ARTISET

Édition 01 I 2025

Le magazine des prestataires de services pour les personnes ayant besoin de soutien.



À la une

Professions en mutation

CURAVIVA

Une solution innovante pour un grade-mix optimal dans les soins de longue durée.

INSOS

Des institutions romandes misent sur un modèle qui soutient la participation.

YOUViTA

L'institution Jugenddorf à Knutwil (LU) vit la collaboration interprofessionnelle.



Unsere Vision – die gemeinsame Dokumentation.



- Unsere Vision ist, dass die Klientel ihre unterstützte Lebenswelt mitgestalten und bewerten kann.
- Bei RedLine haben Klientinnen und Klienten optional bestimmten Zugriff auf ihre persönlichen Daten. Wir arbeiten daran, dass diese Teilhabe in Zukunft über die RedLine App möglich ist, und sie ihre eigene Klientendokumentation sehen und mitgestalten können.
- RedLine ist eine spezialisierte Softwarelösung zur Dokumentation der Betreuungsarbeit in Heimen. Mit der RedLine App stehen zudem verschiedene Funktionen für den mobilen Einsatz zur Verfügung.
- Lassen Sie sich begeistern und nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Die smarte RedLine App.

RedLine® Software

redline-software.ch

RedLine Software GmbH · 9000 St. Gallen
+41 71 220 35 41 · info@redline-software.ch

Éditorial



«Depuis qu'elles ont (enfin) été intégrées dans le système fédéral de la formation professionnelle, au début des années 2000, les professions de la santé et du social connaissent un essor dynamique.»

Elisabeth Seifert, rédactrice en chef

Chère lectrice, cher lecteur,

Dans notre pays, le système de formation professionnelle fait ses preuves depuis des décennies. Dans la formation initiale et la formation professionnelle supérieure, l'école et la pratique sont étroitement liées. Les titres délivrés doivent permettre de répondre aux exigences du terrain. De ce fait, les contenus des formations sont largement déterminés par les branches, par le biais des OrTra.

Les besoins de l'économie, les évolutions sociales et les nouveaux concepts pédagogiques s'inscrivent dans un processus complexe auquel s'ajoutent les préoccupations des personnes quant à leur développement professionnel. Depuis qu'elles ont (enfin) été intégrées dans le système fédéral de la formation professionnelle, au début des années 2000, les professions de la santé et du social connaissent un essor dynamique. En particulier dans le domaine social qui compte une vingtaine de titres, formation initiale (secondaire II) et formation professionnelle supérieure (tertiaire B) confondues. Les formations des hautes écoles spécialisées (tertiaire A) ne sont ici pas prises en compte.

L'«Étude sur le personnel qualifié dans le domaine social», publiée en février, fournit pour la première fois un tableau complet pour les huit champs professionnels, dont les domaines des personnes en situation de handicap, des personnes âgées ainsi que des enfants et des jeunes. Dans une interview, Fränzi Zimmerli, directrice de Savoirsocial, évoque la difficulté de recruter du personnel qualifié, mais aussi l'évolution des profils professionnels (page 6).

Les nombreux titres délivrés reflètent la grande diversité des besoins. Ils traduisent aussi les progrès scientifiques et les attentes élevées en termes de compétences du personnel qualifié, comme l'écrit Monika Weder, responsable de la formation chez Artiset (page 16). Avec Alexandra Heilbronner, directrice d'OdASanté, elle plaide en faveur d'un bon équilibre dans les spécialisations afin de ne pas trop fragmenter le travail de soins et d'accompagnement (page 11).

Dans un contexte de spécialisation des métiers, la collaboration interprofessionnelle gagne en importance. Le travail effectué à l'institution Jugenddorf à Knutwil, dans le canton de Lucerne, en est un exemple (page 24). Que ce soit dans le domaine du handicap ou du grand âge, la collaboration entre les professions de la santé et du travail social s'intensifie et représente un défi pour les organisations, selon Alida Gulfi, professeure à la Haute école de travail social de Fribourg (page 28).

Compte tenu des revendications de la CDPH et du développement d'offres ambulatoires et inclusives décidées en concertation avec les personnes concernées, les profils professionnels devraient continuer d'évoluer. En atteste le projet «EmpowerAssist». À découvrir en page 18. ■

TARIFS DU MAGAZINE 2025

Le coût d'un abonnement est compris dans la cotisation de membre. Les tarifs suivants s'appliquent à tous les abonnements supplémentaires: l'édition allemande (paraît huit fois par an) coûte 90 francs par an, puis 45 francs par abonnement supplémentaire. L'édition française (paraît quatre fois par an) coûte 45 francs par an, puis 22 francs par abonnement supplémentaire.

Photo de couverture: une spécialiste de l'accompagnement de personnes en situation de handicap (avec brevet fédéral) en discussion avec une jeune femme. Photo: Savoirsocial

zh aw Gesundheit

Wirksam und praxisnah

Weiterbildungskurse am Institut für Pflege

08.05.25 Motivierende Gesprächsführung
20.05.25 Selbstmanagement fördern in Gerontologischer Pflege
16.06.25 Klinisches Assessment und körperliche Untersuchung
26.08.25 Interprofessionelle Kommunikation
04.09.25 Pflege von Menschen mit Demenz

Mehr Infos:
⟶ zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung

CARITAS
Agir, tout simplement

PREMIÈRE AIDE EN CAS D'ENDETTEMENT

Consultation téléphonique gratuite de Caritas



- **Sérieux**
- **Anonyme**
- **Gratuit**

www.caritas-dettesconseil.ch



Quand la solitude est l'unique compagnie.

Votre don est une aide précieuse.

TWINT Scanner le code QR (à gauche) ou
Compte postal 15-703233-7
IBAN CH67 0900 0000 1570 3233 7
www.prosenectute.ch

ZEWO ZERTIFIZIERT CERTIFIÉ CERTIFICATO

PRO SENECTUTE
PLUS FORTS ENSEMBLE

Sommaire







Comprendre la CDPH
Un nouveau podcast pour soutenir les pratiques professionnelles:

À la une

06 «Étude sur le personnel qualifié dans le domaine social»: un état des lieux de l'évolution des métiers
11 L'impact des évolutions sociales sur les professions soignantes
16 L'art de développer de nouveaux métiers
18 EmpowerAssist: de nouvelles compétences pour les professions sociales
21 L'accompagnement socioprofessionnel en Suisse romande et Suisse alémanique
24 Jugenddorf Knutwil: une place pour l'interprofessionnalité
28 L'importance de la collaboration interprofessionnelle

Les brèves

32 Un nouveau podcast à propos de la CDPH

L'actu

34 Comment l'économie peut soutenir les projets d'intégration
37 Age Report V: l'importance du voisinage
41 Grade-mix optimal dans les soins
44 Programme NIP-Q-Upgrade: paroles de soignantes
46 Un modèle qui favorise la participation sociale

Espace politique

50 Rahel Stuker, directrice d'Insos

Impressum. Rédaction: Elisabeth Seifert (esf), rédactrice en chef; Salomé Zimmermann (sz); Anne-Marie Nicole (amn); France Santi (fsa); Jenny Nerlich (jne) • Correction: Stephan Dumartheray • Éditeur: ARTISET • 4ème année • Adresse: ARTISET, Zieglerstrasse 53, 3007 Berne • Téléphone: 031 385 33 33, e-mail: info@artiset.ch, artiset.ch/magazine • Annonces: Zürichsee Werbe AG, Fachmedien, Tiefenaustrasse 2, 8640 Rapperswil, téléphone: 044 928 56 53, e-mail: markus.haas@fachmedien.ch • Graphisme et impression: AST&FISCHER AG, Seftigenstrasse 310, 3084 Wabern, téléphone: 031 963 11 11 • Abonnements: ARTISET, téléphone: 031 385 33 33, e-mail: info@artiset.ch • Abonnement annuel CHF 90.– • Parutions: 8× allemand (4600 ex.), 4× français (1400 ex.) par année • Certification des tirages par la REMP 2024 (pour la version en français): 925 ex. (dont 925 ex. vendus) • ISSN: 2813-1363 • Réimpression, en tout ou partie, selon accord avec la rédaction et indication complète de la source.

NOS ENCRES D'IMPRESSION SONT CERTIFIÉES CRADLE TO CRADLE

MIXTE
Papier | Pour une gestion forestière responsable
FSC® C031954



«Le besoin en personnel qualifié va continuer d’augmenter»

L'étude sur le personnel qualifié dans le domaine social, publiée en février, fournit pour la première fois des données au niveau national sur tous les champs d'activité, dont les domaines des personnes en situation de handicap, des personnes âgées et des enfants et jeunes. Fränzi Zimmerli*, directrice de Savoirsocial, fait le point sur les principaux résultats et évoque le développement des diplômes professionnels.

Propos recueillis par Elisabeth Seifert

Madame Zimmerli, selon l'étude, le nombre de personnes employées et de diplômes dans le domaine social a connu une croissance plus forte que dans d'autres branches. Comment l'expliquez-vous?
La Suisse enregistre une augmentation générale de sa population. Ce fait, couplé à une conjoncture favorable, a entraîné une croissance dans de nombreux secteurs et une extension des prestations sociales. Les résultats de l'étude permettent de dresser un tableau général de l'ensemble du domaine social. Bien entendu, il existe des différences entre les régions et les champs d'activité. On observe que la croissance est particulièrement forte dans l'accueil extrafamilial et parascolaire, avec la hausse constante du nombre de places en crèche et au développement de la prise en charge parascolaire.

Fait intéressant, la part de personnel qualifié est plus élevée qu'il y a dix ans. Comment expliquez-vous cette professionnalisation?
Cela s'explique d'une part par les associations patronales, qui favorisent cette évolution en incitant les entreprises à proposer des places de formation et en les soutenant dans ce processus. D'autre part, il y a les directives cantonales et communales relatives à la part de personnel qualifié, par exemple pour les crèches ou les institutions pour personnes en situation de handicap. Dans le domaine social, de nombreuses nouvelles places d'apprentissage d'assistant·e socio-éducatif·ve ont ainsi vu le jour ces dernières années. Par conséquent, beaucoup de jeunes travaillent à présent dans ce domaine.

La part de personnel non qualifié s'élève néanmoins à près de 30 % dans le domaine social et reste donc très élevée.
Parmi l'ensemble du personnel, 60 % disposent d'un diplôme formel dans le domaine social, et 10 % dans un domaine voisin. Ces taux ont augmenté au cours des dernières années, ce qui est réjouissant. Ils varient toutefois en fonction des champs d'activité, la part la plus faible étant dans l'accueil extrafamilial et parascolaire et la plus élevée, dépassant 90 %, dans les offres de conseil et d'évaluation des besoins.

Comment expliquer cette faible proportion dans l'accueil extrafamilial et parascolaire?
Le personnel encore en formation est aussi considéré comme main-d'œuvre non qualifiée. Cela concerne 10 % du personnel, tous champs d'activité confondus. La part de personnes en formation est particulièrement élevée dans les champs d'activité proposant surtout des offres d'accompagnement, c'est-à-dire les trois domaines de l'enfance, du handicap et des personnes âgées.

Dans ces trois secteurs, justement, où travaillent les personnes ayant le plus haut niveau de formation dans le domaine social?
Le niveau de formation est avant tout l'expression d'une certaine volonté politique, associée aux stratégies de professionnalisation de la branche. Dans le domaine de l'accompagnement stationnaire des enfants et jeunes, la part de personnel qualifié ayant suivi une formation de degré tertiaire, soit les éducatrices et éducateurs sociaux, est élevée. Dans l'accueil extrafamilial et parascolaire, les cantons exigent en moyenne 50 % de personnel qualifié. Généralement, un diplôme de degré secondaire II suffit. En Suisse romande, les exigences sont parfois plus élevées, comme dans le canton de Genève, où 60 % du personnel doit avoir un diplôme du degré tertiaire.

De manière générale, la Suisse latine délivre-t-elle plus de diplômes du degré tertiaire?
En Suisse romande et au Tessin, la part de personnel titulaire d'un diplôme de degré tertiaire est généralement plus élevée qu'en Suisse alémanique, et ce pour diverses raisons. Par exemple, →

À l'interface entre soins et accompagnement: une assistante spécialisée en soins de longue durée et accompagnement (avec brevet fédéral) assiste une personne âgée dans ses activités de jardinage.

Photo: Savoirsocial



Fränzi Zimmerli, directrice de Savoirsocial: «La formation d'assistant·e socio-éducatif·ve est très prisée.» Photo: Savoirsocial

la main-d'œuvre qualifiée venant d'Italie ou de France et qui travaille dans les cantons du Tessin, de Vaud et de Genève a souvent suivi une formation universitaire à l'étranger.

Le taux de maturité plus élevé de la Suisse latine joue-t-il aussi un rôle à cet égard?

Oui, en raison de ce taux plus élevé, davantage de personnes suivent une formation dans une haute école spécialisée ou à l'université. Cela s'explique par des traditions de formation différentes entre les régions linguistiques, un phénomène que nous observons dans tous les secteurs, y compris le domaine social.

Le recrutement de personnel est plus compliqué qu'il y a dix ans, mais l'étude ne fait pas (encore) mention explicite d'une pénurie. Cela diffère donc des soins.

Nous nous sommes penchés sur le terme de «pénurie» dans l'étude. En économie, il y a pénurie lorsque l'offre et la demande sont en déséquilibre durant une longue période, c'est-à-dire si les postes restent vacants pendant longtemps car ils ne peuvent pas être pourvus par les spécialistes souhaités. Selon les résultats de notre enquête, il est devenu bien plus difficile de pourvoir des postes vacants mais, dans la plupart des cas, les entreprises y parviennent encore. Point positif dans ce contexte, la formation d'assistant·e socio-éducatif·ve reste très populaire.

De quelle manière se manifeste cette difficulté croissante à recruter?

D'après l'étude, 90 % des postes publiés en 2023 ont été pourvus. Toutefois, seuls 60 % l'ont été dans le délai souhaité et avec les qualifications requises. Pour 20 % d'entre eux, les entreprises ont certes pu embaucher une personne ayant les compétences exigées, mais dû faire des compromis quant au délai. Pour certaines régions ou pour certaines offres, ces taux sont bien plus bas; il est alors correct de parler de pénurie.

Comment la situation relative au personnel qualifié va-t-elle évoluer?

Le besoin de prestations va continuer d'augmenter. Dans l'accueil extrafamilial et parascolaire, les prestataires estiment que les besoins en personnel qualifié vont augmenter en raison de la croissance de la population. Le domaine du grand âge est aussi concerné, au vu de l'évolution démographique et de la population vieillissante, qui nécessite non seulement des soins, mais aussi un accompagnement social. Nous allons probablement assister à un besoin accru de métiers du social dès que les prestations d'accompagnement social pour les personnes âgées ne devront plus être entièrement financées par elles-mêmes.

Le personnel qualifié ne suffira probablement pas à couvrir les besoins croissants dans l'accompagnement ambulatoire des personnes âgées. Quelle est votre opinion à ce sujet?

Les parties prenantes du domaine de la vieillesse estiment que le besoin d'offres ambulatoires va augmenter. Des études scientifiques le confirment. Les personnes âgées peuvent souvent compter sur leur famille pour les tâches d'accompagnement, mais elles seront de moins en moins nombreuses à bénéficier d'un tel soutien à l'avenir. Des offres de proximité adaptées seront donc nécessaires. Or si les offres se multiplient, il faudra davantage de personnel.

De qui ce personnel sera-t-il composé?

Des professionnel·les, du personnel non qualifié et des bénévoles prendront certainement en charge ces prestations. Nous, Savoirsocial, devons réfléchir à

la manière dont les offres pour les personnes âgées se développeront et aux compétences dont les spécialistes auront besoin, par exemple pour collaborer avec les bénévoles et le personnel non qualifié. Ils devraient pouvoir déléguer de manière adéquate les tâches à effectuer et garantir la qualité de l'offre en tout temps. Ces compétences doivent être intégrées dans les plans de formation.

Comme le montre l'étude, le domaine social connaît un taux de rotation élevé, à l'instar des soins. Quels résultats ressortent de l'étude à ce sujet?

L'étude montre que le taux de rotation varie énormément en fonction du champ d'activité et du type d'offre. De manière générale, on constate toutefois que ce taux est supérieur à la moyenne du secteur et que la situation s'aggrave dans les entreprises. Un taux de rotation élevé augmente la charge de travail de toutes les personnes qui restent dans l'établissement. Dans le pire des cas, il peut provoquer une baisse de la qualité du travail ou une diminution de l'offre, qui peut à son tour donner lieu à des licenciements supplémentaires.

Que peut-on faire pour résoudre ce problème?

Au cours des prochains mois, toutes les parties prenantes, soit les associations, les entreprises, la politique et les pouvoirs publics, vont discuter des mesures possibles. Nous les collecterons et examinerons les revendications que nous pourrons en tirer pour chaque champ d'activité ou pour l'ensemble du domaine social. Puisque nous disposons pour la première fois de données au niveau national concernant tous les champs d'activité du domaine social, nous pouvons parler d'une seule voix et, ainsi – espérons-le – nous faire mieux entendre en politique. Nous réfléchissons aussi à lancer un monitorage à partir de l'étude pour disposer de chiffres régulièrement actualisés à l'avenir.

«Les personnes qui ont débuté leur carrière par une formation initiale d'assistant·e socio-éducatif·ve ont de nombreuses possibilités de se perfectionner. Au degré secondaire II et dans la formation professionnelle supérieure, il existe actuellement dix-neuf titres différents.»

Fränzi Zimmerli

Qu'entreprenez-vous concrètement dans la formation professionnelle?

Il faut continuer à développer les formations du domaine social en fonction des besoins. Nous examinons ce que la formation professionnelle peut apporter pour maintenir le personnel qualifié dans les différents champs d'activité et, bien entendu, continuerons de →

ÉTUDE SUR LE PERSONNEL QUALIFIÉ 2024

Les deux associations nationales Savoirsocial, la faîtière pour la formation professionnelle du domaine social, et Sassa, la Conférence des hautes écoles spécialisées suisses de travail social, ont mandaté une étude, publiée début février. C'est la première fois que les formations professionnelles et universitaires font l'objet d'une étude commune approfondie. Quelque 1700 entreprises de toute la Suisse actives dans huit champs d'activité ont participé à une enquête en ligne l'an dernier. Ces huit champs sont les suivants: «Personnes âgées», «Personnes en situation de handicap», «Enfants, jeunes, familles», «Personnes du domaine de la migration et de l'asile», «Personnes en situation d'addiction», «Personnes en situation de précarité», «Personnes en exécution de peine ou de mesure» et «Personnes vulnérables dans d'autres situations particulières». Des échanges au sein de groupes de réflexion et des données issues de la statistique publique sont venues compléter les résultats de l'enquête. L'étude présente pour la première fois des données complètes et représentatives surla situation relative au personnel qualifié dans l'ensemble du domaine social. Elle livre des informations sur les caractéristiques de la situation du personnel qualifié, sur la mobilité du personnel et sur les besoins futurs en personnel.

«Nous allons probablement assister à un besoin accru de métiers du social dès que les prestations d'accompagnement social pour les personnes âgées ne devront plus être entièrement financées par elles-mêmes.»

créer de bonnes conditions pour les jeunes et les adultes intéressés par ces métiers, pour les apprenti·es et les étudiant·es ainsi que pour les formatrices et formateurs professionnels et pratiques.

Cela fait vingt ans que les métiers du social sont soumis à la loi sur la formation professionnelle. Quelles évolutions générales a-t-on pu observer?

Ces vingt dernières années, nombre de formations et métiers se sont développés dans le domaine social. Ces évolutions s'orientent toujours vers un besoin particulier de la branche et ont lieu dans le cadre de la formation professionnelle. La détermination et la justification d'un besoin est un long processus. Une fois ce besoin clarifié, le profil professionnel et les compétences doivent être définis. Généralement, il faut encore désigner les organisations qui assumeront la responsabilité de la formation professionnelle en question. Ce processus est financé par un fonds en faveur de la formation professionnelle créé par Savoirsocial il y a quelques années et soutenu par diverses organisations.

Qu'est-ce que cela signifie pour les personnes intéressées par ces métiers et pour les professionnel·les?

Grâce à ces évolutions, une offre attractive de formations initiales et continues dans le domaine social leur est proposée. Les personnes qui ont débuté leur carrière par une formation initiale d'assistant·e socio-éducatif·ve ont de nombreuses possibilités de se perfectionner. Au degré secondaire II et dans la formation professionnelle supérieure, il existe actuellement dix-neuf titres différents.

À votre avis, quels défis attendent la formation professionnelle dans les trois champs d'activité d'Artiset?

Dans l'accueil extrafamilial et parascolaire, le fait que les assistant·es socio-éducatif·ves disposent de nombreuses possibilités de perfectionnement est un défi. Il faut donc créer des emplois pour les personnes qui souhaitent suivre une formation professionnelle supérieure, par exemple d'éducateur·trice de l'enfance diplômé·e ES ou dans le domaine de la petite enfance. Actuellement, les places de formation et de travail ne sont pas suffisantes, surtout en Suisse alémanique. Il faudrait en outre donner aux entreprises des outils pour qu'elles puissent assumer correctement leur mission de formation.

Selon vous, quels sont les défis dans le domaine des personnes âgées?

Comme je l'ai déjà mentionné, nous, Savoirsocial, allons réfléchir aux compétences dont le personnel qualifié aura besoin au vu de l'évolution des offres dans ce domaine. Nous nous penchons aussi sur l'interface entre la santé et le social. Les personnes âgées qui restent chez elles nécessitent plus de prestations d'accompagnement que de soins. Il s'agit de bien positionner les métiers du social par rapport aux professions axées sur les soins.

Dans le champ d'activité des personnes en situation de handicap, la tendance est aussi aux offres ambulatoires. Qu'est-ce que cela implique pour la formation professionnelle?

Dans ce domaine, il convient d'observer les évolutions en lien avec le financement axé sur les personnes. Les lois élaborées à ce sujet par les cantons ont une influence sur les organisations. Reste à savoir quelles seront celles qui proposeront des prestations de soutien. Pour l'instant, le personnel qualifié est formé dans le domaine stationnaire. Nous nous demandons actuellement qui le formera aux prestations de soutien à l'avenir, combien de professionnel·les seront nécessaires et quelles compétences supplémentaires devront être intégrées aux formations. ■

* Fränzi Zimmerli, 48 ans, est diplômée en sciences de l'éducation (lic. phil. I). Elle a rejoint Savoirsocial, l'organisation faîtière suisse pour la formation professionnelle, il y a dix ans et en est la directrice depuis 2019.

Accéder à l'étude:

Se préparer aux nouvelles exigences dans les soins

Outre les filières généralistes, une série de spécialisations ont été créées dans les soins, en réponse à de nouveaux besoins et à des tâches de plus en plus complexes. Alexandra Heilbronner, directrice de l'OdASanté, l'organisation nationale faîtière du monde du travail en santé, fait le point sur cette évolution, notamment dans les soins de longue durée ambulatoires et stationnaires.

Elisabeth Seifert

Les exigences liées aux métiers évoluent sans cesse, y compris dans les soins (de longue durée). Par conséquent, les titres de la formation initiale (secondaire II) et de la formation professionnelle supérieure (tertiaire B) sont régulièrement examinés pour garantir leur constante adéquation avec la pratique. Cette vérification a lieu dans le cadre de processus bien rodés, en collaboration avec des organisations de terrain et sous la houlette de l'OdASanté, l'organisation nationale faîtière du monde du travail en santé. Afin d'intégrer les révisions actuelles et futures des métiers dans une vision globale de l'ensemble du domaine professionnel, l'OdASanté a lancé le projet «Titres de formation dans les soins», dont elle a publié le rapport final en juin 2023.

«Les tendances sociales exercent une influence sur les métiers des soins, nous sommes en outre confrontés à une pénurie de personnel spécialisé et, ces dernières années, de nouveaux profils professionnels ont vu le jour, ce qui rend le développement des interfaces d'autant plus important», déclare Alexandra Heilbronner, directrice de l'OdASanté, citant ici les principales raisons pour lesquelles l'OdASanté a commandé pour la première fois une telle étude. Elle indique que cet état des lieux, effectué par la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP), a donné aux parties prenantes les connaissances de base nécessaires pour développer les métiers des soins en tenant compte de ces défis.

Collaboration étroite avec la branche

Dans le domaine social comme dans celui des soins, le développement des métiers a pris de l'ampleur à la suite de l'assujettissement à la loi fédérale sur la formation professionnelle au début des années 2000. Les formations généralistes, intégrées au système national de formation professionnelle, constituent la base: au degré secondaire II, il s'agit des formations d'aide en soins et accompagnement avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et d'assistant·e en soins et santé communautaire avec certificat fédéral de capacité (CFC). L'ancienne formation d'infirmier·ère a été intégrée dans la formation professionnelle supérieure (tertiaire B) avec un diplôme d'école supérieure.

Par ailleurs, ce métier de soins infirmiers est aussi inscrit au degré tertiaire A, où il relève des hautes écoles et non de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Les personnes intéressées titulaires d'une maturité spécialisée ou professionnelle peuvent ainsi obtenir un bachelor ou un master en soins infirmiers en haute école spécialisée (tertiaire A). Une maturité gymnasiale est nécessaire pour le bachelor ou le master en sciences infirmières à l'université. Le master universitaire permet d'accéder au titre d'infirmier·ère de pratique avancée en Suisse (APN-CH).

Outre les titres généralistes aux différents niveaux de formation, de nombreuses formations continues ont vu le →

«La collaboration et, par conséquent, l'interface entre les métiers des soins et ceux du social gagneront en importance, notamment dans les soins de longue durée.»

Alexandra Heilbronner, directrice de l'OdASanté

jour ces dernières années. Au vaste éventail d'études complémentaires dans les hautes écoles, s'ajoutent de nouveaux profils professionnels spécifiquement orientés sur les besoins de la branche et développés dans la formation professionnelle supérieure. «La demande de tout nouveau métier vient de la pratique», souligne Alexandra Heilbronner. «En tant qu'association pour la formation professionnelle, nous examinons le besoin puis lançons le processus de développement du métier en étroite collaboration avec la branche.»

Des tâches de plus en plus complexes

L'examen professionnel (EP) d'assistant·e spécialisé·e en soins de longue durée et accompagnement avec brevet fédéral (BF) est une nouvelle formation répondant de manière ciblée aux nouveaux besoins des organisations du domaine des soins de longue durée et des personnes en situation de handicap. «Cet examen professionnel est une formation continue ouverte aux assistant·es en soins et santé communautaire et aux assistant·es socio-éducatif·ves», explique la directrice. Les titulaires de l'un de ces deux CFC très populaires ont ainsi une possibilité supplémentaire de se perfectionner sans devoir fréquenter une école supérieure.

«L'examen professionnel permet à ces personnes d'être mieux préparées aux besoins de santé de plus en plus complexes des personnes très âgées avec et sans handicap», indique-t-elle. L'examen professionnel (EP) d'assistant·e spécialisé·e en soins psychiatriques et accompagnement répond lui aussi, mais pas uniquement, aux besoins des soins de longue durée et des organisations du domaine du handicap.

Outre ces deux EP, divers examens professionnels supérieurs (EPS), qui s'adressent aux diplômé·es des écoles supérieures, ont vu le jour ces dernières années. Ceux-ci reflètent les exigences complexes et variées auxquelles doit faire face le domaine des soins aigus et de longue durée. Les examens professionnels supérieurs d'expert·e en soins gériatriques et psychogériatriques, en conseil de diabétologie, en prévention des infections, en soins palliatifs ou encore en soins d'oncologie sont eux aussi pertinents pour les soins de longue durée.

Virage ambulatoire et numérisation

«Les mesures thérapeutiques complexes commencent à faire leur entrée dans les soins de longue durée également», constate Alexandra Heilbronner. C'est le cas dans le domaine ambulatoire, les personnes préférant rester chez elles même si elles nécessitent d'importants besoins en soins, mais aussi et surtout dans les soins stationnaires de longue durée: «Les gens entrent en EMS souvent plus tard, avec un besoin en soins accru.»

Le rapport final du projet «Titres de formation dans les soins» cite notamment le «virage ambulatoire» parmi les six scénarios de tendances sociales qui poseront des défis à l'ensemble du domaine des soins. L'étude dégage de ces tendances

Annonce





Pour Alexandra Heilbronner, directrice de l'OdASanté, il est essentiel que tous les profils professionnels restent généralistes.

Photo: OdASanté

de nombreuses nouvelles tâches pour les différents diplômes professionnels. Ces résultats seront pris en compte lors des révisions des métiers, indique la directrice. «Notre objectif est de proposer aux professionnel·les une formation qui leur permette de se préparer aux défis de leur futur quotidien. Ainsi, les assistant·es en soins et santé communautaire doivent être en mesure d'accomplir ces nouvelles tâches d'une complexité croissante – au niveau approprié, bien entendu.»

Outre le «virage ambulatoire», le scénario de la tendance «personnalisation et autodétermination» revêt une importance capitale pour les soins de longue durée. «Par autodétermination, on entend le souhait des résident·es et, bien entendu, de la patientèle ou clientèle d'être partie prenante de leur traitement et de leur accompagnement. Ce qui paraît simple et logique peut s'avérer très compliqué sur le terrain», explique Alexandra Heilbronner. Selon la directrice, il est essentiel non seulement d'amener les résident·es à prendre leurs propres décisions, mais aussi de respecter ces décisions. Le scénario «numérisation» est lui aussi d'une grande importance, notamment la gestion des outils numériques servant à l'échange d'informations ou l'utilisation d'outils numériques dans le cadre des soins centrés sur la personne.

Du social dans les soins de longue durée

Outre les nouvelles tâches pour chaque profession, l'étude fait aussi mention des interfaces avec d'autres métiers de la santé qui en découlent et qui doivent être clarifiées. La collaboration entre les professionnel·les de différents niveaux de formation et de différentes spécialisations représente elle aussi un défi pour les entreprises, selon Alexandra Heilbronner. Sur le terrain, on doit pouvoir compter sur des titres clairs et uniformes. «La collaboration entre différents métiers exige en outre une bonne communication et une réflexion axée sur les processus.»

La directrice estime que la collaboration et, par conséquent, l'interface entre les métiers des soins et ceux du social gagneront en importance, notamment dans les soins de longue durée: «De nombreuses personnes en situation de handicap atteignent un âge avancé et nécessitent des soins en plus d'un accompagnement.» Pour les personnes âgées, outre les soins, l'accompagnement deviendra de plus en plus important, dans le domaine ambulatoire comme stationnaire. Les titres professionnels d'aide en soins et accompagnement et d'assistant·e spécialisé·e en soins de longue durée et accompagnement couvrent les deux champs professionnels. Ils sont également soutenus par les associations pour la formation professionnelle Savoirsocial et l'OdASanté. «Ici, nous devons développer activement les interfaces», souligne Alexandra Heilbronner. Notamment pour mieux identifier le potentiel des professions. ■

Vers le rapport final de juin 2023 du projet «Titres de formation dans les soins»

pflegimuri booste sa communication et ses opérations avec Beekeeper

pflegimuri, l'un des plus grands établissements médico-sociaux (EMS) du canton d'Argovie en Suisse, a franchi une étape décisive dans sa transformation digitale en adoptant la plateforme de communication Beekeeper. Destinée principalement aux employés de terrain, l'application améliore non seulement la communication interne, mais simplifie et numérise également les processus RH clés, soulageant ainsi le personnel dans son exécution des tâches administratives. Après avoir mûrement défini ses objectifs et la mise en œuvre de l'application, pflegimuri démontre désormais avec brio comment digitalisation, tradition et innovation peuvent faire bon ménage.

pflegimuri : une tradition d'excellence

Depuis 115 ans, pflegimuri fait figure de précurseur dans le secteur des soins aux personnes âgées. Environ 380 employés représentant 26 nations se relaient nuit et jour pour veiller au bien-être des résidents, dont la plupart sont âgés de plus de 80 ans. Un tiers du personnel n'a pas l'allemand comme langue maternelle, représentant un défi de communication majeur. En choisissant Beekeeper, la directrice de l'institution, Margit Schneider avait un objectif précis en tête :

« Je voulais donner à l'équipe de direction les moyens de s'adresser directement à tous les employés et je voulais qu'eux aussi puissent nous joindre facilement à tout moment. »

Avant l'introduction de Beekeeper, ces objectifs paraissaient difficiles à atteindre. Un intranet statique ne permettait qu'une communication à sens unique et les informations parvenaient souvent trop tard aux employés. Les processus RH, tels que la soumission de certificats médicaux, prenaient parfois jusqu'à 10 jours... Il n'existait pas de canal central permettant d'atteindre efficacement tous les employés, en particulier ceux qui n'avaient pas accès à un ordinateur. De plus, la communication était par trop morcelée, entraînant des pertes de données et des retards, en particulier dans le travail en équipes.

> **« Nous avons consacré beaucoup de temps à préparer le lancement de l'appli. Notre devise à ce moment-là : faire plus avec moins. En prenant le parti de ne pas trop en demander aux collaborateurs, nous avons fait en sorte que l'adoption se fasse en douceur et avec bienveillance. »**
>
> *– Michael Weigl, responsable informatique, pflegimuri*

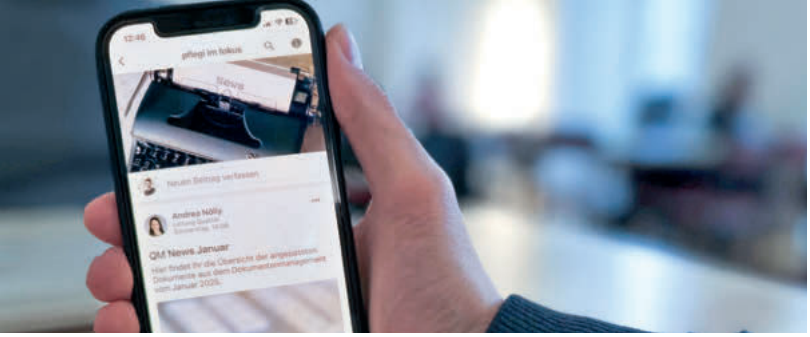
Le lancement officiel a eu lieu en mars 2024, soutenu par un processus de mise en œuvre structuré. La mise en place d'un stand Beekeeper a permis aux employés de poser des questions et de suivre des formations en présentiel. Un dépliant a été créé pour expliquer ce à quoi devait servir Beekeeper et où trouver quelle information.

Optimisation des processus : de 10 jours à 2 clics

Les résultats parlent d'eux-mêmes : en deux semaines, 80 % des salariés ont utilisé activement l'application ; aujourd'hui, ce sont 98 % d'entre eux qui se connectent régulièrement à la plateforme. Beekeeper est devenu l'outil central de communication et de réalisation des tâches.

- **Accélération des processus RH :** la soumission d'un certificat médical se fait désormais en 2 clics, alors qu'il fallait une dizaine de jours par le passé pour que ce document soit traité. Auparavant, les employés devaient remettre leurs certificats médicaux à un responsable, qui se chargeait ensuite de le transmettre aux RH.
- **Des enquêtes efficaces qui suscitent l'intérêt :** les informations importantes parviennent instantanément aux employés. La quasi-totalité du personnel, soit au moins le double que par le passé, répond désormais aux enquêtes dans un court laps de temps.
- **Une structure de communication efficace :** la mise en place de deux flux centraux permet d'assurer la bonne circulation de l'information : « Les soins d'abord », afin que toutes les informations qui permettent d'améliorer le quotidien des résidents soient connues de tous, et « Ensemble », afin de maintenir un lien fort entre tous les collaborateurs, responsables et direction y compris.

Autre point fort de l'application : le processus d'intégration des nouvelles recrues, conçu telle une chasse au trésor numérique. Plutôt que de demander aux nouvelles recrues d'assister à une présentation soporifique, pflegimuri a opté pour une solution à la fois ludique et interactive, qui permet aux participants de se familiariser avec les lieux de manière indépendante, en réalisant une





série de tâches simples. Ils doivent, par exemple, trouver combien de repas sont préparés en cuisine ou qui travaille à quel poste. Ce processus est bien accueilli, car il offre aux nouveaux membres de l'équipe une image plus dynamique de l'établissement.

Une plus-value indéniable : efficacité, accessibilité et satisfaction

Avec Beekeeper, pflegimuri a gagné en efficacité, mais a également amélioré la communication avec le personnel. Avant Beekeeper, seuls les responsables et les employés ayant accès à un PC étaient directement joignables ; aujourd'hui, tout le monde l'est.

La plateforme facilite la gestion du travail au quotidien. Par exemple, les documents importants, tels que les certificats médicaux, peuvent être directement transmis aux RH et sont immédiatement disponibles. Beekeeper simplifie aussi la communication avec les employés à mi-temps qui ne sont sur place que quelques jours par semaine.

> **« Beekeeper est aussi un outil précieux pour le recrutement. »**
>
> *– Verena Rey, responsable RH, formation et développement, pflegimuri*

Les enquêtes menées auprès des salariés attestent également du succès rencontré par l'application : lors de la dernière enquête, le taux de réponse est passé à 83 % ! Les employés disent se sentir mieux informés et accéder plus rapidement aux contenus pertinents.

Perspectives d'avenir : intégration et expansion

Pour pflegimuri, le succès de Beekeeper marque le début d'une nouvelle étape vers la digitalisation. En effet, en choisissant Beekeeper, l'établissement voulait que l'application serve de rampe de lancement à d'autres outils :

- **Intégration d'EasyLearn :** la plateforme de formation en ligne est déjà connectée. Les employés reçoivent des rappels de formation directement via Beekeeper.
- **Création des plannings avec POLYPOINT :** l'intégration planifiée permet de mieux optimiser les processus de création de plannings.
- **Système central de gestion des demandes :** un futur projet centralisera les demandes provenant de divers services via Beekeeper.

> **« Notre objectif est clair : Beekeeper doit être la plateforme centrale regroupant toutes les applications et simplifiant le quotidien de nos employés. »**
>
> *– Michael Weigl, responsable informatique, pflegimuri*

Conclusion : un modèle pour le secteur des soins de santé

pflegimuri démontre de manière impressionnante comment le numérique peut aider à relever les défis du secteur de la santé. En définissant clairement les objectifs et en introduisant progressivement Beekeeper, l'établissement est parvenu à améliorer la communication, à simplifier les processus et à accroître la connectivité des employés. Le résultat est une approche moderne, efficace et dynamique qui répond aux défis du secteur de la santé tout en augmentant considérablement la satisfaction des employés.

Premiers pas

Scannez simplement le QR code et convenez dès aujourd'hui d'un entretien-conseil, sans aucun engagement de votre part.

beekeeper.io/fr/etablissements-medico-sociaux

L’art de développer de nouvelles professions

Y a-t-il trop de professions dans le domaine de la santé et du social? Ou trop peu? Ou pas les bonnes? À première vue, la tâche semble simple: développer des professions attractives avec des profils de compétences adaptés aux besoins du monde du travail. La réalité est beaucoup plus compliquée, et Monika Weder le sait bien. Dans l'essai qu'elle livre ci-dessous, la responsable Formation d’Artiset réfléchit aux différents facteurs à prendre en considération lors du développement de professions.

Il faut commencer par évaluer de façon structurée les besoins de la pratique, puis à les organiser en profils professionnels. Les premières difficultés apparaissent déjà: les entreprises ont des exigences différentes quant aux qualifications de leurs futurs collaborateurs et collaboratrices. Les institutions pour personnes en situation de handicap et pour personnes âgées ainsi que les hôpitaux, où les conditions sont variables, ont besoin de personnel qualifié dans divers domaines. Il s’agit dès lors de clarifier sur quoi peut porter la formation à un métier et où des diplômes spécifiques sont indiqués.

Il ne suffit pas de se baser sur les besoins de l’économie. Les professions doivent également susciter l’intérêt des personnes appelées à choisir un métier et à orienter leur parcours professionnel en leur offrant des champs d’activité intéressants et des possibilités de carrières attractives. Et c’est une exigence centrale dans le domaine de la santé et du social, lequel aura besoin de nettement plus de personnel qualifié au cours des prochaines années.

Actuellement, la question se pose de savoir s’il y a trop de professions et de spécialisations dans le domaine de la santé et du social. Et si, de ce fait, le travail est trop fragmenté, avec comme conséquence une baisse de la qualité de l’accompagnement et des soins malgré les compétences professionnelles élevées.

Le fait que de nombreuses spécialisations coexistent est aussi un signe positif du progrès scientifique et comme une conséquence des attentes accrues à l’égard du personnel qualifié. On peut donc argumenter que les professions et les diplômes ne sont pas trop nombreux, mais qu’ils servent à répondre à des exigences multiples, l’art étant cependant de trouver le juste milieu.

Directives et intérêts financiers

La Confédération fixe le cadre du développement des professions, qui est déterminant non seulement pour la qualité de la formation initiale et continue, mais aussi pour la

reconnaissance, le statut officiel des diplômes et le cofinancement de la part des pouvoirs publics.

Dans le domaine du social et de la santé, beaucoup de tâches sont encadrées par des directives publiques, ce qui complique encore le développement. Plus particulièrement, les professions de la santé sont fortement liées à des concepts traditionnels et à des domaines de responsabilité bien définis, qui s'avèrent de plus en plus inadaptés. Les innovations sont difficiles à introduire: ainsi, le projet actuel consistant à permettre aux infirmiers et infirmières en pratique avancée d'accomplir des tâches jusque-là réservées aux médecins, se heurte à une forte résistance.

Comme les cantons financent une partie de la formation, ils s'efforcent de réduire au maximum les dépenses afin de minimiser les coûts.

Grand écart entre régions linguistiques

Une autre difficulté dans le développement de nouvelles professions est la nécessité de créer des standards de formation et des titres qui soient reconnus dans les trois régions linguistiques de la Suisse et qui ne fassent pas inutilement concurrence aux professions existantes. Les associations et les prestataires de formations de professions «voisines» veillent attentivement à ce que leurs diplômes ne soient ni concurrencés ni modifiés à leur détriment.

La Suisse est un pays multilingue avec des origines culturelles différentes. Par conséquent, les diplômes et leurs dénominations doivent être adaptés en français, en allemand et en italien. Le défi n'est pas seulement linguistique, il est aussi culturel car les traditions professionnelles et les approches de la formation ne sont pas les mêmes dans toutes les régions linguistiques.

La répartition des compétences pour les professions au niveau national est un défi particulier auquel est confronté le domaine de la santé et du social: Savoirsocial pour les métiers du social, l'OdASanté pour les professions de la santé, l'OrTra intendance et diverses autres organisations responsables. L'absence de vision globale rend difficile un développement coordonné des professions pour l'ensemble de la branche. L'ICT-Formation professionnelle, l'OrTra pour les technologies de l'information et de la communication, est également un partenaire intéressant dans l'avenir.

Intégrer des intérêts différents

La question centrale n'est pas de savoir s'il y a trop ou trop peu de professions, mais si elles répondent aux exigences plus complexes et apportent une solution aux difficultés croissantes dans le domaine de la santé et du social.

L'art de développer des professions, c'est surtout être capable d'intégrer les différents intérêts, les approches pédagogiques, les directives légales et les conditions-cadres financières, puis, de créer des solutions viables. Cela nécessite de la persévérance, de la patience et une volonté de compromis. De ce point de vue, les diplômes étaient étonnamment adaptés par le passé. Mais cela ne suffira plus pour les exigences futures. Des compromis sont nécessaires pour que les employeurs et les employé·es, les associations d'intérêts, les organisations du monde du travail, les prestataires de formation, la Confédération et les cantons trouvent des solutions porteuses d'avenir.



«Il faut être capable d'intégrer les différents intérêts, les approches pédagogiques, les directives légales et les conditions-cadres financières.»

Monika Weder,
responsable Formation d'Artiset

Ce processus requiert beaucoup de ressources et de temps, ce qui n'est plus d'actualité compte tenu de l'accélération actuelle de l'évolution. Les parties prenantes doivent faire preuve de plus d'audace pour s'affranchir de revendications qui étaient légitimes par le passé, et être plus rapides dans le développement et la mise ben œuvre.

Par exemple, il faut davantage de compétences «numériques» dans les institutions à tous les niveaux. L'avenir nous dira si de nouveaux diplômes doivent être développés à cet effet. ■

EmpowerAssist: favoriser l'autodétermination et la participation

Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir vivre de façon autonome dans l'environnement de leur choix. Pour les y aider, les personnes en charge de l'accompagnement ont besoin de compétences bien précises. C'est dans cette optique qu'Artiset a lancé le projet EmpowerAssist. Une grille de compétences a été développée dans le cadre d'ateliers inclusifs.

Sandra Picceni (texte et photos)*

L'accompagnement des personnes en situation de handicap est en mutation. La convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) fait avancer le processus de transformation et la politique du handicap 2023–2026 fixe des priorités claires dans les domaines du travail, du logement, des prestations et de la participation. Quant au financement axé sur les personnes, il renforce ce processus de transformation: les personnes en situation de handicap ont plus de pouvoir de décision et peuvent se positionner comme des mandantes, voire des employeuses. Ces changements ont un impact direct sur le rôle des accompagnant·es, lequel va au-delà de la prise en charge pour évoluer vers des relations d'égal à égal.

Mais quelles en sont les conséquences concrètes? Quelles sont les compétences spécifiques que les accompagnant·es doivent développer pour permettre aux personnes en situation de handicap de mener une vie autonome dans l'environnement de leur choix? L'année dernière, le domaine Développement des professions et du personnel d'Artiset a lancé le projet EmpowerAssist dans le but de d'approfondir ces questions.

De plus amples informations sur le projet

Développement des profils professionnels existants

Depuis le printemps 2024, l'équipe de projet s'emploie à élaborer des solutions pragmatiques adaptées aux exigences réelles auxquelles doit satisfaire le personnel qualifié lors de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Elle adopte ainsi une démarche centrée sur l'utilisatrice ou utilisateur, calquée sur les principes du design thinking. Une cinquantaine de personnes ont participé à des ateliers et des entretiens, parmi lesquelles des personnes en situation de handicap, des accompagnant·es et des spécialistes de la formation. Elles ont déterminé le type de soutien nécessaire au quotidien et la façon de développer le rôle des professionnel·les pour pouvoir répondre à ces exigences.

Une grille de compétences a ainsi été conçue, qui doit servir de base dans la formation professionnelle pour vérifier les profils professionnels existants lors des révisions, et s'assurer qu'ils correspondent aux exigences effectives de



Lors d'un atelier inclusif, les participant·es réfléchissent aux compétences dont les accompagnateur·trices ont besoin pour permettre aux personnes en situation de handicap de vivre de manière autonome.

EMPOWERASSIST

EmpowerAssist est un mot-valise composé des mots anglais «empower» (renforcer, donner le pouvoir) et «assist» (aider, soutenir). La notion d'«EmpowerAssist» suggère que le but du projet est d'autonomiser et de renforcer les personnes concernées en leur assurant un soutien et un accompagnement global et de qualité.

l'exercice de la profession. Le projet se concentre plus particulièrement sur les profils professionnels suivants:

- Aide en soins et accompagnement
- Assistant·e socio-éducatif·ve (pour les personnes âgées et en situation de handicap)
- Examen professionnel (EP) de spécialiste de l'accompagnement des personnes en situation de handicap
- Examen professionnel (EP) d'accompagnateur·trice social·e
- Éducateur·trice social·e dipl. ES
- Animateur·trice communautaire dipl. ES

Acquérir des compétences à partir du quotidien

Lors du premier atelier d'avril 2024, des personnes en situation de handicap et des professionnel·les de l'accompagnement ayant une expérience dans le domaine de l'habitat autonome ont identifié ensemble des situations caractéristiques de la vie quotidienne puis décrit les défis qu'elles soulèvent en termes d'accompagnement. Sur cette base, les compétences dont les professionnel·les doivent disposer ont été déterminées. Les conclusions de cet atelier ont été consignées dans un guide détaillé du projet et les différentes situations professionnelles identifiées ont été structurées en six domaines représentatifs.

Afin de mieux analyser et comprendre les schémas sous-jacents des différentes situations de la vie quotidienne, l'équipe de projet a utilisé la méthode particulière du «user journey», c'est-à-dire le parcours utilisateur. À partir de ces premières observations, des entretiens approfondis ont été menés avec des personnes en situation de handicap et des personnes en charge de l'accompagnement afin de continuer à travailler sur les exigences spécifiques auxquelles ces dernières doivent satisfaire puis de les vérifier par une réflexion critique au sein de groupes de soutien restreints.

Lors du deuxième atelier de janvier 2025, l'équipe de projet a vérifié les résultats obtenus puis discuté, au moyen de la métaphore de «super-héroïne» ou «super-héros» de l'assistance, des compétences-clés dont doivent disposer les professionnel·les pour apporter un soutien qui renforce réellement le pouvoir d'agir.

Grille de compétences et offres de formation

Sur la base des données récoltées lors des entretiens et des ateliers, l'équipe de projet a développé une grille de compétences pragmatique, délibérément conçue pour être utilisée de →

Le changement dans l'accompagnement et le soutien des personnes en situation de handicap requièrent de nouvelles façons de penser, des compétences pratiques et des formats de formation continue flexibles.

manière flexible et adaptée aux exigences spécifiques des différentes institutions de formation. Elle sert de base pour définir les principales compétences des futur·es accompagnant·es dans le domaine du soutien des personnes en situation de handicap.

Pour ancrer durablement les compétences EmpowerAssist, trois recommandations centrales en accord avec les besoins des accompagnant·es et les exigences du quotidien professionnel ont en outre été formulées pour les offres de formation:

1. Orientation pratique: les compétences EmpowerAssist englobent avant tout des compétences personnelles et sociales qui doivent pouvoir être développées dans des formats pratiques basés sur l'expérience afin d'être véritablement utiles dans les situations professionnelles du quotidien.

2. Flexibilité temporelle: les accompagnant·es qui travaillent déjà ont un quotidien professionnel bien rempli qui leur laisse peu de temps pour des formations continues, d'où l'importance de pouvoir intégrer facilement ces dernières à leur quotidien.

3. Inclusion: faire appel aux autoreprésentantes et autoreprésentants pour collaborer à l'enseignement et à la formation, et donner ainsi un aperçu direct de leurs perspectives et leurs besoins.

Le projet EmpowerAssist mise en outre sur des formats de formation continue faciles d'accès et simples à mettre en pratique. La grille de compétences constitue la base. Parmi les outils possibles, on pourrait imaginer des scénarios conçus pour des formations internes et que les équipes peuvent dispenser elles-mêmes. Il peut également s'agir de modules d'apprentissage basés sur l'IA qui peuvent être utilisés de manière flexible et indépendante, par exemple sous la forme de podcasts ou de modules de micro-learning.

Perspectives: les prochaines étapes du projet

Le troisième atelier, qui s'appuiera sur les résultats obtenus jusqu'à ce jour (grille de compétences, recommandations et idées d'instruments concrets), est imminent. Des spécialistes de la formation et des personnes en charge de l'accompagnement issues du terrain réfléchiront ensemble à ces éléments, les optimiseront et en examineront l'applicabilité dans la pratique. L'objectif vise à mettre à disposition une grille de compétences solide et concrétiser les instruments élaborés pour une formation non formelle.

Le projet EmpowerAssist montre que le changement dans l'accompagnement et le soutien des personnes en situation de handicap requiert une nouvelle approche. Ce changement passe par de nouvelles manières de penser, par des compétences pratiques et par des formats de formation continue flexibles. ■

* Sandra Picceni est responsable Développement des professions et du personnel, Personnes en situation de handicap, chez Artiset et cheffe du projet EmpowerAssist.

LES PRINCIPES DU DESIGN THINKING

Le design thinking est une approche conviviale et créative de résolution des problèmes qui associe collaboration interdisciplinaire, expérimentation et processus itératif. Il aborde principalement les questions suivantes: quels sont les besoins des utilisateur·trices et comment concevoir des solutions innovantes pour y répondre? La créativité et la diversité des idées, grâce aux différents points de vue et méthodes, sont essentielles. Le design thinking mise sur l'esprit pratique plutôt que sur de longues phases de planification: les idées sont mises en œuvre, testées et développées rapidement sous forme de prototypes concrets. Les erreurs ne sont pas des échecs, mais de précieuses opportunités d'apprentissage afin d'améliorer sans cesse les solutions.

Un soutien à l'entrée dans le monde du travail

Les écoles et centres de formation ont un rôle à jouer dans l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, à l'instar de l'Arpih en Suisse romande et d'Agogis en Suisse alémanique. Ces deux écoles supérieures forment des professionnel·les appelés à accompagner et soutenir les bénéficiaires dans leur accès au monde du travail.

Anne-Marie Nicole

«On n'est jamais mieux servi que par soi-même». Telle aurait pu être la devise à l'origine de l'Arpih École supérieure du domaine social, créée au milieu des années 1980 à l'initiative d'une quinzaine d'institutions et ateliers du domaine du handicap mental de Suisse romande. Une démarche peu banale, comme le relève Laurence Marti, sociologue et historienne, autrice d'un recueil publié en 2024 à l'occasion des quarante ans de l'Arpih. Elle y rappelle que les fondateurs de l'école cherchaient à «compenser le manque de personnel qualifié dans le secteur social, notamment de maîtresses et maîtres socioprofessionnels, de plus en plus demandés après l'ouverture de nombreux ateliers protégés». Leur objectif était d'offrir à leurs personnels, «quels que soient leurs qualifications, leur âge ou leur expérience préalable, une occasion de se former dans cette profession».

À l'époque, en l'absence de locaux dédiés, les enseignements se déroulaient directement dans les institutions et les contenus variaient au gré des besoins du terrain et des disponibilités des personnes chargées des cours. «Les directeurs d'origine faisaient tout», raconte Stéphane Girod, l'actuel directeur de l'Arpih. «Ils étaient membres du comité, décidaient du contenu des cours, les dispensaient et les évaluaient.» Dès l'origine, la formation est conçue pour des adultes en activité et le titre délivré est celui de «moniteur spécialisé d'ateliers pour handicapés». L'approche pédagogique favorise la participation et l'interactivité, avec des étudiantes et étudiants provenant d'univers professionnels très variés: mécanique, menuiserie, jardinage, informatique.

Cinq-cents personnes formées chaque année

Aujourd'hui, l'école occupe quelque 2000 m² des anciens bâtiments du fabricant de machines à écrire Hermes-Precisa, au cœur d'une ancienne zone industrielle de Yverdon-les-Bains (VD), aux côtés de la Haute école d'ingénierie et de gestion, de diverses écoles professionnelles, d'un centre de psychiatrie et de services de l'administration publique. L'Arpih peut désormais compter sur nonante membres institutionnels pour remplir sa mission de formation et de perfectionnement et développer une offre en lien avec la réalité du terrain. Ces membres ne viennent plus uniquement →



Des étudiantes et étudiants dans le foyer de l'Arpih: il existe aujourd'hui une multitude d'offres de formation dans le domaine de l'accompagnement socioprofessionnel. Photo: Arpih

du monde du handicap, mais également du domaine des dépendances, du milieu carcéral ou encore du secteur des EMS. Chaque année, l'école forme ainsi cinq-cents adultes en emploi dans le domaine du travail social, toutes filières confondues, contre une vingtaine à ses débuts.

En quarante ans, l'offre de formations s'est bien étoffée aussi. Une deuxième filière en école supérieure (ES) d'éducatrice et éducateur social est venue s'ajouter à celle de la maîtrise socioprofessionnelle (MSP). L'école organise les cours préparatoires aux deux brevets fédéraux d'accompagnement socioprofessionnel (ASP) et de spécialisation en insertion professionnelle, et son centre de perfectionnement propose diverses formations continues et sur mesure pour ses membres et partenaires institutionnels, notamment dans le domaine socioprofessionnel. Une formation continue relative à l'accompagnement de la Formation pratique (FPra) devrait compléter l'offre à l'automne (lire l'encadré).

Le «grand cousin» Agogis

Le partenariat avec le terrain et la diversité des prestations de formation parlent en faveur d'une meilleure prise en compte de l'intégration professionnelle des personnes accompagnées. Le constat est le même outre-Sarine, du côté du prestataire de formation Agogis, le «grand cousin» de l'Arpih, selon l'expression de Stéphane Girod en référence à son ancienneté, son offre étendue de formations, ses 400 institutions membres qui le soutiennent et les 4600 personnes qui suivent chaque année une formation professionnelle supérieure ou continue. Contrairement à l'Arpih, Agogis ne propose pas de formation ES en maîtrise socioprofessionnelle. D'ailleurs, il s'en est fallu de peu que cette filière disparaisse en Suisse romande. En effet, en 2007, au moment de l'harmonisation des formations au niveau fédéral, l'Arpih, avec le soutien d'Insos, avait réussi à sauver la formation MSP et son statut ES, plaidant un attachement historique et sa pertinence en Suisse romande. Une pertinence

«Tous les métiers doivent évoluer car les enjeux évoluent. La CDPH fait valoir des revendications légitimes en termes d'empowerment, d'autonomie, de participation des personnes concernées.»

Stéphane Girod, directeur de l'école supérieure Arpih, à Yverdon (VD)

qui n'avait pas convaincu outre-Sarine. Et qui ne convainc toujours pas aujourd'hui. Le besoin ne s'en serait jamais manifesté, ni de la part des personnes en formation ni du côté des institutions. En revanche, dans le domaine du travail, Agogis propose également les cours préparatoires aux brevets fédéraux d'accompagnement socioprofessionnel et de spécialiste en insertion professionnelle (job coaching), ainsi que diverses formations continues courtes.

«Tous les métiers doivent évoluer car les enjeux évoluent. La CDPH fait valoir des revendications légitimes en termes d'empowerment, d'autonomie, de participation des personnes concernées», rappelle Stéphane Girod. Les modèles d'accompagnement changent, les situations se complexifient et les personnes en situation de handicap ont d'autres aspirations et exigences quant à leur place et leur rôle dans le monde du travail. Les lieux d'intervention des MSP et ASP se sont diversifiés aussi. Ils sont sortis des ateliers pour investir aussi les entreprises. Cette évolution implique des prestataires de formation comme l'Arpih ou Agogis d'adapter sans cesse leurs enseignements, leurs méthodes pédagogiques et d'être constamment en mouvement. «Que ce soit dans les institutions, les ateliers ou les entreprises, il y a une prise de conscience quant à la nécessité de disposer de personnels formés et outillés pour accompagner et œuvrer à l'inclusion.» ■

→ arpih.ch
→ agogis.ch



Stéphane Girod, directeur de l'école supérieure Arpih. Photo: Arpih

FORMATION PRATIQUE: UNE FORMATION CONTINUE POUR LES FORMATEURS

Dès cet automne, l'Arpih ajoutera au catalogue de son centre de perfectionnement une formation continue relative à l'accompagnement de la Formation pratique (FPra), répondant ainsi à une demande d'Insos, l'association de branche nationale des prestataires dans le domaine du handicap. Ce nouveau dispositif complétera l'offre des formations socioprofessionnelles existantes et s'inscrit dans une même volonté d'intégration professionnelle et, plus largement, d'inclusivité des personnes en situation de handicap. Si elle s'inspire d'un dispositif déjà proposé outre-Sarine par Agogis sur ce même thème, la formation sera adaptée à la réalité romande, assure Sarah Urfer, responsable de formation auprès de l'Arpih et cheville ouvrière de la future formation. «Actuellement, je rencontre des institutions de Suisse romande pour identifier leurs enjeux, leurs difficultés et leurs besoins».
Cette formation courte – probablement une journée – s'adressera principalement aux maîtresses et maîtres socioprofessionnels, aux formatrices et formateurs des centres spécialisés, aux responsables de structures et plus généralement aux personnes impliquées dans l'accompagnement socioprofessionnel. Le contenu est en cours d'élaboration. «L'idée est que les personnes qui participent à cette formation repartent avec les connaissances, les références et tous les éléments à connaître pour intégrer la FPra dans leur contexte de travail.» L'un des enjeux de cette formation est aussi de préserver une compréhension commune de la FPra et de son déploiement sur le marché du travail.
La nouvelle formation comblera ainsi une lacune en Suisse romande. Elle est d'autant plus importante que la FPra s'y développe fortement. Cela permettra de soutenir les entreprises et les ateliers dans l'accompagnement et l'intégration professionnelle des personnes titulaires d'une FPra. «La finalité est de permettre à chaque personne d'avoir une place de travail en fonction de ses compétences et de ses aspirations», conclut Sarah Urfer.

Les métiers se rapprochent



Les enfants et les jeunes de Jugenddorf apprécient le baby-foot durant leur temps libre.

Poto: Jojo Schulmeister, Jugenddorf Knutwil.

Kathrin Burkhardt, directrice de l'institution Jugenddorf à Knutwil, décrit la situation relative aux professions et au recrutement dans son institution. Mariette Zurbriggen, responsable chez Artiset, évoque le développement des métiers ainsi que les principales compétences et revendications du personnel spécialisé.

Salomé Zimmermann

L'institution Jugenddorf, à Knutwil (LU), emploie plus d'une centaine de personnes, surtout des éducatrices et éducateurs sociaux, qui accompagnent une cinquantaine d'enfants et de jeunes entre 14 et 25 ans. «Nous devons suivre les directives de l'Office fédéral de la justice et du canton concernant le ratio d'accompagnement et le niveau de formation et de professionnalisation du personnel. Sinon, les subventions nous sont coupées», explique Kathrin Burkhardt, la directrice. Puisque les jeunes peuvent y suivre une formation, le Jugenddorf compte aussi des collaboratrices et collaborateurs dans les domaines de l'accompagnement socioprofessionnel et de l'artisanat. Il emploie en outre des thérapeutes et du personnel infirmier.

Formation interne

«Concernant le recrutement, on observe des fluctuations, par exemple en fonction de la date de publication des offres – actuellement, c'est très difficile», relate Kathrin Burkhardt. Pour y remédier, le Jugenddorf propose une formation en interne. «Nous prenons bien soin de nos stagiaires, que nous regroupons ensuite dans un pool de ressources et que nous contactons en priorité si une place de formation ou un poste se libère», indique-t-elle. Pour les métiers artisanaux, l'institution compte sur des employé·es de longue date. Lorsqu'il s'agit de recruter des jeunes, la directrice constate que le choix n'est plus aussi vaste qu'auparavant. «Il est plus facile de trouver du personnel infirmier pour les quelques postes dans le cadre de notre offre thérapeutique car ces places sont attrayantes: elles impliquent un travail interdisciplinaire, de grandes responsabilités et un contact avec les jeunes», explique-t-elle. D'après son expérience, quelles sont les principales raisons de la pénurie de personnel qualifié tant déplorée? «Nous menons toujours un entretien de départ avec le personnel qui nous quitte», indique la directrice. Elle sait donc que le souhait d'avoir des horaires réguliers, sans service de nuit ou du week-end, est souvent décisif. Certaines personnes veulent aussi assumer des tâches de direction ou passer dans le domaine du conseil.

Puisqu'elle en connaît les raisons, la directrice agit en conséquence: «Le personnel est la pierre angulaire de notre institution et je trouve important qu'il puisse se développer; nous soutenons donc financièrement les formations continues.» Elle estime aussi positif le fait que les collaboratrices et collaborateurs partent acquérir de l'expérience dans d'autres institutions puis reviennent après un certain temps. Le Jugenddorf dispose d'une planification annuelle pour que le personnel puisse s'organiser et veille à ce que de nombreux week-ends restent libres. Pour certaines situations complexes, l'institution recourt également à un conseil externe. La participation est une autre notion importante. Au Jugenddorf, elle se manifeste notamment par des groupes spécialisés, comme les groupes Innovation, Numérisation et Gestion de la santé en entreprise, qui initient des changements. De plus, l'institution met l'accent sur des attitudes et des concepts clairs, par exemple en ce qui concerne la gestion de la violence. L'engagement envers le personnel et une culture d'entreprise en conséquence semblent porter leurs fruits. «Les étudiantes et étudiants, qui se rendent dans plusieurs institutions, m'indiquent aussi que nous sommes sur la bonne voie», remarque Kathrin Burkhardt. Selon elle, il est préférable d'engager des personnes ayant une formation équivalente mais différente afin de réunir davantage de compétences spécialisées.

Interdisciplinarité et communication

Dans les métiers du social et de la santé, l'interdisciplinarité et la communication sont des thèmes importants. «Nous adoptons une approche systémique et interdisciplinaire et veillons à ce que les personnes chargées de l'accompagnement discutent souvent entre elles», explique la directrice. Pour faciliter les échanges, les thérapeutes viennent au Jugenddorf. L'institution a conclu un accord de collaboration avec le service de psychiatrie de Lucerne, qui met à disposition deux psychologues. En effet, d'après Kathrin Burkhardt, les jeunes ont un besoin croissant de soutien psychologique. Elle observe aussi une hausse dans le domaine de la psychologie légale, de plus en plus de jeunes étant assignés à l'institution par le Ministère public des mineurs en raison de délits. La communication occupe alors une place bien plus importante, et ce dans tous les domaines. Les parents se voient accorder un →



«Nous devons suivre les directives de l'Office fédéral de la justice et du canton concernant le ratio d'accompagnement et le niveau de formation et de professionnalisation du personnel.»

Kathrin Burkhardt,
directrice de l'institution Jugenddorf

droit de participation plus étendu, car ce sont bien eux qui connaissent le mieux leurs enfants.

Auparavant, le personnel qualifié avait tendance à penser qu'il savait mieux que quiconque comment agir avec les enfants et les jeunes. La thérapie d'interaction systémique a provoqué un important changement de mentalité et les ressources des parents sont à présent davantage utilisées. La directrice voit dans le développement de la pédagogie par l'expérience une autre évolution cruciale des dernières années: «On a souvent plus de succès lorsqu'on va dehors avec les jeunes et qu'ils peuvent bouger.» L'accompagnement socioprofessionnel est une autre grande tendance, car les jeunes peuvent développer un état d'esprit dans le cadre de la formation et du travail et éprouver un sentiment de réussite, le résultat de leurs efforts étant concret et visible. Les échanges avec des spécialistes externes et les responsables du placement se sont professionnalisés et, par conséquent, le travail administratif et l'établissement de rapports plus importants.

Annonce



Une bonne équipe est essentielle

Mariette Zurbriggen, responsable Développement des professions et du personnel Enfants et jeunes chez Artiset, connaît bien la situation, du point de vue tant pratique que théorique. Elle observe que les difficultés à trouver du personnel qualifié dans le domaine social et de la santé entraînent des tensions, dans la mesure où soit les postes restent vacants pendant longtemps, soit les entreprises embauchent des personnes non spécialisées. «Cela modifie profondément le travail et peut aussi influencer la qualité de la prestation», indique-t-elle. L'une des raisons, à son avis, est l'évolution des représentations sur la manière de concilier vie professionnelle et vie familiale. Les personnes à la recherche d'un emploi souhaiteraient surtout une bonne équipe ainsi qu'un travail porteur de sens et un bon équilibre. Mariette Zurbriggen explique que ces aspects sont plus importants dans le domaine social que dans d'autres branches car les professionnel·les utilisent leurs compétences sociales et relationnelles au travail. «Les professionnel·les du domaine social s'impliquent personnellement et doivent entrer en relation avec les personnes accompagnées», souligne-t-elle. Mais cette dimension humaine, si cruciale, nécessite du temps et de l'espace. Or, elle est parfois mise de côté quand le personnel et le temps manquent. Les enfants et les jeunes sentent très bien si les personnes qui les accompagnent sont sous pression.

«Quand je discute avec des professionnel·les, outre une bonne équipe et un équilibre entre travail et loisirs, la reconnaissance du travail effectué est aussi souvent déterminante», déclare Mariette Zurbriggen. Il s'agit aussi de pouvoir faire bouger les choses et d'apporter sa pierre à l'édifice, le domaine social offrant une grande liberté d'action. Comment remédier à la pénurie de personnel qualifié, à son avis? «Divers facteurs entrent en jeu et les organisations doivent trouver leur propre solution car elles fonctionnent toutes différemment. De manière générale, il s'agit de développer une culture et une gestion soucieuses du personnel et d'avoir une certaine flexibilité pour rester agile.» Après tout, le marché

du travail est un marché, justement, avec des courants et des tendances.

Mariette Zurbriggen constate que les offres d'emploi classiques ne fonctionnent plus toujours du premier coup. Il faut alors patienter ou élargir le profil du poste si les candidat·es manquent. Pour certaines fonctions, on peut aussi embaucher des personnes issues de domaines connexes, bien que cela nécessite une initiation et un accompagnement appropriés. Par ailleurs, les écoles supérieures et hautes écoles spécialisées s'efforcent d'attirer plus de monde dans le domaine social et de la santé. Les personnes en reconversion professionnelle sont particulièrement appréciées car elles disposent de connaissances d'autres secteurs et d'une expérience de vie. Mariette Zurbriggen estime que la formation des étudiantes et étudiants dans les institutions mêmes est très efficace. «Dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse, les directives sont assez strictes: plus des deux tiers du personnel doivent avoir un diplôme du degré tertiaire», indique-t-elle. Ce qui est tout à fait pertinent, car un bon accompagnement des jeunes revêt une grande importance, aussi pour la société.

Et l'avenir

«Un mélange adéquat de professionnel·les est intéressant pour les entreprises», affirme Mariette Zurbriggen. «Quand des personnes de différents métiers travaillent ensemble, il existe un potentiel de friction, mais aussi de complémentarité.» Si l'on s'ouvre à d'autres points de vue, l'interprofessionnalité peut être très enrichissante. En raison de l'évolution de la situation et des besoins, les formations professionnelles réglementées sont examinées tous les cinq ans et, le cas échéant, adaptées. Les nouveaux métiers sont assez rares, indique la responsable, citant en exemple l'animation socioculturelle et communautaire. «De manière générale, les domaines professionnels se rapprochent et de nouvelles connaissances viennent s'ajouter», déclare-t-elle. Une autre tendance importante est celle de la généralisation de la formation initiale, la spécialisation n'intervenant qu'au niveau supérieur. Ainsi, il n'est pas nécessaire d'avoir un métier par domaine. «Une formation initiale générale est intéressante pour le personnel car le champ s'élargit, mais pour les entreprises, cela implique un travail d'initiation plus important», remarque Mariette Zurbriggen. Une tendance supplémentaire qu'elle a observée est la formation des adultes, comme les formations accélérées grâce à la reconnaissance d'autres expériences. En outre, les formations pourraient devenir plus flexibles, ce qui permettrait par exemple aux personnes issues de la migration effectuant des tâches d'accompagnement d'intégrer plus facilement les métiers du social et de la santé. Un autre thème récurrent est bien entendu la numérisation et sa gestion, en particulier dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse. Enfin, les compétences transversales gagnent en importance. «L'apprentissage tout au long de la vie est essentiel dans tous les métiers, mais surtout dans ceux du social et de la santé», Mariette Zurbriggen en est convaincue. ■



«Les domaines professionnels se rapprochent et de nouvelles connaissances viennent s'ajouter.»

Mariette Zurbriggen, responsable Développement des professions et du personnel Enfants et jeunes chez Artiset

«Il est nécessaire de croiser les regards et les compétences»

Le vieillissement de la population et la complexité des situations de personnes accompagnées requièrent davantage de profils et de pratiques professionnelles à l'interface entre santé et social. Cette interprofessionnalité semble pourtant rester un défi pour les institutions. Entretien avec Alida Gulfi*, professeure à la Haute école de travail social de Fribourg, qui a fait de la collaboration interprofessionnelle l'un de ses thèmes de prédilection.

Propos recueillis par Anne-Marie Nicole

Madame Gulfi, de votre point de vue, qu'est-ce qu'une bonne collaboration interprofessionnelle?
C'est celle qui place la personne accompagnée au cœur des réflexions et des interventions. C'est l'élément essentiel à mes yeux. Cela implique des professionnel·les de partager une même compréhension de la situation, de fixer des objectifs communs et de construire ensemble la réponse la mieux adaptée aux besoins de la personne. Cette cohérence est cruciale pour éviter des doublons, et surtout prévenir des lacunes dans l'accompagnement. Une bonne collaboration passe aussi par une bonne communication, avec des espaces dédiés pour des échanges réguliers, qu'ils soient informels ou formels, ainsi que des outils de partage des informations.

La collaboration entre la santé et le social semble pourtant rester un défi dans les institutions sociales et médico-sociales.
Chaque profession a ses propres représentations, son cadre de référence, son langage et une vision qui peut parfois diverger quant aux besoins des personnes accompagnées et à la manière d'y répondre. Cela demande donc un travail d'ajustement et de coordination ainsi qu'une capacité de chacune et chacun à se remettre en question. Ce qui est également important dans la collaboration interprofessionnelle, c'est la place des bénéficiaires, qui ne sont plus seulement considérés comme des personnes en difficulté, mais comme des partenaires. La qualité de l'accompagnement doit rester la priorité des équipes professionnelles. Il faut donc que ces deux mondes de la santé et du social se rencontrent pour accompagner au mieux les personnes concernées, quels que soient leurs besoins et leurs vulnérabilités.

Comment favoriser cette rencontre?
La clarification des rôles et la connaissance réciproque des territoires d'intervention professionnelle sont des facteurs qui favorisent la pratique collaborative. Mais cela ne suffit pas. Au-delà de la connaissance, il y a la reconnaissance et la valorisation des compétences mutuelles. Concrètement, cela signifie sortir de son périmètre de travail et de sa culture métier pour aller vers l'autre, sans pour autant empiéter sur son domaine d'intervention. D'ailleurs, c'est très enrichissant de sortir de sa propre réalité professionnelle et d'envisager une situation sous un autre point de vue. Il importe aussi d'adopter un langage commun compris de tout le monde, quel que soit son champ professionnel.

Et quels sont les freins à la pratique collaborative?
Dans les recherches que nous avons réalisées au sein d'institutions du domaine du handicap des cantons de Vaud et Fribourg, nous avons observé des freins à la collaboration interprofessionnelle à différents niveaux. Ainsi, la coordination s'avère particulièrement difficile dans les situations d'accompagnement complexes, qui requièrent l'action simultanée de nombreux intervenant·es internes et externes. De plus, la participation des bénéficiaires à leur projet individuel peut être limitée par leur état de santé, leur situation administrative ou d'autres facteurs. Leur participation aux décisions qui les concernent est par conséquent limitée. Au niveau des professionnel·les, il peut y avoir des réticences à travailler avec d'autres corps de métier, en raison d'expériences collaboratives négatives vécues par le passé ou de divergences de points de vue résultant d'identités et de cultures professionnelles différentes. Peuvent aussi survenir des enjeux de pouvoir et d'occupation des →



Alida Gulfi, professeure à la Haute école de travail social Fribourg.

Photo: Ghislaine Heger/HETS-FR

territoires d'intervention. Enfin, le manque de partage de l'information, une coordination insuffisante ainsi que l'utilisation d'un langage trop technique et de concepts trop spécifiques peuvent nuire à la compréhension mutuelle et créer des malentendus.

Qu'en est-il des obstacles structurels et organisationnels?

Il incombe aux directions des institutions de donner les moyens de la collaboration interprofessionnelle et de l'ancrer dans la philosophie institutionnelle. Cela peut passer par moins de verticalité dans l'organisation et la mise à disposition d'espaces pour échanger et coordonner les actions. Le problème, c'est que le temps et les ressources manquent généralement. Sous pression, les professionnel·les ont peu de temps pour développer des pratiques plus collaboratives. Au contraire, la surcharge de travail et la fatigue des équipes tendent parfois à créer un repli sur soi, chacune et chacun se concentrant sur ses tâches plutôt que de prendre du temps pour essayer d'élaborer des solutions communes.

> «Pour les bénéficiaires, la collaboration interprofessionnelle permet une prise en charge plus globale des besoins, qu'ils soient physiques, psychiques ou sociaux.»
>
> Alida Gulfi

Et que dire de la collaboration interprofessionnelle dans les structures ambulatoires?

Contrairement aux structures résidentielles, où les équipes sont généralement stables et travaillent ensemble sur place au quotidien, la coordination entre des professionnel·les qui n'interviennent pas toujours au même endroit est plus difficile. C'est là toute l'importance de la mise en place d'outils, de protocoles et de moments d'échanges pour maintenir la continuité dans l'accompagnement des personnes concernées.

Vous êtes co-responsable du module interprofessionnel de la formation bachelor à la Haute école de travail social Fribourg. Comment forme-t-on à l'inter professionnalité?

C'est un module relativement jeune, qui s'inscrit dans le plan d'études cadre du bachelor en travail social. Il comprend une partie théorique sur la collaboration interprofessionnelle, ainsi que des ateliers sur des thèmes spécifiques avec des études de cas, des mises en situation et des jeux de rôle. La participation d'intervenant·es du terrain permet aux étudiant·es de se confronter avec la réalité des autres champs professionnels. Il faut savoir qu'un module similaire a été mis en place dans le domaine de la santé. Or, et c'est mon plus grand regret, à Fribourg, alors que les hautes écoles de santé et de travail social se trouvent dans le même bâtiment, nous ne parvenons pas à proposer un module commun, simplement pour des questions de calendrier des cours. C'est d'autant plus regrettable que nos étudiantes et étudiants seront par la

«Il incombe aux directions des institutions de donner les moyens de la collaboration interprofessionnelle. Cela peut passer par moins de verticalité dans l'organisation et la mise à disposition d'espaces d'échange.»

suite appelées à travailler ensemble sur le terrain. Elles devront alors apprendre à collaborer sur le tas.

Existe-t-il des modèles de mise en œuvre de la collaboration interprofessionnelle?

Il n'y a pas vraiment de modèle. Il faut surtout laisser une certaine marge de manœuvre aux professionnel·les, définir des objectifs clairs et mettre en place des outils et un cadre qui facilite la coordination. On peut aussi imaginer la création d'un poste de coordination interprofessionnelle, avec une personne référente qui assure le suivi et veille à la cohérence des interventions.

Quels sont les bénéfices de la collaboration interprofessionnelle pour les bénéficiaires et les professionnel·les?

Pour les bénéficiaires, la collaboration interprofessionnelle permet une prise en charge plus globale des besoins, qu'ils soient physiques, psychiques ou sociaux. Elle aura aussi un impact sur la qualité et la continuité de l'accompagnement et sur la santé des bénéficiaires. Nous avons par exemple constaté que la présence de personnel infirmier dans les institutions du handicap pouvait garantir un meilleur suivi de la médication et éviter certaines hospitalisations. Du côté des professionnel·les, l'interprofessionnalité favorise l'acquisition de nouvelles compétences, renforce leur confiance, réduit le stress et l'isolement, et les invite à adopter une posture plus réflexive.

Se dirige-t-on vers plus de collaboration interprofessionnelle dans les institutions sociales et médico-sociales?

Certainement, notamment dans les institutions du handicap qui sont confrontées au vieillissement croissant des personnes concernées et qui devront par conséquent engager davantage de personnel de santé pour assurer le suivi médical. Dans les EMS aussi on peut imaginer davantage de professionnel·les du domaine social pour mieux tenir compte des attentes des personnes âgées en termes de participation sociale et d'autodétermination. De façon générale, la situation des personnes ayant besoin de soutien se complexifie. Il est donc nécessaire de croiser les regards et les compétences. ■

* Alida Gulfi est professeure à la Haute école de travail social Fribourg. Les pratiques professionnelles et la collaboration interprofessionnelle figurent parmi ses thèmes spécifiques de recherche et d'intervention. Elle est également co-autrice d'une étude menée entre 2018 et 2023 sur «La collaboration interprofessionnelle social-santé dans les structures résidentielles du handicap en Suisse romande: quels développements et enjeux pour le champ du travail social?».

DES PROFESSIONS À L'INTERFACE

Deux profils professionnels sont apparus il y a quelques années, à l'interface entre santé et social: l'attestation de formation professionnelle d'aide en soins et accompagnement (ASA) en 2012, et le brevet fédéral d'assistant·e spécialisé·e en soins de longue durée et accompagnement (ASLDA) en 2016. Ces deux formations visent le développement de compétences dans les champs de la santé et du social et interviennent principalement dans les soins et l'accompagnement de longue durée. À des niveaux différents cependant: la formation ASA est un tremplin vers l'emploi pour des personnes sans qualification, tandis que le brevet fédéral permet à des personnels préalablement qualifiés dans le domaine des soins de longue durée – ASSC, ASE ou infirmier·ères de niveau I – d'approfondir leurs compétences et connaissances en gériatrie, psychogériatrie et soins palliatifs. Mais pas seulement: comme le rappelle Isabell Liewald, responsable de formation en soins et accompagnement auprès de Artiset Formation, les ASLDA ont des compétences élargies en matière de processus de soins, de supervision, de planification ou encore de communication. Artiset Formation organise le cours préparatoire à l'examen fédéral d'ASLDA trois fois par année à Lucerne, Berne et Saint-Gall. Selon Isabell Liewald, elle-même titulaire d'un brevet fédéral en soins de longue durée et accompagnement, ce profil professionnel est capable d'assumer une mission de coordination, d'organisation et d'intermédiaire au sein des équipes interdisciplinaire et avec le réseau et les proches des personnes accompagnées. En ce sens, son rôle est parfaitement bien taillé pour soutenir la collaboration interprofessionnelle sur le terrain. «C'est l'avenir. Nous aurons de plus en plus besoin de tels professionnel·les spécialisés en gériatrie et psychogériatrie, avec des compétences de gestion et d'organisation. Dans les institutions du domaine du handicap aussi, car les personnes en situation de handicap vieillissent aussi de plus en plus.»

Les brèves

Formation: à Genève, l'OrTra santé-social lance une campagne de promotion des métiers de la santé qui font face à un manque de relève. Il s'agit des aides en soins, des assistant·es en soins et des infirmier·ères. **Enfants & jeunes:** dans un rapport sur les prestations pédopsychiatriques ambulatoires et semi-stationnaires, le canton de Fribourg propose des pistes pour améliorer la prise en charge des enfants et des jeunes qui ont des troubles psychiques. **Soins de longue durée:** en Valais, la convention collective de travail pour le domaine des soins de longue durée se rapprochera de celle de l'Hôpital du Valais, en vue d'une harmonisation des salaires. **Handicap:** La Fédération suisse des sourds a enregistré en 2024 une hausse des discriminations des personnes sourdes et malentendantes dans le travail, l'éducation, la santé et la participation sociale. **Soins palliatifs:** le service Palli-GeMed, dans le canton de Genève, offre des consultations médicales d'urgence à la maison, pour favoriser le maintien à domicile des malades en soins palliatifs.

Le logement des personnes âgées

En 2022, seuls 5,1 % des personnes âgées de 76 ans et plus ont déménagé. Cela s'explique notamment par le fait que de nombreuses personnes âgées bénéficient d'un logement bon marché, central et spacieux, et qu'elles souhaitent rester le plus longtemps possible dans leur logement actuel, même s'il ne répond pas parfaitement à leurs besoins – ce qui se vérifie pour 63 % des logements occupés par des personnes âgées et construits avant 1980. Par ailleurs, le périmètre de déménagement est très réduit, laissant supposer un fort attachement émotionnel et social des personnes âgées à leur environnement résidentiel existant. Dans la moitié des cas de déménagement, les personnes concernées ont emménagé dans des maisons de retraite ou de soins, l'autre moitié dans des logements ordinaires. C'est ce qui ressort notamment d'une étude empirique de la Haut école de Lucerne, mandatée par l'Office fédéral du logement (OFL).

Où en est-on de l'inclusion scolaire?

Depuis le milieu des anneés 1990 et la Conférence internationale de Salamanque organisée par l'UNESCO, la notion d'inclusion scolaire s'est imposée dans le vocable politique, scolaire et scientifique. En s'appuyant sur les principes de justice, d'équité et de prise en compte de la diversité, le courant inclusif propose de renverser le paradigme de l'intégration scolaire: ce n'est plus aux élèves de s'intégrer à l'école ordinaire parmi les «normaux», c'est à l'école de se transformer pour accueillir tous les élèves et répondre à leurs besoins. Trente ans après Salamanque, où en est la «réforme majeure des écoles ordinaires»? Pour rendre intelligible cette intention d'inclusion, il s'agit d'observer son caractère performatif en investiguant les effets des politiques inclusives sur l'école, ses acteurs et leurs pratiques. L'ouvrage a pour objectif de comprendre ce qui se fait au nom de l'inclusion, en privilégiant des entrées diversifiées: la forme scolaire et les dispositifs scolaires, le métier d'enseignant·e, le partenariat avec les parents, la collaboration interprofessionnelle, les inégalités scolaires ou encore les évidences et les implicites véhiculés par la notion d'inclusion.

«Au nom de l'inclusion. Les contradictions d'une ambition scolaire», de Laurent Bovey, Héloïse Durler, Philippe Losego, Valérie Angelucci et Alexandre Sotirov, Éditions Épistémé, février 2025, 216 pages.



Nouveau podcast

La CDPH est une convention internationale qui définit les droits des personnes en situation de handicap. Mais pour les équipes professionnelles qui les accompagnent au quotidien, comment les comprendre et les appliquer concrètement? C'est cette question qui a guidé la création du podcast «Droits devant!», né au sein de l'équipe d'Insos Cadre de vie. Pour y répondre, l'équipe a recueilli les témoignages et expertises de divers acteurs et actrices: personnes concernées, professionnel·les du terrain et de la formation. En sept épisodes, elle explore ces principes fondamentaux et propose des pistes concrètes pour enrichir l'accompagnement. Ce podcast s'adresse avant tout aux personnels des institutions, mais il est aussi un outil pour les cadres, formatrices et formateurs et toute personne souhaitant faire évoluer les représentations et contribuer à une société plus inclusive. La version germanophone sera disponible dès avril. Adressez vos questions et commentaires à podcast@artiset.ch.

Task Shifting: la santé pour tout le monde

L'évolution démographique, associée à un besoin croissant de prestations de soins et à une pénurie de personnel qualifié, pose d'énormes défis à notre système de santé. Parallèlement, l'exigence de soins de santé sûrs et de qualité pour toutes et tous n'est pas négociable. C'est là qu'intervient le projet «Task Shifting» d'Artiset. Dans de nombreuses institutions sociales, l'exigence et la réalité sont en décalage. En effet, le mix de personnel révèle une part importante de collaboratrices et collaborateurs dont la formation ne comprend que peu ou pas de compétences médico-techniques. Parallèlement, les évolutions politiques et sociales entraînent un besoin croissant de prestations de soins. De plus, les cantons augmentent la pression sur les institutions sociales pour qu'elles facturent les prestations de soins via les assureurs-maladie et respectent les dispositions légales de la loi sur l'assurance-maladie. Le concept de Task Shifting mise sur l'innovation et l'efficacité: les tâches et les responsabilités sont examinées et, le cas échéant, redistribuées, les processus sont optimisés et les compétences sont mises en réseau et renforcées de manière ciblée. Pour ce faire, au moins deux modèles pratiques seront développés à l'intention des prestataires dans un contexte multiprofessionnel, tant stationnaire qu'ambulatoire. En outre, le projet doit renforcer la collaboration entre les cantons et les institutions. Le projet Task Shifting entend ouvrir la voie pour que la santé reste ouverte et accessible à tout le monde.

Visite au musée sans entrave

En collaboration avec la Fondation suisse pour paraplégiques, la Fondation Cerebral et Infra Suisse, Le Musée suisse des transports de Lucerne a conçu une exposition interactive «MovAbility – se déplacer sans entrave» pour faire vivre au public les défis du déplacement en fauteuil roulant. Le parcours en fauteuil roulant permet de découvrir les obstacles auxquels les personnes en fauteuil roulant sont confrontées et les solutions existantes pour une mobilité sans obstacles. Le cœur de l'exposition est un parcours, comprenant différents revêtements de sol ou route et des moyens de transport. Sous la conduite d'un guide, le public peut essayer quatre véhicules: un minibus pour les transports publics, une voiture auto-école spécialement conçue pour les personnes à mobilité réduite, une cabine de funiculaire des remontés de Stoos et un véhicule ferroviaire historique.





Comment l’économie peut soutenir des projets d’inclusion

Pour remplir leur mandat social, les entreprises d’intégration pour les personnes en situation de handicap, reconnues d’utilité publique, ont de tout temps entretenu des liens étroits avec le marché ordinaire du travail. Souvent toutefois, il leur manque des fonds pour réaliser des projets d’inclusion innovants. La société de conseil Conclood entend sensibiliser les milieux économiques pour financer de tels projets.

Elisabeth Seifert



Christian Ritter travaille au service logistique de Dallmayr Suisse, accompagné par un coach professionnel de Züriwerk.
Photo: Züriwerk

Un principe majeur de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) est de permettre aux personnes ayant besoin de soutien d'accéder au marché régulier du travail. Cette revendication, qui reflète le souhait de bien des personnes concernées, est donc sur la table, mais c'est sa mise en œuvre qui pèche! En raison des conditions-cadres financières par exemple, les entreprises d'intégration rencontrent des difficultés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Et malgré la sensibilisation croissante, les partenaires économiques ne se rendent pas toujours compte de leur responsabilité à cet égard, ni du bénéfice lié à l'insertion de ces personnes.

En quête d'entreprises sociales innovantes

Les politiques et les institutions s'efforcent actuellement de faire adopter plusieurs mesures en faveur de l'intégration. Le conseiller national PS zurichois Islam Alijaj par exemple, lui-même en situation de handicap, s'engage au niveau national pour un développement du modèle d'assistance de l'AI permettant aux personnes concernées non seulement d'habiter chez elles, mais aussi de bénéficier d'un soutien pour exercer une activité dans le monde ordinaire du travail. «Sans mon assistante, qui me soutient dans la communication, je ne pourrais pas assumer mon mandat de conseiller national», affirme-t-il.

Dans une prise de position, Artiset et Insos demandent aux cantons de créer de meilleures conditions-cadres pour les institutions et les entreprises d'insertion professionnelle afin que demain encore, elles puissent assumer leur rôle de prestataire de travail accompagné à l'interface entre le marché ordinaire du travail et le marché complémentaire. «Insos s'engage en première ligne pour un financement durable du coaching professionnel et pour que les entreprises d'intégration puissent aussi développer de telles offres», souligne Annina Studer, responsable Monde du travail chez Insos. «De plus, nous nous mobilisons pour des conditions-cadres qui renforcent l'entrepreneuriat social.»

Pour Islam Alijaj, l'entrepreneuriat social est une revendication centrale et les entreprises d'insertion professionnelle elles-mêmes doivent s'engager: «Les institutions doivent se considérer comme pont avec les acteurs économiques». Il ajoute que pour assumer ce rôle, elles doivent se positionner sur le marché comme des entreprises innovantes et proposer des services dont la vente leur permet d'acquérir une certaine indépendance vis-à-vis de l'État. Selon sa vision, les entreprises d'insertion deviendront ainsi peu à peu des acteurs économiques comme les autres. «Les entreprises sociales n'auront alors besoin de fonds publics que pour compenser les désavantages liés au handicap de leur personnel.»

Les innovations doivent être financées

Même si, d'un point de vue purement économique, cela n'a guère de sens pour les entreprises d'intégration de développer des services ou des modèles d'affaires innovants pour faire progresser l'inclusion, un certain nombre d'institutions se sont lancées dans cette voie. C'est le cas de la Stiftung Züriwerk, une grande entreprise sociale du canton de Zurich. En plus des emplois en insertion sur le marché ordinaire du travail qu'elle accompagne depuis plus de vingt ans, la fondation et son personnel proposent des services aux entreprises, notamment dans le domaine de l'entretien. «Notre personnel intervient à la journée sur le marché du travail, ce qui lui permet une bonne transition», explique Andrea Kaufmann, responsable du département en charge des entreprises et directrice adjointe de Züriwerk.

«Beaucoup d'entreprises nous contactent parce qu'elles souhaitent faire appel à nos services», affirme la responsable, ajoutant que certaines envisagent même parfois d'engager elles-mêmes du personnel en situation de handicap. Andrea Kaufmann souligne: «Nous aimerions continuer de développer de telles prestations, également pour élargir le choix de missions et augmenter la perméabilité avec le marché ordinaire du travail». De plus, des idées font leur chemin pour le développement d'un nouveau modèle commercial ancré sur le marché ordinaire du travail, qui permettrait de fournir des services conjointement, c'est-à-dire de manière inclusive, par des personnes avec et sans handicap. →

«Avec Conclood, nous aimerions inciter les entreprises à adopter une nouvelle façon de penser et pousser les entreprises d'intégration à réaliser de vrais projets d'inclusion innovants.»

Rolf Müller,
président du conseil d'administration
de Conclood AG

Andrea Kaufmann souligne que pour réaliser de telles idées, il faut des moyens financiers et que bien souvent, les institutions n'en disposent pas.

Plateforme pour les institutions et l'économie

Pour aider les institutions à mettre en œuvre des projets innovants tout en sensibilisant l'économie à l'embauche de personnes en situation de handicap, la société de conseil Conclood AG, sise à Zoug, a été créée. Cette société anonyme à gestion privée a fait de la transformation vers une société inclusive sa bannière.

On peut lire sur son site Internet, opérationnel depuis septembre 2024, qu'elle est une entreprise responsable qui souhaite faire avancer le changement en faveur des personnes ayant besoin de soutien. La start-up est dirigée conjointement par Benno Stäheli et Jasmin Heeb. Rolf Müller, qui a fondé Conclood avec Benno Stäheli, en est le président du conseil d'administration. Quant à Benno Stäheli, il est spécialiste indépendant de la vente et du marketing. Rolf Müller est entre autres conseiller et chef de projet chez BiG (Beratung im Gesundheitswesen). Auparavant, il a occupé pendant plusieurs années des postes de directeur dans des institutions sociales.

Conclood AG se veut une plateforme de matching, qui mette en relation des entreprises avec des projets d'organisations sociales dont l'objectif est d'intégrer les personnes en situation de handicap sur le marché du travail. «Nous avons conscience que nous ne changerons pas le système existant du jour au lendemain, mais nous voulons accompagner le processus de transformation», affirme Rolf Müller. «Avec Conclood, nous aimerions inciter les entreprises à adopter une nouvelle façon de penser et pousser les entreprises d'intégration à réaliser de vrais projets d'inclusion innovants.»

La véritable cible de Conclood est l'économie. «Nous sommes en contact avec les entreprises pour qu'elles deviennent des partenaires de financement de projets d'inclusion», souligne Benno Stäheli. Il est persuadé qu'elles pourront ainsi lancer un processus d'inclusion qui aura des effets à long terme au sein de la collectivité et dans les entreprises concernées. «Une entreprise qui a soutenu à plusieurs reprises un projet sera vraisemblablement plus disposée à accompagner en son sein des personnes en situation de handicap.» Et d'ajouter: «Dans dix ou vingt ans, la société se rendra compte que l'inclusion apporte une valeur ajoutée.»

Une loi européenne pourrait faire pression

Pour amener des entreprises à faire partie de l'aventure, les responsables de Conclood activent leur réseau, assistent aux manifestations économiques et expliquent leur concept lors d'entretiens personnels. Plusieurs organisations proposant des projets d'inclusion intéressants se sont manifestées auprès de Conclood, mais les entreprises disposées à investir ne se bousculent pas.

«Toutefois, lentement, une prise de conscience s'opère», fait remarquer Rolf Müller. Trouver des entreprises disposées à s'impliquer dans des projets visant à accompagner sur le marché du travail des personnes en situation de polyhandicap et présentant des troubles cognitifs est un véritable défi. Les services en charge de la diversité et de l'inclusion des grandes entreprises s'intéressent surtout aux personnes avec des handicaps sensoriels.

Une loi relative aux chaînes d'approvisionnement entrée en vigueur l'année dernière dans les États de l'UE pourrait donner un coup de pouce à la plateforme de matching de Conclood. Elle exige en effet un rapport sur le respect des droits humains tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Selon Benno Stäheli, une telle directive a un impact sur les sous-traitants, même étrangers. Cette réglementation complète les lois existantes sur les quotas selon lesquelles, en Allemagne par exemple, les entreprises de vingt salarié·es ou plus doivent payer une taxe compensatoire si elles n'emploient pas de personnel en situation de handicap.

Choisir de s'engager

Bien que l'on ne sache pas encore exactement quel sera l'impact de cette loi sur les entreprises suisses, il se pourrait que celles qui ne sont pas en mesure d'attester de leurs efforts rencontrent des difficultés à long terme. «Toutefois, comme il n'est pas toujours facile d'engager des personnes en situation de handicap, les entreprises pourraient en lieu et place financer un projet d'inclusion et apporter ainsi la preuve requise», explique Benno Stäheli.

Même en l'absence de quotas réglementaires en Suisse, les dispositions légales applicables à l'étranger montrent clairement que les entreprises suisses ne pourront pas échapper à leur responsabilité sociale. Selon Rolf Müller, le financement de tels projets constitue pour les entreprises une opportunité de s'engager plutôt que d'attendre d'y être contraintes par des réglementations nationales ou internationales. ■

Le voisinage, véritable source de soutien et de solidarité

La cinquième édition de l'Age Report, publiée en novembre 2024, propose une analyse des questions de voisinage et des relations de proximité chez les personnes âgées. Co-dirigé par Valérie Hugentobler et Alexander Seifert*, ce rapport donne un éclairage nouveau sur cette thématique. Rencontre avec Valérie Hugentobler pour discuter des enseignements de l'enquête.

Propos recueillis par Anne Vallelian

Madame Hugentobler, quelles confirmations et surprises l'enquête a-t-elle révélées?
L'enquête met en évidence plusieurs continuités dans les tendances observées. La majorité des personnes âgées continuent de vivre à domicile sans que leur situation ne se dégrade globalement. Cependant, il existe une forte hétérogénéité liée à des facteurs tels que les revenus, la santé, et le niveau de formation. Ainsi, 15 % des répondantes et répondants font état de difficultés financières, une réalité particulièrement marquée chez les femmes vivant seules et celles disposant d'un faible niveau de formation. Une autre constante ressort de l'enquête: les seniors restent attachés à leur logement et à leur commune. Beaucoup vivent dans le même logement depuis 25 ans ou plus et, même si celui-ci n'est pas toujours adapté à leur âge, ils ne veulent pas déménager. En matière d'améliorations souhaitées, le soutien social à domicile est souvent jugé plus prioritaire que les adaptations architecturales. Les seniors expriment un besoin accru de visites, qu'elles soient de proches ou de professionnel·les.

Avez-vous observé des différences entre les régions linguistiques?
Des différences notables se dégagent en effet entre les régions linguistiques, même si les écarts les plus marqués s'observent souvent entre milieux urbains et ruraux. Un point saillant concerne la présence plus développée des logements intermédiaires dans certains cantons romands, comme les appartements avec accompagnement. Ces solutions, qui permettent aux seniors de rester dans un environnement familier tout en bénéficiant de services, connaissent une popularité croissante. En Suisse alémanique, cette offre est plus limitée et le recours aux EMS reste plus fréquent. Le recours aux services d'aide et de soins à domicile est davantage ancré en Suisse romande et au Tessin. Ce contraste reflète aussi des différences structurelles: les maisons de retraite ont progressivement disparu en Suisse romande, contrairement à la Suisse →



«Des différences notables se dégagent entre les régions linguistiques. La présence plus développée des logements intermédiaires dans certains cantons romands, qui permettent aux seniors de rester dans un environnement familier tout en bénéficiant de services, connaissent une popularité croissante.»

Valérie Hugentobler

alémanique où elles existent encore. Les seniors en Suisse romande et au Tessin rapportent des relations de voisinage plus fortes que leurs homologues alémaniques.

Pourquoi avoir choisi le thème du voisinage?

Il existe différentes manières d'appréhender l'habitat, notamment en s'intéressant au territoire de vie et à l'environnement relationnel. Dans un contexte où de plus en plus de personnes vivent seules, souvent sans le soutien immédiat de la famille, cela nous semblait être une thématique intéressante. Face à cette évolution, le voisinage devient un relais indispensable pour prévenir l'isolement social: des gestes simples, comme remarquer si les volets sont ouverts ou fermés, permettent d'alerter en cas de détresse et de mobiliser rapidement l'entraide locale. Cette dynamique contribue à renforcer les liens sociaux et à forger un sentiment d'appartenance à une communauté.

Comment la forme d'habitat influence-t-elle la vie de voisinage?

Le lien entre la forme d'habitat et la vie de voisinage se manifeste par la manière dont le cadre de vie favorise (ou non) les échanges entre résidentes et résidents. Ainsi, dans les maisons individuelles ou les petits immeubles, les relations de voisinage tendent à être plus fréquentes et qualitatives. Les habitantes et habitants, souvent propriétaires et installés depuis longtemps, nouent des liens durables et une véritable entraide. Cette dynamique est particulièrement visible en milieu rural. À l'inverse, dans les grands immeubles et les milieux urbains, l'anonymat et la densité de la population peuvent rendre la formation de relations plus difficile, ces liens se tissant alors plus lentement. Toutefois, il convient de souligner que ces constats représentent des tendances statistiques qui varient. En définitive, la qualité et la fréquence des interactions de voisinage dépendent étroitement de la configuration de l'habitat et du lieu de vie, sans oublier l'importance de la

stabilité résidentielle et des ressources mises en œuvre pour entretenir ces relations.

Comment le renforcement des liens de voisinage peut-il compléter et améliorer les modèles traditionnels de prise en charge des seniors?

Les politiques publiques se sont concentrées sur la prise en charge de seniors via des structures socio-sanitaires. Il devient néanmoins urgent de relever d'autres défis, notamment celui du soutien à domicile à travers des prestations sociales diversifiées, au-delà des seuls soins. Les prestations d'accompagnement à domicile demeurent peu développées (et non financées par les assurances sociales) alors que le besoin se fait ressentir. Recréer du communautaire et favoriser le tissage de liens entre voisins représentent des leviers importants pour lutter contre l'isolement. Ces dynamiques relationnelles, qui ne se construisent pas d'un coup de baguette magique, nécessitent l'intervention d'acteurs professionnels à l'instar des référentes sociales pour encadrer et animer ces initiatives. La mise en place de supports de proximité, tels que des espaces conviviaux ou des cafés, ainsi que l'organisation d'activités régulières au sein des quartiers, apparaît donc comme une solution prometteuse.

Selon l'enquête, 23% des personnes interrogées souhaiteraient davantage de relations de voisinage. Comment les favoriser et les faire vivre?

Il est nécessaire d'agir à différents niveaux. Il est tout d'abord essentiel d'avoir des espaces où les personnes peuvent se rencontrer et échanger. Il est également essentiel d'adapter les lieux de vie si on parle de logement stricto sensu. Il faut penser à l'aménagement, adapter là où sont les gens actuellement. Il s'agit d'un défi majeur pour les collectivités et les propriétaires immobiliers qui sont peu sensibilisés à ces questions-là et l'aide fait défaut. La réussite de ces transformations nécessite donc une mobilisation concertée des politiques publiques et une aide accrue aux initiatives locales, lesquelles risquent de s'essouffler sans un soutien institutionnel et financier adapté.

Quels enseignements-clés peut-on tirer de cette enquête?

L'enquête met en lumière l'importance des liens de voisinage, qui constituent une véritable source de soutien et de solidarité pour les habitantes et habitants. Bien que la famille demeure le premier pilier d'appui, les relations de voisinage apportent une dimension complémentaire essentielle. Par ailleurs, la diversification des types de lieux de vie permet aujourd'hui d'offrir aux citoyennes et citoyens des environnements plus adaptés à leurs besoins. En outre, les seniors disposent davantage de connaissances sur cette variété de logements et peuvent ainsi mieux se projeter. Il apparaît indispensable de développer des espaces communs attrayants, de mobiliser les bailleurs sociaux et d'encourager la présence de professionnels à même de favoriser les relations sociales, comme des travailleuses et travailleurs sociaux au sein des quartiers ou des référentes sociales dans les lieux de vie.



L'Age Report V, sous la direction de Valérie Hugentobler et Alexander Seifert, est disponible en français et en allemand, au prix de 38 francs.

Quel devenir pour ce rapport, notamment dans le cadre des politiques publiques?

Le devenir du Age Report est actuellement en discussion au sein des fondations qui le financent, et il est encore trop tôt pour en définir les contours précis. À ce jour cette thématique fait également l'objet d'une réflexion →

«Il apparaît indispensable de développer des espaces communs attrayants, de mobiliser les bailleurs sociaux et d'encourager la présence de travailleuses et travailleurs sociaux au sein des quartiers ou de référentes sociales dans les lieux de vie.»

au niveau fédéral: un rapport est en cours d'élaboration, porté par l'Office fédéral du logement, l'Office fédéral du développement territorial et l'Office fédéral des assurances sociales, qui sera présenté au Conseil fédéral dans le cadre des mesures issues du Plan d'action sur la pénurie de logement. Face à l'évolution démographique et à la nécessité de proposer des logements adaptés aux besoins des personnes âgées, ce rapport pourrait apporter une contribution intéressante. Il manque aujourd'hui des enquêtes qualitatives, notamment autour des questions liées au déménagement et à l'accompagnement social aux transitions. Face aux défis liés au vieillissement de la population, il est crucial de développer des projets, d'adopter une approche inventive et de renforcer la documentation qualitative afin d'offrir une vue d'ensemble plus systématique et cohérente pour orienter les politiques publiques. ■

* Valérie Hugentobler est professeure à la Haute école de travail social de Lausanne (HETSL HES-SO), et Alexander Seifert est collaborateur scientifique à la Haute école spécialisée du nord-ouest de la Suisse (FHNW).

AGE REPORT V: HABITER, VIEILLIR ET VOISINER

La cinquième édition de l'Age Report met l'accent sur la thématique du voisinage. Cet ouvrage s'appuie sur une enquête représentative menée auprès de 2644 seniors à travers toute la Suisse pour dresser un état des lieux des conditions de vie et de logement des personnes âgées. Dix-neuf chercheuses et chercheurs issus de diverses disciplines et régions du pays y analysent l'impact des dimensions sociales et spatiales des espaces de vie. Ils s'intéressent au rôle que joue le voisinage dans le quotidien des personnes âgées et comment, à leur tour, elles contribuent à façonner leur environnement résidentiel.

→ age-report.ch

Annonce



Une solution innovante pour un grade-mix optimal dans les soins de longue durée

Le configurateur grade-mix (GMK/CGM) pour les soins de longue durée propose une recommandation de grade-mix dynamique fondée sur les données, qui va au-delà des directives rigides et qui garantit des soins de haute qualité. Le configurateur met l'accent sur la complexité des soins fondée sur les données et la qualité des soins.

Stefka Goldschmid, Fabienne Josefine Renggli et Sabine Hahn*

Il est de plus en plus difficile de composer les effectifs des établissements médico-sociaux. En plus des directives cantonales et du nombre de lits autorisés, il faut tenir compte des besoins individuels des résidentes et résidents. Dans le même temps, les soins doivent faire face à des exigences croissantes: les durées de séjour sont plus courtes, beaucoup de personnes ne sont admises en EMS que quand leur état de santé est fragile, qu'elles sont atteintes de pathologies multiples et graves, et que leur besoin d'accompagnement est donc élevé.

Pour le moment, la composition du personnel est encore surtout déterminée en fonction des directives cantonales applicables en la matière (nombre de lits autorisés, grade-mix prescrit). Souvent cependant, ces modèles figés ne tiennent pas suffisamment compte de la complexité effective d'une situation de soins. Les instruments pour l'évaluation des soins requis tels que BESA ou RAI-NH se concentrent sur les prestations prises en charge par l'assurance-maladie. Or, à lui seul, le nombre de minutes ou d'heures de soins n'est pas entièrement représentatif de la complexité de la situation.

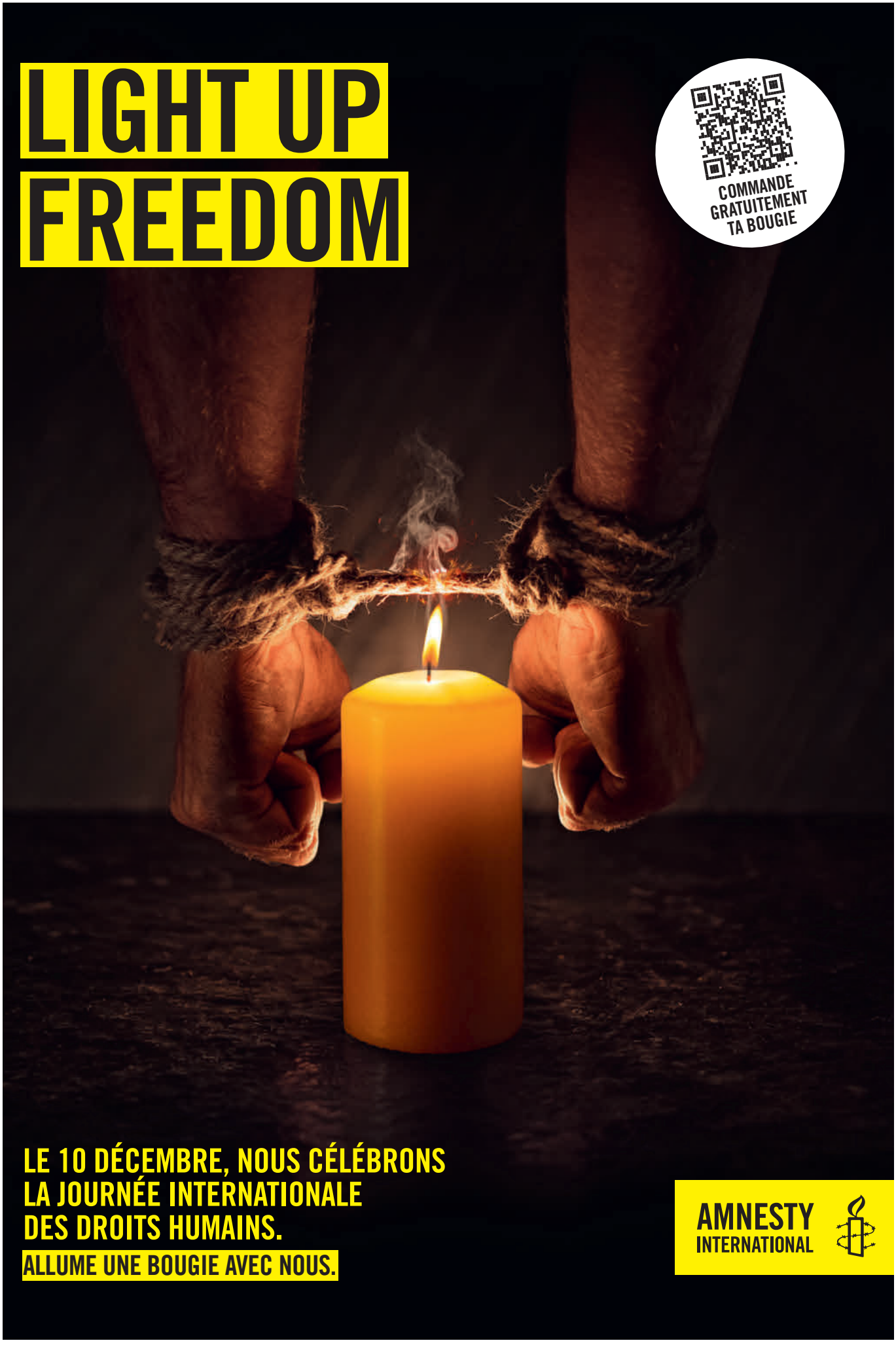
Complexité d'une situation de soins

La complexité d'une situation de soins découle de l'interaction entre plusieurs critères (p. ex. la stabilité de l'état de santé physique ou psychique) ainsi que de facteurs d'influence qui apparaissent à plusieurs niveaux (p. ex. résident·es, proches, soins et traitement) et sur lesquels l'environnement de travail peut avoir un impact supplémentaire. À la Haute école spécialisée bernoise (BFH), une étude a été réalisée sur les principaux indicateurs et critères d'une situation complexe qui permettent d'apprécier individuellement la complexité des soins. Pour qu'il soit possible d'avoir un mix de personnel plus précis et répondant mieux aux besoins, il faut donc des solutions dynamiques, qui vont au-delà des directives strictes.

Fondé sur les données et adapté aux besoins

C'est là qu'intervient le configurateur grade-mix (GMK/CGM), un instrument innovant qui détermine le mix de personnel sur la base des données et en fonction des besoins.

Voici deux ans que la BFH et la société BESA QSys AG développent le centre de compétence national pour l'évaluation des besoins en soins et en accompagnement, le GMK/CGM pour les soins de longue durée. Ce projet, qui bénéficie du soutien financier d'Innosuisse, l'Agence suisse pour l'encouragement de l'innovation, est développé en collaboration avec des partenaires issus de la pratique de Suisse romande, de Suisse alémanique et du Tessin. Un groupe →


LIGHT UP
FREEDOM
COMMANDE GRATUITEMENT TA BOUGIE
LE 10 DÉCEMBRE, NOUS CÉLÉBRONS
LA JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS HUMAINS.
ALLUME UNE BOUGIE AVEC NOUS.
AMNESTY
INTERNATIONAL

Cet outil offrira pour la première fois aux EMS une solution innovante et pragmatique pour une composition du personnel flexible et adaptée aux besoins.

d'expert·es et un groupe de soutien accompagnent en outre le projet sur le plan scientifique.

Le GMK/CGM vient combler une lacune importante dans la planification du personnel, en soutenant le management, notamment grâce aux réponses qu'il apporte à deux questions décisives:

1. **Quelles données de BESA et de RAI-NH fournissent des renseignements sur la complexité des besoins en soins et accompagnement?**

2. **Quel besoin en personnel des différents niveaux de qualification en déduire?**

Pour y répondre, le GMK/CGM calcule la complexité des situations des résidentes et résidents au moyen des données de routine déjà collectées dans les EMS et détermine le mix de personnel nécessaire dans les trois niveaux de fonction (aide, secondaire et tertiaire).

Trois algorithmes pour un grade-mix optimal

À partir de données de routine provenant de BESA et RAI-NH, le premier algorithme du GMK/CGM calcule la complexité des situations puis affiche «complexe» ou «non complexe». Sur la base d'un instrument de sensibilisation qui avait été développé par la BFH pour apprécier la complexité d'une situation de soins, des professionnel·les ont évalué 767 résident·es quant à leur complexité. La validation par le personnel qualifié a montré que 58,5 % des cas étaient jugés complexes. Ces évaluations ont été croisées avec les données BESA et RAI-NH pour faire ensuite l'objet d'une analyse statistique. Les modèles développés, qui utilisent dix-neuf variables du système BESA et dix-sept du système RAI, présentent une prédictibilité de près de 80 %. Les premiers résultats montrent donc que les données de routine permettent de faire des prévisions fiables à environ 80 % sur la complexité, et ainsi d'éviter aux institutions de perdre du temps à la calculer. Comme le GMK/CGM n'entraîne aucun surcroît de travail pour les organisations qui l'utilisent, il leur facilite énormément le quotidien.

Le deuxième algorithme détermine le rapport optimal entre personnel soignant et résident·es compte tenu des directives cantonales. Les équivalents plein temps sont calculés au moyen du nombre de résident·es, de la complexité et des niveaux de soins. Dans cette optique, les bonnes pratiques internationales ont été comparées aux prescriptions cantonales afin de développer un modèle de calcul fondé sur des données probantes.

Sur la base des analyses, le troisième algorithme calcule les ressources humaines requises dans chaque niveau de qualification afin de garantir des soins adaptés aux besoins et de haute qualité. Pour chaque niveau de fonction, le mix de personnel requis (grade-mix théorique) est déterminé en fonction du niveau de qualité souhaité parmi les trois pris en compte: le niveau de qualité le plus bas, «sûr», correspond à la moyenne de toutes les directives minimales cantonales en ce qui concerne la répartition du travail. Le niveau de qualité le plus élevé, «optimal», repose sur les résultats des différents projets de recherche et de développement sur la complexité ainsi que sur le grade-mix et le skill-mix dans les soins. Le niveau de qualité intermédiaire, «bon», représente la moyenne des deux niveaux mentionnés.

La transparence par la visualisation

Les résultats du configurateur de grade-mix sont visualisés sur un tableau de bord qui permet de comparer clairement la situation actuelle à celle visée, ainsi que les trois niveaux de qualité. De plus, les calculs sont associés à des questions liées à la satisfaction professionnelle du personnel de façon à évaluer aussi les conséquences sur les conditions de travail. Diverses autres analyses aident l'équipe de direction à prendre des décisions fondées sur les données. Parmi celles-ci, la simulation calcule l'impact sur le grade-mix des changements survenus en matière de nombre de résident·es, de complexité des soins, de niveau de soins et d'effectif de personnel.

Le développement du GMK/CGM est achevé et se trouve actuellement en phase de test. À l'issue de ce projet pilote et après l'évaluation des résultats, les dernières adaptations pour la mise sur le marché prévue fin 2025 seront apportées. Cet outil offrira ainsi pour la première fois aux EMS une solution innovante et pragmatique pour une composition du personnel flexible et adaptée aux besoins. ■

*** Sabine Hahn, Prof. Dr., responsable du domaine des soins, Haute école spécialisée bernoise, département Santé; Fabienne Josefine Renggli, collaboratrice scientifique, Haute école spécialisée bernoise, département Santé; Stefka Goldschmid, responsable des formations BESA, cheffe de projet GMK/CGM.**

Indicateurs de qualité: améliorer la collecte des données

Dans le cadre d'un programme national, des outils pratiques ont été élaborés afin d'optimiser la qualité des soins dans les établissements médico-sociaux et d'améliorer la collecte de données pour les indicateurs de qualité médicaux et le développement de la qualité basé sur les données. Jusqu'à fin mars, des EMS testent différents outils d'amélioration de la collecte de données.

Verena Hanselmann*

Le Programme national de mise en application – Qualité des soins de longue durée dans les établissements médico-sociaux (NIP-Q-UPGRADE) a pour but d'aider les EMS à optimiser sans cesse la qualité des soins sur la base de données solides (indicateurs de qualité médicaux IQM). Les EMS s'impliquent dans ce processus en apportant dans les différentes phases leur expérience relative à la gestion des IQM.

L'équipe scientifique a non seulement entrepris une recherche de littérature, mais aussi réalisé deux analyses approfondies des facteurs environnementaux. Ont fait l'objet de l'étude, d'une part la pratique de la collecte et de l'évaluation des données dans les EMS, l'attitude et les connaissances des IQM à introduire ainsi que le contexte cantonal.

Pour en savoir plus:

D'autre part, les pratiques de développement de la qualité des EMS suisses ont été étudiées puis analysées. Les résultats de ces différentes analyses ont constitué la base essentielle pour élaborer les outils pratiques destinés aux EMS. Il s'agit de boîtes à outils (fiches d'information, check-lists, vidéos) et de programmes «train-the-trainer» (formation, coaching) dont la finalité est l'amélioration et le développement de la qualité basé sur les données.

Durant le premier semestre 2025, la praticabilité des outils sera testée (étude pilote). Dans la première partie de l'étude pilote se déroulant de janvier à fin mars 2025, les participant·es apprennent, grâce à différents outils pratiques, comment collecter les données sur les IQM avec une qualité encore meilleure.

Nous avons demandé à quatre professionnelles d'EMS de Suisse romande et de Suisse alémanique ce qu'elles attendent des outils actuellement testés pour améliorer la collecte des données:

* Verena Hanselmann est responsable de projet Économie de la santé publique chez Curaviva, et chargée du programme NIP-Q-UPGRADE. Curaviva et Senesuisse dirigent ensemble le projet sur mandat de la Commission fédérale pour la qualité (CFQ).



«Notre participation au projet NIP-Q-UPGRADE nous permet d'accompagner la démarche qualité au sein de notre établissement. Mes attentes en tant que responsable du pôle compétence et qualité du Réseau Santé de la Sarine est d'avoir à disposition des outils pour soutenir les équipes soignantes. La démarche qualité dépend du système dans sa globalité. Nous souhaitons partager avec les équipes le sens clinique relié à la démarche qualité.»

Justine Wicht, responsable du pôle compétence et qualité du Réseau santé de la Sarine



«J'attends de ce projet que toute l'équipe soignante prenne conscience de l'importance de la qualité des données pour un meilleur traitement et une meilleure signification de ces dernières. Ainsi, notre objectif est que l'impulsion attendue permette une amélioration et une pérennisation de nos pratiques et de nos soins apportés aux résidentes et résidents en fonction de nos propres résultats.»

Caroline Gachet, ICLS au sein du pôle compétence et qualité du Réseau santé de la Sarine



«Je souhaite du matériel de formation ciblé et axé sur la pratique pour les équipes soignantes. Pour des données de qualité, des formations solides sont indispensables. C'est la clé de l'intégration réussie des indicateurs de qualité médicaux (IQM) dans les soins quotidiens. On peut alors mettre en relation les chiffres et la véritable plus-value pour les résidentes et résidents, ce qui est très utile.»

Anna-Maya Tschopp, infirmière de pratique avancée APN-CH, centre pour personnes âgées Platten Meilen



«Nous évaluons chaque année les résultats des IQM et les intégrons dans les objectifs des équipes soignantes. J'espère que le projet sur la qualité des données fournira un bon point de départ. Les équipes traitent soigneusement et en connaissance de cause les thèmes de la douleur, de l'alimentation et d'autres indicateurs de qualité. Nous nous efforçons de faire en sorte que cela soit directement perceptible au quotidien pour les résidentes et résidents.»

Mirella Schütz, responsable du bureau RAI, Viva Luzern AG

Un modèle qui redistribue les rôles

L'interactivité est au cœur du MDH-PPH. Selon ce modèle, la situation de handicap ou de participation sociale est toujours le résultat d'une interaction entre des facteurs personnels, des facteurs environnementaux et les habitudes de vie. La méthodologie proposée invite à repenser l'accompagnement des personnes ayant des incapacités et à réinventer les pratiques institutionnelles.

Anne-Marie Nicole (texte et photos)

MDH-PPH. Derrière ce sigle se cache le «modèle de développement humain – processus de production du handicap», dont la finalité est de renforcer la participation sociale des personnes en situation de handicap, en limitant ou compensant les facteurs qui lui font obstacle. Développé au Québec dans les années 1980 par Patrick Fougeyrollas, un anthropologue spécialisé dans l'étude du phénomène de construction sociale du handicap, le MDH-PPH est une approche interactionniste qui rompt résolument avec la conception biomédicale du handicap pour en proposer une approche systémique et situationnelle. Le MDH-PPH ne place pas la responsabilité du handicap sur la personne mais dans l'interaction entre des facteurs personnels, des facteurs environnementaux et les habitudes de vie de la personne.

Selon la définition qu'en donne le Réseau international sur le processus de production du handicap (RIPPH), et reprise par le réseau suisse (RSPPH), le MDH-PPH «vise à documenter et expliquer les causes et les conséquences des maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité ou au développement de la personne», précisant que le modèle s'applique à toutes les personnes ayant des incapacités, «peu importe la cause, la nature et la sévérité de leurs déficiences et incapacités». Le modèle MDH-PPH montre comment les interactions sociales et environnementales peuvent contribuer à la production d'un handicap ou au contraire favoriser la participation sociale.

Habitudes de vie et participation sociale

Dans ce contexte, il faut comprendre par participation sociale la réalisation des habitudes de vie, c'est-à-dire des activités courantes et des rôles sociaux valorisés par la personne ou son contexte socioculturel selon ses caractéristiques (l'âge, le sexe, l'identité socioculturelle, etc.). La qualité de la participation sociale se mesure ainsi au degré de réalisation des habitudes de vie, compte tenu des facteurs personnels et environnementaux. Cette qualité peut être améliorée par le renforcement des capacités de la personne et par la compensation de ses incapacités ainsi que par la réduction des obstacles dans l'environnement, soient-ils physiques, fonctionnels ou liés à des comportements négatifs ou à des préjugés. C'est dans l'interaction entre ces trois domaines conceptuels – personnel, environnemental et habitudes de vie – que se construit et se développe le projet de vie individualisé de chaque bénéficiaire.

Dans le canton de Vaud, la Fondation de Vernand compte parmi la grosse douzaine d'institutions romandes qui appliquent la méthodologie du MDH-PPH. Organisation d'utilité publique créée en 1972, la fondation accompagne au quotidien plus de six cents personnes, enfants et adultes, présentant des troubles du développement intellectuel et du spectre de l'autisme. La fondation offre des structures d'hébergement, des services d'accompagnement à domicile, des places de travail pour personnes handicapées et un secteur d'enseignement spécialisé. Elle est présente dans trente et un lieux différents répartis sur treize communes vaudoises.

L'institution a adopté le MDH-PPH il y a une quinzaine d'années, à l'initiative de la direction. «À l'époque, nous travaillions sur les projets d'accompagnement des bénéficiaires en ordre dispersé, sans cadre de référence ni uniformité. Cela partait dans tous les sens», rappelle Erwan Ugo, responsable éducatif à la Fondation de Vernand et formateur au modèle du MDH-PPH, notamment dans le cadre d'une formation continue proposée par la Haute école de travail social de Fribourg.

Dès 2009, les équipes de la Fondation de Vernand commencent à →

LE MODÈLE ET SES OUTILS

Selon le modèle MDH-PPH la compréhension du phénomène du handicap repose sur l'interaction entre trois domaines conceptuels: les facteurs personnels, les facteurs environnementaux et les habitudes de vie, c'est-à-dire des activités courantes et des rôles sociaux.
La nomenclature du modèle propose douze habitudes de vie, réparties entre les activités courantes (les déplacements, l'alimentation, l'habitat, etc.) et les rôles sociaux (le travail, les loisirs, l'éducation, etc.). Le degré de réalisation de ces habitudes de vie sera évalué, d'une part, à l'aune des facteurs personnels, c'est-à-dire les caractéristiques appartenant à la personne, classées dans les facteurs identitaires (âge, valeurs, histoire de vie, statut familial, etc.), les systèmes organiques (sur une échelle entre intégrité et déficience) et les aptitudes (sur une échelle entre capacité sans limite et incapacité complète). D'autre part en tenant compte des facteurs environnementaux sociaux et physiques, tantôt facilitateurs tantôt obstacles. En fonction de l'interaction entre ces facteurs, les habitudes de vie s'apprécieront sur une échelle allant de la «situation de participation sociale optimale» à la «situation de handicap complète».
Deux outils, principalement, sont à disposition des professionnel·les pour mesurer la participation sociale, respectivement la situation de handicap, et qui prennent en considération les différents facteurs mentionnés ci-dessus: la MHAVIE ou mesure des habitudes de vie et la MQE ou mesure de la qualité de l'environnement. Ces outils s'appliquent à toute personne ayant une déficience ou une incapacité, peu importe son âge et son contexte culturel. Ils sont disponibles en version papier ou par abonnement.

Pour en savoir plus:

→ rsppph.ch/



Quentin Bischof est éducateur spécialisé, membre du groupe-ressource et référent pour la communication alternative améliorée (CAA) au sein de la Fondation de Vernand.

expérimenter le modèle. Mais c'est en 2017 que le MDH-PPH se déploie véritablement dans les deux domaines de l'hébergement et de l'accompagnement socio-professionnel pour le secteur des adultes. Se mettent en place chaque année des cycles de formations internes pour l'ensemble des équipes, en vue d'une appropriation de la méthode, du langage et des outils. Un petit groupe de personnes-ressources est constitué, composé de quatre éducatrices et éducateurs issus des différentes structures du secteur adultes, assurant ainsi une diversité des connaissances, compétences et points de vue.

«Pour maintenir une dynamique autour du MDH-PPH et garantir la pérennité du projet et son ancrage dans la pratique professionnelle quotidienne, la formation et les personnes-ressources sont des éléments essentiels», affirme Quentin Bischof, éducateur spécialisé, membre du groupe-ressource et également personne-ressource pour la communication alternative améliorée (CAA). Le groupe-ressource a aussi pour mission d'adapter le modèle au contexte de la fondation, d'harmoniser les outils d'accompagnement existants et d'intégrer les outils du modèle, en l'occurrence les grilles de mesure des habitudes de vie (MHAVIE) et de mesure de la qualité de l'environnement (MQE), dans le logiciel informatique existant pour le suivi des projets de vie individuels (lire l'encadré).

Du bon sens dans le travail

Si la Fondation de Vernand et ses structures ne présentent pas de signes extérieurs du MDH-PPH, le changement n'en est pas moins manifeste. «Le cadre de référence nous invite à changer de regard», analyse Erwan Ugo. «Avant, nous fixions des objectifs en lien avec les incapacités et les déficiences. Aujourd'hui, ces objectifs visent la réalisation des habitudes de vie des personnes, ce qui renvoie une réalité bien différente.» D'un point de vue plus pragmatique, l'adoption du MDH-PPH a permis d'harmoniser le langage, les procédures et les pratiques. «Il a ramené du bon sens dans le travail d'accompagnement», relève le responsable éducatif. «De façon générale, le cadre institutionnel est très contraignant, il peut priver de liberté et n'autorise pas systématiquement la prise de risques, la dimension collective prend le pas sur la relation individuelle. Le modèle nous pousse donc à trouver des voies alternatives pour satisfaire les habitudes de vie.»

«Nous ne sommes plus devant, ni même à côté de la personne, mais derrière elle, en soutien. La personne devient actrice de ses choix, selon ses capacités.»

Quentin Bischof

Cela demande de l'agilité et un travail de coordination entre les équipes et le réseau élargi, dont les proches, pour favoriser les projets de vie individuels. «Le modèle nous oblige à changer notre posture et notre relation avec les bénéficiaires. Nous ne sommes plus devant, ni même à côté de la personne, mais derrière elle, en soutien. La personne devient actrice de ses choix, selon ses capacités», ajoute Quentin Bischof. «Cela bouscule les habitudes: on redistribue le pouvoir et les rôles.» Les professionnel·les font donc abstraction de leurs propres représentations, quitte à devoir parfois tâtonner, ajuster, corriger, recommencer.

Cela demande du temps et de l'organisation

Et c'est particulièrement vrai dans les microstructures qui accueillent des personnes autistes non verbales et présentant des comportements défis très complexes, dans lesquelles intervient Quentin Bischof. Pour décider des mesures à mettre en place, l'équipe d'accompagnement applique le modèle MDH-PPH, à la différence près que c'est elle, en collaboration avec la famille et le réseau, qui projette ce qui pourrait faire sens pour davantage de participation sociale des personnes. «Cela demande du temps et de l'organisation», constate l'éducateur spécialisé. «Mais l'outil nous aide à sortir de notre subjectivité, il remet en question notre façon de prendre en considération la personne et nous pousse à rechercher ce qui va fonctionner pour améliorer sa qualité de vie.»

Aucune obligation de résultat

Aujourd'hui, à la Fondation de Vernand, tout le monde sait ce qu'est une habitude de vie et comment appliquer le modèle des trois dimensions, remarque Erwan Ugo. Le modèle n'a pas d'obligation de résultat et ne pose pas d'autres limites que celles qui se posent à tout être humain quant à la réalisation de ses habitudes de vie. Même si les bénéficiaires sont accompagnés dans leur globalité, toutes leurs habitudes de vie ne pourront pas être prises en compte dans le cadre du projet individualisé. La question à leur poser est plutôt: qu'est-ce qui est important pour vous? Cela implique de fixer des priorités, et de faire des compromis. Comme pour tout le monde. ■



Erwan Ugo est responsable pédagogique à la Fondation de Vernand et formateur au modèle du MDH-PPH.

«Avant, nous fixions des objectifs en lien avec les incapacités et les déficiences. Aujourd'hui, ces objectifs visent la réalisation des habitudes de vie des personnes, ce qui renvoie une réalité bien différente.»

Erwan Ugo

Politique du handicap: poser les jalons de l'inclusion



Rahel Stuker, directrice d'Insos et membre de la direction d'Artiset.

Photo: esf

De vifs débats sur la conception de la future politique du handicap s'annoncent. À la fin de l'année dernière, le Conseil fédéral a présenté son message relatif à la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées. Par la même occasion, il a esquissé les points clés d'un contre-projet indirect à l'initiative pour l'inclusion, qu'il mettra en consultation fin mai. Durant la session en cours, le Conseil des États a confié au Conseil fédéral le mandat de moderniser la LIPPI. Les dossiers sont si nombreux qu'on risque de perdre la vue d'ensemble. Or, il convient de veiller constamment à ce que ces interventions politiques soient conformes à la CDPH.

Les prestataires de services pour personnes en situation de handicap ont convenu d'un plan d'action pour la mise en œuvre de la CDPH dans leur domaine d'influence dès 2019. La branche traverse un processus de transformation, passant d'une orientation sur l'offre à un accompagnement participatif et axé sur les besoins, l'objectif étant que les personnes en situation de handicap participent pleinement et de manière effective à la société et qu'elles mènent leur vie de façon autonome.

Il faut saisir l'élan donné par ces différentes interventions politiques pour faire progresser la politique du handicap dans tous les domaines. Le libre choix du logement figure actuellement au premier plan. C'est une bonne chose car cette revendication centrale des personnes en situation de handicap n'est pas encore une évidence. Mais n'oublions pas que, pour pouvoir mener une vie autonome, deux autres domaines exercent une influence décisive: le travail et la formation.

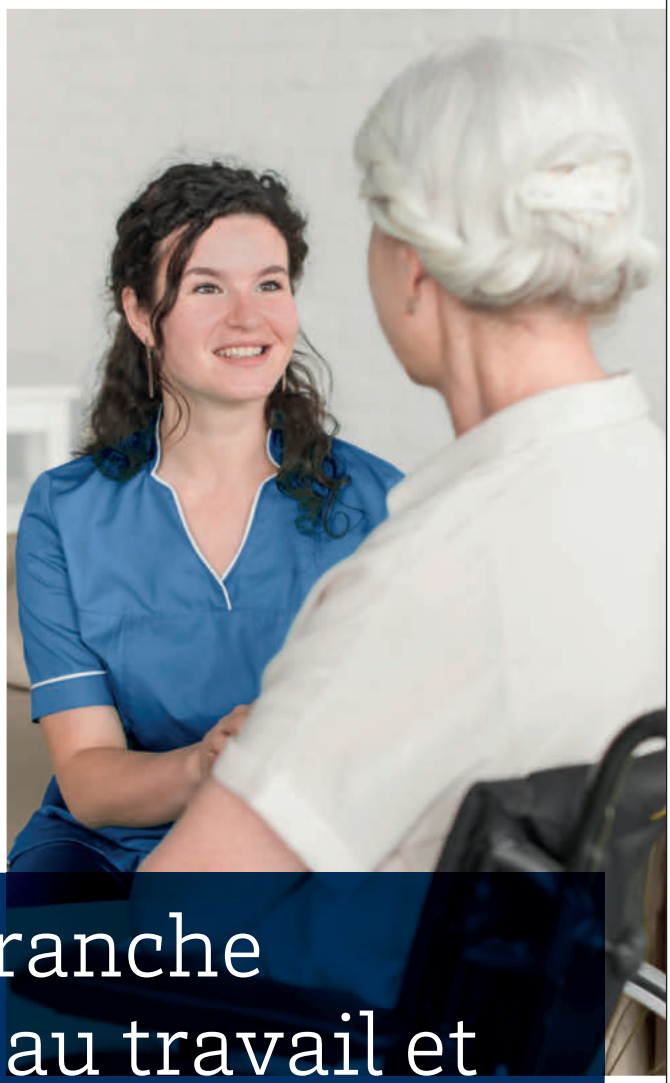
Pourtant, la promotion de l'intégration au marché ordinaire du travail depuis le marché complémentaire se heurte encore et toujours à de grandes difficultés. Les dossiers politiques actuels éclipsent complètement cet aspect pour l'instant, mentionnant que la formation et le monde du travail seront abordés par la suite. Nous n'acceptons pas cette manœuvre politique consistant à renvoyer la question aux calendes grecques.

«Si nous voulons réellement faire un pas vers une société plus inclusive, les domaines de la formation et du travail ne doivent pas être relégués au second plan.»

Si nous voulons réellement faire un pas vers une société plus inclusive, les domaines de la formation et du travail ne doivent pas être relégués au second plan: il faut les intégrer dès maintenant. ■

ARTISET
Securit

ARTISET Securit est la solution pour les prestataires de services pour les personnes ayant besoin de soutien avec:
conseils, **informations**, **formations**.



ARTISET Securit est:

- **simple** – Facile à mettre en œuvre.
- **avantageuse** – Réduit au minimum votre charge de travail pour appliquer la directive CFST.
- **intégrable** – Utilisable comme solution indépendante, soit intégrée dans votre QMS.
- **complète** – Paquet global avec plateforme, formations de base et continues, audits, mises à jour, conseils.
- **professionnelle** – Des spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé là pour vous.
- **nationale** - Formations et documents disponibles en français et en allemand.

La solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé

En savoir plus

ARTISET Fédération des prestataires de services pour personnes ayant besoin de soutien

CURAVIVA INSOS YOUViTA

TRANSGOURMET | care



Des pros du Care
main dans la main

Les exigences posées par la restauration dans les foyers et les hôpitaux sont toujours plus élevées. Transgourmet vous aide à simplifier votre travail quotidien et à optimiser les coûts. Nous vous aidons à concevoir des solutions personnalisées – de professionnel à professionnel.

Contactez notre équipe de compétence Care via care@transgourmet.ch

transgourmet.ch/care

TRANSGOURMET