

Référentiel ateliers

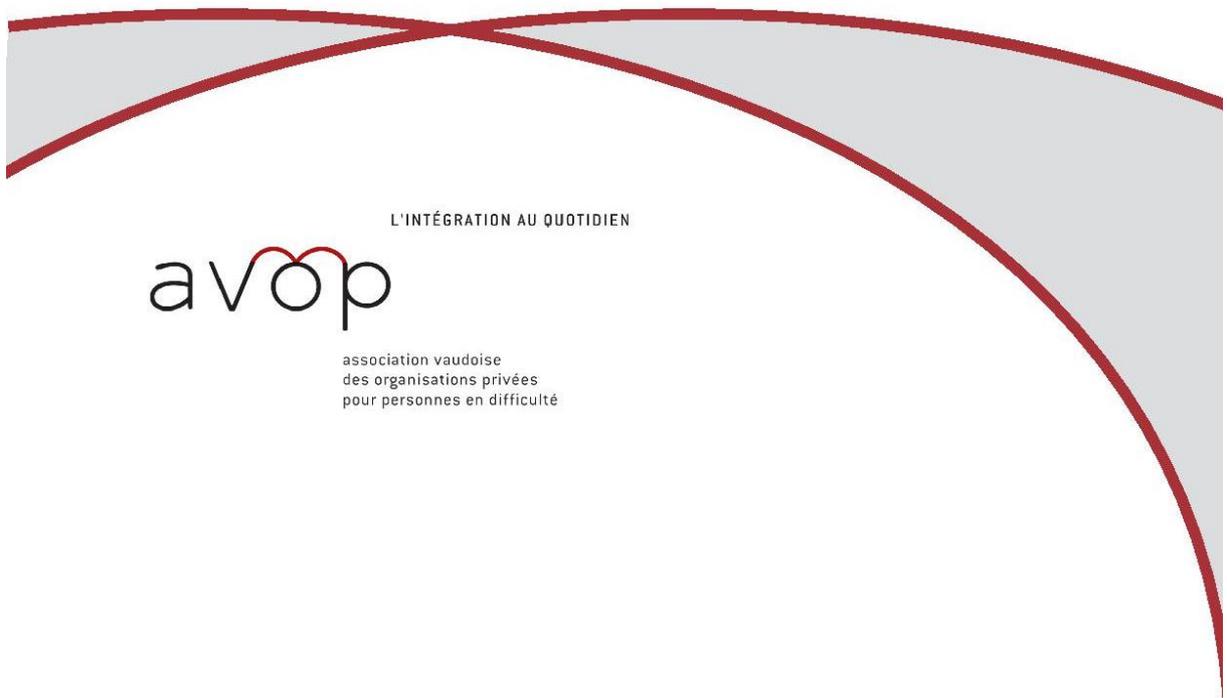


TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction.....	4
1.1.	Limites du référentiel	4
1.2.	Mission du groupe.....	4
1.3.	Objectifs	4
2.	Les ateliers.....	5
2.1.	Historique	5
2.2.	Définition générale.....	5
3.	Collaborateurs des ateliers	11
3.1.	Les sites de formation	11
3.2.	Profil professionnel	11
3.3.	Descriptif métier	12
4.	Repères conceptuels et méthodes de travail	15
4.1.	La valorisation des rôles sociaux (VRS)	15
4.2.	Le processus de production du handicap	16
4.2.1.	Grille MHAVIE	17
4.3.	La pédagogie CAM.....	18
4.4.	La pédagogie par objectifs	20
4.5.	Le plan de services individualisé (PSI).....	20
4.6.	Le projet éducatif individualisé (PEI) (CENTRE DE JOUR)	21
5.	Pratique des ateliers.....	21
5.1.	Comparatif.....	21
5.2.	Transports.....	24
5.3.	Qualité.....	24
5.3.1.	La norme ISO.....	26
5.3.2.	Chemin vers la qualité	27
5.3.3.	CIVESS.....	27
5.4.	Contrat de travail	29
5.5.	Dotations	30
5.6.	Admissions / transitions	31
5.6.1.	DCISH.....	32
6.	Actualité et perspectives	33
6.1.	Insertion – Inclusion	33
6.2.	Convention CDPH	33

7.	Autodétermination	34
7.1.	Recrutement	35
8.	Conclusion	37
9.	Partenaires	37
10.	Bibliographie.....	38
11.	Annexes.....	39
11.1.	Règlement	39
11.2.	Concepts ateliers.....	43
11.3.	Contrat de travail	46
11.4.	Rétribution, calcul du salaire	50
11.5.	Retraite.....	53

RÉFÉRENTIEL DES ABRÉVIATIONS

AEIP	Association des entreprises d'intégration professionnelle
ARPIH	Association Romande pour le Perfectionnement du Personnel d'Institutions pour Handicapés
AVOP	Association vaudoise des organisations privées pour personnes en difficultés
CDPH	Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées
CIVESS	Contrôle interdisciplinaire des visites en établissements sanitaires et sociaux
DCISH	Dispositif cantonal d'indication et de suivi pour personnes en situation de handicap
DFESE	Directives concernant le financement de l'exploitation des établissements socio-éducatifs pour adultes
ES	Ecole supérieure
ESE	Etablissement socio-éducatif
INSOS	Association de branche nationale des institutions pour personnes avec handicap
LAI	Loi fédérale sur l'assurance-invalidité
LAIH	Loi sur les mesures d'aide et d'intégration pour personnes handicapées
LIPPI	Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides
MSP	Maître socioprofessionnel
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
PPH	Processus de production du handicap
PSH 2011	Plan Stratégique Handicap 2011
RLAIH	Règlement d'application de la loi du 10 février 2014 sur les mesures d'aide et d'intégration des personnes handicapées
RPT	Réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons
SPAS	Service de prévoyance et d'aide sociales

Les termes désignant des personnes s'appliquent également aux femmes et aux hommes.

1. Introduction

L'idée consensuelle de créer un référentiel propre aux ateliers a été émise par le groupe emploi, insertion et occupation de l'AVOP qui a souhaité répondre à un objectif commun d'harmonisation de la pratique des ateliers en tenant compte des particularités de chaque institution, mais surtout en plaçant la personne accueillie au centre de son activité professionnelle.

1.1. Limites du référentiel

Le groupe emploi, insertion et occupation est composé de représentants des institutions suivantes : Fondation Delafontaine (La Cordée), Fondation Perceval, Fondation de Vernand, Institution de Lavigny, Cité du Genévrier, Association LE FOYER. Une représentante de Pro Infirmis a aussi participé aux échanges, à titre informatif.

C'est sur la base de l'expérience des représentants des institutions susmentionnées que ce référentiel a été rédigé. Il s'inspire essentiellement de l'accompagnement de bénéficiaires présentant une déficience intellectuelle avec, pour certains, diverses comorbidités associées.

L'accompagnement du public souffrant de handicap physique, handicap psychique, polyhandicap, problèmes de dépendance ou en grandes difficultés sociales n'a pas été développé. Il est également peu question des prestations offertes par les ateliers à vocation productive tels que Polyval.

L'approfondissement de ces domaines pourra se réaliser ultérieurement, en complément à ce premier travail.

Il faut aussi noter que ce référentiel est constitué de divers documents disponibles sur internet ou dans des ouvrages édités. Certains extraits n'ont pas de source identifiée car, a posteriori, il n'a pas été possible d'en retrouver l'origine. Toutefois, ces documents font sens pour les représentants des institutions, raison pour laquelle ce référentiel est réservé à l'usage interne des collaborateurs des institutions membres de l'AVOP.

1.2. Mission du groupe

Le groupe emploi, insertion et occupation, composé de professionnels spécialisés dans le domaine des ateliers a été constitué en novembre 2012. Il est une plateforme d'échanges qui permet à ses membres d'évoquer les problématiques communes rencontrées par les institutions sur le sujet des ateliers et de proposer des pistes conduisant à des solutions profitables au plus grand nombre. Il évolue sous l'égide du «Bureau de l'accompagnement et des alternatives pour adultes», composé de directeurs représentant les différentes missions assumées par les institutions du secteur adultes, membres de l'AVOP. Cette configuration permet ainsi d'assurer le lien avec les services étatiques partenaires.

1.3. Objectifs

Ce référentiel se veut un guide de bonnes pratiques sur lequel les institutions s'appuient et qui sert de référence à la relation de travail entre l'établissement et le travailleur en atelier.

Au surplus, son contenu est destiné à soutenir les responsables d'ateliers afin de leur permettre de gérer la complexité de leurs relations professionnelles, ceci dans un périmètre équitable pour tous les travailleurs.

Par ailleurs, il est destiné à :

- présenter un état du fonctionnement des ateliers ;
- informer sur les bases légales ;
- avoir accès à une base de données regroupant les pratiques institutionnelles ;
- rassembler les connaissances et l'expérience acquise.

2. Les ateliers

2.1. Historique

« Les ateliers pour personnes en situation de handicap ont vu le jour en France au 16^e siècle pour ensuite, au cours du 18^e siècle, s'étendre plus largement à travers l'Europe et dans d'autres parties du monde. Ils ont été mis en place par des communautés religieuses ou des œuvres de charité en tant qu'annexes aux établissements de logement ou d'internat. Ces institutions avaient comme objectifs de venir en aide aux pauvres, et de protéger les communautés vulnérables et les détenus. Elles ont également eu pour but de penser des mesures de réadaptation, dans la mesure du possible, pour les personnes en situation de handicap au sortir des deux guerres.

C'est au 19^e siècle que la notion de handicap commence à être considérée sous un angle médical et pédagogique, et qu'un intérêt est porté aux personnes aveugles, sourdes ou qui présentent un retard mental. Jusqu'alors, ces bénéficiaires ont longtemps évolué dans l'ombre d'autres groupes. Les conceptions du handicap évoluent ainsi beaucoup dès les années 1950. Les représentations sociales changent, et l'on vise à accorder une place plus normative dans la société aux personnes en situation de handicap.

En Suisse, en 1960, l'introduction de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI) favorise le financement de nouvelles mesures de réadaptation. La mise en application de cette nouvelle loi a bouleversé le mode de vie institutionnel en ouvrant la voie à l'organisation, à la professionnalisation et à la rationalisation des prestations.

L'introduction de ces mesures permet également le financement et le développement de l'activité des ateliers pour personnes en situation de handicap. On évoque nouvellement l'accession à un travail destiné aux personnes en situation de handicap, lequel contribue à leur dignité. C'est dans ce contexte novateur que se développent les ateliers au sein des institutions déjà en place. On distingue à cette période trois types d'ateliers :

- *les ateliers protégés, qui s'inscrivent dans la production ;*
- *les ateliers de formation, contribuant au reclassement professionnel ;*
- *les ateliers occupationnels, qui accompagnent des personnes qui ne peuvent s'inscrire ni dans les premiers ni dans les deuxièmes »¹*

2.2. Définition générale

Avec les années, les dénominations des ateliers ont évolué, et il n'est encore pas simple aujourd'hui de disposer d'une indication précise. Ainsi, dans la pratique, il est entendu indifféremment les expressions suivantes « *Atelier intégré, atelier protégé, atelier industriel, atelier productif, atelier artisanal, atelier de formation, atelier d'observation, atelier d'insertion, atelier d'intégration, atelier d'occupation, atelier de développement personnel, atelier à vocation socialisante, atelier bois, atelier tissage, atelier de conditionnement, etc.* » sans qu'il soit possible de déterminer, précisément, si c'est le sens commun ou légal du terme qui est utilisé.

¹ www.cirrie.buffalo.edu

Par ailleurs, certains termes caractérisent des types d'ateliers en fonction des activités qui y sont déployées plutôt qu'ils ne réfèrent à une catégorie d'ateliers au sens de la conception légale actuelle (centre de jour, atelier à vocation socialisante ou à vocation productive). Dans ce contexte, il n'est pas facile de trouver son identité et de définir une mission harmonisée au sein de toutes ces appellations.

Historiquement, les établissements socio-éducatifs (ESE) et les ateliers y relatifs dépendaient de l'art. 73 de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI). A cette époque, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) définissait l'atelier ainsi :

«Sont considérés comme ateliers des cellules de production à caractère artisanal ou industriel, ainsi que des entreprises de prestations de services orientées vers le rendement - même dans des mesures très restreintes - au même titre que les entreprises privées exploitées selon les principes de l'économie d'entreprise »².

Depuis le 1^{er} janvier 2008, avec l'entrée en vigueur de la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons, ces derniers assument et gèrent les tâches qui étaient jusqu'alors dévolues à la Confédération et qui découlaient de l'art. 73 LAI.

Pour concrétiser ce changement de paradigme, le canton de Vaud a dû établir et rédiger le Plan stratégique vaudois en faveur de l'intégration des personnes adultes en situation de handicap et de la prise en charge en structure de jour ou à caractère résidentiel des mineurs en situation de handicap (Plan Stratégique Handicap PSH 2011). L'obligation d'établir le PSH 2011 découle de la loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI), législation qui définit le cadre et les objectifs d'intégration alors que le financement, la planification et le contrôle des ESE sont aujourd'hui à charge des cantons qui en sont seuls responsables.

La Confédération a gardé la compétence des prestations individuelles telles que les mesures professionnelles ou l'achat de matériel, qui sont régis par la LAI.

La LIPPI parle des ateliers de la manière suivante :

«Art. 3 Institutions.

Sont réputées institutions :

- a) les ateliers qui occupent en permanence dans leurs locaux ou dans des lieux de travail décentralisés des personnes invalides ne pouvant exercer aucune activité lucrative dans des conditions ordinaires ;*
- b) les homes et les autres formes de logement collectif pour personnes invalides dotées d'un encadrement ;*
- c) les centres de jour dans lesquels les personnes invalides peuvent se rencontrer et participer à des programmes d'occupation ou de loisirs.»³*

Le Plan Stratégique Handicap du canton de Vaud (PSH 2011) définit le cadre dans lequel le réseau des ESE évolue pour garantir une offre adaptée, diversifiée et de qualité pour répondre aux besoins des populations accueillies.

² OFFICE FEDERAL DES ASSURANCES SOCIALES, 2007. *Circulaire sur les subventions pour l'exploitation des ateliers d'occupation permanente pour handicapés*. Berne. OFCL, p. 8.

³ *Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI)*.

S'agissant des ateliers, voici ce qui y est mentionné comme définition :

«Le cadre fixé par la LIPPI étant très restrictif et s'appliquant exclusivement à la reprise des conditions des prestations collectives de l'AI (art. 73), il est important de préciser le périmètre que recouvrira le nouveau système :

a) Institutions selon LIPPI :

- homes et autres formes de logements collectifs, y compris les placements d'urgence et les unités d'accueil temporaire (UAT) ;
- centres de jour sans contrat de travail offrant des lieux de rencontres, programmes d'occupation et de loisirs ;
- ateliers occupant en permanence des personnes invalides sous contrat de travail ne pouvant exercer d'activité lucrative dans des conditions ordinaires (la distinction entre atelier productif et atelier d'occupation est abandonnée).

Définition du centre de jour :

Garantie de l'ensemble de la prise en charge de jour de 08h00 à 17h00 du lundi au vendredi, dans un lieu rattaché à une institution. Il doit offrir :

- 1) une offre d'activité stable et planifiée dans le temps ;
- 2) des activités proposées faisant partie du programme des bénéficiaires ;
- 3) des locaux pour les activités clairement identifiés ;
- 4) des activités sans rendement attendu ;
- 5) pas de contrat de travail pour les bénéficiaires.»⁴

Finalement, il faut encore mentionner que les cantons romands, Berne et celui du Tessin, dans le cadre d'un groupe de travail, ont élaboré les principes communs des plans stratégiques latins. En référence aux ateliers, le document présente, dans son catalogue de prestations ambulatoires et résidentielles, un lexique intercantonal des prestations et leur mode de facturation.

⁴ CANTON DE VAUD, 2010. PSH2011. *Plan Stratégique Handicap 2011*. Lausanne, pp 14-15.

Types de prestations	Facturation		Caractéristiques
	Hébergement	Activité	
Home avec occupation intégrée ⁶	Journée civile	Journée de présence	Les activités de type atelier ou centre de jour doivent donner lieu à une facture spécifique lorsque le bénéficiaire de prestations les fréquente indépendamment de l'hébergement offert par la même institution
	Pour les personnes extérieures qui fréquentent les activités du home, la facturation doit être réalisée soit selon les règles de la comptabilité analytique soit selon une pondération déclarée (clé de répartition) - exemple: 55% du coût global pour l'hébergement et 45% pour l'activité		
Home sans occupation	Journée civile	---	
Logement décentralisé	Journée civile	---	Il s'agit d'un logement indépendant ou collectif dont la responsabilité juridique et la gestion financière et éducative dépendent d'une institution A noter que ce type de logement ne crée pas de domicile juridique pour la personne
Centre de jour ou Atelier de développement personnel	---	Journée de présence	Il s'agit d'un centre d'activités occupationnelles n'offrant pas de contrats de travail, intégré ou non à un home; la prestation implique une contribution de la personne externe
Atelier d'occupation ⁷	---	Heure de travail	Le bénéficiaire de prestations a un contrat de travail avec l'institution et un horaire imposé; il n'y a pas ou peu de notion de rendement
Atelier de production	---	Heure de travail	Le bénéficiaire de prestations a un contrat de travail avec l'institution et un horaire imposé; il y a une notion de rendement au sein d'une structure indépendante d'une entreprise
Atelier en entreprise	---	Heure de travail	Le bénéficiaire de prestations a un contrat de travail avec l'institution, un horaire imposé et bénéficie du suivi de l'institution; il y a une notion de rendement au sein d'une entreprise

Domaine ambulatoire	Hébergement	Activités	
Suivi post-résidentiel	Heure effectuée auprès du bénéficiaire ou forfait. Peut-être intégré au coût de la journée résidentielle	---	Il s'agit d'un suivi à domicile après séjour en institution, limité dans le temps; l'encadrement est effectué par du personnel de l'institution
Soutien à domicile	Heure effectuée auprès du bénéficiaire	---	Il s'agit d'un soutien au domicile d'un bénéficiaire ayant le bail du logement; l'encadrement est effectué par du personnel de l'institution ou par un organisme mandaté à cet effet
Suivi en entreprise ou Intégration socioprofessionnelle	---	Heure effectuée auprès du bénéficiaire	Il s'agit d'un suivi sur la place de travail, effectué par du personnel de l'institution auprès d'un bénéficiaire ayant un contrat avec une entreprise

5

⁵ GROUPE DE TRAVAIL RPT, 2008. *Principes communs des plans stratégiques latins*, pp. 6-7.

Finalement, le Grand Conseil vaudois a adopté un projet de loi sur les mesures d'aide et d'intégration pour personnes handicapées (LAIH). Cette loi règle les mesures d'aide et d'intégration des personnes handicapées ou en grandes difficultés sociales accueillies au sein des ESE ou accompagnées dans le cadre de prestations socio-éducatives ou socioprofessionnelles.

La loi définit ainsi les ateliers :

«Art. 7a Activité de jour

L'activité de jour est :

- 1. une prestation socio-éducative qui est composée par :*
 - a) des prestations de formation ou d'occupation ;*
 - b) des prestations d'accompagnement social et éducatif ;*
 - c) des prestations de santé et/ou de soins spécialisés ;*
 - d) des autres prestations reconnues.*
- 2. une prestation socio-professionnelle qui fournit à la personne handicapée ou en grandes difficultés sociales un emploi adapté en atelier, tel que défini à l'article 11.*

Art. 7c Prestations d'insertion sociale et professionnelle – But et définition

- 1. Les prestations d'insertion sociale et professionnelle sont celles qui permettent au bénéficiaire de maintenir ou de reconquérir une autonomie et une vie sociale et professionnelle.*
- 2. Les mesures d'insertion sociale et professionnelle comprennent :*
 - a) des mesures d'aide au rétablissement ou au maintien du lien social ;*
 - b) des mesures d'aide à la préservation de la situation économique ;*
 - c) des prestations de formation ;*
 - d) des prestations visant une aptitude au placement ;*
 - e) les mesures favorisant la communication, notamment pour les personnes présentant un handicap sensoriel.*

Art. 10 Centre de jour

- 1. Le centre de jour est celui qui assure de façon appropriée des prestations socio-éducatives d'activité de jour à des personnes handicapées ou en grandes difficultés sociales.*

Art. 11 Atelier

- 1. L'atelier est celui qui offre par des prestations socioprofessionnelles un emploi adapté aux personnes majeures handicapées ou en grandes difficultés sociales ne pouvant pas trouver une place sur le marché libre du travail.»⁶*

En conséquence, il faut constater, aujourd'hui, que la notion d'atelier et celle de centre de jour font référence au sein des ESE. Il n'en demeure pas moins que bon nombre d'ateliers portent encore des terminologies telles qu'atelier de développement personnel (ADP) ou atelier d'occupation. Ces ateliers proposent parfois des activités productives comme de la mise sous pli, mais accueillent des bénéficiaires qui sont normalement accompagnés en centre de jour en raison de leurs capacités de rendement limitées.

Quant à INSOS, cette association rattache les ateliers à la notion de travail et d'occupation à vocation productive, et les centres de jour à des lieux de rencontres ou de vie en communauté structurée.

D'une manière générale, il faut retenir, et le tableau ci-dessous le résume, que dans le cadre des relations ESE – SPAS, que ce soit en ce qui concerne l'autorisation d'exploiter, l'identification du nombre de places ou le financement (convention, avenant financier annuel), chaque prestation d'activité de jour doit être catégorisée selon les définitions reconnues par la LAIH, son règlement et les directives qui en découlent (centre de jour, atelier à vocation socialisante ou à vocation productive).

⁶ *Loi sur les mesures d'aide et d'intégration pour personnes handicapées (LAIH)*

Quant à la détermination du type d'activité proposé (bois, tissage, bougies, etc.) ou du nom de l'atelier, elle est de la responsabilité de l'ESE. Le SPAS recommande toutefois d'éviter des termes comme « atelier d'occupation ou de développement personnel » pour désigner une structure reconnue par le service comme un centre de jour.

Critères de distinction	Centre de jour	Ateliers à vocation...		Mesure d'insertion
		... socialisante	... productive	
Type de relation entre l'utilisateur et l'ESE	Pas de contrat de travail (PSH2011, pp. 14-15)	Contrat de travail (RLAIH, art. 5)	Contrat de travail (RLAIH, art. 5)	Contrat de travail (LAIH, art. 9 et RLAIH, art. 10)
Nature de la relation économique usager-ESE	Facturation d'une participation au coût de prise en charge	Salaire versé à l'utilisateur (RLAIH, art. 5)	Salaire versé à l'utilisateur (RLAIH, art. 5)	Salaire versé à l'utilisateur et indemnités en sus de la rente AI complète, dans certains cas
Financement SPAS				
Type	Aide individuelle (DFESE 1)	Subvention (DFESE 2)	Subvention (DFESE 2)	Aide individuelle
Unité d'œuvre	Journée de présence (DFESE 1)	Heure payée (DFESE 2)	Heure payée (DFESE 2)	
Autres éléments financiers	Aucune exigence de rendement	Critères cumulatifs nécessaires : <ul style="list-style-type: none"> - Chiffre d'affaire obtenu en principe par des ventes à des tiers - Chiffre d'affaire couvre les dépenses en matières premières et les salaires des personnes handicapées - Existence d'un contrat d'occupation ou d'un contrat de travail (RLAIH, art. 42, al. 1, let. a et b ; DFESE 2, ch. 1.3) 		
		Productivité pas prépondérante, sous réserve du point ci-dessus (RLAIH, art. 42, al. 1, let. a et b ; DFESE 2, ch. 1.3)	En principe, couverture de 40% des charges globales par le chiffre d'affaires (RLAIH, art. 42, al. 1, let. a et b ; DFESE 2, ch. 1.3)	

3. Collaborateurs des ateliers

Avant de présenter le profil du maître socioprofessionnel (MSP), nous présentons un petit historique relatif à la formation des MSP tiré d'un périodique «Actualité sociale» signé par M. Olivier Grand.

S'agissant des premières formations, il explique :

«Un premier cours est mis sur pied en 1968 par l'École d'études sociales à Genève. À la suite de ce premier cours, qui ne devait pas avoir de suites, des besoins se font sentir en Suisse romande pour continuer à former les maîtres socioprofessionnels. La formation se poursuit à Lausanne à partir de 1972, au sein de l'École d'études sociales et pédagogiques (EESP). Dans les années 1980, des critiques se font entendre sur la formation dispensée à l'EESP. Cette formation est perçue par des employeurs d'ateliers protégés comme insuffisamment proche des terrains. En 1985, à l'initiative de ces employeurs, est créée l'Association Romande pour le Perfectionnement du Personnel d'Institutions pour Handicapés (ARPIH) qui offre dès lors une nouvelle formation de moniteur socioprofessionnel. Cette formation plus courte est perçue par les professionnels actifs au sein de l'Association romande des maîtres socioprofessionnels (AR-MASP) comme une formation au rabais, dévalorisant par là les efforts entrepris jusque-là pour asseoir la profession naissante. En 2002, la non-prise en compte de la filière de maître socioprofessionnel au sein de la Haute école spécialisée est perçue par des professionnels comme une nouvelle entrave à l'assise de la profession.»

3.1. Les sites de formation

Les écoles qui forment aujourd'hui des maîtres socioprofessionnels en Suisse romande sont les suivantes :

- ARPIH, Association Romande pour le Perfectionnement du Personnel d'Institutions pour Handicapés. Cette école supérieure (ES) dispense les formations d'éducateur social diplômé ES et de maître socioprofessionnel diplômé ES.
- Ecole supérieure, Domaine Social Valais, Sion. La filière Action socioprofessionnelle (ASP) se destine à la formation des maîtres socioprofessionnels ES.

Une réflexion est en cours autour de la mise sur pied, en Suisse romande, d'un «brevet fédéral» de maître socioprofessionnel, dont le titre exact est : accompagnant socioprofessionnel diplômé avec brevet fédéral. Ce brevet émane des besoins des cantons suisses allemands qui ne disposent pas des formations proposées en Romandie. Les questions de l'implémentation de ce brevet en Suisse romande et des conséquences au sein des institutions vont certainement être sujettes à réflexion ces prochaines années.

3.2. Profil professionnel

Le profil type du métier de MSP étant complexe à définir tant son champ d'intervention est vaste, nous avons choisi de le présenter par le biais d'un texte rédigé par MM. Bertschi et Carron :

«Le métier de MSP s'exerce auprès de personnes qui, en raison de déficiences physiques, psychiques, intellectuelles ou sociales, sont exclues du marché du travail ou risquent de l'être. L'action du MSP vise essentiellement à :

- *accueillir et accompagner ces personnes dans un cadre de travail adapté et sécurisant ;*
- *développer des activités valorisantes et des moyens pédagogiques personnalisés ;*
- *augmenter leurs compétences et leur autonomie principalement professionnelles ;*
- *favoriser leur intégration en milieu protégé, voire dans le marché du travail ordinaire.*

Les MSP transmettent leur savoir-faire technique, artisanal et/ou commercial dans divers contextes : ateliers d'occupation, ateliers protégés, unités d'observation, d'évaluation ou de préparation à la vie active, centres de formation professionnelle spécialisés, entreprises d'entraînement au travail, établissements de détention ou de réadaptation, ou toute autre structure sociale proposant des activités en relation avec l'apprentissage ou un emploi. Les populations cible, les structures, les modes d'action sont ainsi d'une très grande diversité.

Issus de la pratique, les MSP ont une connaissance pointue de leur domaine. Si, à l'interne, les MSP font souvent partie d'une équipe pluridisciplinaire (éducateurs sociaux, enseignants, psychologues, autres spécialistes), ils collaborent aussi avec moult partenaires externes privés et/ou publics : familles, tuteurs/curateurs, médecins, organes placeurs, employeurs, diverses autorités. Quels que soient leurs rôles (contremaître, chef d'atelier, formateur, coach, enseignant, etc.), les MSP développent une forte sensibilité sociale. Ils sont également attentifs aux attentes de leur environnement et contribuent ainsi à l'évolution de leur noble métier.

Le métier de MSP devrait évoluer à l'avenir vers un accompagnement beaucoup plus orienté vers le marché du travail. Observation, évaluation, détection précoce, bilan de compétences, orientation, formation, coordination, coaching, création d'emplois et d'entreprises sociales sont là quelques-unes de ses fonctions/prestations amenées à se développer fortement. Ses connaissances quant aux maladies psychiques, aux traumatismes crânio-cérébraux (TCC), aux troubles du comportement, aux nouvelles dépendances (téléphone, internet, jeux, etc.), à la multiculturalité, à notre système de sécurité sociale et au domaine économique notamment devront être renforcées. Son rôle sera plus diversifié, mais exigeant ; il s'exercera dans divers contextes moins "protégés" et nécessitera efficacité, rapidité, polyvalence, autonomie et coordination avec de nombreux partenaires privés et publics. Le MSP sera de plus en plus un acteur clé de l'intégration et de la réinsertion socioprofessionnelle.»⁷

Cependant, au vu des développements de l'offre d'activités de jour, il paraît intéressant de questionner la pertinence d'élargir le profil-type du métier de MSP en fonction de la nature de la prestation :

- Centre de jour : MSP, animateur socio-culturel, éducateur, thérapeute (musicothérapeute, thérapie par le cheval ...)
- Centre de formation : MSP, formateur d'adultes
- Suivi en entreprise : MSP, job coach

Il est aussi légitime de se demander si les instituts de formation ne pourraient pas élargir les compétences définies par le plan d'études cadre (PEC) afin de donner des outils plus étoffés aux MSP et moins spécifiques qu'aujourd'hui de manière à enrichir leur champ d'activités. Car le risque existe que les MSP tels qu'ils sont formés aujourd'hui soient cloisonnés dans un type d'accompagnement de la personne en situation de handicap au sens classique du terme. Un tel virage permettrait assurément de valoriser la profession.

La CCT Social travaille aussi à l'élargissement du profil de MSP en permettant à d'autres formations d'être connues et classées en fonction de MSP.

3.3. Descriptif métier

Dans le cadre de la formation de MSP, le plan d'études cadre (PEC) du 30 avril 2015 est une référence qui détaille précisément les contours de la formation et les exigences du métier. Ce document important et trop volumineux pour être inclus dans le référentiel figure dans la bibliographie. À la suite est présentée la fiche métier disponible auprès du site www.orientation.ch qui décrit de façon moins exhaustive la profession de MSP.

⁷ GILBERT BERTSCHI, GABRIEL CARRON, 2011. *Les mutations de la formation de MSP*. Actualité sociale.

« Description

Le maître socioprofessionnel (ES) aide les personnes inadaptées ou handicapées physiques, sensorielles, motrices, psychiques, intellectuelles et sociales à effectuer divers gestes et activités professionnelles appropriés et ciblés. Il les aide à acquérir des capacités professionnelles précises qui favorisent leur épanouissement et leur autonomie. Il les prépare ainsi à s'intégrer au mieux dans un atelier adapté ou dans le circuit économique ordinaire d'une entreprise.

Ses principales activités consistent à :

Evaluation, observation et planification des tâches

- *observer et analyser les capacités de la personne, lui fixer des objectifs précis et lui offrir un programme de travail orienté vers davantage d'autonomie ;*
- *définir de manière détaillée et structurée les modalités de sa prise en charge afin de lui redonner confiance et de l'aider à s'intégrer dans un groupe de travail ;*
- *apprendre des gestes professionnels adaptés au handicap de la personne et aux particularités de l'activité ;*
- *créer une bonne ambiance de travail et développer une dynamique de groupe.*

Gestion et contrôle des activités

- *distribuer les tâches en fonction des capacités de chacun, contrôler leur réalisation et corriger les erreurs ;*
- *répondre aux sollicitations des personnes handicapées ou inadaptées, leur donner des conseils et leur prodiguer des encouragements ;*
- *satisfaire aux exigences de la production ou de la formation en tenant compte des rythmes personnels et des capacités individuelles et vérifier la qualité du travail afin de répondre aux contraintes qualitatives et quantitatives ;*
- *rechercher de nouvelles activités, planifier leur exécution et respecter les délais de production ;*
- *établir la facturation et gérer la commande des fournitures ;*
- *s'occuper de l'entretien des machines et du matériel.*

Travail administratif et coordination

- *rechercher des stages ou des emplois pour réinsérer éventuellement la personne dans une activité professionnelle et dans la société ;*
- *participer à des colloques avec d'autres collègues ou d'autres professionnels du secteur pour trouver des solutions en fonction des problèmes rencontrés ;*
- *rédiger des rapports.*

Environnement de travail

Les maîtres socioprofessionnels qui exercent leurs activités dans un atelier de production ou dans un centre de formation et de réadaptation ont comme principal souci d'apporter soutien et assistance aux personnes handicapées ou inadaptées afin de contribuer à l'amélioration de leur situation. Ils travaillent le plus souvent au sein d'équipes pluridisciplinaires où collaborent des éducateurs sociaux, des enseignants, des ergothérapeutes, etc. Généralement, leurs horaires de travail sont réguliers.

Formation

La formation de maître socioprofessionnel s'acquiert dans une école supérieure. Elle alterne la pratique professionnelle accompagnée (ou les stages) et les unités d'enseignement.

Lieux

Yverdon-les-Bains et Sion.

Durée

3 ans en emploi.

Conditions d'admission

- CFC + expérience professionnelle validée dans le domaine social (800 heures, environ 6 mois à plein temps) ou
- certificat de maturité gymnasiale, de culture générale ou diplôme de commerce + 1 an d'expérience professionnelle, dont 800 heures (environ 6 mois) dans le domaine social ;
- reconnaissance et validation des acquis pour les candidats de plus de 22 ans ne possédant pas les titres requis ;
- pour les candidats à la formation avec pratique professionnelle accompagnée : attestation de l'institution dans laquelle la pratique professionnelle sera effectuée durant la formation (min. 50%) ;
- test d'aptitudes écrit et entretien ;
- participation à une séance d'information obligatoire pour l'école de Sion.

Remarque : les titulaires d'un CFC d'assistant socio-éducatif peuvent accéder à une formation totalisant 3600 heures (au lieu de 5400 heures) et sont dispensés de la pré-pratique dans le domaine social.

Titre obtenu

Maître socioprofessionnel diplômé ES.

Contenu

- **unités d'enseignement théorique** : développement humain, environnement de travail du maître socioprofessionnel, accompagnement pédagogique, formation personnelle et développement des compétences sociales, organisation et gestion d'un atelier ;
- **unités d'intégration** : analyse de pratiques, visites d'étude, travail de mémoire, etc. ;
- **unités de formation pratique** : accompagnement pédagogique individualisé.

Pour plus de détails, consulter www.orientation.ch/ecoles.

Perspectives professionnelles

Les possibilités d'emploi pour le maître socioprofessionnel ES sont assez variées ; cependant, elles nécessitent toujours une adéquation entre le poste de travail offert et la formation professionnelle initiale. Les activités s'exercent essentiellement dans deux champs particuliers :

- le champ de la réadaptation et de la formation professionnelle (ateliers d'observation et d'évaluation, ateliers de formation initiale, ateliers de formation professionnelle) ;
- le champ des activités de production professionnelle qui recouvre l'ensemble des tâches habituelles de l'industrie, de l'artisanat ou des services (ateliers protégés industriels ou de type artisanal, ateliers intégrés, centres commerciaux, ateliers occupationnels, etc.).

Perfectionnement

Les maîtres socioprofessionnels peuvent envisager les perfectionnements suivants :

- divers cours, ateliers ou séminaires organisés par des institutions de formation ou des organisations professionnelles ;
- bachelor of Arts HES-SO en travail social, orientation animateur socioculturel HES, 3 à 5 ans à plein temps ou en emploi, à Genève, Givisiez, Lausanne ou Sierre ;
- bachelor of Arts HES-SO en travail social, orientation éducateur social HES, 3 à 5 ans à plein temps ou en emploi, à Genève, Givisiez, Lausanne ou Sierre ;
- bachelor of Arts HES-SO en travail social, orientation assistant social HES, 3 à 5 ans à plein temps ou en emploi, à Genève, Givisiez, Lausanne ou Sierre ;
- CAS (certificate of Advanced Studies) HES-SO en gestion d'équipe et conduite de projets, 24 jours répartis sur 1 an ou 2, selon les écoles, à Lausanne, Neuchâtel ou Sion.

Qualités requises

- aptitude à travailler en équipe ;
- aptitudes pédagogiques ;
- capacité à mettre en confiance autrui ;
- écoute et compréhension d'autrui ;
- capacité d'analyse ;
- facilité de contact ;
- désir d'aider les autres ;
- esprit d'initiative⁸ ».

4. Repères conceptuels et méthodes de travail

Après avoir abordé la question des ateliers et des MSP, sont présentés ci-dessous, divers repères conceptuels en vigueur au sein des ateliers.

4.1. La valorisation des rôles sociaux (VRS)

« Le concept de valorisation des rôles sociaux vise à amener les structures à mettre en place un projet centré sur la personne à partir de valeurs claires, affirmées, porteuses de sens dans les secteurs social et médico-social, et de l'évaluer. Il prend racine sur un questionnement simple : « que faisons-nous en réalité pour les personnes en situation de handicap ? » Il s'inspire d'un principe fort : « Dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit ».

La VRS poursuit deux buts :

- l'amélioration de l'image sociale des bénéficiaire : Sources d'images importantes : le langage utilisé avec et à propos du bénéficiaire, l'apparence personnelle du bénéficiaire, et les activités, habitudes et rythmes du service ;
- le développement des compétences : toute personne, quel que soit son degré de handicap, peut se développer tout au long de sa vie.

Pour y parvenir, la VRS utilise trois moyens :

- la valorisation de la personne elle-même : considérer la personne avant sa déficience ou ses difficultés ; considérer la personne comme ayant des capacités à développer :
 - capacité à évoluer, quel que soit l'âge, la gravité des déficiences ou les difficultés ;
 - capacité à remplir les tâches de la vie quotidienne pourvu que l'on veuille l'aider en développant des adaptations pour elle, pour qu'elle puisse en faire usage par elle-même et gagner ainsi son autonomie ;
 - capacité à faire des choix pourvu qu'on lui propose un éventail de possibilités de vie promotionnelles, exercer sa responsabilité pourvu qu'on la considère comme citoyenne à part entière.
- la valorisation de ses conditions de vie : lui assurer de vivre dans un monde sans ségrégation liée au sexe, à l'âge ou aux origines de naissance. Respecter son intimité et son droit à une vie affective et sexuelle. Valoriser son environnement, son habitat. Valoriser son emploi du temps, c'est-à-dire ses activités, qu'elles appartiennent au temps contraint (scolaire ou professionnel) ou au temps libre (activités résidentielles, sport, loisirs). Les droits et les devoirs garantis par le législateur (soins, éducation, formation professionnelle, emploi, garantie de ressources, accès au logement, aux lieux publics, transports) doivent s'enraciner dans le quotidien et avoir un impact réel sur la qualité de la vie.
- la valorisation de son rôle social : développer ses capacités à apporter sa collaboration au sein d'un groupe social, qu'il soit scolaire, professionnel, associatif, sportif, culturel, syndical ou politique. Cette collaboration ne peut se faire que si la personne est intégrée physiquement, fonctionnellement et socialement. Sa présence doit servir à l'évolution et au projet du groupe qui l'accueille.

⁸ www.orientation.ch

En d'autres termes, elle doit être un partenaire de qualité. La valorisation du rôle social implique également qu'elle participe à l'élaboration de son projet individuel, qu'elle ou ses représentants puissent donner leur avis sur les décisions qui la concernent, voire qu'elle les conteste, pour que ce projet, souvent construit et mis en œuvre par d'autres, devienne son projet personnel de vie.

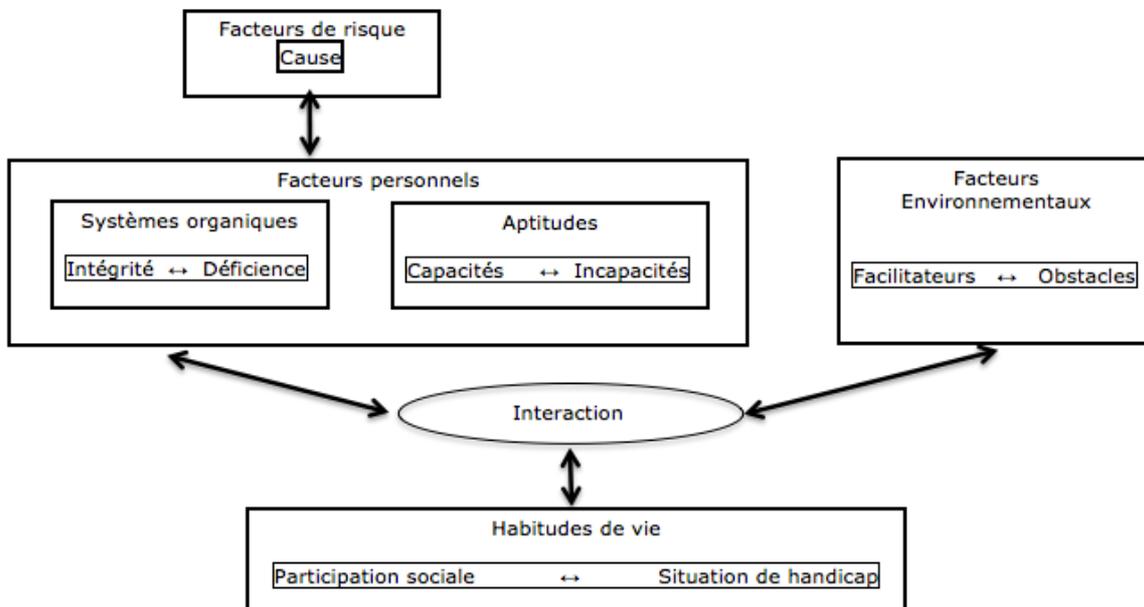
Les personnes qui vivent avec des déficiences ou qui sont en difficultés d'adaptation sociale ne veulent pas être seulement des objets de mesures d'assistance ou de compensation. Elles veulent et doivent être des sujets et des partenaires de l'action sociale⁹».

4.2. Le processus de production du handicap

«Le Processus de Production du Handicap est un modèle explicatif des causes et conséquences des maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité ou au développement de la personne (...). Ce modèle nous montre que la réalisation de nos habitudes de vie est le résultat de notre identité, de nos choix, de déficiences de nos organes, de nos capacités et incapacités, mais également des caractéristiques de notre milieu de vie (environnement).»¹⁰

Le schéma du modèle PPH donne une interprétation de la situation de handicap. Le handicap, quel qu'il soit et chez qui que ce soit, doit être considéré dans l'interaction entre les facteurs personnels de l'individu (ses aptitudes, ses systèmes organiques), les facteurs environnementaux (avec des facilitateurs et des obstacles) et les habitudes de vie (participation sociale ou situation de handicap) dans une perspective globale systémique et écologique, évitant ainsi la stigmatisation des personnes accueillies au sein des ESE.

Cette perception théorique et pratique rejoint les droits des personnes handicapées en termes de promotion à la participation sociale et de l'égalité entre les personnes.



⁹ Source non identifiée

¹⁰ FOUGEYROLLAS, Patrick et al. *Classification québécoise du processus de production du handicap*. Québec: Édition Réseau International sur le Processus de Production du Handicap, 1998, pp.1-3).

4.2.1. Grille MHAVIE

GUIDE FICHE DE PROJET EN LIEN AVEC LA GRILLE MHAVIE

<p>Habitude de vie priorisée (A) : Une des 12 catégories de la Grille MHAVIE et « si possible » la sous-catégorie. (Cf. Note sous fait marquant) Nutrition ; condition corporelle, soins personnels, communication, habitation, déplacements, responsabilités, relations interpersonnelles, vie communautaire, éducation, travail, loisirs. Ex : Nutrition</p>		<p>Référent :</p>
<p>Projet d'intervention (B) : La Sous-catégorie priorisée. Exemple : Préparation d'un repas simple. Ou la description plus précise du projet avec <u>vos mots</u></p>		<p>Projet du client : / Oui / Non Proposition équipe, ou autres, (expliciter dans « commentaire ») Ex : Référent</p>
<p>Commentaires : Clarifications nécessaires surtout si le projet est proposé par l'équipe ou une personne autre que le Résident/Client. Ex : La personne aime bien manger. Se plaint régulièrement des menus faits par un tiers (cuisine, CMS) elle a accepté la proposition du référent mais seulement pour cuisiner une fois par semaine, le jeudi soir.</p>		
Facteurs personnels à considérer, liés au projet.		
Système organique	Capacités	Aptitudes
<ul style="list-style-type: none"> - Que des problématiques physiques en lien avec le projet - Ex : Hémiplégié droite 	<ul style="list-style-type: none"> - Que les capacités de la personne en lien avec le projet - Ex : Compréhension des phrases orales simples, etc 	<ul style="list-style-type: none"> - Que les incapacités de la personne en lien avec le projet - Ex : Lecture non acquise, difficulté à couper les aliments (hémiplégié), etc
Facteurs environnementaux à considérer, liés au projet.		
Facilitateurs (humain et environnementaux)	Obstacles (humains et environnementaux)	
<ul style="list-style-type: none"> - Que des facilitateurs humains ou environnementaux en lien avec le projet - Ex : Educateur disponible ; cuisine à disposition, peu de résidents sur le groupe, etc 	<ul style="list-style-type: none"> - Que des obstacles humains ou environnementaux en lien avec le projet - Educateur ; magasin éloigné, cuisinière non adaptée, etc 	
Mise en pratique		Echéancier
<p>Les étapes de la mise en place du projet : celles connues et au fur et à mesure de l'avancée du projet, celles à introduire ultérieurement. - Ex : Choix de 4 menus à réaliser durant les entretiens hebdomadaire le jeudi soir. - Faire des photos ou pictos des produits nécessaires et des étapes du menu (avec le résident/client) - etc</p> <ul style="list-style-type: none"> • Après 1^{ère} évaluation : (voir sous « évaluation » d'abord) • Gestion de la peur : avant d'entamer la confection du repas, une reformulation des étapes par le Résident/Client et verbaliser ce qu'il peut faire pour manier les casseroles chaudes • Choix du 2^{ème} soir 		<p>Du 15 du mois au 15 du suivant mois 1 mois pour chaque menu</p>
Suivi des actions		Réalisé le
<p>Pour chaque étape un commentaire si nécessaire ou annoncé qu'elle a été réalisée Ex : Le choix des menus s'avère difficile parce que.... Mais l'exercice intéresse la personne et elle reste motivée.</p>		
Evaluation : Minimum 2 fois par an		Délai
Habitude de vie réalisée	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Satisfaction du client
<input type="checkbox"/> Terminé (une façon de faire a été proposée et elle fonctionne)	<input type="checkbox"/> Poursuivi (le projet doit se consolider ou il y a encore des apprentissages à faire)	<input type="checkbox"/> En suspend (Projet intéressant /important mais pas prioritaire. A reprendre)
		<input type="checkbox"/> Abandonné (Peu ou pas d'intérêt ; les obstacles ou incapacités ont augmenté, autres)
<p>Commentaire : DATE DE La 1^{ère} évaluation Commentaires du client ou une autre personne sur la satisfaction ou insatisfaction. Toute information pertinente à partir de laquelle on décide de terminer, de poursuivre, de suspendre ou d'abandonner le projet. Ex : Le projet se poursuit car la personne a encore des craintes à l'utilisation des casseroles chaudes. Cependant, elle progresse dans sa maîtrise de la peur. De plus, certains menus pourront se travailler avec l'éducateur de sorte à ce qu'elle arrive à réaliser toutes les étapes seule sans la présence éducative. La personne est très motivée et prend goût à l'activité. Un deuxième soir sera programmé pour cuisiner.</p>		
<p>DATE 2^{ème} évaluation ...</p>		

La grille MHAVIE doit être complétée avec le résident dans la mesure du possible. Il s'agit de son projet (de SA VIE). Il faut y associer le réseau interne et les proches. Le partenariat avec la famille est à favoriser et à adapter (récolter leur regard, les associer aux réunions chaque fois que c'est possible). La grille est remplie par le référent avec la personne concernée. Si la personne travaille aux ateliers, le MSP remplit les items la concernant, avec la personne elle-même.

Chaque partenaire (infirmières, MSP, veilleuses, proches si possible, responsable éducatif) complète les commentaires dans un délai d'un mois. La partie «commentaires» est utilisée par chaque intervenant si nécessaire, et bien sûr par la personne concernée. Les commentaires mettent en avant les capacités de la personne et les facilitateurs de l'environnement qui permettent la réalisation de l'activité. Le référent fait une évaluation des items qui nécessitent d'être revisités en réseau, pour définir une vision commune des différents partenaires.

Le référent organise une réunion de réseau pour construire un regard commun et échanger sur les modalités de mise en œuvre. La personne concernée doit être présente (si elle ne veut pas y participer, elle prépare la priorisation des habitudes de vie avec son référent). Les projets d'interventions sont à prioriser, avec la personne concernée et le réseau, sur la base des habitudes de vie non réalisées ou insatisfaisantes. Les projets d'intervention de la grille MHAVIE sont à revoir au minimum tous les 2 ans, en réseau (y compris les proches), avec la personne concernée.

Dans un premier temps, la grille MHAVIE doit :

- mettre en évidence les habitudes de vie, celles qui sont importantes pour la personne (pour son fonctionnement dans la vie quotidienne, pour son confort, son plaisir, qui ont du sens pour elle, etc.) et qui posent problème dans leur réalisation ;
- mettre en évidence les habitudes de vie au sujet desquelles la personne exprime de l'insatisfaction, a des demandes, des souhaits, etc. Prendre en compte les projets d'équipe dans lesquels la personne devra s'inscrire.

Ensuite, il faudra mettre en interaction chaque habitude de vie priorisée avec :

- les facteurs personnels qui pourraient jouer un rôle dans la réalisation ou la non-réalisation de l'habitude de vie priorisée ;
- les aptitudes en lien avec les capacités et les incapacités de la personne (penser à mettre en avant les capacités pour définir les moyens et les ressources possibles au projet d'intervention de la personne) ;
- les «déficiences» organiques qui peuvent altérer l'accomplissement des habitudes de vie ;
- les facteurs environnementaux qui peuvent faciliter ou être des obstacles à la réalisation de l'habitude de vie priorisée.

4.3. La pédagogie CAM

« La pédagogie systémique C.A.M offre un modèle d'accompagnement utilisé depuis de nombreuses années dans des établissements accueillant des enfants, des adolescents et des adultes présentant divers types de problématiques. Les concepts fondamentaux de la systémique constituent ses bases et lui permettent de se développer.

Le concept de globalité sert de fondement à la pédagogie systémique C.A.M aux niveaux :

A. de la personne, elle prend en compte la globalité de l'être humain, à savoir :

- l'aspect **cérébral** (C), instance qui pense, analyse ou anticipe et permet de comprendre ;
- l'aspect **affectif** (A), qui correspond aux émotions et aux sentiments et se manifeste, entre autres, dans la vie relationnelle ;
- l'aspect **moteur** (M), domaine des structures osseuses, articulaires et musculaires constituant la charpente de l'être humain, lui permettant de se situer, de se mouvoir et de s'adapter.

B. de la réflexion sur la situation professionnelle, en acceptant la complexité des situations (soit en reconnaissant qu'une cause peut créer plusieurs effets ou que plusieurs causes peuvent ne causer qu'un effet).

C. du mode de pensée, en acceptant la complexité (une cause peut avoir plusieurs effets ; un effet peut avoir plusieurs causes).

Le concept d'interactivité souligne l'importance de l'influence réciproque : des composantes C-A-M entre elles et entre les éléments qui les composent. La recherche et la compréhension des interactions sont à la base de l'accompagnement des personnes (usagers, professionnels, parents...). Les interactions sont favorisées à tous niveaux, y compris entre les usagers.

De l'environnement physique et des usagers, la pédagogie systémique C.A.M. cherche à faire de l'environnement physique un outil pédagogique.

Le concept de collaboration est développé dans la pédagogie systémique C.A.M. en proposant aux professionnels la construction d'outils communs : un langage, des moyens d'observation ou d'évaluation, des repères pour l'action. En favorisant l'expression de chacun : autour des observations et dans la mise en place d'un projet, par exemple, et en cherchant à développer la confiance et le respect mutuels.

En fonction de ce qui précède, le concept de complexité apparaît comme une évidence. La pédagogie systémique C.A.M. voit se répartir ses moyens en trois volets :

Premier volet : l'identification des besoins, possibilités et difficultés des usagers. L'approche propose un outil (bilan C.A.M, bilan cursus et bilan statique et fonctionnel) adaptable à chaque établissement. Il permet d'identifier les besoins, les possibilités et les difficultés de chacun dans les trois instances «cérébralité», «affectivité» et «motricité» en vue d'élaborer un projet pédagogique individualisé et coordonné entre les différents intervenants. Dans la mesure du possible, l'utilisateur concerné est invité à prendre une part active dans le processus.

La pédagogie systémique C.A.M. prévoit de vérifier l'adéquation du projet individuel des usagers par des évaluations régulières. Ce mode de faire permet aux professionnels de prendre du recul et d'avoir des repères pour leur action quotidienne. Il facilite la communication et la transmission des informations au fil du temps au moyen d'un langage commun référencé dans un «dictionnaire CAM» adapté.

Deuxième volet : la réflexion sur les activités proposées aux usagers. Dans un langage interactif avec celui des outils du premier volet, la pédagogie systémique C.A.M. propose une analyse des activités offertes aux usagers.

Elle cherche ainsi à aider les professionnels à identifier en quoi les activités proposées aux usagers peuvent être une source d'évolution. Elle propose également des techniques spécifiques comme par exemple l'éducation de la fonction motrice, le développement du comportement attentif, l'éducation gestuelle, l'entraînement au travail, etc.

Troisième volet : la réflexion sur les attitudes des professionnels. La pédagogie systémique C.A.M. favorise la réflexion des professionnels, et la prise de conscience de la nature de l'action quotidienne et de ses moyens. Elle encourage l'analyse des pratiques professionnelles autour d'une référence commune.

L'approche systémique C.A.M implique que son introduction et son utilisation concernent l'ensemble de l'institution, ou du moins un ou plusieurs secteurs spécifiques. La volonté de la direction de développer les moyens pédagogiques de l'institution, comme la motivation du personnel et sa formation, sont essentielles.

Les moyens proposés par la pédagogie systémique C.A.M. permettent aux professionnels de travailler en collaboration interdisciplinaire. L'utilisation d'un même langage (langage commun), ainsi que la construction et l'adaptation d'outils communs, favorisent l'expression de chacun autour des observations et dans l'élaboration des projets de prise en charge. La vision systémique des situations conduit les professionnels à tenir compte de l'ensemble des interactions entre les usagers, les familles, les professionnels, etc.

La pédagogie systémique C.A.M. favorise l'adaptation, l'imagination et la créativité, incitant les professionnels à innover et à développer leurs propres outils, en tenant compte de la globalité de la personne en relation avec son environnement, des trois instances C.A.M. et de leurs interactions. »¹¹

4.4. La pédagogie par objectifs

« La pédagogie par objectifs est née aux États Unis dans l'enseignement technique. Elle consiste à définir une tâche à apprendre et à la découper en sous-tâches et capacités à mettre en œuvre ou à acquérir pour bien la maîtriser. Cette définition simple continue de s'appliquer aux matières techniques, mais elle a dû être adaptée pour pouvoir s'appliquer à toutes les matières de l'enseignement.

Aujourd'hui, la pédagogie par objectifs consiste à définir précisément les objectifs attendus d'une séquence d'apprentissage et de les décliner en sous-objectifs de :

- *savoir, savoir-faire et savoir être que doit atteindre un bénéficiaire ;*
- *contenus liés à ces sous-objectifs ;*
- *méthodes et outils mis en œuvre pour parvenir à l'objectif ;*
- *validation et évaluation des objectifs effectivement atteints.*

La phase d'évaluation et de bilan est fondamentale et repose sur l'auto-évaluation du bénéficiaire. La pierre angulaire de cette pédagogie est le bénéficiaire, ses projets, ses désirs et ses réalisations. Il est donc l'acteur principal de sa formation, il doit peu à peu découvrir sa propre manière d'apprendre en utilisant les ressources humaines, matérielles, organisationnelles et théoriques mises à sa disposition. On lui apprend à définir des objectifs pour l'accomplissement d'une tâche, à structurer et à organiser les moyens dont il a besoin pour les atteindre, puis on lui enseigne l'auto-évaluation et la mise en œuvre d'actions correctrices. C'est aussi une pédagogie qui laisse le bénéficiaire découvrir et apprendre par ses propres observations et expériences, il peut observer, manipuler, analyser, comprendre, proposer et tester des solutions et évaluer les résultats. »¹²

4.5. Le plan de services individualisé (PSI)

« Dans le réseau de la santé et des services sociaux, la loi sur les services de santé et les services sociaux exige de tous les établissements qu'ils élaborent un plan de services individualisé pour chaque personne ayant recours à leurs services, lorsque la situation de l'utilisateur requiert la dispensation de services de plus d'un établissement, dans le but d'identifier ses besoins, les objectifs poursuivis, les moyens à utiliser et la durée prévisible pendant laquelle des services devront lui être fournis.

Il s'agit d'une démarche par laquelle les établissements ou organismes – avec la participation active de la personne ou de son représentant et en se référant au projet éducatif, socioprofessionnel ou personnel identifié par ces derniers – planifient et coordonnent l'ensemble des services requis pour répondre aux besoins de la personne. Cette démarche doit constamment fournir à la personne et à son entourage les moyens de participer à la prise des décisions qui les concernent.

L'intervenant offre un soutien à la personne ou à son représentant à chacune des cinq étapes de cette démarche. Notons que tout au long de la démarche, le soutien est ajusté en fonction des capacités de la personne et de sa volonté à recevoir un tel soutien.

¹¹ www.pscam.ch

¹² www.teteamodeler.com

1. La personne planifie son PSI. L'éducateur ou le MSP convient avec la personne (ou son représentant) de la date de la réunion, des éventuels participants (proches, intervenants du CSSS, du milieu scolaire ou d'organismes communautaires, etc.) et discute de la façon de se préparer à la réunion PSI.
2. La personne définit son projet éducatif, socioprofessionnel ou personnel. La personne (ou son représentant), soutenue par l'intervenant de référence, procède à l'identification de ses besoins et définit son projet. Il s'agit des intérêts, des aspirations et des motivations de la personne ou de sa famille.
3. La personne exprime et discute de son projet éducatif, socioprofessionnel ou personnel. Cette étape est le moment pour la personne (adolescent, adulte ou aîné) d'exprimer son projet éducatif, socioprofessionnel ou personnel.
Par la suite, la personne ou son représentant identifiera ses besoins relatifs à chacun des neuf champs d'intervention et ses priorités. Chaque besoin est ensuite lié à des services requis et des responsables sont identifiés.
4. La personne actualise son projet éducatif, socioprofessionnel ou personnel. Une fois le projet énoncé et les besoins identifiés, la personne soutenue par l'intervenant de référence convient d'objectifs à atteindre et de moyens à utiliser. Afin de permettre un suivi régulier, les objectifs sont révisés sur une base trimestrielle.
5. La personne révisé son projet éducatif, socioprofessionnel ou personnel. La période d'actualisation d'un PSI est d'un an. Une fois cette période terminée, l'intervenant de référence et la personne ou son représentant dressent un bilan des activités réalisées. Après quoi, il faut retourner à l'étape 1 de la démarche. »¹³

4.6. Le projet éducatif individualisé (PEI) (CENTRE DE JOUR)

« Un projet éducatif individualisé est un plan écrit, réalisé et révisé avec la personne et ses représentants grâce à une évaluation continue. Il est basé sur l'inventaire des forces et des besoins de la personne, il mentionne les buts, les objectifs, les moyens, les stratégies, les délais et les responsabilités des partenaires. Il permet une plus grande efficacité dans l'éducation de l'utilisateur, ainsi qu'une meilleure collaboration entre tous les intervenants. Il permet également d'avoir des attentes réalistes, et ainsi d'éviter les situations d'échec. Il tient compte des besoins de l'utilisateur, ainsi que de ceux de sa famille. Pour pouvoir réaliser un PEI, il faut tout d'abord définir les forces et faiblesses de l'utilisateur. Pour ce faire, divers tests peuvent être utilisés (voir des exemples de tests). Mieux connaître les limites de l'utilisateur permet d'éviter des situations trop frustrantes pour lui, qui peuvent provoquer des troubles du comportement. »¹⁴

5. Pratique des ateliers

Après avoir tenté de situer les ateliers dans le contexte des ESE, de définir le profil des MSP et de proposer quelques repères conceptuels, le groupe présente ci-dessous quelques sujets de réflexion.

5.1. Comparatif

Dans le cadre des premières rencontres, le groupe a effectué un comparatif entre huit ateliers sur les questions du salaire horaire, des heures de travail ou des vacances. Il démontre qu'il subsiste des différences qui se justifient par l'identité de l'atelier et les usagers accueillis.

Les quelques différences dont fait état ce tableau ne posent actuellement aucun problème de fonctionnement au sein des ateliers ou n'occasionnent pas de disparité. Il serait toutefois intéressant d'évaluer les différents types de grilles salariales ou d'évaluations du revenu pour découvrir quels sont les items ou les autres critères d'évaluation.

¹³ www.crdinl.qc.ca

¹⁴ www.autisme.ch

L'annexe 11.4 présente un exemple de calculation des salaires en vigueur au sein d'un ESE.

Au moment de finaliser ce référentiel (juillet 2017), il faut noter qu'un groupe de travail réunissant des représentants du SPAS et des représentants des institutions membres de l'AVOP débutera des travaux de réflexion sur les conditions de travail du personnel en situation de handicap afin d'évaluer si une plus grande harmonisation serait pertinente autant pour les ESE que pour les résidents.

Ce groupe travaillera aussi à la lumière des réflexions induites par la mise en œuvre, au niveau suisse, de la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

Institutions	Repas	Subv. repas	Vacances	Horaire hebdo.	Salaires	13 ^e salaire	Prime	Paie maladie- accident	Heures suppl.	Mesures aînées
La Cordée	8.-	2.-	7 semaines	35h	Grille salariale	oui	oui	oui	Récupération congé	-
Vernand	9.-	-	7 semaines	35h	Grille salariale	non	oui	oui	Récupération congé ou payées	oui
LE FOYER	9.-	-	6 semaines	30h30	Pécule selon évaluation	non	oui	oui	Récupération congé ou payées	oui
Lavigny occupationnel	10.-	-	Dépend âge	32h30	Salaires horaire	non	oui mens.	oui	-	oui
Lavigny production	10.-	-	Dépend âge	37h30	Grille d'évaluation	non	oui mens.	oui	-	oui
Cité du Genève	10.-	-	9 semaines	35 h	Horaires/ fonction/ âge/évaluation/tr	non	non	oui	Payées	oui
Perceval	8.-	-	7 semaines	31h25	Fr. 1.50 à Fr.2.50 de l'heure	non	non	oui	Récupération	oui
InsertH			Selon contrat avec l'entreprise	4h à 42h	Selon rendement	Selon contrat	Selon contrat	AP : oui ANP : dès 8h/sem.	Comptabilisées	-

Salaire des usagers

En son temps, l'OFAS avait émis les critères suivants qui faisaient référence au sein des ESE et qui pour certains le font encore :

«Critères de répartition appliqués pour fixer le pourcentage moyen des frais supplémentaires dus au handicap.

Pourcentage moyen des frais supplémentaires dus au handicap

- *Catégorie a*
 - *Personnes handicapées dont la capacité de travail atteint au maximum 10% (salaire horaire : de 0.25 à 2.35 francs)* 100
- *Catégorie b*
 - *Personnes handicapées dont la capacité de travail est comprise entre 11 et 25% (salaire horaire : de 2.36 à 7.05 francs)* 80
- *Catégorie c*
 - *Personnes handicapées dont la capacité de travail est comprise entre 26 et 50% (salaire horaire : de 7.06 à 14.10 francs)* 70
- *Catégorie d*
 - *Personnes handicapées dont la capacité de travail est comprise entre 51 et 90% (salaire horaire à partir de 14.11 francs)* 25
- *Catégorie e :*
 - *Travailleurs non handicapés* 0
 - *Contremaîtres pour le temps consacré directement à la production* 0
 - *Personnes entrées dans l'atelier après avoir atteint l'âge de la retraite AVS* 0
 - *Cas de réadaptation d'ordre professionnel (couverture des frais par tarif)* 0
 - *Autres personnes non handicapées prises en charge* 0
- *Catégorie f :*
 - *Initiation au travail pour les personnes très gravement handicapées (jusqu'à 6 mois selon le genre d'occupation)* 150 »¹⁵

Les échanges au sein du groupe de travail ont révélé que la politique salariale des ateliers peut varier, mais respecte des critères qui dépendent de grilles d'évaluation. Pour un atelier, par exemple, le salaire mensuel s'inscrit entre Fr. 91.– et Fr. 140.–. Les bénéficiaires, à leur engagement, perçoivent un salaire de Fr. 91.– qui est réévalué chaque année avec une possibilité de passer à une classe supérieure. L'évaluation se fait via une procédure composée d'items divers avec un regard croisé du MSP référent et du MSP tournant ou de la coordinatrice.

Une institution verse un pécule qui se situe entre Fr. 0.26 et Fr. 1.74 l'heure. Le pécule mensuel se situe ainsi entre Fr. 34.70 et, pour les bénéficiaires qui disposent de compétences élevées, de Fr. 232.40. Cette institution se réfère à une grille d'évaluation des pécules.

L'un des participants au groupe explique que, pour l'institution qu'il représente, c'est l'entreprise qui finance le salaire partiel de l'employé dans une fourchette qui se situe en général entre Fr. 5.– et Fr. 10.– l'heure. S'il y a eu un emploi protégé avant, le salaire proposé en atelier est repris pour éviter une «concurrence» sur ce point particulier, libre ensuite à l'employeur d'augmenter.

Il faut toutefois veiller à ce que l'augmentation corresponde au travail fourni et prenne en considération l'encadrement offert par les collègues de l'entreprise. L'horaire est fixé selon les besoins de l'entreprise et du client. Quant au salaire, il est mensuel ou payé à l'heure, selon l'entreprise. Souvent, un stage, rémunéré ou non, constitue le début de la relation de travail, qui est ensuite formalisée par un contrat de durée déterminée ou indéterminée.

¹⁵ OFFICE FEDERAL DES ASSURANCES SOCIALES. 2007. *Circulaire sur les subventions pour l'exploitation des ateliers d'occupation*, p. 20.

5.2. Transports

La prise en charge des transports est du ressort des prestations complémentaires. Les frais sont remboursés sur la base de justificatifs. La notice est mise à jour au 1^{er} janvier de chaque année (*voir www.caisseavsvaud.ch*). Toutefois, certaines institutions ont développé un système de transports propre à leur organisation et aux besoins de leurs bénéficiaires et usagers.

5.3. Qualité

« Contexte Historique

1997 – 2000 *L'OFAS développe des critères qualités et en parallèle, le SPAS crée, en collaboration avec les ESE, ses critères qualité qui font partie de l'AEX.*

2000 – 2007 *L'OFAS soumet le financement des ESE à l'exigence de la mise en place d'un SMQ – Certification OFAS / AI 2000.*

« Les ateliers veillent à mettre en place un système approprié d'assurance de la qualité dans leurs exploitations. Ils respecteront notamment les conditions de qualité figurant à l'annexe 3 et introduiront un management de la qualité (MQ) répondant aux exigences énoncées à l'annexe 4. Un certificat, établi par un organe accrédité par le Service d'accréditation suisse (SAS), devra attester que les critères OFAS/AI – 2000 sont remplis. Les nouvelles institutions doivent obtenir le certificat OFAS/AI – 2000 dans les trois ans qui suivent leur mise en place. »¹⁶

2007 – 2015 *Le SPAS ne conditionne plus le financement des ESE à l'exigence d'un SMQ. Mais, il est majoritairement maintenu pendant la phase transitoire par les ESE et le SPAS finance les certifications via le prix de journée. Le PSH2011 prévoit le contrôle du SMQ par un/des organe-s certifieur-s accrédité-s tous les trois ans.*

2006 *Le SPAS crée l'OCESE visant à s'assurer du respect des droits et de la dignité des résidants. Une grille d'évaluation spécifique est établie. En 2012 l'OCESE fusionne avec la CIVEMS et devient la CIVESS.*

2011 *Le PSH2011 stipule que les ESE sont tenus d'instaurer et d'appliquer un système de management de la qualité reconnu. En outre, il indique que le contrôle périodique du système est réalisé par un organe certifieur accrédité agissant sur mandat du Canton et garantissant un niveau uniforme d'exigences.*

2013 *La CLASS adopte les critères de qualité Latins (Ci-après Critères CLASS).*

2015 *La CDAS recommande l'application de trois modèles qualité au sens de la LIPPI dont font partie les « Critères CLASS ».*

¹⁶ OFFICE FEDERAL DES ASSURANCES SOCIALES. 2007. Circulaire sur les subventions pour l'exploitation des ateliers d'occupation, p. 12.

Contexte cantonal et orientations

Le département, dans le cadre de ses responsabilités, assure la surveillance des fournisseurs de prestations notamment sur le plan des prestations fournies, de la qualité ainsi que sur le plan financier.

Afin de remplir cette tâche au niveau de la qualité et de la sécurité des prestations fournies, il a créé une instance, la CIVESS (contrôle interdisciplinaire des visites en établissements sanitaires et sociaux). Les missions de la CIVESS sont donc définies par le département et son mandat est de nature différente des instances de contrôle externes.

En outre, le département délivre les autorisations d'exploiter aux établissements socio-éducatifs et en définit les modalités d'octroi dont l'une des conditions consiste à satisfaire aux critères de qualités édictés par le département.

Par conséquent, compte tenu des recommandations de la CDAS sur les critères qualités, le SPAS a décidé :

- d'adopter les « critères CLASS » qui constituent un socle commun en matière d'exigences qualité (ci-après critères CLASS) en remplacement des critères de qualité SPAS 2000.
- d'intégrer les « critères CLASS » aux autorisations d'exploiter dès 2016, en lieu et place des « Critères SPAS 2000 ».

Les critères de qualité requis pour les institutions sociales latines au sens des articles 3 et 4 de la LIPPI (ci-après critères de qualité CLASS) constituent la référence pour le SPAS en matière d'exigences qualité. Ces critères ont été validés par la Conférence latine des affaires sanitaires et sociales (CLASS) le 3 février 2014.

Ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/sante_social/handicaps/fichiers_pdf/CriteresQualiteRequis_CLASS_version_03.02.14.pdf.

Avec l'adoption des critères CLASS, le SPAS, en collaboration avec l'AVOP et l'AEIP a créé un groupe de travail afin de déterminer comment les critères de qualité définis peuvent être intégrés dans les systèmes d'organisation des institutions, dans les contrôles de la CIVESS et dans les différentes démarches administratives du SPAS afin que chaque instance concernée soit en charge de l'examen de ses propres critères CLASS et n'empiète pas sur le périmètre de compétences de l'autre. »

Fort des conclusions du groupe, le SPAS a pris, en date du 3 octobre 2016, les décisions suivantes :

- **Système d'organisation et audit de certification**
 - l'exigence de mettre en place un système d'organisation est maintenu et les « critères CLASS » devront y être intégrés ;
 - le choix du système et du référentiel (ISO, QuaTheda, ...) reste de la responsabilité des directions ;
 - les audits de certification revêtent un caractère facultatif et le choix de l'éventuel organe de certification incombe aux directions ;
 - le directeur d'un établissement qui renonce à un audit de certification indique, au SPAS, les modalités de contrôle externe mises en place afin d'assurer que les critères CLASS soient respectés ;
 - les rapports des auditeurs externes sont transmis au SPAS ;
 - le SPAS prendra en compte les coûts relatifs aux audits externes dans le cadre du processus budgétaire annuel.

- **Modalités de contrôles des « Critères CLASS »**

Les critères CLASS mettent l'accent sur les processus et la documentation y relatifs. Par conséquent, les principes retenus sont les suivants :

- *la documentation est contrôlée par le SPAS ou par des instances externes ;*
- *les organes de certification audient les processus, la documentation et le cercle d'amélioration de la qualité ;*
- *certains contrôles techniques sont assurés par des instances externes spécialisées ;*
- *La vérification du respect des droits et de la dignité des bénéficiaires ainsi que la mise en œuvre concrète des principes d'accompagnement sont assurées par la CIVESS dans le cadre de ses inspections. Elle agit sur la base d'un mandat du département basé sur l'art. 23 de la LAIH ¹⁷».*

5.3.1. La norme ISO

La norme ISO est un référentiel qui s'inscrit dans un choix de système d'organisation, tel que présenté ci-dessus (sous point 5.3).

Cette norme définit des exigences pour la mise en place d'un système de management de la qualité pour les organismes souhaitant améliorer en permanence la satisfaction de leurs clients, et fournir des produits et services conformes.

La norme ISO 9001 s'adresse à tous les organismes, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité. La norme ISO 9001 a été publiée pour la première fois en 1987 et est régulièrement revue depuis. Sa première révision date de 1994, la suivante de 2000, qui a intégré la notion de processus, puis de 2008, et la dernière de 2015.

L'ISO 9001 est un référentiel certifiable par une tierce partie appelée organisme de certification. Actuellement, un organisme peut demander une certification ISO 9001 selon les versions 2008 ou 2015.

La dernière version de l'ISO 9001 a été publiée en septembre 2015 et permet désormais de prendre en compte les enjeux internes et externes d'un organisme et les risques associés.

Les évolutions pour la version 2015 par rapport à la version 2008 sont majeures afin de pouvoir proposer un référentiel adapté au contexte économique actuel.

Les sujets suivants ont été ajoutés ou remaniés en profondeur par rapport à la version précédente :

- **contexte et parties intéressées** : un organisme doit définir les enjeux externes et internes pouvant impacter la conformité du produit et la satisfaction du client. Les besoins et attentes des parties intéressées doivent être également pris en compte ;
- **l'approche par les risques** : les termes «manuel qualité», «plan qualité», «procédures documentées», «enregistrements» et «documents» sont remplacés par le terme générique «information documentée». Les informations documentées sont définies dans la norme, elles doivent être maîtrisées et conservées afin de prouver le bon fonctionnement des processus. Cependant, le niveau de détail dépend des besoins de l'organisme ;
- **amélioration continue** : exigences de mesure et enregistrement de la performance à tous les niveaux utiles, ainsi que d'engagement d'actions de progrès efficaces.

¹⁷ CANTON DE VAUD. Rapport du groupe de travail SPAS – AVOP – AIEP sur le système d'organisation, modalités de contrôle des critères de qualité CLASS, S. Kursner et F. Pralong, 11 juin 2016.

5.3.2. Chemin vers la qualité

Quelques institutions à orientation anthroposophique utilisent le référentiel «*Chemin vers la qualité*». Cette démarche est présentée à la suite telle qu'elle figure sur le site internet mis en référence en bas de page.

Le « *Chemin vers la qualité* » est aussi un référentiel admis par le SPAS et dans lequel les critères CLASS peuvent être introduits.

«La Fondation "Chemins vers la qualité" est le porteur de la démarche. Elle crée les structures juridiques pour le mouvement "Chemins vers la qualité", actif sur le plan international. Ce mouvement se base sur la réalité de la rencontre humaine directe, sur un travail d'approfondissement en continu des fondements, sur une pratique réflexive régulière et sur la force d'initiative des groupes professionnels et nationaux, ainsi que des institutions en général. Afin de préciser les intentions de la Fondation, citons le préambule de ses statuts :

La détérioration rapide des forces de cohésion sociale rend la collaboration difficile, menace l'accomplissement des objectifs choisis et affaiblit de ce fait la confiance dans le potentiel de travail des communautés professionnelles au service d'une tâche commune. Le développement de nouvelles facultés sociales et formes sociales fait partie des questions urgentes du présent et de l'avenir, vis-à-vis desquelles la démarche "Chemins vers la qualité" veut conduire à des réponses. "Chemins vers la qualité" est une démarche pratiquée dans différents pays comme la Suisse, l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni. Le Manuel a été décliné en différentes versions adaptées à divers domaines professionnels et est actuellement utilisé dans les domaines suivants : institutions d'éducation spécialisée et pédagogie curative, sociothérapie et domaine médico-social en général, écoles, maisons de retraite, jardins d'enfants et hôpitaux. Les groupes professionnels et les groupes nationaux s'organisent en autogestion et clarifient leur relation à la Fondation au moyen d'une convention écrite."

La Fondation ne poursuit aucun but lucratif et est portée, sur le plan financier, par les institutions affiliées. Pour cette raison, elle leur rend compte, annuellement, du travail effectué grâce aux fonds reçus.»¹⁸

5.3.3. CIVESS

Le descriptif du dispositif de surveillance mis en place par les services de l'Etat est tiré du site internet du Département de la santé et de l'action sociale.

«Au sein du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS), la création d'une autorité de surveillance unique, la CIVESS (Contrôle interdisciplinaire des visites en établissements sanitaires et sociaux) vise à produire une vision globale de la surveillance des établissements sanitaires et sociaux. Le DSAS a donc regroupé ses organes de surveillance des institutions sanitaires et sociales. Depuis le 1^{er} janvier 2013, la CIVESS réunit les inspecteurs et inspectrices de deux unités: la CIVEMS (Coordination interservice des visites en EMS) et l'OCESSE (Organe de contrôle des établissements socio-éducatifs).

La CIVESS réunit les 10 inspectrices et inspecteurs des trois services concernés : le SSP, le SASH et le SPAS.

¹⁸ CHEMIN VERS LA QUALITE, www.wegezurqualitaet.info/home/france/wegezurqualitaet/das-verfahren.html site consulté le 11.10.2016.

Les pôles d'inspection sont les suivants :

- **populations vieillissantes** : établissements médico-sociaux de gériatrie et de psychiatrie de l'âge avancé, centres d'accueil temporaire (CAT), centres de traitement et de réadaptation (CTR) ;
- **psychiatrie et dépendances** : établissements psychosociaux (EPS), établissements des addictions et des grandes difficultés sociales, hôpitaux de psychiatrie de l'âge avancé et de psychiatrie adulte, homes non-médicalisés ;
- **handicap** : établissements du handicap mental, établissements du handicap physique et polyhandicap.

Les inspections ont pour but d'assurer et de renforcer la sécurité des patients/résidents/usagers et le respect de leurs droits. L'expérience acquise jusqu'à aujourd'hui démontre l'importance du partenariat entrepris dans un but d'amélioration des prestations, tant pour les patients/résidents/usagers que pour le personnel et les cadres. En principe, les inspections ne sont pas annoncées et durent une journée. L'équipe d'inspection est composée de professionnels des domaines des soins (infirmier, physiothérapeute, psychologue, diététicien), du travail social (assistant social, éducateur, animateur socioculturel). Le travail en équipe interdisciplinaire est un des fondements de la CIVESS. Chaque collaborateur est avant tout inspecteur dans la perspective d'une dynamique transdisciplinaire.

Le public accueilli dans les établissements socio-éducatifs (ESE) du domaine du handicap est très hétérogène. Il est constitué de personnes adultes en situation de handicap, présentant des déficiences mentales et associées, un handicap physique et/ou sensoriel ou souffrant d'un polyhandicap. Comme prévu par la loi sur les mesures d'aide et d'intégration pour personnes handicapées (LAIH), l'entrée en ESE peut intervenir dès 17 ans pour une durée d'hébergement indéterminée. L'accompagnement pluridisciplinaire offert dans les ESE est individualisé, fondé sur le concept d'autodétermination permettant de tenir compte des souhaits, des capacités et des ressources du résident. La CIVESS s'assure du respect des droits et de la dignité des résidents, que toutes les dispositions soient prises pour assurer et promouvoir la bienveillance à leur égard et que leur sécurité soit garantie lors de la délivrance des prestations. La CIVESS assure sa mission en réalisant en principe annuellement des inspections inopinées. Les inspections consistent à observer l'accompagnement des usagers, tant au niveau socio-éducatif que des soins, à échanger avec les usagers et/ou le personnel, voire les représentants légaux, lorsque cela est possible, à effectuer le contrôle des éventuelles mesures de contrainte, dans le but de vérifier la concordance avec celles annoncées au Comité de révision des mesures de contrainte en ESE (CoRev), à consulter la documentation relative au domaine inspecté, en particulier les dossiers des résidents.

Les 5 normes de la grille d'évaluation utilisée par la CIVESS dans les ESE du handicap mental sont :

1. la mission de l'ESE est fondée sur le concept d'autodétermination et exige le respect des droits et de la dignité des usagers ;
2. les prestations socio-éducatives dispensées répondent aux ressources, aux besoins et aux désirs de l'usager et visent l'intégration sociale ;
3. la sécurité et l'accès à des soins de qualité sont assurés ;
4. des lignes directrices et des concepts sont définis et appliqués. Le dossier retrace la réalisation et l'évaluation du projet individualisé ;
5. les prestations sont délivrées par du personnel ayant les compétences requises.

Selon le résultat de l'inspection, l'établissement est conforme ou non conforme à un standard cantonal. Dans les cas de non-conformité, un suivi est assuré par le Comité de Direction de la CIVESS.»¹⁹

A ce jour, la CIVESS inspecte les structures résidentielles. Vraisemblablement dès 2018, les contrôles inopinés de la CIVESS seront élargis aux ateliers et aux centres de jour. Une grille de critères ad hoc sera élaborée en 2017.

¹⁹ COORDINATION INTERSERVICES DE VISITES EN ETABLISSEMENTS SANITAIRES ET SOCIAUX
www.vd.ch/autorites/departements/dsas/civess/ site consulté le 11.10.2016.

5.4. *Contrat de travail*

Il ne fait aucun doute aujourd'hui que la gestion des ateliers doit pouvoir reposer sur un minimum de références prescrites, ceci d'autant plus que certaines découlent de la loi. A ce titre, les ateliers disposent de règlements (cf. annexes) ou autres chartes qui ont pour but de fixer les modalités d'intervention, d'organisation et d'administration.

Ainsi, si, dans les centres de jour, la loi n'exige pas de contrat de travail pour les usagers, il n'en va pas de même pour les ateliers à vocation socialisante ou productive, puisque les articles 11 LAIH et 5 RLAIH prescrivent que : « *les personnes handicapées ou en grande difficultés sociales qui souhaitent travailler soit dans un atelier à vocation productive, soit dans un atelier à vocation socialisante signent un contrat portant sur leurs droits et leurs devoirs, et notamment sur la nature de la prestation fournie, la rétribution, les horaires et les vacances* ».

En vertu de ce qui précède, les éléments exemplatifs légaux incontournables qui doivent figurer dans les contrats sont :

- Droits
- Devoirs (ponctualité, respect des instructions, entretien du matériel, usage des locaux)
- Nature du travail
- Salaire perçu
- Horaires
- Droit aux vacances

Il est aussi d'usage de préciser ce qu'il en est en matière de :

- Jours fériés
- Traitement des absences (maladie, accidents)
- Heures supplémentaires
- Temps de pause
- Repas de midi
- Tenue vestimentaire
- Modifications/résiliation
- Retraite
- Transport
- Formation continue

5.5. Dotations

La dotation en personnel d'encadrement varie en fonction des besoins de l'atelier / centre de jour et de personnes accueillies.

Différents outils ont été testés au cours de ces dernières années, sans succès pour évaluer les besoins d'aide des usagers dans les institutions accueillant des adultes en situation de handicap et des personnes dépendantes. Ce sont, par exemple, ARBA, EFFEBA, OLMIS. Toutefois, bien que certains des critères étaient pertinents, aucun de ces outils n'a donné de résultats pertinents, et le SPAS n'entendait pas les lier à des enveloppes de financement.

Aujourd'hui, la réflexion est différente. Le SPAS a remis l'ouvrage sur le métier et est en pleine phase test de deux nouveaux outils (VIBEL/PEBP et SIS) qui ont pour objectif d'évaluer les besoins d'accompagnement socio-éducatifs et qui seront liés à une allocation de ressources financières.

Des résultats seront attendus entre 2018 et 2020.

	EBEN HEZER		VERNAND		PERCEVAL		LAVIGNY		LE FOYER		LA CORDEE		INSERT
	Atelier vocation socialisante	Centre de jour	EN ENTREPRISE										
Nombre de Résidents	12 ept	5 ept	7 ept	15 ept	7 ept	19 ept	37	33	15 ept	10 ept	105	10	67 suivis en 2016
MSP	3 ept	2 ept	1 ept		1 ept	6 ept	11		2.2 ept	1.56 ept	15		0.9
Non MSP								11					
Educateurs				4.2 ept				2 thérapeutes				2	3.3
Stagiaires					2 / 11 ateliers	1	1		1	1	0	0	
Dotation	1 MSP/4	1 MSP/2.5	1 MSP/7	1 MSP/3.5	1 MSP/7	1 MSP/3.2	1 MSP/3.3	1 MSP/3	1 MSP/6.8	1 MSP/6.4	1 MSP/7	1 MSP/5	1 MSP/16

5.6. Admissions / transitions

Les points cités à la suite émanent d'une journée de travail interinstitutionnelle traitant des besoins des personnes atteintes de troubles du spectre autistique. Ces points peuvent être généralisés à l'ensemble des personnes accueillies dans les ESE.

Étapes, thèmes, points (non exhaustifs) favorisant la transition, un déménagement ou une admission :

- Demande d'admission transmise par une famille ou autre
- Disposer d'un inventaire des places libres (externat/internat)
- Ouverture d'une procédure d'admission
- Nomination d'un responsable du processus d'admission ou du réseau
- Entretien avec le demandeur d'admission et sa famille, présentation de l'institution et visite
- Récolte d'informations
- Demander à la famille ou au lieu de vie les dossiers, transfert d'informations
- Disposer des moyens mis en œuvre sur les points suivants :
 - Aménagement de la chambre
 - Moyens de communication
 - Horaires
 - Intérêts restreints
 - Intervention en cas de comportements-défis
 - Activités
 - Loisirs
 - Hygiène
 - etc.
- Film
- Visite du lieu de vie, de l'atelier actuel, transfert de compétences
- Organisation d'un stage
- Préparation du stage
- Aménagement de la chambre
- Aménagement du poste de travail
- Activités
- Horaires
- etc.

Réalisation du stage :

- Durée de stage de une à plusieurs semaines selon les besoins
- Bilan de stage
- Rédaction d'un rapport de stage
- Décision d'admission
- Transmission de la décision d'admission
- Dispositions finales
- Préparation de la transition
- etc.

La préparation de la transition est souvent minimisée. Elle consiste à préparer le futur passage dans un nouveau lieu. Préparer le départ, le symboliser, prévoir une fête de départ, préparer les cartons. Cela peut aider à faire le deuil de quelque chose que l'on a aimé. Suite au stage, il peut être utile de se rendre sur le futur site d'accueil pour permettre à la personne de se familiariser avec le nouvel environnement, rendre visite, par exemple, ou apporter un carton.

Le futur référent peut, lors de la collecte des informations déjà, préparer l'environnement. Réfléchir à l'emplacement des meubles, collaborer avec la famille sur l'aménagement, les habitudes, les besoins, les rituels. Il peut également être nécessaire de prévoir des formations sur les moyens de communication pour pouvoir les utiliser adéquatement et faire en sorte que l'équipe entière soit porteuse du projet.

On peut se rappeler que pour nous autres neurotypiques, un déménagement est anticipé à grande échelle et comporte de nombreuses étapes. Recherche d'un lieu selon des critères précis, visite de lieux, décision, préparation du déménagement, déménagement, nettoyage, acclimatation aux nouveaux lieux, etc.

Ce peut être souvent encore plus complexe lorsque l'on devient propriétaire et que l'on participe à la construction : rendez-vous de chantier, choix des carrelages, etc. Tout cela est un grand facteur de stress que nous parvenons tant bien que mal à gérer selon nos ressources. Il n'en est pas de même pour les personnes en situation de handicap. Adaptions et individualisons notre accompagnement pour tendre vers le plus grand respect des besoins de la personne selon la situation vécue.

5.6.1. DCISH

Le descriptif du dispositif d'indication et de suivi pour personnes en situation de handicap est également tiré du site internet du Département de la santé et de l'action sociale.

«Le Dispositif cantonal d'indication et de suivi pour personnes en situation de handicap (DCISH) s'adresse aux personnes de plus de 16 ans et domiciliées dans le canton de Vaud qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement offert par les établissements socio-éducatifs (ESE) pour personnes adultes en situation de handicap (domaines du handicap mental, physique ou polyhandicap).

Les principaux objectifs du dispositif sont les suivants :

- a) informer les bénéficiaires et/ou leur entourage de l'offre existante et de la disponibilité de prestations d'hébergement et d'activité de jour dans le réseau des ESE et en dehors de ce réseau ;*
- b) permettre aux personnes en situation de handicap qui souhaitent accéder aux prestations du réseau des ESE et à leur entourage de bénéficier d'une analyse individualisée de leurs besoins (effectuée par l'instance d'évaluation des besoins individuels de Pro Infirmitas Vaud) ;*
- c) orienter les personnes en situation de handicap et leur entourage vers les prestations du réseau des ESE qui répondent au mieux à leurs besoins, en respectant, dans la mesure du possible, leurs choix.»²⁰*

²⁰ Le Dispositif cantonal d'indication et de suivi pour personnes en situation de handicap
www.vd.ch/themes/social/handicaps/aide-au-placement/dispositif-cantonal-dindication-et-de-suivi/ site consulté le 11.10.2016.

Selon les directives concernant l'organisation et le fonctionnement du Dispositif Cantonal d'Indication et de Suivi pour personnes en situation du Handicap (DirDCISH), entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016, il faut retenir que :

- *Art. 3 : Toute personne adulte ou mineure (à partir de 16 ans révolus), domiciliée dans le canton de Vaud et qui présente une déficience intellectuelle, physique, sensorielle, ou un polyhandicap et qui souhaite **accéder** aux activités de jour fournies par le réseau de ESE pour adultes **ou en changer, doit s'adresser** au DCISH.*
- *Art. 4.1 : Par activités de jour, il est entendu les centres de jour, les ateliers à vocation socialisante et les ateliers à vocation productive.*
- *Art. 7 : Les demandes de prestations font l'objet de trois procédures distinctes :*
 - *la demande de prestations en centre de jour fait l'objet de la procédure simplifiée ;*
 - *si cette prestation s'ajoute à une prestation résidentielle, c'est la procédure ordinaire qui s'applique ;*
 - *quant à la prestation en atelier à vocation productive, elle ne nécessite pas de dépôt d'une demande au DCISH.*

6. Actualité et perspectives

6.1. Insertion – Inclusion

L'insertion «c'est le résultat des mécanismes d'intégration, telle la socialisation, par laquelle chaque individu tout au long de sa vie assimile les éléments lui permettant d'occuper une place dans les échanges sociaux. Dans notre société, l'axe le plus intégrateur autour duquel se cristallise l'insertion est le travail». Il est possible aussi parler de «participation sociale» et envisager de ce fait l'insertion dans un sens large comprenant tous les domaines de vie d'une personne. Participer à la société, c'est ainsi réaliser avec satisfaction ses habitudes de vie que l'on peut définir comme des activités courantes ou des rôles sociaux valorisés par la personne ou son contexte socioculturel. En vue de leur réalisation, les professionnels auront donc pour tâche d'accompagner la personne dans l'aménagement de son environnement et la gestion des obstacles ou facilitateurs qu'elle rencontre. La mission première des ateliers est d'offrir une place de travail au plus près possible du marché. Pour exemple, nous citerons un atelier de collaboration avec la Coop, une inclusion dans les services communaux, Job Coaching au sein des hôpitaux, le placement à temps partiel d'un travailleur dans une menuiserie... Les démarches entreprises sont le fruit du partenariat entre économie publique et privée.

6.2. Convention CDPH

La Convention de l'ONU du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), ratifiée par la Suisse le 15 avril 2014, a pour objectif d'éliminer toutes formes de discriminations fondées sur le handicap.

Elle vise à ce que chacun puisse avoir la possibilité de faire des choix pour sa vie en ayant accès aux mêmes ressources et aux mêmes droits. Elle complète désormais les cadres connus de la Convention des droits de l'homme, de la loi sur les mesures d'aide et d'intégration pour personnes handicapées (LAIH), du Plan stratégique 2011 du canton de Vaud et du nouveau droit de la protection de l'adulte.

Elle participe à la définition des lignes directrices des Etats dans l'élaboration de leur politique sociale. Deux des objectifs qu'elle vise sont d'éliminer les obstacles privant les personnes en situation de handicap de prendre entièrement part à la vie en société, et de lutter contre toute forme de discrimination, en particulier celles fondées sur le handicap.

Son article premier stipule que :

«La présente convention a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.»²¹

7. Autodétermination

«L'autodétermination se définit donc par la capacité à agir et à gouverner sa vie, à faire des choix et à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérée.» (Wehmeyer & Sands, 1996).

Cela signifie que chacun bénéficie de la liberté de choix pour sa vie en ayant une certaine capacité d'analyse, d'anticipation et de conscience des impacts que ceux-ci pourraient avoir sur soi ou sur son environnement et qui devront être assumés. Une personne qui ne disposerait pas des capacités intellectuelles permettant cette démarche devrait pouvoir bénéficier de support ou d'aide afin de maintenir la possibilité de décider pour elle-même.

Le concept d'autodétermination est pleinement inclus dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Si les lois connues tendent déjà à limiter ces risques, la CDPH va plus loin.

Concernant le secteur d'activité des ateliers et du travail, elle dicte à l'article 27 que :

«1. Les Etats Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :

- a) interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;*
- b) protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;*
- c) faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;*
- d) permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général ;*

²¹ Texte intégral de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (1/3)
www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=14133 site consulté le 19.11.2016.

- e) *promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;*
- f) *promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise ;*
- g) *employer des personnes handicapées dans le secteur public ;*
- h) *favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en œuvre des politiques et mesures appropriées, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;*
- i) *faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;*
- j) *favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général ;*
- k) *promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.*

2. Les Etats Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.»²²

S'il paraît évident que les institutions ne peuvent réaliser à elles seules la mise en pratique de la convention et favoriser ainsi l'autodétermination face à l'accès au marché du travail, et qu'au moins à parts égales la responsabilité est partagée par les milieux politiques et économiques, il est du devoir de chacun d'y participer activement.

Les considérations autour de l'autodétermination sont multiples et importantes et plusieurs groupes de travail, que cela soit au niveau des associations faitières ou en collaboration avec l'Etat, réfléchissent à ce qu'implique la notion d'autodétermination dans le cadre des activités proposées en ateliers et en centres de jour, et de l'accompagnement qui y est assuré auprès des personnes en situation de handicap.

Le groupe de travail constitué et mentionné sous point 5.1 se verra confier la responsabilité de se pencher sur ces délicates questions.

Et l'AVOP, en collaboration avec INSOS Suisse, a créé un groupe de travail chargé de réfléchir à l'intégration des principes fondamentaux de la Convention européenne relative aux droits des personnes handicapées dans les pratiques institutionnelles. Les prochains mois seront assurément productifs et enrichissants, et les résultats seront attendus avec intérêt.

7.1. Recrutement

L'engagement du personnel est sans nul doute l'une des activités les plus importantes de la gestion des ressources humaines, des plus visibles et des plus difficiles aussi. Le processus de recrutement poursuit un objectif clair : intégrer au sein d'une institution des collaborateurs compétents, performants, engagés, motivés et créatifs.

²² Texte intégral de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (1/3)
www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413 site consulté le 19.11.2016.

Lors de la préparation d'un recrutement, en plus des compétences obligatoires du poste, le poste et son contexte sont analysés, de même que les besoins au sein de l'équipe, ainsi que les comportements qui amèneront des succès au futur collaborateur. L'ensemble fait ressortir les besoins en compétences particulières qui devront être recherchées chez les candidats.

La compétence (savoir, savoir-faire, savoir être) est en effet une combinaison de plusieurs ressources utilisées pour gérer une situation tirée de l'expérience. Etre compétent aujourd'hui n'est plus synonyme d'appliquer une procédure, c'est une composition d'initiative, d'action, d'état d'esprit, d'intention, et de responsabilité sur des situations professionnelles auxquelles le collaborateur est confronté, c'est donc avoir un comportement et une attitude appropriés.

Idéalement, l'engagement de MSP formés (ES ou HES) devrait répondre aux demandes des institutions, mais il n'y a, dans les faits, que peu de candidats qui répondent aux profils recherchés car la combinaison «métier + social» ne représente, dans certains domaines, que peu de candidats potentiels sur le marché (p. ex. polymécanicien CFC + formation MSP). De ce fait, il est fréquent d'engager des personnes qui ne sont pas formées et d'exiger qu'elles réalisent la formation de MSP dans un délai à convenir.

Dans ce contexte, il est parfois difficile de recruter de nouveaux collaborateurs ayant le profil idéal, car il est possible de rencontrer d'excellents professionnels sur le plan technique, par contre la transition sur le métier de MSP représente un réel changement de métier. Cette notion n'est pas toujours évidente à comprendre par les candidats et cette transition peut s'avérer délicate, particulièrement sur le plan de la charge émotionnelle.

Pour cette dernière raison, il est important que les candidats soient informés dès le recrutement des réalités du métier de MSP, que le candidat sélectionné soit accompagné dès son début d'activité par des professionnels déjà formés et qu'un programme de formation accompagne le nouveau collaborateur afin que les succès évoqués plus haut puissent se transformer en réalité.

8. Conclusion

Arrivé au terme du processus du référentiel, le groupe réalise combien le domaine des ateliers est vaste, complexe et encore perfectible. Il est certain que le milieu socioprofessionnel pourrait faire l'objet d'études plus approfondies et se référer à d'autres modèles plus développés appliqués dans d'autres pays. Il permet aussi de mesurer aujourd'hui combien le milieu institutionnel a évolué au même titre que les ateliers. L'image des ateliers «fermés» situés au sein d'institutions «ghettos» est aujourd'hui révolue. La professionnalisation du métier de MSP a favorisé cette ouverture vers l'extérieur et le développement de nouvelles activités. Il reste encore beaucoup de travail pour que le domaine socioprofessionnel soit mieux reconnu et pour que les personnes en situation de handicap puissent avoir accès eux aussi au premier marché du travail. La responsabilité incombe à tous pour que le développement se pérennise et réponde aux besoins du plus grand nombre.

En guise de conclusion, le groupe de travail a souhaité lister quelques thèmes clés pour nourrir encore la réflexion sur les ateliers :

- développer les compétences des professionnels ;
- travailler avec les centres de formation ;
- inclure les associations de familles dans les réflexions ;
- stimuler la créativité ;
- renforcer le partenariat avec les entreprises ;
- développer le job coaching ;
- favoriser la collaboration intersecteur, interinstitutionnelle ;
- affiner la collaboration avec les services étatiques ;
- implémenter les recommandations de la CDPH.

9. Partenaires

Voici quelques-uns des partenaires qui pourraient être utiles à un responsable d'ateliers :

- AVOP
- INSERT-H
- INSOS
- JOB COACHING
- PRO INFIRMIS
- SPAS

10. Bibliographie

OFFICE FEDERAL DES ASSURANCES SOCIALES OFAS, 2007 : *Circulaire sur les subventions pour l'exploitation des ateliers d'occupation permanente pour handicapés*, Berne.

ASSEMBLEE FEDERALE DE LA CONFEDERATION SUISSE, 2006 : *Loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI)*, Berne.

CANTON DE VAUD, 2010 : PSH2011, *Plan Stratégique Handicap 2011*, Lausanne.

GROUPE DE TRAVAIL RPT, 2008 : *Principes communs des plans stratégiques latins*.

GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD, 2004 : *Loi sur les mesures d'aide et d'intégration pour personnes handicapées (LAIH)*.

CONSEIL D'ETAT DU CANTON DE VAUD, 2014 : *Règlement d'application de la loi du 10 février 2004 sur les mesures d'aide et d'intégration des personnes handicapées (RLAIH)*.

INSOS, 2008 : *Rapport sur les ateliers INSOS, Rôle et importance des ateliers destinés à promouvoir l'intégration des personnes handicapées*, Berne.

OLIVIER GRAND, 2013 : *Aux origines de la profession des MSP*, Actualité sociale.

GILBERT BERTSCHI et GABRIEL CARRON, 2011 : *Les mutations de la formation de MSP*, Actualité sociale.

SPAS-ORTRA, 2008 : *Plan d'études cadre maître socioprofessionnel ES*, Berne.

FOUGEYROLLAS, Patrick et al. *Classification québécoise du processus de production du handicap*. Québec: Édition Réseau International sur le Processus de Production du Handicap, 1998, pp. 1-3).

CHEMIN VERS LA QUALITÉ, www.wegezurqualitaet.info/home/france/wegezurqualitaet/das-verfahren.html, site consulté le 11.10.2016

CONTROLE INTERDISCIPLINAIRE DES VISITES EN ETABLISSEMENTS SANITAIRES ET SOCIAUX www.vd.ch/autorites/departements/dsas/civess/, site consulté le 11.10.2016.

Dispositif cantonal d'indication et de suivi pour personnes en situation de handicap www.vd.ch/themes/social/handicaps/aide-au-placement/dispositif-cantonal-dindication-et-de-suivi/, site consulté le 11.10.2016.

Texte intégral de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (1/3) www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413, site consulté le 19.11.2016.

11. Annexes

11.1. Règlement



Règlement ateliers et centres de jour atelier

Cité du Genévrier – Fondation Eben-Hézer

1. Préambule

- 1.1. Le présent règlement s'adresse exclusivement aux travailleurs.
- 1.2. Postulant que toute activité porteuse de sens est constitutive d'une personnalité équilibrée, la Cité du Genévrier inscrit dans ses buts le devoir d'inciter chaque résident à exercer l'activité la plus appropriée à ses capacités, à son potentiel d'acquisition de compétences et à son propre choix.
- 1.3. On distingue deux formes d'activités :
 - Les activités socioprofessionnelles dans les ateliers boutiques et de service, dénommées « ateliers ».
 - Les activités de développement et de bien-être dans les ateliers artisanaux et dans les ateliers de développement personnel, appelées « centres de jour atelier », dans lesquelles il y a une rétribution acquise qui varie en fonction de l'âge.

L'atelier d'appui et de perfectionnement est destiné au soutien à l'apprentissage théorique ou pratique, il n'est pas rattaché aux catégories ci-dessus. La rémunération est comprise dans celle de l'activité principale du travailleur.

2. Rémunération

- 2.1. La rémunération du travailleur est établie en référence aux documents « procédure contrat de rétribution des travailleurs ». Elle est réévaluée au minimum chaque année.
- 2.2. En cas de poursuite du travail en ateliers en âge AVS, la situation du travailleur sera revue en lien avec la procédure « rémunération des travailleurs en ateliers », d'entente avec ce dernier et ses répondants.

3. Horaires de travail

- 3.1. Le travailleur respecte les horaires de travail auquel il est soumis.
- 3.2. L'horaire des « ateliers » et des « centres de jour atelier artisanaux » s'établit de la manière suivante :

le lundi de	9h00 à 12h00 et 13h30 à 17h00
du mardi au vendredi de	8h30 à 12h00 et 13h30 à 17h00

Pour les « centres de jour atelier de développement personnel » :

du lundi au vendredi de	9h00 à 12h00 et 13h30 à 17h00
-------------------------	-------------------------------

- 3.3. Les horaires de travail peuvent être adaptés individuellement en fonction des besoins et des capacités du travailleur. Dans la mesure du possible, les modifications entrent en vigueur le 1^{er} de chaque mois, après entretien entre le travailleur et ses référents.
- 3.4. En principe les travailleurs sont admis au minimum à 50% dans un atelier.
- 3.5. Les travailleurs des ateliers ainsi que des centres de jour ateliers sont accueillis par les MSP dès l'heure d'ouverture des ateliers. En cas de non-respect de l'horaire le MSP concerné rappellera les horaires aux travailleurs et aux référents et/ou représentant légal du travailleur.

4. Vacances

4.1. Le droit aux vacances est de :

- huit semaines lors de la fermeture des ateliers
- une semaine par année (camps avec le groupe, camps avec un organisme externe, autres vacances,....).

Ces semaines sont rétribuées.

4.2. Le droit à la rémunération subsiste pendant ces neuf semaines de vacances ; au-delà, elle est suspendue.

5. Absences

5.1. Pour un congé jusqu'à trois jours, la demande doit être faite au MSP référent. C'est ce dernier qui décide l'octroi ou non du congé. De brèves absences sont admises pour d'importants motifs personnels ne pouvant être réglés en dehors des heures de travail (cf. point 7). Le travailleur est cependant tenu de veiller à respecter son engagement contractuel.

Les congés supérieurs à trois jours doivent faire l'objet d'une demande écrite au responsable des ateliers.

Les absences supérieures au droit des vacances annuelles (aux fermetures d'ateliers selon planning annuel et une semaine hors fermetures ateliers) ne sont pas rémunérées.

5.2. Les brèves absences régulières et prévisibles, comme par exemple, en cas de traitement, font l'objet d'une communication au MSP avec certificat médical. Ces absences sont rémunérées.

6. Heures supplémentaires

6.1. Sont considérées comme heures supplémentaires de travail toutes les heures dépassant l'horaire hebdomadaire convenu ou usuel, effectuées d'un commun accord avec les répondants.

6.2. Les heures supplémentaires sont récupérées en congés de durée équivalente à des jours ou demi-jours dans un délai de trois mois, fixés en accord avec les répondants.

7. Congés sans retenue de salaire

7.1 Le travailleur a droit à un congé spécial payé dans les cas suivants :

- | | |
|--|--|
| a) mariage, mariage d'un membre de la famille (parents, frères et sœurs, neveux et nièces) | jusqu'à 4 jours |
| b) naissance d'un enfant dans la famille proche | jusqu'à 5 jours |
| c) décès d'un proche parent (parents, frères et sœurs, grands-parents) | jusqu'à 3 jours |
| d) déménagement ou changement de groupe de vie | 1 jour |
| e) fêtes institutionnelles, achats d'habits, coiffeur, pédicure, | jusqu'à 1.5 jour / année pour un 80%
Jusqu'à 2 jours / année pour un 90% à 100% |

Les demandes se font chez le MSP référent au minimum 2 semaines à l'avance pour les congés prévisibles.

8. Droit à la formation continue

- 8.1 Le travailleur a droit à un congé payé équivalent à 10 jours / année pour un 100%. Il doit être défini dans le temps et accepté par le responsable CJ ateliers ou ateliers. (AAP, SHM, formation basée sur une recherche institutionnelle,...)

9. Maladie pour les externes en ateliers

- 9.1. Dès le troisième jour d'incapacité de travail, un certificat médical doit être établi et transmis au MSP référent du travailleur et classé dans le dossier informatique du résident.
- 9.2. En cas d'incapacité durable (plus de deux mois) et après entente entre le travailleur, ses référents et la direction, une réduction du temps de travail contractuel pourra être accordée.

Les absences mentionnées ci-dessus seront rémunérées pour autant que les conditions y relatives soient respectées.

10. Accident

- 10.1. Le travailleur doit être assuré en privé contre les suites d'accident. Les absences en cas d'accident sont rémunérées.

11. Absences pour fêtes institutionnelles

- 11.1. Si aucun horaire particulier n'est défini à l'avance pour l'ensemble des ateliers, les demandes de congé particulières doivent parvenir au MSP référent qui décidera de l'octroi du congé cf. 7.1.
Les absences sont rémunérées.

12. Modifications ou résiliation des conditions

- 12.1. Les conditions de travail peuvent être modifiées réciproquement, moyennant un délai d'un mois pour la fin du mois. La modification sera effective le 1^{er} du mois, en accord avec le travailleur et ses référents.
- 12.2. La résiliation des conditions d'accompagnement en atelier sera précédée d'un entretien entre la direction de la Cité du Genévrier, le travailleur, ses référents et le représentant légal, au cours duquel seront étudiées les raisons de la résiliation et les propositions d'activités de remplacement.

13. Disposition de recours

- 13.1. En cas de litige concernant les conditions, les parties s'engagent à consulter la direction, laquelle fera au besoin appel à une instance de recours extérieure à l'institution.

14. Respect du matériel

- 14.1. Le travailleur prend soin du matériel mis à sa disposition par l'institution. Il peut être astreint à réparer, à ses frais, tous dommages causés intentionnellement. Dans ce cas, le MSP s'en réfère à son responsable qui définira les modalités de réparation.

15. Effets personnels (valeurs)

- 15.1. Les valeurs détenues par les travailleurs sont sous leur responsabilité. Elles peuvent être déposées chez le MSP qui, alors, en aura la responsabilité et les restituera à la fin de la période d'atelier.

16. . Changements (mutations, disponibilités)

- 16.1. Chaque travailleur a la possibilité de faire une demande de mutation d'atelier. La demande peut venir de n'importe quel professionnel concerné ou représentant légal. La demande sera inscrite sur le formulaire ad hoc et sera traitée en fonction des capacités du travailleur, de son potentiel d'acquisition, des compétences nécessaires et des disponibilités de la structure.
- 16.2. Les disponibilités d'atelier sont définies par le MSP titulaire et son responsable. Elles sont inscrites sur le formulaire ad hoc et affichées à disposition des travailleurs.

17. Respect des règles

- 17.1. Un comportement adéquat est attendu de la part des travailleurs en fonction de leurs capacités. Si le comportement péjore le travail, le MSP organisera un réseau et une réévaluation de la rétribution pourra être faite.

St-Légier, le 24 février 2014

11.2. Concepts ateliers

	SYSTEME DE GESTION ET D'ORGANISATION	Concept adp.doc
	CONCEPT DES ATELIERS DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL (ADP)	

1. BASE NORMATIVE

Les ADP correspondent, au niveau de la terminologie, au lexique approuvé par le GRAS* dans le document « Principes communs des plans stratégiques latins »

Les ADP sont des Centres d'activités occupationnelles ** n'offrant pas de contrats de travail, intégrés ou non à un Home ; la prestation implique une contribution de la personne externe.

* Groupement des services d'action et d'aide sociales des cantons romands, de Berne et du Tessin.

** Dans la législation vaudoise, les ADP sont nommés « Centres de jour ».

2. CRITERES D'ADMISSION

L'accueil en ADP se fait en réponse au projet global personnalisé (PGP) de la personne afin de prendre en compte le bien-être de chaque individu et garantir au mieux une évolution positive de chacun au sein du groupe.

3. ATTRIBUTION

Les ADP font partie de la section « Centre de jour » du département « Travail et Accueil de jour » pour les raisons suivantes :

- Tendre vers une identité valorisante et, dans ce sens, éviter des statuts par trop différents entre bénéficiaires (comme mes collègues d'appartement, je pars à l'atelier).
- Permettre une meilleure structuration du temps, une distinction claire entre les notions de loisirs et de "travail" et une identification propre par rapport au lieu de vie.
- Favoriser des synergies et des échanges avec les autres ateliers, plus particulièrement avec les ateliers intermédiaires.

4. OBJECTIFS GENERAUX

Sur la base des valeurs défendues par l'Espérance (cf. document de référence) et des considérations éthiques suivantes :

- Tout être humain a des besoins. Il doit être aidé à les exprimer et à les satisfaire de manière valorisée.
- Tout être humain est en évolution.
- Tout être humain, quelles que soient ses différences, fait partie de la communauté et y tient des rôles sociaux,

les ADP visent principalement les objectifs suivants :

- Offrir aux bénéficiaires un cadre défini, sécurisant et chaleureux, favorisant l'établissement des relations humaines de qualité en vue d'un mieux-être.
- Permettre, à travers des activités diversifiées, valorisées et porteuses de sens, des apprentissages favorisant le développement d'attitudes, d'aptitudes et de compétences, dans le but d'accroître notamment la reconnaissance sociale, l'autonomie, la socialisation, l'identité, l'estime de soi, la qualité de vie ...
- Permettre, à travers ces mêmes activités, le maintien des acquis et l'accompagnement lors de la perte de ces derniers.

5. MOYENS

Les moyens pour parvenir aux objectifs généraux doivent être pluriels et maîtrisés.

Chaque ADP est doté d'un programme précis, en termes de structuration de journées et d'activités proposées aux bénéficiaires.

Les professionnels collaborent avec des intervenants extérieurs et bénéficient de séances de supervision.

Les moyens principaux utilisés sont les suivants :

- Les applications et méthodes de développement personnel, notamment :
 - Les techniques de communication et de socialisation
 - Les approches sensorielles et corporelles, notamment la psychomotricité
 - Les activités artistiques et créatives
 - Les activités de plein air et sportives.

Cas échéant, des activités de type socio-professionnelles peuvent préparer à une intégration dans les ateliers intermédiaires ou d'occupation.

6. CONCLUSIONS

De par leur spécificité et la complexité des situations rencontrées, le travail en ADP demande de hautes compétences tant humaines que professionnelles.

Dans cette optique, plusieurs types de professions peuvent correspondre aux exigences de la définition de fonction.

	SYSTEME DE GESTION ET D'ORGANISATION	Concept centre de jour.doc
	CONCEPT DE L'ACCOMPAGNEMENT DE JOUR	

Généralités

Le département « Travail et Accueil de jour » (TAJ) est ouvert à toute personne majeure qui en fait la demande, à partir du moment où elle remplit les conditions d'admission dans l'Institution.

Valeurs

L'Espérance considère que toutes les personnes bénéficiaires (apprentis, travailleurs ou retraités) peuvent faire valoir leur utilité économique et sociale, à travers une activité productive ou une activité utile à la collectivité.

A travers l'activité professionnelle, le département TAJ cherche à promouvoir la valorisation, l'estime de soi, à donner du sens à une partie de la vie du bénéficiaire, à renforcer la socialisation, l'identité, l'appartenance.

Il poursuit un objectif principal : renforcer le développement et le suivi du projet socioprofessionnel individualisé de chaque personne.

Objectifs

L'offre du TAJ doit permettre de concrétiser les projets individuels de chaque bénéficiaire. Des possibilités de développement de la personne sont offertes, y compris culturelles et sportives. Le bien-être est favorisé et la mobilité et la communication sont renforcées.

Une flexibilité dans l'offre permet aux professionnels du TAJ de proposer une approche spécialisée pour les situations complexes et de répondre à de nouveaux besoins, par exemple à travers les prestations d'un centre pour personnes vieillissantes ou encore une approche spécifique pour personnes avec un double diagnostic.

L'offre de prestations du TAJ prend également en compte les priorités fixées dans le plan stratégique cantonal : l'autodétermination, l'intégration sociale, le maintien en milieu ordinaire et l'évolution des prestations des institutions. Elle veut encore renforcer la transversalité de l'offre du département « Travail et Accueil de jour », l'intégration dans l'économie locale et l'utilisation rationnelle des ressources.

Les professionnels du TAJ cherchent constamment à renforcer la communication entre les ateliers, les familles, les lieux de vie et les autres partenaires afin de maintenir un cadre sécurisant pour les bénéficiaires des prestations.

Organisation

Le département TAJ s'organise actuellement en 23 entités permettant d'accueillir la personne dès 18 ans au sein du Centre de Formation et d'Orientation, puis dans l'un des ateliers de la section « Ateliers à vocation socialisante » ou de la section « Centre de jour ». Enfin, l'atelier de « relations sociales » accueille les personnes vieillissantes et à la retraite.

L'organisation du département se veut flexible, réactive et dynamique afin de répondre aux besoins socioprofessionnels en constante évolution, tout en offrant un cadre propice au développement harmonieux des bénéficiaires.

En cas de réorientation dans un autre atelier, le bénéficiaire, à l'aide du MSP référent, peut compléter la FR4412.

Références

Quatre principaux piliers théoriques sont à la base de l'action : l'approche systémique, l'approche globale de la personne, la valorisation des rôles sociaux et le modèle de développement humain / processus de production du handicap – ceci en cohérence avec les références théoriques de L'Espérance. Le département TAJ est doté de l'outil CAM pour l'évaluation des aptitudes des bénéficiaires. Les professionnels du TAJ cherchent également à promouvoir l'intégration des approches favorisant la communication directe avec les bénéficiaires.

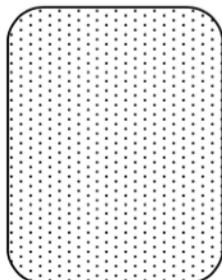
11.3. Contrat de travail

	SYSTEME DE GESTION ET D'ORGANISATION	Conrat de travail.doc
	CONTRAT DE TRAVAIL AU DÉPARTEMENT "TRAVAIL & ACCUEIL DE JOUR"	

entre

- L'employeur : Le chef de département et le personnel d'accompagnement des ateliers de l'Espérance
Institution spécialisée pour personnes handicapées
1163 Etoy

- Le travailleur* :



Nom :
Prénom :

Date de naissance :
Domicile légal :
Appartement (pour les internes) :

Atelier à l'engagement :
MSP référent/s :

Date d'entrée dans le département « TAJ » :

- N.B. :**
- Ce contrat reste valable lors d'un changement d'atelier, sauf si transfert en ADP ou à l'Atelier de relations sociales.
 - Lors d'une activité dans le cadre de l'atelier « Passerelle », une convention est signée avec l'employeur (FR4425).

* La forme masculine englobe le féminin

TYPE D'ACTIVITE

Centre de formation et d'orientation (voir avenant annexé)



- Atelier à vocation socialisante

HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire peut être individualisé.

Les horaires de base pour les travailleurs sont :

- Centre de formation et d'orientation : voir avenant annexé
- Ateliers de production : 8h³⁰ – 11h⁴⁵ / 13h³⁰ – 17h⁰⁰
- Ateliers intermédiaires : voir avenant annexé

Horaire contractuel :



PRODUIT DU TRAVAIL

- Le revenu du produit du travail, redistribué aux travailleurs, correspond à une évaluation annuelle en rapport avec le document de classification (annexe 1). Les travailleurs des ateliers intermédiaires ne sont pas soumis à l'annexe 1 hormis la prime d'ancienneté. Ils bénéficient du salaire social.
- Chaque changement important de cette évaluation, à la hausse ou à la baisse, sera soumis à la commission des salaires et sera effectif dès le 1^{er} janvier de l'année suivante

REVENU DU TRAVAILLEUR OU RETRIBUTION SOCIALE

La base du revenu des travailleurs est composée de plusieurs éléments :

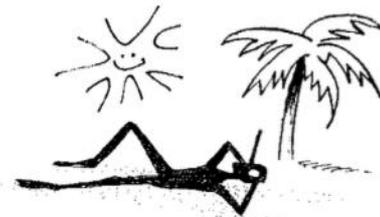
- La rente AI
- Les prestations complémentaires
- L'allocation pour impotence

La rétribution est un moyen de valoriser l'effort fourni en atelier, et qui représente une petite partie de leurs revenus. (Voir FR4411 en annexe)



VACANCES*

- 2 semaines à Noël et Nouvel an.
 - 1 semaine à Pâques.
 - 3 semaines en été.
 - 1 semaine à choix (en jours séparés ou suivis).
 - 1 semaine supplémentaire à choix dès 50 ans révolus (en jours séparés ou suivis).
 - Jours fériés inclus dans les vacances (à reprendre jusqu'au 31 mars de l'année suivante).
- * pour le CFO, voir avenant.



ABSENCES ET CONGES PAYES

- En cas de maladie ou d'accident, jusqu'à 720 jours.
Après 3 jours d'absence, un certificat médical doit être établi par l'infirmerie de l'Institution ou par un médecin.





- Lors de maladie ou d'accident pendant les vacances, avec un certificat médical, le travailleur a le droit de reprendre ses vacances, sauf les jours fériés qui sont assimilés à un dimanche.
- Mesure médico-thérapeutique et /ou mesure contribuant au développement personnel, décidée en équipe interprofessionnelle.
- Rendez-vous médicaux.
- Visite d'un proche à l'hôpital (à négocier de cas en cas).
- Planning familial.
- Mandats associatifs.
- Autres ...
- Déménagement:
 - › dans la localité : 1 jour par an
 - › hors de la localité: 2 jours par an
- Lors d'un décès:
 - › Conjoint, parents, compagnon de vie: 3 jours.
 - › Beaux-parents, grands-parents, frères et sœurs: 2 jours.
 - › Beaux-frères, belles-sœurs, compagnon d'appartement :1 jour.
 - › Oncles, tantes, neveux, nièces, cousins: ½ jour.
 - › Connaissances et amis: le temps de l'ensevelissement.

Pour l'ensemble des absences en rapport avec un décès, une durée prolongée peut être négociée.

Il n'est pas accordé de compensation lorsque ces absences coïncident avec des jours de congé hebdomadaire, un jour férié, une période de vacances.
- Union ou mariage d'un des travailleurs : 4 jours.
- Mariage d'un proche parent: à négocier de cas en cas.
- Stages dans une autre institution: 3 à 4 semaines.
- Perfectionnement: les cours en rapport avec le développement personnel ou le travail en atelier, peuvent être faits sur le temps de travail. La décision est prise en équipe interprofessionnelle.

ABSENCES ET CONGES NON PAYES

- Tous les congés de plus de 3 jours en dehors des droits aux vacances doivent faire l'objet d'une demande écrite au directeur. Les congés jusqu'à 3 jours sont à traiter avec le chef de département.
- Les congés sans solde peuvent être acceptés de cas en cas, après en avoir parlé en équipe interprofessionnelle et en accord avec la direction.



DROITS ET DEVOIRS DU TRAVAILLEUR

- Le travailleur fait son possible pour être adéquat dans le cadre de son travail et agréable dans les relations avec ses collègues, les MSP et le personnel d'accompagnement.
- Il respecte les horaires de travail convenus.
- Il s'engage, dans la mesure de ses moyens et de ses possibilités, à participer aux travaux qui lui sont proposés.
- Il respecte le matériel de l'atelier qui lui est confié.
- Il est responsable de ce qu'il casse volontairement.
- En cas de désaccord, litige, le travailleur a le droit de consulter d'autres référents (chef de département des ateliers, MSP d'autres ateliers) ou d'en faire part à la commission des travailleurs (voir annexe 2).

RETRAITE

- La personne ayant atteint l'âge légal de la retraite reçoit annuellement la somme de Frs 180,00 et ceci quelque soit le taux d'activité exercé dans les ateliers.
Ce montant lui est versé annuellement quel que soit le taux d'activité qu'elle exerce encore à l'atelier (Cf. DR23504 Chap. 2.6 pt 2).

MODIFICATIONS OU RESILIATION DU CONTRAT

Les modifications importantes ou résiliation de ce contrat seront précédées d'un entretien avec les intéressés, à savoir : le travailleur, ses parents et/ou son représentant légal, l'éducateur référent, le chef de département, le/les MSP concerné(s) ou le personnel d'accompagnement.

Tout changement d'atelier, d'appartement, de référent, d'horaire et/ou de pourcentage de travail important fera l'objet d'une correction qui sera communiquée aux intéressés.

Fait à Etoy, le

Le chef du département « TAJ »	Le maître d'atelier référent	Le travailleur
--------------------------------	------------------------------	----------------

L'annexe suivante fait partie intégrante du contrat de travail :

- Commission des travailleurs

11.4. Rétribution, calcul du salaire



Directive de rétribution des travailleurs

Cité du Genévrier – Fondation Eben-Hézer

Systeme de calcul

La rétribution se base sur trois principes :

1. La part d'expérience (rétribution acquise)
2. Les compétences en lien avec les aptitudes et les attitudes au travail (rétribution aux compétences)
3. Le milieu dans lequel la personne est intégrée professionnellement (échelle de rétribution) : les ateliers artisanaux, les ateliers de services, les ateliers boutiques et les ateliers intégrés.

Rétribution acquise

Celle-ci est basée sur les parts d'expérience en lien avec l'âge. Elle est identique pour tous. Quatre classes la composent :

18 à 29 ans	Fr.0.30
30 à 41 ans	Fr.0.40
42 à 53 ans	Fr.0.50
54 ans à l'âge de la retraite	Fr.0.55

Le changement s'effectue au début de l'année civile.

Rétribution aux compétences

Le système est basé sur la moyenne des trois items (CAM).

1. Cérébralité
2. Affectivité
3. Motricité

Le MSP reprend les moyennes dans l'évaluation CAM et les transcrit sur le formulaire de rétribution.

La rétribution horaire aux compétences correspond au tarif attribué à la moyenne des points CAM.

Points	Sfr./heure
15	0.65
14.5	0.62
14	0.60
13.5	0.57
13	0.54
12.5	0.52
12	0.49
11.5	0.46
11	0.43
10.5	0.41
10	0.38
9.5	0.35
9	0.33
8.5	0.30
8	0.271

Points	Sfr./heure
7.5	0.24
7	0.22
6.5	0.19
6	0.16
5.5	0.14
5	0.11
4.5	0.08
4	0.05
3.5	0.03
3	0

Les différentes échelles de rétribution aux compétences en fonction du nombre de points sont :

- Pour les ateliers de services la pondération est de 1
- Pour les ateliers boutiques la pondération est de 1.5
- Pour les ateliers intégrés la pondération est de 4

Il n'y a pas de rétribution aux compétences pour les ateliers artisanaux.

Détermination des rétributions

La rétribution est recalculée le mois qui précède le bilan ou la synthèse. Un réajustement peut être effectué en cours d'année si les observations soulignent de grands écarts avec l'évaluation annuelle en cas de changement de taux.

La rémunération doit être présentée lors du bilan ou de la synthèse.

La rétribution acquise en fonction de l'âge est réajustée en début d'année civile.

Entrée en fonction

Pour les ateliers artisanaux, de services et boutiques : à leur entrée dans l'institution, tous les travailleurs touchent la rétribution acquise dès leur admission. (les personnes en stage avant admission ne sont pas rémunérées).

Pour la rétribution aux compétences, la première évaluation est réalisée pour la synthèse des six mois. Le travailleur touchera sa part aux compétences dès le 7^{ème} mois.

Cas particuliers

- Les travailleurs ayant des compétences supérieures à la moyenne se traduisant notamment par une meilleure productivité, méritent une rétribution différente. Celle-ci se discute de cas en cas conjointement avec le MSP, le responsable des ateliers et le responsable de secteur. Un changement d'échelle de rétribution aux compétences et/ou une proposition de rétribution exceptionnelle sont validés par la Direction.
- Pour les travailleurs « mixtes », la rétribution horaire est calculée en fonction des temps effectifs de présence. Le document « rétribution des travailleurs » est transmis par l'atelier de référence.
- Le travailleur en entreprise est rétribué selon la « Convention pour l'intégration d'un travailleur au premier marché du travail », remplie annuellement par le MSP référent et l'employeur.
- Principe des droits acquis : lorsqu'un travailleur, pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, vieillesse, accident), se trouve diminué dans ses compétences de manière momentanée ou définitive, le principe du droit acquis est appliqué.

Travailleurs à la retraite

- La rétribution sera réévaluée lorsque le travailleur arrive à la retraite.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires peuvent être compensées en vacances ou en doublant la rétribution horaire, selon le désir du travailleur.

Versement des rétributions

Le mode de versement est à déterminer avec le référent éducatif ou les représentants légaux pour les externes.

Le montant est versé sur le CCP du groupe s'il le demande, ou directement sur le CCP du travailleur s'il a un compte privé.

Diminution mensuelle de la rétribution

Il y a la possibilité de retenir des heures sur le calcul mensuel de la rétribution si certaines règles ne sont pas respectées ou en cas d'un congé supplémentaire non rétribué.

11.5. Retraite



Retraite des travailleurs

Cité du Genévrier – Fondation Eben-Hézer

Préambule

Evolution des pratiques face à la retraite :

Dans la vie ordinaire

Notre société évolue de plus en plus vers une retraite flexible pour laquelle le temps de travail diminue progressivement les dernières années mais peut se prolonger au-delà de la date prévue.

La prise de la retraite ne va pas de soi. Beaucoup de personnes suivent des cours permettant de mieux aborder ce tournant. Certaines entreprises offrent ces cours aux futurs retraités.

Dans l'institution

L'âge moyen de la population accueillie augmente par le vieillissement mais également par le fait que l'espérance de vie des personnes en situation de handicap a augmenté.

Principes

Les principes généraux sont :

- L'institution fixe des règles, les plus proches possibles de celles de la vie ordinaire, soit une retraite à 64 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes.
- L'institution favorise l'inclusion sociale et l'autodétermination.
- Les ateliers, y compris les ADP, ne doivent pas devenir des endroits où l'on vient pour passer le temps mais rester des lieux d'activité.

Possibilité retraite

- Un centre de jour « Au fil du temps » dédié aux personnes vieillissantes.
- Une recherche constante de la façon d'héberger et d'accompagner ce type de population.

Perspectives

Afin d'éviter autant que possible l'exclusion et la marginalisation des jeunes retraités et de les préparer au mieux à cette nouvelle vie, il est nécessaire de mettre en place des axes d'actions supplémentaires :

- Aborder la thématique de la retraite, au minimum deux ans avant les bilans et synthèses et planifier la transition.
- Faire un travail éducatif avant l'arrêt du travail en atelier. Le prévoir sur plusieurs années éventuellement. Dans cette optique, une « formation » des travailleurs doit être mise sur pied et testée (AAP). Pour ce faire, une formation pour les collaborateurs doit être prévue.
- Accepter de différer le moment de la retraite si le travailleur le demande et/ou si sa situation l'exige ; ceci en diminuant progressivement le temps de travail.