remet pas en question.»

Elmar Züst



> «Un bon référent prend son temps, il écoute ce que je veux dire, il ne me coupe pas la parole. A part ça, c'est important pour moi que la personne qui m'accompagne soit de bonne humeur, ou d'humeur supportable.»

Lukas Schällibaum

> **«Un bon référent, c'est quelqu'un de sympa, qui est motivé. C'est une personne avec un esprit sain, quelqu'un qui n'est pas mauvais. Une personne qui a de la sensibilité, qui comprend qu'il faut du temps pour se connaître, beaucoup de temps. Déjà pour comprendre et accepter que j'étais malade, il m'a fallu du temps... Un référent, c'est aussi quelqu'un qui a le droit de se tromper, et de faire des excuses... Il y a quatre saisons dans l'année, pour eux aussi.»**

Ivana Michel

> **«C'est quelqu'un qui m'aide pour l'argent et les cigarettes... Et quand il n'y a personne au bureau, je patiente. J'ai l'habitude de m'adapter, parce que pour moi, il n'y a pas de référent idéal, ça n'existe pas.»**

Philippe Kaeser



Les citations sont empruntées à des résidentes et à des collaborateurs des institutions INSOS Centre-Espoir, à Genève, et Imbodehuus, à Saint-Gall. Un chaleureux merci!

Matériel pour la FPra

Tout frais sortis de l'imprimerie: les cinq cahiers thématiques pour l'enseignement de la culture générale sont disponibles.

L'enseignement de la culture générale (ECG) dans le cadre de la formation professionnelle initiale a pour objectif de préparer les personnes en formation au monde des adultes. L'ECG est essentiel, en particulier pour les jeunes avec des difficultés d'apprentissage. Il leur transmet les compétences indispensables pour acquérir des repères dans les diverses situations du quotidien et pour maîtriser les difficultés d'ordre professionnel et privé. Les institutions qui proposent une formation FPra disposent désormais de la série complète, en allemand, du «Matériel pédagogique pour l'enseignement de la culture générale dans le cadre de la formation pratique» sur le site Internet des Editions hep, y compris des textes audio et des suggestions didactiques. Le matériel pédagogique est pour l'instant édité en allemand. Les besoins en Suisse romande sont en cours d'évaluation.

Les cinq cahiers thématiques ont été créés à la demande et avec le concours d'INSOS Suisse. Une lacune en matière d'assurance qualité de la formation pratique est ainsi comblée.

Se référant au plan d'études cadre de l'AFP, le matériel pédagogique transmet en langage facile les principales connaissances concernant le passage de la scolarité à la formation professionnelle, le passage de la formation à la vie active. | Annina Studer, responsable Monde du travail, INSOS Suisse

Les ateliers existent bel et bien en Suède

Comment vivent et travaillent les personnes en situation de handicap en Suède? Après avoir visité le pays, Peter Saxenhofer, directeur d'INSOS, conclut: certes, c'est parfois différent et mieux en Suède qu'en Suisse. Cependant, le modèle suédois ne convainc pas sur tous les plans.

Les personnes avec handicap en Suède vivent dans de grands espaces: chaque personne a droit à un appartement de 40 à 45 mètres carrés entièrement équipé. Un même groupe ne peut réunir plus de cinq appartements, pour ne pas donner l'impression qu'il s'agit d'un home. Les homes ne sont d'ailleurs plus autorisés depuis 1994.

Les prestataires à but lucratif

En Suède, les communes sont responsables du financement des prestations d'assistance et concluent des contrats de prestations avec des prestataires de services. L'étendue du soutien est négociée entre la commune, le représentant de la personne en situation de handicap et le prestataire de services, et son indemnisation se monte grosso modo de 80 à 600 francs par jour.

Les organisations à but lucratif proposent aussi de plus en plus de prestations d'aide. Les structures coopératives des années 1980 et 1990 ont presque toutes été vendues. Les prestataires actuels sont souvent des entreprises qui ont leur siège à l'étranger – et celles

qui sont domiciliées à Singapour ne sont pas une exception. Ces sociétés reposent sur des structures juridiques complexes et ne sont généralement pas soumises à l'impôt

«Le temps béni des années 1980 est révolu. Et une nouvelle diminution du nombre des employés de Samhall est à craindre.»

en Suède. Le paradoxe: ce qu'on a pendant longtemps reproché aux ONG en Suède – à savoir qu'elles gagnaient trop d'argent, notamment par le biais des provisions et autres opérations comptables –, est entre-temps devenu un modèle d'affaires courant.

Les ateliers qui n'existent pas

Il n'y a pas d'ateliers en Suède. Mais il y a Samhall. La compagnie, qui est à 100% en mains étatiques, fournit du travail aux personnes en situation de handicap. Il y a 25 ans, quelque 30'000 personnes trouvaient un emploi dans l'une des 379 filiales. Aujourd'hui, elles ne sont plus que 16'000. Soixante pour cent d'entre elles souffrent d'un handi-

cap physique, contrairement à la Suisse où la majorité des personnes avec handicap sont atteintes d'une affection cognitive ou psychique. Les personnes employées chez Samhall sont au bénéfice d'un contrat de travail et perçoivent un salaire d'environ 2'000 francs par mois, avec lequel elles doivent entièrement subvenir à leurs besoins. Pour obtenir un emploi, il faut une capacité de travail d'au moins 30%. Les salaires des employés de Samhall sont couverts à 70% par l'Etat.

Intégration difficile

Samhall avait et a encore pour objectif l'accès au marché du travail primaire. Cependant, cela s'est avéré illusoire, bien que les employeurs du marché du travail primaire qui emploient des personnes en situation de handicap reçoivent des autorités le remboursement de 40 à 75% du salaire fixé par l'Etat (environ 1800 euros). Fondamentalement, ce modèle paraît attractif, mais il est rarement appliqué. Le taux de chômage de quelque 8% y est sans doute pour quelque chose. Le temps béni des années 1980 est révolu, dit-on en Suède. Il faut se serrer la ceinture. Et une nouvelle diminution du nombre des employés de Samhall est à craindre.

Centres de jour productifs

En Suède, les personnes en situation de handicap qui n'ont pas d'emploi chez Samhall ou dont la capacité de travail ne dépasse pas 30% peuvent être occupées dans un «daglig verksamhet», respectivement un «dagcenter» ou centre de jour. Celle ou celui qui travaille



L'atelier de «Telleby verkstäder», dans la localité de Järna, s'occupe de la fabrication de flûtes. | Photo: Idd

dans un «dagcenter» vit principalement de la rente populaire de l'Etat (environ 675 francs par mois, y compris les majorations), à laquelle s'ajoute une contribution au logement (environ 600 francs), qui couvre presque entièrement le loyer. Le travail effectué dans un «daglig verksamhet» rapporte un complément financier jusqu'à 100 francs par mois. Ces «dagcenters» ne peuvent pas être comparés à nos centres de jour. D'une part, ils traitent des commandes plus importantes pour des clients du secteur industriel ou artisanal. D'autre part, ils fabriquent des produits destinés à la vente directe. L'objectif premier n'est pas de réaliser des bénéfices, raison pour laquelle ces produits ne sont généralement pas chers.

Ce qui reste...

En Suède, c'est aux communes qu'il incombe de développer des prestations pour les personnes avec handicap. Hormis dans les grandes agglomérations du sud, la Suède a si bien développé son modèle qu'il permet aux personnes concernées de demeurer dans leur environnement de vie. Difficile pour la Suisse

de soutenir la comparaison avec le droit à un logement entièrement agencé. Un droit qui est absolument justifié. De plus, nous pourrions nous inspirer du modèle des structures plus petites. Cependant, dans le contexte politique actuel, cette voie peinerait à réunir une majorité – bien au contraire! Alors qu'il ne devrait plus y en avoir en Suède, les ateliers existent pourtant bel et bien. Le modèle de Samhall, qui verse un salaire

«Le modèle suédois du salaire subventionné par l'Etat ne facilite pas vraiment l'accès au marché du travail primaire.»

subventionné par l'Etat plutôt qu'une rente, séduit de prime abord. Pourtant, cette approche ne favorise pas l'accès au marché du travail primaire. Et gare à celui qui ne trouve pas d'emploi chez Samhall! Du point de vue des personnes concernées, il importe avant tout qu'elles trouvent un emploi dans le monde du travail, dans lequel elles peuvent investir leurs ressources et leur force de travail. | Peter Saxenhofer, directeur d'INSOS Suisse

«Sur la bonne voie, mais...»

Le 29 juin 2016, le Conseil fédéral a approuvé le rapport initial de la Suisse sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Le bilan est globalement positif, mais des améliorations sont encore possibles.

En Suisse, la Convention internationale de 2006 relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) est entrée en vigueur le 15 mai 2014. La CDPH concrétise les droits humains fondamentaux du point de

compétent de l'ONU, le Comité des droits des personnes handicapées, un rapport sur l'application de la convention, dans un délai de deux ans après l'entrée en vigueur. Ce rapport de portée internationale constitue en même temps l'opportunité de s'interroger sur la situation des droits des personnes handicapées au niveau national.

Il reste encore beaucoup à faire

Toutefois, les prescriptions formelles concernant la rédaction du rapport national ne permettent qu'une présentation des grandes lignes. Et sur une page, comme dans cette revue, il faut être encore plus concis. En bref: la Suisse est sur la bonne voie, mais il y a encore du chemin à faire. L'évaluation de la loi sur l'égalité des personnes handicapées (LHand), achevée en 2015, tirait déjà la même conclusion.

Bonne base légale

La base légale est particulièrement bonne. L'orientation donnée par la Constitution fédérale à la politique suisse en faveur des personnes handicapées va dans le même sens que la CDPH, et la LHand a considérablement contribué à l'élimination des inégalités et à l'amélioration de l'accessibilité. L'évolution de l'assurance-invalidité et du droit de protection de

l'adulte et de l'enfant, par exemple, a renforcé l'autodétermination et la participation des personnes en situation de handicap.

Application peu proactive

Il reste encore beaucoup à faire pour la mise en œuvre des autres dispositions légales, surtout parce qu'aujourd'hui, les droits des personnes en situation de handicap ne sont pas appliqués de façon proactive dans tous les domaines importants de la vie. Par ailleurs, la coordination des mesures prises par la Confédération et les cantons peut être améliorée.

Vision externe dans trois ans

L'examen du rapport par le Comité de l'ONU des droits des personnes handicapées ne se fera apparemment pas avant trois ou quatre ans. On verra alors comment la situation en Suisse est appréciée de l'extérieur. Le Conseil fédéral a cependant déjà introduit des mesures suite aux résultats de l'évaluation de la LHand. A fin 2015, il a chargé le Département fédéral de l'intérieur (DFI) de lui soumettre un rapport sur la politique en faveur des personnes handicapées d'ici à fin 2016, avec des propositions pour combler les lacunes évoquées. | Andreas Rieder, responsable BFEH

vue des personnes en situation de handicap. Afin de garantir les principes généraux de la convention – notamment non-discrimination,



Andreas Rieder est responsable du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées. | Photo: Idd

autonomie et participation – les Etats parties s'engagent à différents niveaux. En tant qu'Etat signataire, la Suisse est tenue de présenter à l'organe de surveillance

«Nécessité d'agir sur tous les fronts»

Le rapport initial de la Suisse ne dit pas grand-chose à propos des effets de la CDPH sur le quotidien des personnes en situation de handicap, estime Inclusion Handicap. Dès lors, c'est au rapport alternatif d'y remédier.

A la fin du mois de mai 1899, une organisation pour personnes avec handicap visitait l'asile Biberstein à Aarau. L'événement avait été intitulé «Conférence suisse pour l'assistance aux idiots». C'était une époque où les personnes avec handicap étaient pauvres par définition: elles recevaient l'aumône et devaient reconnaissance en retour.

Pas de vie autonome

Même si aujourd'hui la situation n'est plus aussi drastique et que des progrès ont été réalisés, cette façon de prêter assistance a laissé des traces. Il n'est pas rare que les enfants avec handicap se voient refuser l'accès à l'école ordinaire, et le libre choix du lieu de vie et du mode de vie n'est pas possible pour de nombreuses personnes avec handicap. Elles ne peuvent pas mener une vie autonome.

Copie à revoir

Cette pratique est en totale contradiction avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). Les personnes avec handicap sont des membres de notre société à égalité avec les autres et jouissent des mêmes droits que tous les êtres humains. Il y a un changement de paradigme d'une culture de l'assistance vers une approche humaine. L'accent

est mis sur les ressources de chaque personne et non sur ses faiblesses supposées, comme peut l'être un handicap. En ratifiant la CDPH, la Suisse s'y est engagée et les droits humains ne sont pas négociables. Par conséquent, nous devons tous, la société et les instances politiques, revoir notre copie.

Un rapport alternatif en 2017

L'examen du rapport étatique par le Comité de l'ONU des droits des personnes handicapées dira quels sont les progrès effectivement réalisés en Suisse. La Confédération a rendu compte de la situation dans son rapport, se limitant toutefois en grande partie à présenter les bases légales existantes. Le rapport dit peu des effets de la CDPH sur le quotidien des personnes en situation de handicap. C'est cette lacune qu'Inclusion Handicap veut combler l'année prochaine dans son rapport alternatif qui sera également soumis au comité de l'ONU et qui proposera une évaluation critique et complète du point de vue des personnes concernées.

Agir dans le domaine du travail

Parmi les nombreuses actions à entreprendre dans tous les domaines de la vie, il faut évoquer ici le droit à une vie autonome, dont la liberté de choix est un élément fonda-

mental. Le marché du travail secondaire doit être plus perméable et les ateliers moins protégés pour laisser aux personnes en situation de handicap une chance de pouvoir occuper un emploi sur le

marché primaire. Outre les moyens d'existence qu'il permet d'assurer, le travail remplit également une fonction sociale: il doit intégrer et non séparer. La politique nationale du handicap qui est actuellement élaborée est une chance pour s'approcher encore un peu plus de l'inclusion. | Julien Jaeckle, directeur d'Inclusion Handicap



Julien Jaeckle est directeur d'Inclusion Handicap, l'association faitière des organisations de personnes handicapées. | Photo: Idd

«Les compétences et prestations d'une pharmacie chez vous»

L'approvisionnement en médicaments par une pharmacie locale vous fait gagner du temps et des ressources. Les pharmacies de GaleniCare vous proposent une offre variée et personnalisée à votre établissement.



Le foyer Acherli est satisfait de sa collaboration avec GaleniCare. | Photo: Idd

Monsieur Brenzikofer, en collaboration avec une pharmacie de GaleniCare, vous avez fait passer le foyer Acherli au printemps 2016 à un système de conditionnement individuel sous blister. Pourquoi?

Le système des médicaments conditionnés en dose est rationnel et moderne.

Depuis dix ans, notre collaboration avec la pharmacie Sun Store Bethlehem est un succès. L'hiver dernier, les responsables ont attiré notre attention sur ce nouveau système. Les médicaments sont emballés par les machines de Medifilm SA, ce qui permet d'améliorer la qualité et la sécurité. Le personnel encadrant apprécie ce gain de temps et le fait de ne plus être responsable de la préparation des doses à administrer par patient.

Comment avez-vous vécu ce changement et à quel point vos collaborateurs et vous-même êtes satisfaits de Medifilm?

Il ne faut pas sous-estimer ce changement. La prise de médicaments est, pour bon nombre de résidents, un acte très personnel et délicat, qui repose fortement sur la confiance et la sécurité. De plus, il est nécessaire de convaincre les collaborateurs, l'entourage et les médecins du nouveau système, tout en actualisant les processus internes et externes et en les documentant. Sur ce chemin, nous avons été étroitement accompagnés par une personne compétente de chez GaleniCare. Elle nous a apporté son soutien pour la planification complète, la formation et la refonte des documents qualité. Elle fut la pièce manquante du puzzle nous permettant d'assurer notre succès.

Comment ont réagi les résidents face à ce changement?

Les collaborateurs les ont bien préparés à ce changement. Ils ont su leur expliquer le passage au Medifilm en faisant preuve de beaucoup de tact et en usant d'idées créatives. Les résidents ont pu tester le maniement et l'ouverture des blisters à partir d'échantillons de pastilles de sucre de raisin. Ils ont grandement ap-

précié ces nouveaux emballages et le personnel considère que le passage au Medifilm est un succès.

Pourquoi travaillez-vous si étroitement avec une pharmacie?

Il y a dix ans, nous avons passé un accord de collaboration avec la pharmacie Sun Store. Ainsi, la pharmacie préparait tous les médicaments pour nous. Elle récupérait elle-même directement les ordonnances renouvelables, nous faisant gagner un temps précieux que nous consacrons à l'accompagnement des résidents. De plus, nous disposons d'un interlocuteur compétent pour toutes nos questions pharmaceutiques. Ce n'était donc qu'une question de temps avant que nous passions au système de conditionnement individuel sous blister.

Intéressé?

Thierry Demont
Key Account Manager
Pharmacy Services
GaleniCare Management SA
+ 41 78 904 45 81
thierry.demont@galenicare.com
www.galenicare.com

L'avenir de la psychiatrie sans nous?

Peter Ettlin

est économiste et directeur de la Fondation Rheinleben, née il y a une année de la fusion entre le groupe de travail PSAG et la Fondation Melchior. En outre, Peter Ettlin préside la commission des soins psychiatriques de Bâle.



«Avenir de la psychiatrie en Suisse»: tel est le titre du rapport de 57 pages publié en mars par le Conseil fédéral en réponse à un postulat de Philipp Stähelin. En tant que directeur de la Fondation Rheinleben, qui propose des prestations à plus de 1'000 clients à Bâle, j'ai lu ce rapport avec intérêt. A la fin, cependant, reste un sentiment de frustration. La participation à la société des personnes souffrant d'une maladie psychique signifie aussi qu'elles ne vivent pas principalement dans des cliniques et qu'elles ne se définissent pas uniquement par leur maladie. Cette réalité, à laquelle de nombreuses institutions INSOS sont activement associées, est totalement écartée du rapport!

Pourquoi les institutions INSOS ne sont-elles pas mentionnées? On peut envisager les éléments de réponse suivants:

- La Confédération ne finance plus les institutions. Ce qui ne coûte rien importe peu.
- Le classement sous «institution pour personnes avec handicap» peut laisser penser, à tort, que les personnes en situation de handicap n'ont plus accès aux prestations LAMal.
- Les institutions INSOS n'ont pas suffisamment d'influence au niveau politique.
- Les maladies psychiques sont encore et toujours stigmatisées. Les malades psychiques sont peu organisés et s'investissent rarement dans ce qui les intéresse. Cela a déteint sur les institutions.
- Nous ne sommes statistiquement pas représentés. Il n'existe aucune statistique sur le nombre de personnes bénéficiant des prestations institutionnelles pour raisons psychiques.

- Nous n'avons pas assez de collaboration interinstitutionnelle. Un siège au sein des commissions psychiatriques régionales n'est pas toujours prévu.

A quel point est-ce important que nous soyons mentionnés dans une réponse à un postulat? On peut en débattre, bien sûr. Mais si déjà nous sommes ignorés là, je crains alors que nos prestations ne soient pas appréciées à leur juste valeur et que nos prises de position sur des dossiers actuels ne soient pas entendues. Entre-temps, INSOS est intervenue auprès de la Confédération. Mais que pouvons-nous faire pour que nous ne soyons plus oubliés à l'avenir? Quelques idées:

- A l'image de la statistique de l'aide et des soins à domicile, nous produisons une statistique annuelle INSOS que nous mettons à disposition de l'administration et du Parlement.
- Nous développons des propositions sur des thèmes actuels politiques ou spécialisés.
- Nous renforçons nos collaborations: au niveau régional par un meilleur échange entre les institutions et les services de psychiatrie régionaux, au niveau national par une collaboration avec Pro Mente Sana.

Les institutions adoptent de nombreuses approches novatrices et fournissent des prestations de qualité. Mais nous devons encore mieux les valoriser et communiquer à leur propos. Pour ce faire, nous avons besoin d'une association forte et de membres qui s'engagent pour elle!

PARLONS VRAI
Les institutions prennent la parole

En bref

Vous avez manqué un magazine INSOS?

Retrouvez-le sur www.insos.ch

Souhaitez-vous savoir comment les autres institutions accompagnent les personnes au comportement difficile? Etes-vous à la recherche d'idées pour une offre inclusive? Prévoyez-vous un projet artistique? Ou encore, voulez-vous mettre en place des moyens de la communication améliorée et alternative (CAA) de façon structurée? Au cours des trois dernières années, le magazine INSOS a consacré un dossier à chacun de ces thèmes. Vous trouverez toutes les éditions et tous les articles sur le site Internet d'INSOS. Dans les archives du magazine, vous pouvez en outre télécharger gratuitement toutes les éditions depuis novembre 2009.

www.insos.ch > Publications > Magazine INSOS > Archive magazine

Le rapport annuel et les comptes 2015 d'INSOS Suisse sont en ligne

Lors de leur assemblée à Bâle, les délégués d'INSOS ont approuvé le rapport annuel et les comptes 2015. Le rapport d'activité présente les principaux dossiers et projets sur lesquels INSOS Suisse a travaillé l'année dernière et cette année.

www.insos.ch > Association > Rapport annuel

monéquilibré: Soutien administratif pour la remise de leur projet

La participation à la distinction monéquilibré 2016 du Pour-cent culturel Migros – en collaboration avec INSOS Suisse – ne doit pas être une question de ressources : désormais, les institutions pour des personnes en situation de handicap peuvent bénéficier d'un soutien administratif pour la remise de leur projet. Sur demande, monéquilibré anime également sur place des ateliers incitatifs. L'objectif est de motiver aussi les plus petites institutions à participer. Il y a tout de même à la clé des prix d'une valeur totale de 25 000 francs à gagner !

www.monéquilibré.ch

Conseils juridiques

Dans certaines situations, les employés sont protégés contre le licenciement. Hans-Ulrich Zürcher explique comment les délais de protection s'appliquent et dans quels cas la protection n'est plus garantie.



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

L'art. 336c al.1 CO dispose que l'employeur ne peut pas résilier le contrat après le temps d'essai, «en temps inopportun», c'est-à-dire

- pendant le service militaire, le service civil ou la protection civile – pour autant qu'il ait duré plus de onze jours – ni pendant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent; pendant la participation à une opération d'aide humanitaire à l'étranger ordonnée par la Confédération et approuvée par l'employeur;
- pendant une incapacité de travail

totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'employé-e: cela est valable durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième, et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;

- pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent.

Le congé donné pendant un délai de protection est nul et doit être donné à nouveau une fois le délai de protection écoulé. En revanche, le licenciement en cas de maladie est admissible s'il est prononcé avant que survienne l'incapacité de travail. Dans ce cas, le délai de licenciement se prolonge de la durée de l'incapacité de travail, mais au maximum jusqu'à expiration du délai de protection. En cas de maladies multiples durant le délai de licenciement, les délais de protection se cumulent pour autant que les causes soient différentes. A noter: les délais de protection ne s'appliquent pas aux rapports de travail à durée déterminée, lorsque c'est l'employé qui a donné son congé, lors d'un licenciement immédiat justifié et en cas de résiliation d'un commun accord.

Remplaçons le terme «invalidé»!

Chers membres INSOS,

Les règles du langage sont révélatrices des rapports avec les minorités. La protection et le respect de leurs droits font partie des principes fondamentaux de l'Etat fédéral suisse. C'est pourquoi j'ai déposé une motion demandant que le terme «invalidé» soit remplacé dans toutes les dispositions de la législation fédérale. Selon son étymologie, ce mot d'origine latine vient de «valere» [bien portant, sain, valeureux, méritant...] et du préfixe «in», qui marque l'impossibilité. La traduction du mot invalide ou «in-validus» est par conséquent négative: être sans valeur, faible, ne pas compter. En continuant d'utiliser ce terme à connotation négative, la personne concernée est réduite à son handicap et n'est plus considérée comme un membre à part entière de notre société. C'est discriminant, choquant même.



La motion a rencontré un immense écho sur les forums en ligne et dans les colonnes des lettres de lecteurs. Outre les nombreux commentaires gratifiants, il y a eu pas mal de réactions hostiles aussi. Par ailleurs, dans une lettre, un latiniste a critiqué mon interprétation du terme, qui serait inadmissible d'un point de vue linguistique. Soit. Mais le fait est qu'en français comme en anglais le mot «invalidé» signifie également «non valable, nul». Et qualifier une personne de «nulle» parce que son handicap la limite dans certains domaines de l'existence, est tout simplement inacceptable. Les mots et les images influencent notre pensée, notre ressenti et notre action. En les utilisant avec soin, en les reproduisant ou en les remplaçant, nous pouvons initier un processus d'apprentissage important. Avec ma motion, je veux donner un signal clair contre la discrimination linguistique et pour une utilisation réfléchie des termes usuels mais sensibles du quotidien.

Cordialement,

Marianne Streiff
Présidente INSOS Suisse
Conseillère nationale

Evénements 2016

INSOS Suisse organise chaque année différentes journées d'étude nationales, des ateliers et le congrès INSOS de trois jours qui se déroulera à Berne cette année.

30 août - 1er septembre 2016

Congrès INSOS 2016

Congrès INSOS à Berne

8 septembre 2016

Médecine et handicap: la collaboration, dialogue ou monologue?

Journée d'étude ABMH en coopération avec INSOS Suisse à Lausanne

16 septembre 2016

Modifications comportementales suite à une lésion cérébrale acquise

Séminaire de la Fondation Foyers Valais de Cœur en partenariat avec INSOS Suisse

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 Berne 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 Suisse
3000 Bern 14
Paraît 3x l'an

Rédaction
Barbara Lauber
(responsable);
Barbara Spycher

Photo de Couverture:

Jessica Klingler,
travailleuse sociale,
Centre-Espoir, Genève
(Foto: Hélène Tobler)

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

Conception

Jordi AG, Belp

Maquette, impression

Jordi AG, Belp

Tirage

1800 allemand
500 français