

INFOS **INSTITOSI**

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

Nr. 41 | Avril 2013

Moins d'apprenants FPra

Le nombre de personnes suivant une formation pratique FPra est en baisse. L'une des raisons est la pratique restrictive des Offices AI. **Page 11**

La prévention, toujours

Ce que le cas H.S. et la Charte sur la prévention ont changé dans les institutions pour personnes avec handicap. **Pages 3 – 6**

Bras de fer au Parlement

La bataille au sujet de la révision 6b de l'AI continue: Conseil national et Conseil des Etats ne sont pas d'accord sur l'ampleur des économies. **Page 7**



Editorial

Quand le charabia devient jargon!

CI, ASSC, Workability, EASPD, DLS, LIPPI, PROSPREH, CDAS, CII, OrTra, AVUSA et bien d'autres encore... Il y a quelques mois à peine, c'était du chinois pour moi, du jargon issu d'un monde qui m'était inconnu. Aujourd'hui, j'ai déjà plongé assez profondément dans ce monde nouveau et fascinant, celui des institutions pour personnes avec handicap. J'y ai rencontré un grand engagement, un professionnalisme exemplaire et une énorme identification avec les valeurs et les buts d'INSOS.



La nouvelle péréquation financière a entraîné le transfert d'un grand nombre de tâches de la Confédération vers les cantons. Les choses n'étaient pas forcément mieux alors, mais elles étaient à tout le moins unifiées; elles sont aujourd'hui gérées de manière fédéraliste, ce qui n'est pas forcément moins bien, mais très hétérogène. INSOS Suisse, en sa qualité d'organisation faitière, doit en conséquence revoir sa fonction et ses tâches. Plonger dans ce processus stratégique avec le Comité central et les institutions affiliées constitue un défi passionnant.

Le projet de vision que nous avons élaboré récemment énonce qu'INSOS Suisse est le principal interlocuteur des institutions se mettant au service des personnes avec handicap. Je me réjouis d'œuvrer, avec vous, pour la réalisation de cet objectif. Ainsi que j'ai pu le constater à maintes reprises déjà, les différents acteurs sont très disposés à remettre en question les structures associatives et de les adapter si nécessaire à des exigences nouvelles, ce qui témoigne de la volonté de réforme qui existe au sein d'INSOS.

Au moment où le cas H.S. a fait la une des journaux, je ne travaillais pas encore pour INSOS. Néanmoins, cette affaire m'avait beaucoup préoccupé. INSOS Suisse a réagi immédiatement, avec d'autres organisations, en édictant la Charte pour la prévention. L'association sensibilise ses membres à cette problématique par le biais de différentes notices et d'ateliers, soulignant la nécessité d'être vigilant. Il s'agit là d'une tâche permanente, qui ne doit jamais être considérée comme achevée. Les médias ont donné un écho positif de notre action et ont répercuté notre message «Nous sommes vigilants!». Il est important que le public en soit informé et qu'il sache que nous pratiquons une tolérance zéro en matière d'abus, quels qu'ils soient. Cette politique dissuade-t-elle les auteurs potentiels de passer à l'acte? Peut-être. Néanmoins, nous sommes obligés d'intervenir en cas de doute. Une tâche qui est loin d'être facile, car nous ne voulons pas commencer à soupçonner nos collègues. Et pourtant, notre devoir suprême est de protéger les personnes en situation de handicap qui nous sont confiées et qui ont besoin de notre soutien.

En dépit de la tolérance zéro, le cas H.S. ne sera probablement pas le dernier, hélas. Il est dès lors essentiel que les institutions poursuivent leur travail de prévention et qu'elles réagissent de façon professionnelle et déterminée si des soupçons se font jour. Si INSOS Suisse peut fournir une aide pragmatique dans de tels cas, un grand pas dans la bonne direction est déjà fait.

Cordiales salutations,

Peter Saxenhofer
Directeur d'INSOS Suisse

Point de mire | Prévention des violences sexuelles après l'affaire H.S.

Il faut plus que de bonnes stratégies

Depuis que l'affaire H.S. a été rendue publique, la branche a fait bouger bien des choses en matière de prévention. Un élément-clé est la Charte pour la prévention, élaborée par un groupe de travail interassociatif, sur l'initiative d'INSOS. Pour les auteurs, il est clair que la prévention ne s'arrête jamais.

Le «groupe de travail interassociatif Prévention», créé à l'initiative d'INSOS, a donné un signe fort et très remarqué en édictant la Charte pour la prévention des abus sexuels, de la maltraitance et d'autres formes de violation de l'intégrité.

«La Charte a fait ses preuves depuis son adoption il y a un peu plus d'un an», souligne Ueli Affolter (Socialbern), directeur du groupe de travail, «elle s'est révélée un outil pratique pour lutter contre les risques de violences et d'abus dans le travail quotidien». Et d'ajouter que sa mise en œuvre a montré que la Charte n'était pas qu'un tigre de papier, qu'elle arrête des normes qui sont applicables au quotidien. Ce constat est partagé par Kathrin Wanner, directrice des Behindertenwerke Oberemmental, qui relève «depuis que la Charte existe, il est par exemple devenu normal de demander un extrait du casier judiciaire au moment d'employer quelqu'un» (cf. p. 4).

Garder la prévention à l'esprit

Pour les douze associations et organisations réunies dans le groupe de travail, une chose est claire: la prévention ne doit jamais s'arrêter. «Pour le GT, sa tâche primordiale est de veiller à ce que ce sujet soit toujours gardé à l'esprit», insiste Ueli Affolter, «car la lutte contre les violences sexuelles est un combat de tous les instants».

INSOS Suisse partage cette conviction: «la prévention est un devoir permanent, à l'instar de la vigilance», explique Peter Saxenhofer, directeur d'INSOS (cf. éditorial). D'où la décision d'INSOS Suisse de mettre sur pied, des ateliers de base et de perfectionnement en collaboration avec Werner Tschan, spécialiste de re-

nom dans le domaine de la prévention des violences sexuelles (cf. p. 5).

Il faut plus que de bonnes stratégies

Les ateliers de base et le premier atelier de perfectionnement ont souligné une chose, affirme Cornelia Bachofner, responsable de projet et de domaine INSOS: «Beaucoup d'institutions disposent aujourd'hui d'une stratégie de prévention, le problème n'est pas là. Les questions difficiles se posent bien plus dans le travail concret, là où il y a des zones d'ombre; les membres du personnel doivent sans cesse se remettre en question, eux-mêmes et leurs collègues.»

Cet avis est confirmé par le rapport d'expertise que le canton de Berne a mandaté en 2012 au sujet des homes bernois. La spécialiste Ursula Egli-Alge y conclut que les institutions bernoises disposent déjà de très bonnes stratégies de prévention et qu'elles attachent une grande importance à cette tâche. Elle a toutefois souligné que la prévention ne s'arrête pas à l'élaboration d'une stratégie. «La prévention doit être mise en œuvre par l'intermédiaire d'une attitude professionnelle, elle doit être vécue par le personnel.» Il est par conséquent essentiel que les institutions pratiquent une formation continue permanente.

Chercher le dialogue avec les cantons

INSOS Suisse entend organiser à nouveau des ateliers cette année afin que la

prévention reste présente dans les esprits. L'association prévoit en outre d'élaborer un guide sur la manière de procéder en cas de soupçon. Le groupe de travail Prévention a lui aussi un programme chargé:

- Prendre contact avec les services spécialisés qui s'occupent de violence sexuelle. «Car aujourd'hui, il arrive souvent que la main gauche ne sache pas ce que fait la main droite», déclare Ueli Affolter.
- S'ouvrir à d'autres domaines qui sont également concernés par la violence sexuelle ou pourraient l'être: Eglises, associations de jeunesse, etc.
- Devenir plus actif en Suisse romande.
- Entamer le dialogue avec les cantons. «Les institutions ont créé des services d'alerte internes; il n'existe pas de services externes qui soient accessibles à la population en général. Cela doit changer», insiste Ueli Affolter.

| Barbara Lauber

www.charta-praevention.ch/cms/fr

www.insos.ch > Thèmes >

Prévention violence

Vous trouvez des stratégies de prévention d'institutions sous: www.insos.ch > **Plate-forme**

Stop! Etre vigilant et fixer des limites sont des tâches permanentes dans le travail de prévention.

Photo | Nanduu/Photocasa



Prévention | «Nische» Zofingen

«Une conscience...différente»

Les contributions de la «Nische»: plus de transparence et une approche socio-professionnelle unifiée.

«Des processus et des débats intéressants ont vu le jour ces deux dernières années», déclare Heinz Siegwart, directeur de la fondation Nische à Zofingen. Celle-ci s'est retrouvée sous le feu des projecteurs en 2011, à cause de l'affaire H.S. Elle avait porté plainte contre son collaborateur d'alors après avoir découvert ses méfaits. La «Nische», pourtant déjà dotée de bonnes stratégies de prévention, a passé alors en revue tous ses documents. Elle a en particulier examiné à quels principes devait obéir une gestion professionnelle de la proximité et de la distance. «Car l'attitude socio-professionnelle qui est enseignée varie d'une formation à l'autre», explique Heinz Siegwart.

Soutien «physique» également

Le contact physique est nettement plus marqué dans la «relation favorisant le développement» selon Barbara Schenkel – dans le cadre d'une offre pour personnes présentant de graves troubles du comportement – que dans l'approche purement systémique. Heinz Siegwart explique qu'il peut arriver qu'un assistant prenne dans ses bras une cliente qui a besoin de protection ou de consolation. La fondation a thématiqué ce type de gestes dans un atelier dirigé par le spécialiste en prévention Werner Tschan; il a été décidé que le personnel pouvait aussi soutenir les clients au sens très concret, physiquement, par exemple s'asseoir côte à côte, prendre une personne dans ses bras, mais pas face à face. «Ces gestes peuvent déclencher des sentiments difficiles à contrôler.» En outre, les collaborateurs sont invités à se rendre visite et à s'observer mutuellement pendant le travail, pour assurer la transparence et protéger aussi le personnel contre d'éventuelles accusations injustifiées de la part de clients. «Ces visites mutuelles sont encore trop ressenties comme 'contrôle'. Il faut qu'une nouvelle conscience se mette en place», commente Heinz Siegwart. | spy

Meilleure pratique | La prévention dans les Behindertenwerke Oberemmental

«Contrôle social: une nécessité

Suite à l'affaire H.S., de nombreuses institutions pour personnes avec handicap ont revu leurs stratégies de prévention et les processus de travail. Ce fut le cas aussi aux Behindertenwerke Oberemmental (BWO). La directrice, Kathrin Wanner, raconte ce que l'affaire H.S. et la Charte Prévention ont eu pour effet dans son institution.

Les institutions d'aide aux personnes avec handicap, et partant les Behindertenwerke Oberemmental (BWO), sont confrontées tous les jours avec des questions telles que proximité et distance, sexualité ou rapports de force entre client-e-s et assistant-e-s.

Les BWO offrent aujourd'hui quelque 250 places à des personnes souffrant de handicaps mentaux ou de polyhandicaps, dans les domaines Ecole, Habitat et Travail. L'importance des contacts physiques dans ces activités dépend du degré d'autonomie et de la gravité du handicap de la personne encadrée: plus le handicap est prononcé, plus il faut de proximité dans le soutien au quotidien.

L'attitude n'est pas tout

Les BWO sont convaincues que la culture institutionnelle constitue un élément important dans la prévention des abus. La vigilance est la règle numéro un dans cette institution. Kathrin Wanner est cependant consciente aussi que la

«Les directives et les mesures n'ont d'effet que si elles sont intégrées et vécues dans le travail d'assistance quotidien.»

culture et l'attitude ne suffisent pas à éviter les abus et les empiètements. Des exigences claires et des processus prédéfinis confèrent toutefois un caractère obligatoire à la culture et aux attitudes, qui deviennent intelligibles. Ce qui est essentiel, c'est de fixer des processus, de formuler des exigences et des obligations, de garantir un grand professionna-

lisme du personnel. Pour atteindre ce dernier, les BWO organisent régulièrement des formations continues et des consultations d'experts, internes et externes (en interne, par le service socio-professionnel spécialisé); en outre, il y a un encadrement des apprenants dans les domaines de l'assistance, de la pédagogie curative, de l'éducation sociale et de l'accompagnement socioprofessionnel. Depuis quelque temps déjà, les nouveaux employés des BWO doivent signer une déclaration avec leur contrat de travail. Ils s'y engagent à protéger les personnes qui leur sont confiées, notamment contre les abus sexuels, à empêcher ou arrêter de tels actes en s'adressant à leur supérieur en cas de soupçon ou d'un mauvais pressentiment. Cette déclaration est thématiquée lors des entretiens d'embauche. Tous les candidat-e-s ont salué ce papier et l'ont même ressenti comme un soulagement. Et la présentation d'un extrait du casier judiciaire ne surprend plus personne.

Collaboration avec les proches

La découverte des terribles méfaits de H.S., il y a un peu plus de deux ans, a amené les BWO à vérifier une fois encore tous les processus incluant des contacts physiques et à les documenter par écrit. Cette démarche a été entreprise avec les différentes équipes (Habitat, Travail, Ecole) et les proches. Le document qui en est issu donne au personnel la sécurité et la clarté dont il a besoin; formulé de manière générale, il dresse la liste des activités d'accompagnement existantes qui incluent des contacts physiques. Les gestes de soutien individuels comprenant une proximité physique sont régulièrement vérifiées avec les résident-e-s. Il nous importait aussi de connaître l'avis des proches. Nous leur avons par conséquent présenté notre papier par domaine (école et habitat) et leur avons demandé ce qu'ils en pensent.

La Charte est un bon instrument

Grâce aux sections cantonales et aux associations nationales, dont INSOS Suisse, nous disposons de la Charte, un instrument efficace pour prévenir les abus dans la pratique. Pour nous, les

emmental (BW0)

et pas un signe de méfiance»



«La vigilance est notre règle numéro un», déclare Kathrin Wanner, directrice des Behindertenwerke Oberemmental. Photo | m. à d.

points suivants sont importants:

- **Extrait du casier judiciaire:** grâce à la Charte, c'est devenu une évidence pour tous, que ce soit pour un emploi fixe ou une activité bénévole.
- **Références:** avant d'engager quelqu'un, nous demandons maintenant deux références au lieu d'une seule. Il y a des questions obligatoires, qui doivent être documentées.
- **Mise en réseau:** nous nous mettons de plus en plus en réseau avec d'anciens employeurs, même s'ils ne sont pas indiqués en référence. Evidemment après en avoir informé le candidat.
- **Curriculum vitae:** nous prêtons davantage garde à la durée des emplois précédents et posons des questions critiques quant à la «proximité» en cas de changements fréquents.
- **Certificats de travail:** nous attachons une grande importance à la rédaction et à l'interprétation des certificats de travail. Nous avons suivi des formations continues dans ce domaine.
- **Formation continue:** nous organisons régulièrement des formations continues pour le personnel, sur les stratégies de prévention des abus sexuels et sur la démarche à suivre en cas de méfaits d'ordre sexuel ou d'abus de pouvoir.

Education scolaire

Nous attachons aussi une très grande importance à l'éducation sexuelle dans l'enseignement scolaire et dans les groupes d'habitation. Cette éducation est adaptée aux capacités individuelles

de la personne en situation de handicap. Pour les apprentis vivant sur place, nous avons recours à un spécialiste externe de l'office de consultation familiale. Dans le domaine de l'habitat, le plus grand défi réside dans la communication, puisque beaucoup des résident-e-s ne peuvent pas communiquer verbalement. Nous avons donc élargi la collection d'images sur le sujet pour assurer la communication assistée. Apprendre à dire «non» revêt pour nous une importance primordiale.

Les directives doivent être vécues

Et que se passe-t-il quand un ou une employé-e a un «mauvais pressentiment» concernant un-e collègue? Dans un tel cas, le/la supérieur-e direct-e (un bon rapport de confiance est alors essentiel) ou notre service d'alerte interne sont les premiers interlocuteurs. Chaque collaboratrice et chaque collaborateur doit comprendre qu'un contrôle social est nécessaire dans notre travail, que c'est un soulagement pour chacun d'entre eux et non pas l'expression d'une méfiance fondamentale. Une chose est claire cependant: les directives et les mesures n'ont d'effet que si elles sont intégrées et vécues dans le travail d'assistance quotidien. Cette problématique et nos valeurs doivent toujours être présentes à l'esprit de tous les membres du personnel.

| Kathrin Wanner, directrice des Behindertenwerke Oberemmental

www.behindertenwerke.ch

Les brèves

Le nouveau site web d'INSOS Suisse est en ligne

Le nouveau site web d'INSOS Suisse se distingue par un design attrayant, de grandes photos, une structure simple et claire ainsi qu'une navigation aisée. Différentes innovations rendent le site encore plus intéressant. Par exemple, l'index des offres des ateliers a été amélioré, une plateforme a été créée pour téléverser des documents et une nouvelle page réunit tous les documents d'INSOS pouvant être téléchargés. En outre, le magazine d'INSOS peut désormais être feuilleté directement en ligne. Un autre point fort sera le forum, où les membres pourront échanger des points de vue sur des thèmes spécifiques dès l'été prochain.

www.insos.ch

Nouvelles offres d'assurances collectives d'INSOS: lancées avec succès

Les nouvelles offres d'assurances collectives d'INSOS Suisse pour les personnes et les véhicules ont été lancées avec succès l'an dernier. Au cours des six premiers mois, les deux entreprises de courtage Swiss Quality Broker SA et Unirisc ont procédé à des comparaisons indépendantes auprès de 17 institutions. 14 d'entre elles ont ensuite opté pour une assurance INSOS, ce qui leur a permis de profiter d'une réduction de prime de 32 pour cent en moyenne. Les institutions intéressées peuvent s'inscrire auprès des conseillers en passant par le site web d'INSOS.

www.insos.ch > **Prestations > Assurances**

Prix d'encouragement ASE 2013

INSOS Suisse, Agogis et l'association professionnelle des assistant-e-s socio-éducatifs ont créé un prix d'encouragement ASE. Le but est de récompenser des projets innovateurs qui favorisent spécialement l'autonomie, l'autodétermination et l'intégration des personnes en situation de handicap ou nécessitant un soutien spécial. Le prix est doté de 4000 francs. La date limite pour l'envoi des candidatures est le 15 juin 2013. Cette année, le prix sera décerné lors du Congrès INSOS.

www.insos.ch > **Themen > Förderpreis FaBe (en allemand)**

Ateliers INSOS sur la prévention avec Werner Tschan | Soutien du travail institutionnel

«Institutions: un secteur à haut risque»

Une bonne stratégie de prévention ne suffit pas à stopper les auteurs d'abus. Pour Werner Tschan, les employés doivent comprendre les stratégies des abuseurs, connaître les points faibles des directives et processus, et savoir mener une réflexion sur eux-mêmes.

Peu après la révélation des méfaits de H.S., les responsables d'INSOS Suisse ont décidé d'organiser des formations sur la prévention de la violence sexualisée pour le personnel des institutions du handicap. Trois aspects devaient être traités: théorie, compétences d'action, réflexion sur sa propre attitude. L'un des faits les plus effrayants de l'affaire H.S. était qu'un collaborateur ait pu com-

tions importantes en Suisse, dont INSOS. Cette Charte constitue le fondement des ateliers de prévention mis sur pied par INSOS Suisse. Six ateliers de base ont été organisés en 2012, à Lausanne, Lucerne, Zurich, Saint-Gall, Melano et Giubiasca. D'autres sont prévus cette année. Les participants apprennent différentes démarches possibles dans les conditions actuelles. Les cours laissent aussi de la place pour mener des réflexions sur sa propre attitude, sur la pédagogie sexuelle ou encore sur le silence face aux abus. Bien des responsables se sont rendus compte que le sujet de la prévention devait toujours rester présent dans les esprits. Par les cours, INSOS veut contribuer à ce que les personnes responsables acquièrent une plus grande assurance en matière de direction du personnel et de développement de l'organisation.

Institutions: un secteur à haut risque

Les institutions sont très exposées au risque de comportements inadéquats et de violences sexualisées. Les participants aux ateliers de base apprennent par conséquent quelles stratégies appliquent les professionnels auteurs d'abus. Des exemples axés sur la pratique sont utilisés pour expliquer notamment le processus d'approche de la victime (grooming) et la manière de dissimuler le comportement. Les abuseurs créent les scènes de leurs crimes. Or, ni les institutions ni leur personnel ne sont compétents pour mener des investigations, c'est l'affaire de la police et de la justice. Il suffit que chacun soit vigilant, sache reconnaître les signes et agisse en conséquence. Une prévention efficace suppose que la société crée les conditions nécessaires, notamment les dispositions légales requises à cet effet. Aboutir aux rectifications qui s'imposent est l'affaire des associations professionnelles.

Un défi énorme

Mettre en œuvre une prévention durable de la violence représente un défi énorme pour les institutions. Pour les y aider, INSOS Suisse propose, depuis cette année, des ateliers de perfectionnement, qui ont pour but essentiellement de per-

mettre un échange entre responsables et employés, avec le soutien d'un animateur. Quelles manières de faire ont concrètement porté des fruits? Lesquelles sont moins heureuses? Où se heurte-t-on au cadre légal? Et où les pièges guettent-ils? Cette conception interactive du module d'approfondissement mise sur les connaissances et les acquis de tous les participants et facilite ainsi une mise en œuvre proche de la pratique. Le réseautage des participants constitue en outre une ressource durable.

Les institutions sous pression

Les institutions subissent une pression considérable en rapport avec des comportements professionnels inadéquats de la part de leur personnel. Les réponses vont de la non-réaction absolue à la réaction totalement exagérée, souvent accompagnées d'articles correspondants dans les médias. Dans ce contexte, la principale contribution des ateliers d'INSOS est certainement de donner aux institutions une assurance suffisante par rapport à la manière de procéder. | Werner Tschan

Les prochains ateliers:

- atelier de base, 12 juin 2013, Zurich
- atelier de perfectionnement, 11 septembre 2013, Zurich

www.insos.ch > Evénements

A propos de...

Werner Tschan a son propre cabinet de médecine psychiatrique à Bâle. Il s'engage professionnellement pour une prévention durable de la violence. Il a beaucoup appris sur la dynamique «victime-auteur-institution» à travers ses expériences thérapeutiques avec les victimes d'abus et leurs proches, le traitement de professionnels auteurs d'abus, traitement axé sur le délit, et à travers des activités de conseil auprès d'institutions. Tschan est l'auteur de plusieurs livres spécialisés, dont «Sexualisierte Gewalt. Praxishandbuch zur Prävention von sexuellen Grenzverletzungen bei Menschen mit Behinderungen».



Werner Tschan est médecin en psychiatrie, spécialiste de la prévention et animateur des ateliers d'INSOS Suisse. Photo | m. à d.

mettre ses crimes dans des institutions pendant près de trente ans, sans être démasqué. Tout le monde s'est demandé comment cela a été possible. Il est impératif de connaître les stratégies des auteurs d'abus pour pratiquer une prévention durable.

Tirer les leçons des erreurs

Ces dernières années, le domaine institutionnel a déjà beaucoup fait en matière de prévention. Mais il faut savoir que la prévention ne parviendra jamais à empêcher complètement les abus. Karl Popper a écrit qu'il fallait «apprendre grâce à nos erreurs». Or, H.S. a sévi dans des institutions qui disposaient de stratégies de prévention exemplaires. Il faut donc trouver les points faibles et optimiser les processus. L'affaire H.S. a secoué, elle a révélé qu'il fallait faire encore plus. Le résultat visible des efforts entrepris dans le sillage de ces événements est la Charte sur la prévention, adoptée par des organisa-

En direct du Palais | Révision 6b de l'AI au Conseil des Etats

Divergences avec le National

Le Conseil des Etats a terminé ses délibérations sur la révision 6b de l'AI à la mi-mars. Ses propositions ont suscité l'indignation des organisations du domaine du handicap. Ces dernières espèrent que plus de raison marquera la procédure d'élimination des divergences.

Le Conseil des Etats a apporté des modifications considérables au projet de révision 6b de l'AI par rapport au message du Conseil fédéral et à ses décisions prises pendant la session d'hiver. La Chambre haute a ainsi augmenté le volume des économies annuelles, le faisant passer à quelque 120 millions de francs. Elle a toutefois aussi rejoint le Conseil national sur un point réjouissant, la subdivision du projet (exclusion des mesures d'économie concernant les rentes pour enfants et les frais de voyage).

Quelles sont donc les divergences devant encore être éliminées?

Au centre: le système de rente linéaire

Le Conseil fédéral est d'avis que l'actuel système de rente (avec les quarts de rente et la rente entière à partir d'un degré d'invalidité de 70 %) dissuade les rentiers AI de développer leur capacité de travail. C'est pourquoi il propose un système linéaire, où le degré de l'invalidité correspond aux pourcentages de rente. En outre, une rente entière ne serait plus versée qu'à partir d'un degré d'invalidité d'au moins 80 pour cent. Une telle mesure peut avoir des effets bénéfiques dans le cas des personnes ayant un faible degré d'invalidité; par contre, ce sont précisément les personnes les plus gravement atteintes qui feraient les frais de ces économies, puisqu'elles toucheraient des montants inférieurs. A titre d'exemple: une personne qui a un degré d'invalidité de 62 % ne toucherait plus que 62 % de rente, contre 75 % actuellement.

Adaptation des anciennes rentes?

Dans ses délibérations, le Conseil des Etats a maintenu sa décision antérieure concernant le nouveau système de rente.



Le Conseil des Etats – contrairement au Conseil national – ne veut toucher que partiellement aux rentes existantes.

Photo | Services du Parlement

Il est d'avis que les rentes existantes ne doivent être transférées dans le nouveau système que s'il y a un changement du degré d'invalidité d'au moins 5 pour cent. Les autres rentes resteraient dans le système actuel à quatre degrés. Toutes les nouvelles rentes en revanche seraient calculées et octroyées selon le nouveau modèle.

Le Conseil national a été encore plus loin que la Chambre haute: il souhaite intégrer même les rentes existantes dans le nouveau système. Seuls les rentières et rentiers âgés de 55 ans ou plus au moment de l'entrée en vigueur de la révision toucheraient encore leur rente selon l'ancien système. Les organisations du domaine du handicap estiment que cette décision pourrait constituer un motif de référendum.

Autres mesures d'économie

Le Conseil des Etats a pris une décision concernant l'accès à la rente que les organisations du domaine du handicap estiment raisonnable: une indemnité journalière devrait être versée déjà pendant un traitement médical en cours visant à maintenir ou à améliorer la capacité au travail.

Ainsi que nous l'avons indiqué plus haut, le Conseil des Etats a gelé les propositions du Conseil fédéral relatives à des mesures d'économie supplémentaires. Si l'endettement de l'AI devait toutefois augmenter à nouveau, ces mesures devraient être remises sur le tapis. En d'autres termes, les actuels rentiers et rentières devraient financer en grande partie l'assainissement de l'AI.

L'espoir n'est pas mort

Les mesures d'économie permanentes (rentes pour enfant, frais de voyage, etc.) doivent être rayées de la révision en cours. L'idée est d'attendre les résultats financiers de la 5e révision de l'AI et du premier volet de la 6e révision (6a). Maintenant que cette proposition a aussi été approuvée par le Conseil fédéral, à la demande pressante d'Alain Berset, on peut encore espérer l'adoption d'un projet socialement supportable.

Référendum?

L'association «Non au démantèlement de l'AI» a tenu sa 5e assemblée générale le 22 mars 2013. INSOS Suisse en est un membre actif. Les organisations affiliées ont obtenu jusqu'au 24 avril pour prendre position par écrit sur le projet de révision et sur l'éventuel référendum. | Thomas Bickel, responsable Droit et politique, INSOS Suisse

Prix de CHF 150 000.–

Appel à concours 2013 de la Fondation Paradies pour l'innovation sociale: la qualité de vie des personnes âgées handicapées. Vous l'améliorez, nous vous récompensons.

Paradies-Stiftung



für soziale Innovation

La Fondation Paradies pour l'innovation sociale décerne tous les deux ans un prix de reconnaissance doté de CHF 150 000.–

Une espérance de vie en hausse pour les personnes handicapées

Il existe à l'intention des personnes handicapées un grand nombre de structures qui disposent des compétences requises pour renforcer les capacités de ces personnes et leurs possibilités de travailler et mettent à leur disposition des logements et des lieux de vie. Le fait qu'aujourd'hui, les personnes handicapées bénéficient, elles aussi, d'une espérance de vie bien meilleure qu'il y a encore quelques années confronte ces structures à des défis sans précédent.

A la recherche de solutions innovantes

Comment votre organisation a-t-elle réagi face à cette situation nouvelle? Quelles sont les dispositions prises pour favoriser la qualité de vie «après le départ en retraite» et pour préserver autant que possible les capacités? Quelles solutions ont été mises en œuvre concrètement? Qu'est-ce qui est prévu?

En 2013, la Fondation Paradies pour l'innovation sociale entend distinguer des institutions qui ont mis en œuvre des solutions audacieuses et innovantes pour le bénéfice des personnes âgées handicapées ou qui ont élaboré des projets dans ce sens.

Nous vous invitons à nous envoyer une documentation de 2 à 4 pages au maximum décrivant la nature et la portée de la solution que vous avez imaginée.

Délai de dépôt des candidatures

Vous avez jusqu'au 15 juin 2013 pour nous faire parvenir votre dossier à l'adresse suivante: Atelier Monika Stocker, Grüngasse 18, 8004 Zurich.

Présentation et objectifs de la Fondation Paradies

La Fondation Paradies pour l'innovation sociale a pour but de promouvoir une activité sociale novatrice et durable. Pour ce faire, elle recourt en premier lieu à l'attribution **d'un prix de reconnaissance doté de CHF 150000.–**, tous les deux ans. M. Urs Lauffer a créé cette fondation à l'occasion de son 50^e anniversaire, à l'automne 2008. Grâce à des dons généreux et à des rendements financiers substantiels, l'attribution de ce prix de reconnaissance est assurée pour les années qui viennent.

Conseil de la fondation

Président: Urs Lauffer (Steinmaur), conseiller d'entreprise/Grand Conseil

Vice-président: André Hoffmann (Morges), entrepreneur/vice-président du conseil d'administration de Roche Holding.

Membres: Monika Stocker (Zurich), ancienne membre du conseil municipal; Fritz Frischknecht (Steinmaur), conseiller d'entreprise

Lauréats précédemment récompensés

2009: IPT Intégration Pour Tous, Vevey; Stiftung für Arbeit, Saint-Gall

2011: CAP-Contact Association, Lausanne; Fragile Suisse, Zurich; Visoparents, Dübendorf

Données financières

Prix remis/contributions 2009 – 2012: CHF 424 000.–
Capital au 31.12.12: CHF 2 352 000.–

Projet | Biographies professionnelles

Une FPra, et après?

Quel rôle la formation professionnelle joue-t-elle pour les personnes avec handicap? Comment influence-t-elle sur leur biographie professionnelle? Une étude d'INSOS Suisse, de la HES Nord-Ouest de la Suisse (FHNW) et de la Haute école intercantonale de pédagogie curative (HfH) doit apporter des réponses.

L'importance subjective que revêt la formation professionnelle pour les personnes avec handicap n'a guère été étudiée scientifiquement jusqu'ici. On dispose donc de peu de connaissances fondées sur la question. Souvent, ce sont les arguments économiques qui dominent le débat. Cela semble d'ailleurs être le cas aussi du contrôle de l'efficacité annoncé par l'Office fédéral des assurances sociales et de la plus grande rigueur appliquée par les Offices AI dans leurs décisions sur les mesures professionnelles. Une sévérité qui menace la formation professionnelle et l'intégration des jeunes en situation de handicap (cf. aussi p. 11).

Une étude scientifique sur l'importance subjective de la formation professionnelle pour les personnes avec handicap doit mettre en lumière la multifactorialité de ce sujet et permettra d'esquisser des perspectives à long terme.

Etudier les effets de la FPra

Le projet de recherche en cours, soutenu par INSOS Suisse, la HES Nord-Ouest de la Suisse (FHNW) et la Haute école intercantonale de pédagogie curative (HfH), vise à étudier les aspects qualitatifs de la formation professionnelle. Comment se déroulent les biographies professionnelles des personnes qui accomplissent une première formation professionnelle selon la LAI (formation élémentaire AI ou formation pratique INSOS)? Quels sont, selon les intéressés, les effets de la formation sur d'autres domaines de la vie? Quelles sont les mesures et les processus qui favorisent une intégration réussie dans le monde du travail? Voici une partie des questions auxquelles l'étude doit apporter une réponse.

La perspective des personnes directement concernées est entièrement ignorée à ce jour. Le projet va par conséquent analyser les biographies professionnelles de personnes ayant accompli une première formation professionnelle (formation élémentaire AI ou FPra INSOS). L'enquête inclut des personnes dans toute la Suisse qui ont terminé une telle formation entre 1995 et 2010, ainsi que des personnes issues de leur environnement de travail.

Formuler des recommandations

L'étude s'intéresse également à des questions telles que les possibilités d'optimiser la transition vers le monde du travail, les facteurs contribuant à une intégration durable dans le marché du travail primaire ou encore dans quelle mesure les vœux professionnels des personnes avec handicap peuvent être adéquatement pris en compte. Les résultats doivent permettre de proposer des mesures et de formuler des recommandations aux niveaux individuel, institutionnel et structurel; le but est d'améliorer les conditions cadres pour une participation des personnes avec handicap à la vie sociale et au monde du travail. Le relevé des données a été achevé au mois de février 2013. Les évaluations devraient être terminées d'ici à l'automne prochain. Une fois les résultats disponibles, ils seront portés activement à la connaissance des médias. Une journée d'étude sur cette question est prévue en 2014.

Financement du projet

Ce projet est financé par: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), INSOS Suisse, Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées, membres INSOS, Union centrale suisse pour le bien des aveugles (UCBA), membres de l'UCBA, fondation Ernst Gühner, fondation Alfred und Gertrud Bernays-Richard.

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

www.insos.ch > Domaines spécialisés > Intégration professionnelle

Pro domo



Chers membres d'INSOS,

Plaider pro domo, pour sa propre cause, est une de ces choses... Après mon élection à la fonction de présidente d'INSOS, l'un de mes objectifs était de visiter un maximum d'institutions différentes affiliées à INSOS. J'ai bien réussi à m'y tenir au début, pour mon plus grand plaisir d'ailleurs. C'est avec grand intérêt que j'ai découvert un grand nombre d'institutions offrant aux personnes avec handicap un espace pour avancer dans leur vie, pour habiter, travailler, œuvrer, se former et se perfectionner ou simplement mener une vie bien remplie. Ces derniers mois, j'ai dû relever des défis imprévisibles et plus ou moins graves en rapport avec la direction de l'association, ce qui m'a hélas obligée à renoncer souvent à ces visites. J'ai dû décliner aussi de nombreuses invitations à des événements spéciaux organisés par des membres d'INSOS. Je l'ai beaucoup regretté, mais je suis confiante que cela ne va pas tarder à changer.

Je suis particulièrement heureuse que le Comité central d'INSOS Suisse soit sur le point d'approuver le projet de stratégie qui répond à différentes questions en suspens sur la vision, la mission, l'orientation et les priorités des champs d'action. Le document devrait vous être soumis sous peu pour une première appréciation. L'objectif de ce projet est d'améliorer la confiance dans l'association, de faire la clarté sur la future offre d'INSOS, de conduire INSOS vers un avenir innovateur et de créer les conditions nécessaires pour que le secrétariat puisse travailler de manière ciblée et efficace. INSOS ne peut pas tout, mais INSOS doit faire ce qui est juste. Merci pour votre soutien dans cette entreprise!

Cordialement,

Marianne Streiff

Présidente d'INSOS Suisse
Conseillère nationale

Formation en Suisse romande (1^{re} partie) | L'ES ARPIH propose une nouvelle formation

Coordinateur en insertion professionnelle

L'École supérieure ARPIH a lancé la formation «coordinateur en insertion professionnelle», en partenariat avec INSOS et d'autres institutions. Les coordinateurs jouent un rôle déterminant auprès des personnes en recherche d'emploi et des employeurs, contribuant à garantir une insertion réussie.

En mars 2012, l'École supérieure ARPIH a relevé le défi d'offrir une formation innovante à tous les professionnels actifs dans le domaine de l'insertion et de la réinsertion. La nouvelle formation de «coordinateur/coordinatrice en insertion professionnelle CIP» a été lancée en partenariat avec INSOS et avec la participation active du Ceras, de l'Orif, de l'Institution de Lavigny, d'Enkidu conseil, des EPI, et de l'AOMAS. Le processus se déroule sur 1 an et demi, en alternance entre des journées de cours et des séances de coaching organisées à l'école et à proximité des lieux de pratique.

Formation hybride

Ce dispositif de formation hybride a été conçu avec des spécialistes en insertion, dans le respect des valeurs transmises par l'Union européenne de l'emploi assisté («supported employment»). La force et l'originalité de cette formation: la diversité des apports d'une trentaine

«Le dispositif de formation hybride a été conçu dans le respect des valeurs transmises par l'Union européenne de l'emploi assisté.»

d'intervenants; la prise en compte des problématiques régionales; les approfondissements choisis par l'étudiant et travaillés en individuel et en sous-groupe; la création d'un réseau; le soutien en entreprise durant le temps de la formation.

La classe actuelle est constituée de 16 professionnels actifs dans l'insertion des jeunes et de publics ayant différents types de handicaps. Il s'agit essentielle-



«L'avantage, c'est de pouvoir développer des thèmes qui sont directement en lien avec la pratique.»

ment de maîtres socioprofessionnels, d'éducatrices, de commerciaux, de techniciens, de conseillers RH, de coachs et de formateurs en insertion.

«Un grand plus»

Les participants au CIP1: «Quand on voit que les gens arrivent de différents horizons et qu'ils insèrent différents types de population, on se dit comment on va faire, et puis finalement, je trouve que c'est très bien, c'est même un plus.»; «Il y a pas mal d'outils qui sont utilisables tout de suite.»; «On ne part pas tous avec le même bagage, mais on se retrouve dans l'analyse de situations à avoir les mêmes thèmes à aborder.»; «L'avantage, c'est de pouvoir développer des thèmes qui sont directement en lien avec la pratique.»; «Ca nous aide à nous faire notre place, à faire connaître notre métier.»; «La formation est bien conçue, bien articulée, la principale richesse, c'est l'échange des pratiques et de voir le fonctionnement des institutions.»; «Ce qui n'est pas évident c'est d'être dans l'action, de proposer un soutien à l'emploi, alors que notre fonction n'est pas encore tout à fait en place et que les mesures ne prévoient malheureusement pas encore toutes un soutien après le placement.».

Les participants de la première volée de la formation CIP avec Mme Jennifer Duperret, responsable de la formation (en haut à droite).
Photo | m.à.d.

Diplôme de branche

La formation permet d'obtenir un «diplôme de branche de coordinateur en insertion professionnelle» reconnu par les associations partenaires de l'ES ARPIH. La prochaine session débute fin août 2013. Le délai d'inscription est fixé au 30 avril 2013.

| Jennifer Duperret, responsable de formation à l'ES ARPIH.

Informations et inscription sur:

www.arpvh.ch > perfectionnement

Séminaire de sensibilisation

Le séminaire de sensibilisation à l'accompagnement des personnes cérébrolésées a été élaboré en partenariat entre l'association FRAGILE Suisse, INSOS Suisse romande et l'ES ARPIH. Cette formation a pour but l'acquisition de notions de base, le partage d'expériences vécues par les personnes cérébrolésées et leurs accompagnateurs, ainsi que l'identification et la prévention des causes des troubles du comportement.

Informations et inscription: secrétariat de l'ES ARPIH, Mme Sarah Mellier, tél. 024 420 33 45.

Formation professionnelle | Le nombre d'apprenants FPra en baisse

Revenir à l'ancienne pratique de l'AI

Une enquête menée par INSOS montre que le nombre d'adolescentes et d'adolescents suivant une formation pratique (FPra) selon INSOS est en baisse. La pratique restrictive de l'AI n'y est pas étrangère. Il y a péril en la demeure.

INSOS Suisse estime qu'il faut absolument agir dans le domaine des formations professionnelles à bas seuil selon l'art. 16 LAI. Car les adolescent-e-s avec handicap, surtout les plus faibles d'entre eux, subissent une pression énorme actuellement. Cet avis, INSOS le partage avec Insieme Suisse, Procap et l'Association Cerebral. Ensemble, ces organisations ont soumis la pétition «Formation professionnelle pour tous».

Course contre la montre

En vertu de la lettre-circulaire AI n° 299, seul un an de formation est octroyé initialement. Au bout de 6 à 8 mois, une décision est prise au sujet d'une éventuelle deuxième année. Mais cette décision vient beaucoup trop tôt: une grande partie des adolescent-e-s qui suivent une formation professionnelle à bas seuil sur deux ans (formation élémentaire AI ou formation pratique INSOS) ont des difficultés d'apprentissage et ont donc besoin de plus de temps pour apprendre. En outre, une forte pression est exercée afin que ces jeunes commencent le plus rapidement possible un stage auprès d'un employeur du marché du travail primaire. Les adolescent-e-s qui ne sont pas prêts à faire ce pas peuvent en subir des conséquences négatives et aussi s'attirer le courroux des employeurs. Les statistiques d'INSOS révèlent que 190 jeunes accomplissent actuellement une FPra, soit 17 pour cent de moins que l'année précédente. Ce recul marqué est dû notamment à la nouvelle pratique de l'AI.

Interprétation restrictive

Chances d'insertion sur le marché ordinaire de l'emploi et incidence sur la rente: deux conditions que les Offices AI cumulent souvent, alors que les bases légales exigent uniquement que l'une ou

l'autre soit remplie. De premiers jugements ont été rendus à ce sujet dans le canton de Zurich. Ils confirment que la perspective d'une intégration dans le marché du travail primaire suffit pour accorder une deuxième année de formation, même si une rente AI entière devra être maintenue (cf. www.sozialversicherungsgericht.zh > Rechtsprechung > p. ex. Prozessnummer IV.2012.00848).

Evaluation irréaliste

On observe des cas où des adolescents ayant accompli une FPra n'ont ni emploi sur le marché du travail primaire, ni droit à une rente AI... Car, d'après l'évaluation de l'AI, ces jeunes sont en mesure d'obtenir un revenu excluant la rente. En réalité toutefois, ils n'ont pas ce revenu, soit parce qu'ils n'ont pas d'emploi, soit parce que le salaire potentiel a été fixé beaucoup trop haut et que les assurés sont payés nettement moins. Or, lorsque des adolescent-e-s trouvent un emploi sur le marché ordinaire à l'issue de leur formation professionnelle, il faudrait tout faire pour que cette transition se passe bien. Une période de mise au courant de six mois, financée par l'AI, pourrait motiver davantage d'employeurs à offrir un emploi à de jeunes adultes en

situation de handicap. En outre, on disposerait ainsi de chiffres concrets pour réviser la rente.

INSOS Suisse met la pression

L'OFAS a travaillé en 2012, avec la participation active d'INSOS Suisse, sur le projet Première formation professionnelle. Les thèmes traités étaient: transition école/formation professionnelle, facteurs favorisant la réussite de la formation professionnelle et transition formation/monde du travail. En outre, il s'est agi de formuler des recommandations pour la pratique. On a constaté que le passage de l'école à la formation professionnelle surtout pouvait être optimisé. Au vu de la grande nécessité d'action et en vertu du principe de l'égalité des jeunes avec handicap, INSOS exige deux années de formation professionnelle, donc un retour à la situation d'avant la circulaire n° 299. INSOS Suisse s'est déjà adressée au conseiller fédéral Alain Berset à ce propos et prévoit de mener un travail de relations publiques intensif avec Insieme Suisse, Procap et l'Association Cerebral.

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

Le nombre d'apprenants FPra est en baisse. Louise Lauer n'est pas touchée: elle suit une formation d'aide-horticultrice FPra à la fondation Bächtelen (BE). Photo | Annette Boutellier



Chronique | Hanne Müller

Contribution d'assistance: stop au cloisonnement

P.P. 3007 Bern



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

SRF1 a diffusé récemment un reportage impressionnant dans l'émission «Rundschau». Il portait sur les points faibles déjà bien connus de l'application de la contribution d'assistance, plus précisément sur une jeune femme gravement handicapée qui a participé au projet pilote pendant six ans. Depuis que la contribution a été inscrite dans la loi en 2012, le montant qu'elle touche a été réduit de 35 pour cent, parce qu'elle ne rentre pas dans le cadre des minutages prévus par l'AI.

La jeune femme a besoin d'un peu plus de 300 heures d'assistance par mois pour les soins et les contacts sociaux. Ces tâches sont réparties entre plusieurs personnes employées à temps partiel, qui l'encadrent 24 heures sur 24 et lui permettent ainsi de mener une vie autodéterminée. L'AI prévoit des minutages précis pour le brossage des dents, l'hygiène, les repas, etc. Ces minutes sont ensuite transformées en francs et centimes. Les besoins quotidiens sont limités à huit heures; les prestations des soins à domicile et de l'allocation pour impotent sont en plus déduites. La jeune femme risque de devoir retourner dans un home, bien que les coûts y soient nettement plus élevés (700 à 1000 francs par jour.) Cette solution coûterait toutefois moins cher à l'AI, parce que d'autres entités (caisse-maladie, canton de Zoug) devraient alors prendre en charge une partie des frais. Mais elle coûterait globalement plus cher à la société et porterait atteinte à l'autodétermination de la jeune femme.

La participation aux frais d'assistance est un paiement direct (financement du sujet) et doit permettre une vie autodéterminée, à condition que la personne concernée devienne employeur. Les besoins d'assistance varient évidemment d'une personne à l'autre, en fonction du handicap. Une bureaucratie rigide n'est pas indiquée ici. Par exemple, il est incompréhensible que des proches, qui pouvaient travailler comme assistants pendant la phase pilote, ne soient désormais plus indemnisés et doivent retrouver un emploi à l'extérieur.

Si la contribution d'assistance doit être un instrument d'égalité, il faut une réglementation souple, adaptant les frais aux besoins justifiés, et il faut arrêter de cloisonner entre les différentes caisses. Il ne faut pas abandonner les solutions éprouvées pendant le projet pilote, mais les maintenir et moduler les règles selon le cas individuel, sans bureaucratie. La priorité numéro un doit être la liberté de choix des personnes concernées dans une situation d'encadrement spécifique.


neutral
Imprimé

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

Adresses

INSOS Schweiz
Zieglerstrasse 53
Postfach 1010
3000 Bern 14

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

INSOS Suisse
Avenue de la Gare 17
1003 Lausanne

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

Impressum

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

Conception

satzart, Berne

Maquette et impression

UD Print AG, Lucerne

Tirage

1650 allemand
500 français
Reproduction autorisée avec
indication de la source