

ARTISET

Édition 03 | 2024

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



À la une

Appréhender les transgressions

CURAVIVA

Mise en œuvre de l'initiative sur des soins infirmiers forts: l'amélioration des conditions de travail doit être financée

INSTITOSI

Un nouvel outil de reporting soutient les institutions sociales dans leur développement stratégique

YOUViTA

Des familles et une crèche contribuent à faire vivre un centre intergénérationnel genevois



SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN SUISSE
Association suisse pour la sécurité au travail
et la protection de la santé

avantageux
éprouvé
complet
numérique

La solution de branche pour les institutions

- Sécurité au travail, protection de la santé, gestion de la santé en entreprise: outil spécifique à la branche de détermination des dangers et de planification des mesures
- Protection de la maternité entièrement intégrée à partir de l'automne
- Satisfait à l'obligation légale de faire appel à des spécialistes MSST en cas de dangers particuliers
- Effet préventif contre les accidents et leurs conséquences
- Format numérique, toujours disponible en ligne et hors ligne
- Échange d'expériences avec d'autres institutions
- Offre de formations et prestations axée sur la pratique
- Économies de temps et de coûts

www.securite-travail.ch

Contactez-nous : Sécurité au travail en Suisse, Bureau romand : +41 24 424 20 44
info@securite-travail.ch



Die Messe mit Impulsen für
ein selbstbestimmtes Leben

**29.11. –
30.11.24**

**Messe
Luzern**

Goldpartner

Plusport+

**Jetzt Ticket
kaufen!**
swiss-abilities.ch

Das erwartet Sie

Einzigartige Erlebnisse und Informationen

- Über 100 Aussteller präsentieren Hilfsmittel, Produkte und Dienstleistungen
- Sporthalle zum Ausprobieren und Mitmachen
- Erlebnisse für alle im Sunnyland, der Backstube oder dem Weihnachtsmarkt
- Spannende Vorträge und Diskussionen

Éditorial

«Si le personnel qualifié, du fait de son professionnalisme, est sensibilisé à ce type de problématiques, sa responsabilité n'en demeure pas moins particulièrement importante.»

Elisabeth Seifert, rédactrice en chef



Chère lectrice, cher lecteur,

Une santé physique, psychologique ou cognitive fragile rend les personnes concernées dépendantes de leur environnement social, de leurs proches, mais également du personnel spécialisé des secteurs ambulatoire et stationnaire. Cette dépendance incite, consciemment ou non, les personnes apparemment fortes à exercer une autorité sur les plus vulnérables, à ne pas respecter leur opinion ou leur manière d'être, ni même leur intégrité physique. Les abus prennent de nombreuses formes différentes.

Les enfants et les jeunes, les personnes en situation de handicap et les personnes âgées sont particulièrement concernées. Dans un premier temps, les débats de société ont porté sur les transgressions touchant les personnes mineures, notamment les violences sexuelles. Depuis quelques années, une prise de conscience générale des violences envers les personnes âgées se développe. Plus récemment, le rapport du Conseil fédéral sur les violences à l'encontre des personnes en situation de handicap contribue à accroître la sensibilisation à la thématique dans ce domaine aussi.

Il est important que les prestataires se confrontent également aux éventuels abus et transgressions. Si le personnel qualifié, du fait de son professionnalisme, est sensibilisé à ce type de problématiques, sa responsabilité n'en demeure pas moins particulièrement importante. Faisant suite au rapport du Conseil fédéral mentionné plus haut, la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales a publié en juin dernier une prise de position dans laquelle les cantons s'engagent notamment à renforcer la protection contre les violences dans les offres stationnaires (page 10).

Indépendamment de cela, des institutions de différents domaines d'accompagnement se préoccupent actuellement

de la question des comportements transgressifs, adoptant des mesures particulières. À l'EMS Serata de Zizers (GR), le standard grison s'applique pour la première fois dans une institution du domaine des personnes âgées, le but étant de mieux sensibiliser le personnel et de développer une «culture de l'observation» (page 6). Les deux institutions pour personnes en situation de handicap Le Foyer, à Lausanne, et Fara, à Fribourg, misent sur le concept de «bienveillance»: une culture du dialogue et la participation des bénéficiaires devraient empêcher les abus de pouvoir (pages 16 et 20). De leur côté, les responsables de GO DEF, une institution zurichoise pour enfants et jeunes, sont en train de réviser le code de conduite précisant les responsabilités du personnel et des personnes protégées (page 24).

Deux sujets politiques importants pour le domaine des soins de longue durée dominent la seconde partie du magazine: Christina Zweifel, directrice de Curaviva, analyse avec Catherine Bugmann, responsable de projets Politiques publiques chez Artiset, les étapes de la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers (page 34). Quant à la votation populaire sur le projet de financement uniforme des prestations ambulatoires et stationnaires, elle aura lieu fin novembre: Tschoff Löw, le responsable Politiques publiques d'Artiset (page 45), et Daniel Höchli, directeur d'Artiset (page 50), expliquent l'importance que revêt ce projet, notamment pour les soins de longue durée. ■

Photo de couverture: les transgressions sont éprouvantes pour les personnes concernées, quel que soit leur âge.

Photo d'illustration: Marco Zanoni

zhaw

Gesundheit



Jetzt
informieren

Investieren Sie in Ihre Zukunft

Setzen Sie fachliche Schwerpunkte und erweitern Sie Ihre Kompetenzen. Die praxisnahen Studiengänge und Weiterbildungen am Institut für Pflege bringen Sie beruflich weiter.

Mehr Infos unter
→ zhaw.ch/gesundheit



ligue contre le cancer

Le cancer de l'intestin se fiche de savoir qui tu es. Informe-toi.

Détecté à temps, le cancer de l'intestin offre de très bonnes perspectives de guérison. C'est pourquoi nous conseillons des examens de dépistage à partir de 50 ans. De plus, un style de vie sain avec suffisamment d'exercice physique réduit le risque. Nous informons, soutenons et accompagnons.

En savoir plus: liguecancer.ch/cancerintestin

Dès 50 ans:
Dépistage



Sommaire



Le standard grison
Guide à l'usage des organisations



Impressum. Rédaction: Elisabeth Seifert (esf), rédactrice en chef; Salomé Zimmermann (sz); Anne-Marie Nicole (amn); France Santi (fsa); Jenny Nerlich (jne) • Correction: Stephan Dumarthey • Éditeur: ARTISET • 3^{ème} année • Adresse: ARTISET, Zieglerstrasse 53, 3007 Berne • Téléphone: 031 385 33 33, e-mail: info@artiset.ch, artiset.ch/magazine • Annonces: Zürichsee Werbe AG, Fachmedien, Tiefenastrasse 2, 8640 Rapperswill, téléphone: 044 928 56 53, e-mail: markus.haas@fachmedien.ch • Graphisme et impression: AST & FISCHER AG, Seftigenstrasse 310, 3084 Wabern, téléphone: 031 963 11 11 • Abonnements: ARTISET, téléphone: 031 385 33 33, e-mail: info@artiset.ch • Abonnement annuel CHF 125.– • Parutions: 8 × allemand (4600 ex.), 4 × français (1400 ex.) par année • Certification des tirages par la REMP 2023 (pour la version en allemand): 3167 ex. (dont 2951 ex. vendus) • ISSN: 2813-1363 • Réimpression, en tout ou partie, selon accord avec la rédaction et indication complète de la source.



NOS ENCRES D'IMPRESSION
SONT CERTIFIÉES
CRADLE TO CRADLE



À la une

- 06 Pour la première fois, le standard grison est introduit dans un EMS
- 10 Les cantons veulent développer la protection contre la violence dans les institutions
- 14 Un guide livre des conseils pratiques
- 16 Le Foyer, à Lausanne: favoriser la participation pour lutter contre les abus
- 20 La Fondation Fara à Fribourg: une nouvelle stratégie mise sur la bienveillance
- 24 Un code de conduite pour mieux sensibiliser

Les brèves

- 28 Panorama de la société suisse

L'actu

- 30 Comment divers groupes de personnes vivent ensemble sous un même toit
- 34 De meilleures conditions de travail dans les soins doivent être financées
- 38 Recruter du personnel sur les réseaux sociaux
- 40 Renforcer la sécurité au travail
- 43 Un nouvel instrument de reporting pour les institutions sociales
- 45 Importance du financement uniforme
- 48 Mieux exploiter les métiers du social dans l'accompagnement des personnes âgées

Espace politique

- 50 Daniel Höchli, directeur d'Artiset



Apprendre à gérer les conflits avec le standard grison

Dominique Cerveny, directrice de l'EMS Serata, accompagne une résidente lors de sa promenade dans le jardin. Photo: Serata

Le standard grison, initialement développé en 2011 pour les institutions du domaine de l'enfance et de la jeunesse, établit désormais de nouvelles mesures dans la prévention de la violence et des transgressions dans le travail avec les personnes âgées. L'EMS Serata, à Zizers (GR), est le premier à avoir introduit le standard grison. Dominique Cervený, la directrice, partage son expérience à ce sujet.

Reka Schweighoffer*

L'EMS Serata accompagne une centaine de personnes âgées en perte d'autonomie ou atteintes de démence. Situé à Zizers, dans un cadre idyllique au milieu d'un jardin luxuriant, sur fond de montagnes grisonnes, il fait partie de la fondation «Gott hilft».

La fondation «Gott hilft» a développé en 2011 le standard grison pour les institutions du domaine de l'enfance et de la jeunesse. Il est devenu un outil compréhensible et convivial qui aide à prévenir les transgressions ou à les traiter avec professionnalisme. Il y a cinq ans, la fondation a décidé d'établir une version du standard grison indépendante de tout groupe cible, disponible en ligne et pouvant s'appliquer à d'autres structures sociales.

Lors d'un échange au sein de la fondation, Dominique Cervený, la directrice de l'EMS Serata, s'est montrée très intéressée par l'introduction du standard grison dans son institution. Les soins et l'éducation semblent être deux domaines de travail entièrement différents à première vue. Dominique Cervený estime toutefois que si l'on y regarde de plus près, de nombreux parallèles peuvent être établis entre la phase de l'enfance et de la jeunesse et la dernière phase de la vie. Il s'agit en effet dans les deux cas de personnes ayant, pour des raisons diverses, besoin de soutien. De plus, les situations complexes sont inhérentes aux relations interpersonnelles.

Dominique Cervený a été particulièrement motivée par l'introduction du standard grison dans son institution car la violence et les transgressions sont des thèmes qui concernent l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Jusqu'à présent, la formation sur la gestion de la violence était uniquement dispensée au personnel des soins et de l'accompagnement du centre pour personnes âgées Serata. Le personnel du service hôtelier ou du nettoyage quant à lui ne bénéficiait pas de formation, alors qu'il est lui aussi en contact avec les résidentes et résidents. S'emparer de ce projet pilote pour l'ensemble de l'établissement était donc une opportunité, bien que quasiment aucun rapport dénonçant une transgression n'ait jusqu'alors été adressé à la directrice de l'institution.

Développer une première compréhension

Le projet «Standard grison» a été lancé au printemps 2023. Pour marquer le coup d'envoi, des sachets de pop-corn assaisonnés au ras el-hanout, un mélange traditionnel de trente épices utilisé au Maghreb, avaient été placés sur les sièges des membres du personnel. Cette richesse préfigurait le projet du standard grison. Dans la mesure où il était prévu que tout l'établissement travaille selon le standard grison, il fallait que chaque collaboratrice et collaborateur fasse part de sa propre expérience. L'établissement tout entier s'est donc plongé dans la thématique autour des dix éléments-clés du standard grison, commençant ainsi à comprendre les transgressions et leurs différentes facettes.

Pour la phase d'introduction, une équipe interdisciplinaire d'accompagnement des processus, composée de cinq personnes expérimentées dans la mise en œuvre du standard grison dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse, a été constituée. Il a été décidé conjointement de poser les bases durant le premier semestre du projet et de consacrer le deuxième semestre à l'introduction et à la consolidation du standard grison dans l'établissement. →

LE STANDARD GRISON

Le standard grison est un instrument qui a été développé dans le domaine de l'enfance et de la jeunesse pour éviter les transgressions ou les traiter avec professionnalisme. La nouvelle version du standard est disponible en ligne et peut aussi être utilisée par d'autres institutions comme des EMS ou des institutions pour personnes en situation de handicap. La grille de classification, qui définit les transgressions à tous les niveaux relationnels, peut être adaptée individuellement à chaque organisation.

À la une

Lors du lancement, l'équipe d'accompagnement des processus a aussi donné des explications très claires au personnel de l'EMS sur l'utilité et le but du standard grison. La mise en lumière des différentes sphères de cohabitation dans lesquelles les personnes évoluent au sein de l'EMS était particulièrement intéressante: pour le personnel, l'EMS est un lieu de travail et donc une sphère publique ou professionnelle, tandis que pour les résidentes et résidents, il s'agit de leur domicile, et donc de leur sphère privée et intime. Des transgressions surviennent donc déjà en raison du simple fait que l'EMS est un lieu de rencontre entre des personnes qui évoluent dans des sphères différentes, avec des intentions différentes.

Transgressions par les résidentes et résidents

En interne, un groupe de projet composé de cinq personnes représentant tous les secteurs d'activité et échelons hiérarchiques a été constitué. Il a organisé, pour le personnel du Serata, quatre ateliers lors desquels des situations du quotidien ont été traitées et discutées. Les collaboratrices et collaborateurs ont réfléchi ensemble aux situations conflictuelles des mois précédents, et à la manière dont ils pourraient mieux les gérer à l'avenir. Il est alors apparu qu'il n'y a pas seulement des transgressions de la part du personnel, comme des remarques impatientes, mais que, plus souvent qu'on l'imagine, les résidentes et résidents ont aussi des comportements transgressifs. «En général, les résidentes et résidents franchissent les limites parce que leur besoin n'est pas satisfait», explique Dominique Cerveney. «Les personnes présentant une démence, qui ont des difficultés de verbalisation, ont plus souvent un comportement agressif envers le personnel. Mais c'est toujours en raison d'un besoin insatisfait ou d'une incompréhension face à une situation.»

«Nous avons réussi à sortir du tabou et parler des comportements transgressifs fait désormais partie du quotidien.»


Dominique Cerveney, directrice

Sensibilisation au degré de gravité

L'élaboration d'une grille de classification est au cœur du standard grison. Dominique Cerveney et son personnel lui ont accordé une très grande attention. Dans cette grille, les transgressions sont classées en quatre degrés, allant de «situation quotidienne» à «transgression très grave», en passant par «transgression légère» et «transgression grave». Elles sont aussi classées en niveaux: le niveau des résidentes et résidents entre eux, celui des résidentes et résidents envers le personnel et celui du personnel envers les résidentes et résidents. Pour chaque transgression, par exemple des insultes ou un vol, la grille prévoit des mesures.

Pendant un mois, l'EMS a rassemblé des exemples de comportements transgressifs, tous secteurs de travail confondus. Dominique Cerveney donne des précisions à ce sujet: «Pour chaque secteur, nous avons placé dans une chemise la grille de classification et les notices correspondantes, que les membres du personnel pouvaient consulter comme référence. Il était particulièrement important pour nous de nommer et de formuler très précisément les actes. De plus, nous avons mené une réflexion commune sur les comportements tolérables et intolérables. Qu'a-t-on ou que n'a-t-on pas le droit de faire chez nous? Qu'est-ce qui fait partie du mandat

Annonce



DIE PFLEGE GEZIELT AUSRICHTEN

«Entdecken Sie unsere massgeschneiderte Pflegeberatung zur Optimierung von Organisations- und Arbeitsmodellen. Gerne berate ich Sie persönlich.»

Ihre Spezialisten für Spital, Heim und Spitex

KELLER
UNTERNEHMENS
BERATUNG

Strategie
Projekte
Controlling
Prozesse

STEFANIE SAGER

www.keller-beratung.ch 056 483 05 10 5405 Baden-Dättwil

de soins? Ainsi, une quarantaine d'exemples a vu le jour.» Ces exemples ont été saisis dans la grille avec les mesures discutées, puis mis à disposition des unités et des secteurs d'activité.

Un service de signalement pour le personnel

Toute l'institution travaille avec le nouvel instrument depuis novembre 2023. Chaque secteur dispose désormais d'une chemise verte contenant entre autres la grille de classification et les notices. Une discussion a lieu chaque semaine au sein des équipes et tous les mois, les transgressions vécues sont discutées lors du rapport. Dominique Ceverny précise en outre que la mise sur pied d'un service de signalement interne indépendant pour le personnel a été utile. Chez Serata, c'est une personne du service de l'animation qui s'en occupe. Selon la directrice, cette offre est absolument nécessaire, car le personnel peut y obtenir du soutien sur des sujets délicats dans un espace protégé.

«Nous avons réussi à sortir du tabou et parler des comportements transgressifs fait désormais partie du quotidien», ajoute la directrice. Dans ce contexte, le langage développé en commun est d'une grande aide. Beaucoup de collaboratrices et collaborateurs sont maintenant sensibilisés et davantage disposés à demander du soutien au sein de l'équipe, y compris dans le but de se protéger personnellement.

Grâce aux canaux de communication, comme le rapport et la réunion d'équipe, des situations délicates peuvent être désamorçées plus rapidement: une résidente refusait par exemple catégoriquement les soins corporels le matin et attaquait verbalement le personnel soignant. Jusqu'à présent, celui-ci prenait note de la situation et déployait beaucoup d'énergie pour que la résidente accepte les soins corporels. Dans le cadre du standard grison, cette situation a été évaluée. On a constaté que la résidente prenait par le passé toujours sa douche le soir. Les soins corporels ont donc été décalés au soir et il n'y a plus aucun problème. Sans le rapport du standard grison, il aurait sans doute fallu plus de temps pour évoquer cette situation, comme beaucoup d'autres, et trouver des solutions. Dans l'EMS, une attention particulière est maintenant accordée au fait d'agir rapidement quand des transgressions soi-disant légères, comme des remarques dévalorisantes ou des menaces, s'accumulent.

Une culture de l'observation

«Réaliser un projet thématique de façon transversale a été une expérience enrichissante, mais pleine de défis, car chaque secteur d'activité a sa propre manière de penser. Il a aussi été compliqué de gérer la documentation, car tous les secteurs ne disposent pas de systèmes qui s'y prêtent. Sur ce point, nous bricolons encore un peu», avoue Dominique Cerverny.

Selon la directrice, l'implication de l'ensemble du personnel reste un défi, mais le fait que le standard grison ait été mis en application avec des exemples propres à l'institution a contribué à l'enthousiasme des collaboratrices et collaborateurs. «Quand on a participé à quelque chose, le sentiment

d'appartenance naît automatiquement.» De nouveaux thèmes sont désormais intégrés au projet, comme l'implication des gardes de nuit et l'élargissement aux comportements transgressifs entre les membres du personnel.

«Nous avons procédé à une évaluation, avant et après l'introduction du standard grison, et les cas consignés de transgression ont augmenté de façon exponentielle depuis l'année passée. Est-ce devenu plus dangereux chez nous?», interroge Dominique Cerverny avec un clin d'œil. «Bien sûr que non! C'est juste que nous avons instauré une culture de l'observation et que nous gérons maintenant le sujet sciemment et avec professionnalisme.» ■

*Reka Schweighoffer est collaboratrice scientifique de l'association de branche Curaviva.

Introduction en images du standard grison dans l'EMS Serata



Annonce



Weiterbildung an der BFH

CAS Demenz und Lebensgestaltung | Start: November 2024

CAS Eigenweltorientierte Kommunikation Demenz
Start: April 2025

Fachkurs Interprofessionelle Zusammenarbeit in der Lebenswelt älterer Menschen | Start: Januar 2025

Kurs Diagnostik und Management Schwindel | Start: Januar 2025

Kurs Unerfüllter Kinderwunsch – ganzheitlich betreut und begleitet | Start: Februar 2025

bfh.ch/gesundheit/weiterbildung

► Gesundheit



Les cantons admettent la nécessité d'agir

Comme dans le domaine du grand âge il y a quelques années, les transgressions retiennent de plus en plus l'attention dans le monde du handicap. La Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) a approuvé mi-juin une prise de position dans laquelle les cantons se déclarent notamment favorables à l'idée de développer la protection contre la violence dans les structures stationnaires

Elisaabeth Seifert

Depuis quelque temps, on prend de plus en plus conscience que les personnes d'un certain âge sont davantage concernées par la violence et les abus de pouvoir psychiques ou physiques. De tels comportements transgressifs résultent de la fragilité des personnes âgées, qui les rend dépendantes de leur entourage, de leurs proches, mais aussi des équipes professionnelles dans les domaines ambulatoire et stationnaire.

Le rapport du Conseil fédéral intitulé «Prévenir la violence envers les aînés», publié il y a quelque quatre ans en réponse à un postulat parlementaire, a été un facteur de sensibilisation important.

Il a révélé que chaque année en Suisse, entre 300 000 et 500 000 personnes âgées de 60 ans et plus subissent des violences, dont seule une petite partie est connue. Pour informer le public et soutenir les victimes de maltraitances et leur entourage, le Centre de compétence national Vieillesse sans Violence a été créé il y a environ deux ans. Il fournit un toit commun à trois organisations actives dans les différentes régions linguistiques, leur permettant de poursuivre leurs activités d'information.

Tandis que la sensibilisation à la thématique de la violence s'améliore

lentement dans le domaine du grand âge, c'est encore rarement le cas dans celui du handicap, où il se pourrait qu'un rapport du Conseil fédéral joue aussi un rôle déclencheur: en juin dernier, avec son rapport «Violences subies par des personnes handicapées en Suisse», le Conseil fédéral a donné suite au postulat transmis par le Parlement de la conseillère aux États PS soleuroise Franziska Roth.

Des différences dans la protection contre la violence

Comme la Suisse dispose de très peu de données fiables, le rapport ne contient

pas de chiffres concrets comparative-ment à celui relatif aux personnes âgées portant sur la même thématique. Or, des études menées dans les pays voisins montrent que «les femmes et les hommes en situation de handicap sont plus souvent exposés aux violences physiques, psychologiques et sexuelles que la moyenne». Toujours selon ce rapport, cette problématique est renforcée par des facteurs structurels, tels que les inégalités dans les domaines du logement et du travail, ou encore l'accès limité aux offres de conseil et de soutien. «Les personnes vivant dans des institutions spécialisées, dépendant de l'aide de tiers ou ne disposant pas des pleines capacités à communiquer» sont particulièrement vulnérables.

Sur la base de ces appréciations, le Conseil fédéral formule une série de mesures à l'attention de l'administration fédérale. De plus, la Confédération adresse des recommandations aux cantons, qui ont notamment la compétence de délivrer les autorisations aux institutions pour personnes en situation de handicap et de les surveiller. Les recommandations prioritaires sont d'harmoniser et de développer les mesures cantonales de protection contre la violence dans les structures stationnaires. D'autres concernent la garantie de l'accessibilité des offres de conseil et de protection ainsi que la promotion de la formation continue et de la mise en réseau des professionnel·les.

À mi-juin 2024, l'assemblée plénière de la CDAS a approuvé une prise de position qui reconnaît la nécessité d'agir décrite dans le rapport du Conseil fédéral, l'analyse en détail et propose des mesures. Sous la houlette de la CDAS, la prise de position est élaborée depuis juin 2023 par diverses instances du domaine du handicap, notamment sur la base de sondages auprès de l'ensemble des cantons et de débats avec des représentantes et représentants des services cantonaux en charge du handicap de toutes les régions de Suisse.

Selon l'état des lieux de la CDAS dans le cadre de la procédure d'autorisation des institutions stationnaires, une grande partie des cantons réclame

«En raison du débat national, nous avons choisi le thème de la violence. Par exemple, on contrôle quels actes de violence sont documentés et comment on y a réagi.»

Anita Müller-Rüegg, canton de Zoug

des instruments de protection contre la violence et les agressions. On peut lire dans la prise de position que l'analyse des enquêtes montre toutefois une grande hétérogénéité de ces instruments. La demande la plus fréquente concerne des concepts de prévention et de protection contre la violence, les abus et les mauvais traitements. L'état des lieux montre par ailleurs que seule la moitié environ des cantons exige des institutions la mise en place d'un service de signalement interne auquel peuvent s'adresser les personnes concernées par la violence.

Le canton de Zoug a entièrement transformé la surveillance

Pour mettre en œuvre les recommandations du Conseil fédéral, la prise de position propose d'instituer un groupe de travail composé de représentantes et représentants de cantons de toutes les régions de Suisse, auquel il appartient de rassembler des exemples de bonne pratique des cantons puis de les mettre à la disposition des institutions.

Anita Müller-Rüegg, codirectrice du service cantonal zougais en charge du

handicap et des prestations d'accompagnement, souligne que beaucoup de cantons se préoccupent depuis longtemps du thème de la violence à l'égard des personnes en situation de handicap. Elle a participé à l'élaboration de la prise de position et explique qu'au sein des institutions, il s'agit tout particulièrement de sensibiliser le personnel aux formes subtiles de maltraitance. Pour ces raisons, la CDAS a par exemple plaidé pour que l'on réfléchisse aussi à la gestion des mesures privatives de liberté en lien avec le thème de la violence. «Comme les mesures privatives de liberté sont par définition violentes, il faut faire très attention dans leur application», affirme Anita Müller.

Avec sa nouvelle loi sur les prestations pour les personnes en situation de handicap et ayant besoin d'accompagnement, entrée en vigueur en début d'année, le canton de Zoug a notamment défini clairement les instruments dont les institutions doivent disposer en matière de protection contre la violence. Plusieurs concepts et l'obligation d'introduire un service de signalement interne en font partie. →

ARTISET

Securit

ARTISET Securit est la solution pour les membres de CURAVIVA, INSOS et YOVITA avec: **conseils, informations, formations.**

ARTISET Securit est:

- **simple** – Facile à mettre en œuvre.
- **avantageuse** – Réduit au minimum votre charge de travail pour appliquer la directive CFST 6508.
- **intégrable** – Utilisable comme solution indépendante, soit intégrée dans votre QMS.
- **complète** – Paquet global avec plateforme, formations de base et continues, audits, mises à jour, conseils.
- **professionnelle** – Des spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont là pour vous.
- **nationale** – Formations et documents disponibles en français et en allemand.



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



En savoir plus

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

CURAVIVA **INSOS** **YOVITA**

Anita Müller en est convaincue, «pour parvenir à améliorer la qualité en rapport avec un sujet aussi sensible que la violence et les transgressions, il ne faudrait toutefois pas se contenter de telles réglementations». Le canton de Zoug a ainsi entièrement transformé la surveillance des institutions dès 2019: tous les quatre ans, le service cantonal du handicap rend visite aux institutions à raison de une à deux demi-journées chacune. «Lors de ces visites, nous ne parlons pas seulement avec la direction de l'établissement, mais aussi avec le personnel et les personnes en situation de handicap.»

Un nouveau thème principal est défini lors de chaque cycle de visites. «Cette fois-ci, en raison du débat national, nous avons choisi le thème de la violence.» Anita Müller précise que dans ce contexte, on contrôle par exemple quels actes de violence sont documentés et comment on y a réagi. Il s'agit aussi de déterminer si le personnel connaît les concepts. «En ce qui concerne les bénéficiaires de prestations, donc les résidentes et résidents, cela nous intéresse de savoir ce qu'ils peuvent entreprendre quand ils ont un mauvais sentiment.» Beaucoup d'institutions ont d'abord dû s'habituer à la nouvelle forme de surveillance. «Entretemps, les choses se sont mises en place et nous recevons aussi des réactions positives», observe Anita Müller. Les visites sont particulièrement bien accueillies par les personnes en situation de handicap: «Elles se réjouissent que le canton parle avec elles et les écoute.»

Le canton de Lucerne fait vérifier ses concepts

Comme dans le canton de Zoug, les autorités cantonales lucernoises rendent régulièrement visite aux institutions pour personnes en situation de handicap. «Nous vérifions s'il existe des concepts, notamment dans le domaine de la prévention de la violence et de l'intervention de crise, comment ils sont mis en œuvre au quotidien et si des formations internes sont organisées», assure Heidi Schwander, responsable du département en charge du handicap et de l'accompagnement, ayant elle aussi participé à

«Avec l'obligation de rendre compte des mesures privatives de liberté, nous avons lancé un débat général sur le thème de la violence.»

**Heidi Schwander,
canton de Lucerne**

l'élaboration de la prise de position. «Lors de nos visites, nous essayons d'avoir des contacts directs avec les bénéficiaires de prestations». Heidi Schwander explique que le canton de Lucerne dispose d'un concept de surveillance similaire à celui de Zoug. Elle apprécie les échanges entre les cantons, en Suisse centrale et au sein des groupes de travail de la CDAS. «Pourquoi réinventer la roue quand on peut se baser sur les instruments d'autres cantons qui fonctionnent bien?»

Dans le contexte des débats actuels sur la violence, et parce que les lignes directrices cantonales existantes commencent à dater, les responsables du canton de Lucerne se penchent actuellement sur de possibles adaptations. Aucune directive détaillée n'est disponible à ce jour. Il n'y a ainsi pas d'obligation de gérer un service de signalement interne dans le canton de Lucerne, mais environ une institution sur deux

en a un. «Les institutions qui ont un service de signalement et proposent des formations continues correspondantes sont mieux sensibilisées à la thématique», fait remarquer Heidi Schwander.

Depuis 2023, les institutions lucernoises doivent rendre compte du nombre de mesures privatives de liberté et de leur nature dans le cadre du reporting annuel sur la qualité. «De telles mesures sont l'expression de la violence structurelle et méritent donc une attention particulière.» Le simple fait de définir les mesures privatives de liberté est déjà très exigeant. Et Heidi Schwander de préciser: «Avec l'obligation de rendre compte de cette mesure, nous avons lancé un débat général sur le thème de la violence. Grâce à de telles discussions, il est possible de favoriser une attitude commune sur la question et de comprendre tout ce qu'englobe la violence», souligne encore Heidi Schwander.

Sensibilisation des proches et de la société

Heidi Schwander et Anita Müller insistent toutes les deux sur le fait que le débat sur la violence à l'égard des personnes en situation de handicap doit être mené à large échelle. La Confédération a une responsabilité toute particulière à cet égard. Anita Müller réclame une campagne publique de sensibilisation et d'information: «Les personnes en situation de handicap subissent régulièrement des transgressions en tout genre dans l'espace public.» Un travail de sensibilisation doit également être effectué auprès des proches. Et les personnes en situation de handicap doivent savoir qu'elles ont le droit de s'exprimer si elles se sentent mal à l'aise dans et face à une situation.

Heidi Schwander plaide pour que le vaste travail de sensibilisation dans le domaine du grand âge, incluant toutes les parties de la société, profite aussi aux personnes en situation de handicap. «Nous ne devons pas réfléchir en termes de catégories d'âge ou de types d'habitat, mais par rapport aux besoins, et ceux-ci sont très similaires pour les personnes âgées et celles en situation de handicap.» ■

Guide pour la prévention de la violence

Artiset a élaboré un guide relatif à la gestion du pouvoir, des transgressions et de la violence, dont le but est d'aider les institutions à développer leur propre concept de prévention et de gestion des transgressions.

Verena Baumgartner*

Des transgressions peuvent se produire à tous les niveaux d'une organisation, à l'intérieur et à l'extérieur: entre les personnes ayant besoin de soutien, dans leurs relations avec le personnel spécialisé ainsi qu'avec les proches et l'environnement social, entre les membres du personnel et avec des services ou organes supérieurs ou subordonnés. Les transgressions peuvent être très subtiles, par exemple par une communication manipulatrice, ou violer des droits (fondamentaux) de manière flagrante. Le nouveau guide d'Artiset «Konzept zum Umgang mit Macht, Grenzverletzungen und Gewalt» (concept de gestion du pouvoir, des transgressions et de la violence) a pour but de protéger l'intégrité psychique et physique de toutes les parties prenantes. Le meilleur moyen d'y parvenir est d'adopter une culture permettant de reconnaître les transgressions et d'aborder ouvertement le sujet, et ainsi de comprendre les causes des problèmes et de prendre les mesures appropriées.

Le guide d'Artiset tient compte des outils existants tels que le standard grison. Au moyen d'un modèle en nid d'abeille, il parcourt de manière méthodique le paysage de la prévention et aide à identifier les structures, procédures et mesures pertinentes ainsi qu'à sa mise en œuvre. Il distingue à cet effet trois aspects: la prévention, l'intervention et le suivi.

*Verena Baumgartner est coordinatrice Thématiques transversales chez Artiset. Le guide a été élaboré par l'entreprise Andrea Gehrig GmbH sur mandat d'Artiset.

LIEN VERS LE GUIDE ARTISET



Dans le guide, les différents aspects s'accompagnent de questions-clés, de mesures, de conseils et d'informations complémentaires:



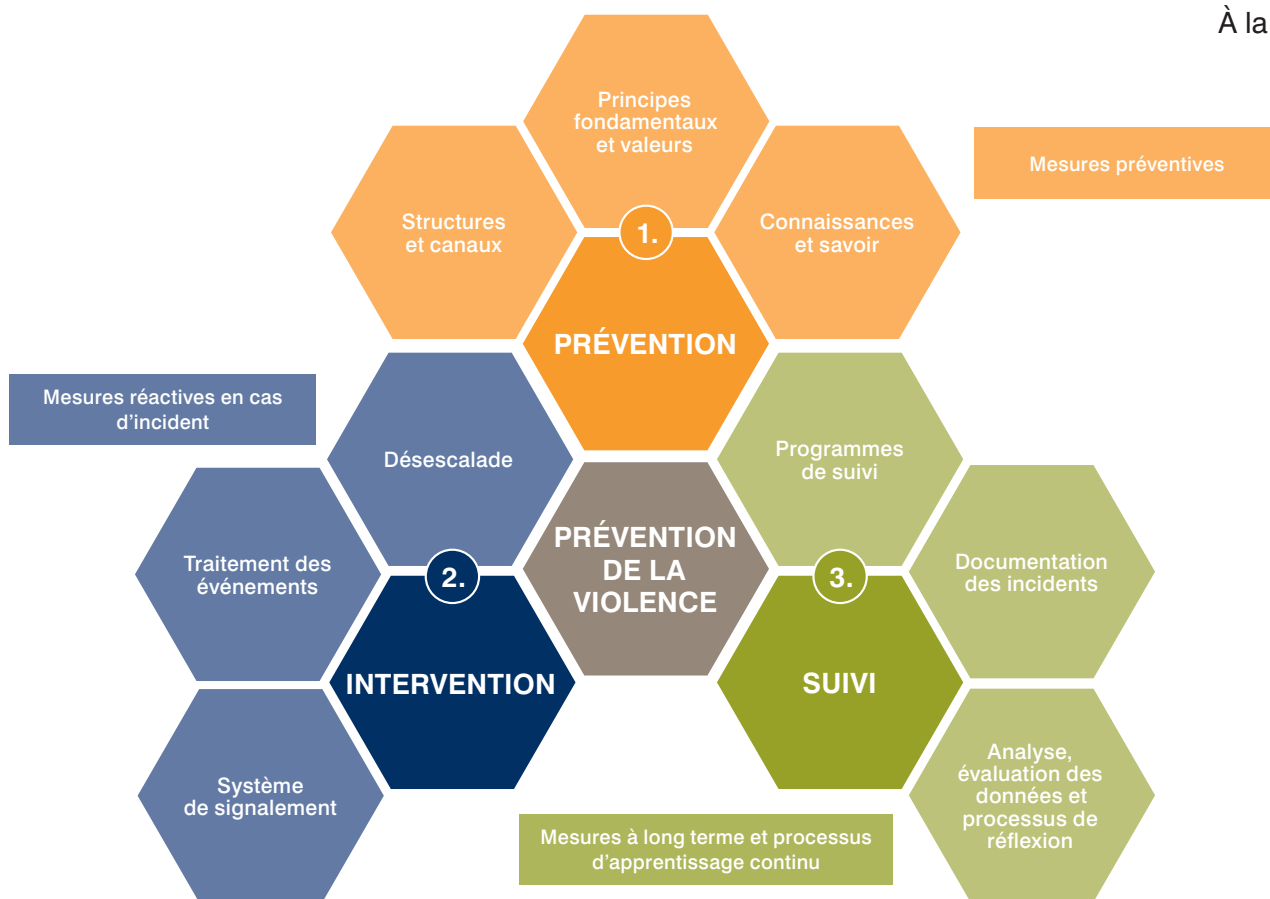
QUESTIONS-CLÉS

Les questions-clés aident les organisations à approfondir chaque catégorie et à mener une réflexion sur le sujet. Elles permettent de remettre en question les procédures et structures existantes et proposent des suggestions pour le développement.



MESURES

Les mesures proposent des recommandations d'action concrètes. Elles indiquent les démarches pouvant être entreprises afin de renforcer la prévention, l'intervention et le suivi.



1 Qu'est-ce qui empêche ou prévient l'apparition d'abus de pouvoir et de violences?

- **Principes et valeurs:** ils permettent de mettre en place une culture du respect et de la vigilance fondée sur des valeurs, qui sensibilise et promeut les comportements exemplaires.
- **Connaissances et savoir:** grâce à des formations ciblées, les personnes ayant besoin de soutien et les responsables peuvent approfondir leurs connaissances et leur compréhension des dynamiques de pouvoir, des transgressions et de la violence. Ce savoir renforce la prise de conscience, offre un cadre d'action clair et une orientation juridique, et favorise l'autonomie de toutes les parties prenantes.
- **Structures et canaux:** ils offrent la possibilité d'aborder les sujets du pouvoir, de l'abus de pouvoir, des transgressions et de la violence. Ils assurent la transparence et garantissent que des mesures appropriées sont prises.

2 Comment réagir aux incidents au moment où ils se produisent et immédiatement après?

- Désescalade de la situation
- Traitement des événements
- Système de signalement

3 Comment concevoir un accompagnement approprié à long terme des personnes impliquées et concernées ainsi qu'un processus d'apprentissage continu?

- Programmes de suivi pour les personnes directement impliquées et celles indirectement concernées
- Documentation des incidents
- Analyse systématique des incidents (évaluation des données) et réflexion à ce sujet



CONSEILS

Les conseils sont des recommandations issues de l'expérience pratique et ne prétendent pas à l'exhaustivité.



INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Ce champ renvoie à des informations supplémentaires qui permettent aux organisations d'approfondir le sujet.

À la une

La voix des bénéficiaires trouve un écho



Frédéric Lüscher, dit Freddy, accoudé au bar du futur kiosque La Pinte à Didi, un lieu de rencontre. Chaque semaine, les bénéficiaires peuvent y retrouver Madame et Monsieur SOS.

Photo: amn

Au Foyer, à Lausanne, deux instances internes permettent de traiter les situations problématiques: la Commission Bientraitance et le binôme Madame et Monsieur SOS. Grâce au dispositif «Prévention de la maltraitance – Promotion de la bientraitance» officiellement introduit en 2016, la parole des bénéficiaires serait davantage respectée et prise en considération dans les décisions internes de l'institution.

Anne-Marie Nicole

Au numéro 90 de la route d'Oron, sur les hauts de Lausanne, la vieille bâtisse qui a abrité pendant plus d'un siècle l'association Le Foyer a cédé la place à un bâtiment flambant neuf. L'institution a vu le jour en 1900, à l'initiative d'une institutrice vaudoise qui voulait combler l'absence de places d'accueil pour des enfants aveugles ou malvoyants présentant simultanément une déficience intellectuelle. Devenu un centre de compétence reconnu dans le domaine des déficiences visuelles, Le Foyer accueille aujourd'hui une centaine d'adultes dans des unités de vie et des ateliers d'activités et propose également depuis une quinzaine d'années diverses structures spécialisées pour l'accueil d'une trentaine d'enfants et de jeunes avec un trouble du spectre de l'autisme (TSA).

La porte d'entrée du nouveau bâtiment donne accès à un vaste hall baigné de lumière qui se prolonge de part et d'autre en de larges couloirs. En face, les baies vitrées donnent sur une terrasse et sur un parc où se dressent trois petits immeubles construits quelques années plus tôt pour abriter les unités de vie et les centres de jour. Le bâtiment principal comprend une réception, des locaux administratifs, des ateliers, un magasin, un restaurant, quatre lieux de vie et une salle polyvalente. Au rez-de-chaussée, flotte encore comme une odeur de peinture fraîche. Le rouge ocre d'une paroi contraste avec le blanc immaculé du reste de l'espace. Pour l'heure, il n'y a nulle signalétique, hormis des mains courantes en bois clair qui courent le long des murs et servent de guide. Seuls un petit fauteuil et un présentoir avec

quelques brochures occupent un coin du hall d'entrée, non loin de la réception. «Nous avons emménagé il y a quelques semaines seulement et nous avons encore besoin de temps pour finaliser les nombreux détails», explique Marie-Anne Cristuib, éducatrice spécialisée, responsable de secteur et coordinatrice du dispositif «Prévention de la maltraitance – Promotion de la bientraitance». L'inauguration des lieux est prévue à mi-septembre.

La Pinte à Didi

Au rez inférieur, Frédéric Lüscher, dit Freddy, est impatient. Il inspecte le contenu des placards et du frigidaire dans ce qui sera très bientôt La Pinte à Didi, un kiosque ainsi nommé en référence à la terminaison phonétique de Freddy et de son camarade Hansruedi, tous deux responsables de ce futur lieu de rencontre et de socialisation. Freddy, la septantaine, est arrivé au Foyer à l'âge de 19 ans, après avoir séjourné dans d'autres institutions dès son plus jeune âge, «à une époque où les claques et les engueulades ne choquaient pas grand monde», raconte-t-il. Quant à Hansruedi, 94 ans, il réside au Foyer depuis 1941! Outre la responsabilité du kiosque, les deux résidents font également partie de la Commission Bientraitance.

Au sein de l'association Le Foyer, les premières réflexions autour de la maltraitance remontent au début des années 2000, tandis que le Canton de Vaud légiférait sur les mesures de contrainte et de contention appliquées aux personnes →

«Plutôt que de maltraitance, nous préférons parler de non-bienveillance, par exemple des comportements inadéquats de membres du personnel qui relèvent de l'abus de pouvoir, de la négligence ou d'un manque de respect.»

Marie-Anne Cristuib, coordinatrice du dispositif «Bienveillance»

en situation de handicap, à la suite de situations de maltraitance survenues dans des établissements vaudois et qui avaient alors défrayé la chronique. Si Le Foyer a commencé à mettre en place les différentes mesures destinées à prévenir la maltraitance et promouvoir la bienveillance dès 2006, ce n'est qu'en 2016 que le dispositif Bienveillance a été officiellement documenté et enregistré dans le système Qualité de l'association.

Cette documentation énonce les principes de base, décrit les voies de signalement de situations de maltraitance ainsi que les conséquences encourues. Elle propose également une définition de la maltraitance, reprise des travaux du Conseil de l'Europe et qui englobe les actes, volontaires ou non, tels que les abus physiques et sexuels, les préjudices psychologiques, les abus financiers, les négligences et les abandons d'ordre matériel ou affectif. «Plutôt que de maltraitance, nous préférons parler de non-bienveillance»,

précise Marie-Anne Cristuib, citant en exemple des comportements inadéquats de membres du personnel qui relèvent de l'abus de pouvoir, de la négligence ou d'un manque de respect: tutoyer les bénéficiaires sans leur accord, leur attribuer des sobriquets, ouvrir un colis à la place de la personne à qui il est adressé, fumer à l'extérieur en présence d'une ou d'un bénéficiaire sans se préoccuper de savoir si cela l'incommoder, etc. «Ces pratiques ne sont pas graves en soi, mais ce sont des abus de pouvoir et des manques de considération qui doivent être signalés et traités.»

Monsieur et Madame SOS

Au Foyer, deux instances internes permettent de prendre en charge les situations problématiques: la Commission Bienveillance et la permanence de signalement assurée par le binôme Madame et Monsieur SOS. Le binôme SOS, une fonction occupée par des collaboratrices ou collaborateurs du Foyer, est l'autorité exécutive du dispositif. Il gère et traite les plaintes, qu'elles émanent des résidentes ou résidents qui se sentent ou qui sont maltraités ou des membres du personnel qui se sentent ou sont maltraités par des résidentes ou résidents. Si les plaintes étaient nombreuses à l'époque de la mise en place du dispositif, le binôme n'en traite actuellement plus qu'une poignée chaque année, rapporte Marie-Anne Cristuib, qui a officié comme Madame SOS avant de reprendre la responsabilité du dispositif dans son ensemble.

Une fois par semaine, le binôme SOS est présent au kiosque, à disposition des bénéficiaires. Les situations rapportées concernent généralement des insatisfactions liées à la vie quotidienne dans l'institution, des attitudes peu respectueuses à leur rencontre ou des inquiétudes quant au respect de leurs droits. Selon la nature et la gravité des cas, le binôme les règle directement en discutant avec les personnes concernées, par le biais d'une médiation ou d'une réparation. En cas de situation complexe et de maltraitance avérée, Madame et Monsieur SOS la dénoncent auprès des responsables pour la faire cesser et réinstaurer une cohabitation sereine. Les résidentes et résidents non verbaux qui n'ont pas accès par leurs propres moyens à Madame et Monsieur SOS bénéficieront prochainement du soutien d'ambassadrices et d'ambassadeurs de la bienveillance.

Le cœur du dispositif Bienveillance

Quant à la Commission Bienveillance, composée de dix personnes auto-représentantes, elle constitue l'autorité législative. «C'est le cœur du dispositif», résume Marie-Anne Cristuib qui anime les quelques réunions annuelles de la commission. Le rôle de cette instance est en effet essentiel puisqu'elle traite des thèmes liés à la prévention de la maltraitance et promotion de la bienveillance en vue d'améliorer la prise en considération des bénéficiaires et les bonnes pratiques professionnelles. Elle élit Madame et Monsieur SOS, les soutient et évalue leur travail. Elle valide les changements de textes ou de procédures du dispositif. Surtout, les membres

de la commission font remonter les doléances ou propositions des bénéficiaires et signalent au binôme SOS des situations personnelles ou institutionnelles qui leur paraissent maltraitantes.

Membre de la Commission Bientraitance depuis sa création en 2010, Frédéric Lüscher est un homme réfléchi, attentif et bienveillant, soucieux de favoriser la bonne cohabitation et la compréhension mutuelle. Il aime les gens et n'hésite pas à défendre leur cause. Il observe et reste à l'écoute de ses pairs. Il n'a jamais été confronté à des situations de maltraitance grave. «Je suis surtout là pour sensibiliser et calmer le jeu», affirme-t-il. Il relate aussi deux actions menées par la commission qui illustrent combien la bientraitance ou la non-bientraitance est parfois une affaire de sensibilité à ne pas sous-estimer. La première concerne un changement d'appellation: estimant être des adultes qui n'ont plus besoin d'être éduqués, les bénéficiaires ont demandé que les éducatrices et éducateurs soient désormais appelés accompagnatrices et accompagnateurs. La deuxième action concerne la mise en place d'une procédure écrite relative à la gestion des appels téléphoniques professionnels reçus par le personnel durant les repas, par égard envers les résidentes et résidents qu'il accompagne.

Un renversement de pouvoir

Frédéric Lüscher se réjouit de constater que depuis la mise en place du dispositif Bientraitance, la parole des bénéficiaires est davantage respectée et prise en considération dans les décisions. Marie-Anne Cristuib n'hésite pas à parler de renversement de pouvoir. «L'institutionnalisation est en soi une source de maltraitance. Les bénéficiaires n'ont pas choisi les personnes avec lesquelles vivre. Il importe donc qu'elles et ils puissent librement faire part de leur désaccord, dire ce qui ne leur convient pas et exprimer leurs attentes.» À ses yeux, la bientraitance passe aussi par le respect des habitudes de vie de chacune et chacun, selon le modèle du processus de production du handicap (MDH-PPH) adopté par l'institution. L'enjeu est d'autant plus complexe qu'il s'agit de concilier les habitudes de vie pas toujours compatibles des deux populations accueillies au Foyer. «Certaines habitudes sont atypiques», explique Marie-Anne Cristuib. «Les personnes avec un TSA peuvent exprimer leur joie par des cris, mais ces cris peuvent créer des angoisses et des réactions violentes chez les personnes aveugles et malvoyantes avec une déficience intellectuelle.»

S'impose alors un travail d'information et de sensibilisation pour améliorer la compréhension mutuelle et prévenir les crises et les situations complexes. Mais la coordinatrice du dispositif Bientraitance reste confiante: un jour, un résident est venu lui dire «si vous ne faites pas quelque chose, je vais le taper», faisant allusion à une personne du secteur TSA dont il ne supportait plus les cris. «Savoir qu'il a le droit de venir nous dire que cela ne va plus, qu'il n'est pas victime mais qu'il risque de devenir agresseur: c'est un bon exemple de l'efficacité de notre dispositif Bientraitance.» ■

La gestion de l'EMS bien en main●

AbaCare - Le logiciel pour les homes et institutions sociales



Vos avantages avec AbaCare

AbaCare vous permet de saisir et de gérer efficacement toutes les données de base par client. Différents types d'événements liés aux résidents, tels que l'admission, le changement de chambre ou le séjour à l'hôpital, sont clairement enregistrés sous forme numérique et servent de base pour le calcul mensuel des réservations des résidents. Les prestations par client sont automatiquement générées pour la facturation - le tout intégré dans un seul système.



Plus d'informations sur :
abacus.ch/abacare

 **ABACUS**

«Renforcer la transparence et la culture de la parole»

La Fondation Ateliers Résidences Adultes (FARA), à Fribourg, ne dispose pas de véritable stratégie de lutte contre la maltraitance. Désormais, l'institution veut s'atteler au cœur de la question en l'abordant par le biais de la bientraitance. Blaise Curtenaz, le directeur de la fondation, voit dans l'intégration du standard grison une opportunité de mieux structurer la gestion des comportements difficiles.

Propos recueillis par Anne-Marie Nicole

Vous envisagez d'intégrer le standard grison dans votre institution. Quel est votre intérêt?

Nous avons en effet découvert l'outil dans ses grandes lignes à l'occasion d'un colloque. Nous avons le sentiment qu'il pourrait nous servir de guide pour mieux gérer les comportements qui outrepassent les limites et pour davantage travailler en amont, c'est-à-dire sur la prévention, la sensibilisation et la transparence.

Des études ont mis en évidence que les professionnel·les éprouvent parfois de la difficulté à identifier une situation de maltraitance et à reconnaître les différents types

d'abus que cela recouvre. Avez-vous développé une compréhension commune de la maltraitance sur laquelle tout le monde au sein de l'institution peut s'entendre?

Nous n'avons pas – du moins pas encore – de définition à proprement parler de la maltraitance et de ses différentes formes. Nos documents de référence commandent le respect de l'intégrité physique et morale de la personne et nos valeurs institutionnelles reposent sur le respect mutuel, le bien-être individuel, le vivre ensemble harmonieux et la tolérance zéro à l'égard de la violence. Notre objectif est que notre personnel ne maltraite pas ni ne soit maltraité.

Quel type de transgressions et situations de violence rencontrez-vous dans votre institution?

Nous en avons très peu, heureusement. Les situations difficiles auxquelles nous sommes confrontés concernent plus fréquemment des comportements problématiques ou agressifs de bénéficiaires à l'encontre du personnel. Il peut s'agir d'une insulte grave, d'une gifflée ou d'un coup porté.

Quelle est la procédure adoptée dans de telles situations?

Nous avons mis en place un protocole de signalement en cas de non-respect de l'intégrité de la personne, que l'on soit victime ou témoin d'un tel acte.

Les personnes concernées peuvent librement recourir à des ressources externes, comme des services professionnels de médiation, ou internes. Le dispositif en place chez FARA favorise une culture de la parole et propose des supervisions individuelles pour que la collaboratrice ou le collaborateur ne reste pas seul à surmonter l'événement et puisse reprendre confiance. Naturellement, la personne agressée a le droit de déposer plainte. Nous en informons la personne, sans l'encourager ni la dissuader d'en faire usage. En cas de violence grave, la direction de l'institution se réserve le droit de l'annoncer à la justice, ce qui va déclencher la même procédure qu'un dépôt de plainte. Cela ne signifie pas pour autant que nous allons demander à la personne responsable de quitter l'institution.

Et du côté de la ou du bénéficiaire, que se passe-t-il?

Nous déclenchons une série de mesures. La première est d'expliquer et de réaffirmer clairement notre tolérance zéro face à des actes transgressifs quels qu'ils soient. Nous nous entretenons avec la personne afin qu'elle prenne conscience de son geste et de ses conséquences. Pour cela, nous collaborons aussi avec une association externe, Ex-expression, active dans le conseil et la prévention de la violence, ainsi qu'avec le réseau professionnel et privé de la ou du bénéficiaire. Dans les cas plus graves, nous avons introduit un système d'avertissements afin que la personne comprenne que son acte n'est pas anodin et que nous le prenons très au sérieux. Après trois avertissements, nous demandons à la personne de partir.

Et comment prévenir d'autres passages à l'acte?

Nous appliquons un protocole qui peut s'apparenter à un système de veille nous permettant d'anticiper les situations complexes. Nous collectons et partageons des observations sur la personne dans son environnement de vie et de travail, dans ses relations avec le personnel ou avec ses proches, le but étant de repérer les signes avant-coureurs et les

facteurs de risques qui pourraient conduire à une escalade, et nous permettront de désamorcer la crise à temps.

Ces mesures relèvent davantage de la postvention, c'est-à-dire des actions et interventions

mises en place après la survenue d'un événement. Qu'en est-il de la prévention?

Actuellement, nous n'avons pas de véritable stratégie de lutte contre la maltraitance, mais diverses actions visant à sensibiliser nos différents publics à →



Blaise Curtenaz: «Nous voulons rappeler aux bénéficiaires qu'ils ne sont pas uniquement bénéficiaires de quelque chose, mais parties prenantes d'un projet avec une voix qui compte.» Photo: FARA

INVOLVE

Die Schweizer App für Mitarbeitende

Einfach



Die Mitarbeitenden-App von Involve ist für alle ort- und zeitunabhängig sowie einfach nutzbar – unabhängig von Herkunft, Sprache, Alter oder Generation.

Wertschätzend



Mit Involve fühlen sich Ihre Mitarbeitenden gut aufgehoben und Sie fördern im Betrieb Wertschätzung, Loyalität und ein positives Klima.

Nah



Als Schweizer KMU begleiten wir Sie eng und vor Ort. Wir sind jederzeit für Sie da, wenn Sie uns brauchen.

Sicher



Für maximalen Datenschutz und -sicherheit wird die App auf Schweizer Servern gehostet.



Das sagen unsere Kunden



Stephan Simon | Geschäftsführer Alters- und Pflegeheim jetzt Niedersimmental AG

«Die App steigert das Wir-Gefühl und der Austausch im Unternehmen verbessert sich merklich. Ich kann es nur empfehlen.»



Alpina Ganijaj | Zentrumsleitung Immomänt und Spitex Malters, Betreuung und Pflege Malters AG

«Dank der App haben wir in allen drei Bereichen unserer Organisation die gleiche Übersicht und wissen jederzeit, was wo läuft.»

Stärken Sie mit uns Ihre Unternehmenskultur und fördern Sie die Zufriedenheit und Wertschätzung im Team.

Jetzt gratis App testen oder Beratungsgespräch vereinbaren.

Jetzt testen!
involve.ch/pflege



la question. Ainsi, chaque année, à l'automne, nous organisons un «in-training» de trois jours, une séance d'information et de formations destinée à tous les membres du personnel et les stagiaires arrivés dernièrement pour les familiariser avec nos processus opérationnels, les divers documents et outils d'accompagnement. Dans ce cadre, nous présentons les valeurs institutionnelles et la procédure en place en cas de non-respect de l'intégrité personnelle. Nous faisons une piqûre de rappel quelques semaines plus tard, sous forme de mailing à l'ensemble du personnel. Nous réfléchissons à introduire un tel cours aussi pour les bénéficiaires qui travaillent dans les ateliers.

Vous avez récemment constitué un groupe Bienveillance. Quel est son rôle?

Au printemps 2023, un bénéficiaire a eu un geste particulièrement violent envers une maîtresse socio-professionnelle. Depuis cet événement, nos réflexions nous ont conduits à mettre davantage l'accent sur la prévention, en l'abordant par le biais de la bienveillance. La tâche de ce groupe est vaste puisqu'il s'agit de délimiter le champ de la maltraitance en l'abordant des différents points de vue: du personnel envers les bénéficiaires, des bénéficiaires envers le personnel et des bénéficiaires entre eux. Nous souhaitons aussi travailler sur des notions telles que la violence cachée, les méchancetés ou les négligences. Le groupe s'attellera encore à définir et décrire les outils, moyens et mesures favorisant la bienveillance, en adoptant un langage commun compris de tout le monde.

Ce groupe Bienveillance réunit du personnel des différents secteurs de l'institution. Où sont les bénéficiaires?

Nous intégrerons des bénéficiaires par la suite, pour connaître leur avis sur les outils et mesures que nous envisagerons de mettre en œuvre, et les améliorer avec eux. Mais parallèlement au groupe Bienveillance, un Comité des Bénéficiaires est né à la suite d'ateliers participatifs internes autour des droits

LA FONDATION FARA

Créée en 1962 à Fribourg, la Fondation Ateliers Résidences Adultes (FARA) propose et cultive des environnements de vie et d'activités professionnelles et d'occupation correspondant aux aspirations et au projet de vie d'adultes présentant un trouble du développement intellectuel et rencontrant des situations de handicap dans leur vie quotidienne.

FARA accueille et accompagne ainsi 130 personnes dans les ateliers, les services et les résidences et compte plus de 120 collaboratrices et collaborateurs, stagiaires en formation et apprenti-e-s dans les équipes de l'encadrement, de l'administration, de la production et des services.

contenus dans la CDPH. Dix personnes, élues par leurs pairs et accompagnées par une facilitatrice externe, composent ce comité. Elles sont à l'écoute de leurs pairs qui peuvent soumettre des idées ou faire part de problèmes rencontrés. Ce comité constitue en quelque sorte un premier niveau de vigilance dans l'institution.

Chez FARA, vous privilégiez les démarches participatives. Dans quelle mesure contribuent-elles à la bienveillance?

Nous voulons rappeler aux bénéficiaires qu'ils ne sont pas uniquement bénéficiaires de quelque chose, mais parties prenantes d'un projet avec une voix qui compte. Outre notre approche participative, nous avons également développé un concept relatif à l'intimité, l'affectivité et la sexualité, porté par un groupe-ressource qui peut dégager du temps pour l'écoute, l'information, la formation et la prévention dans ce domaine. Ce sont des chemins en périphérie de la bienveillance. Désormais, nous voulons nous atteler au cœur de la question.

De quelle façon?

Dans le cadre des mesures de prévention à développer, nous souhaitons renforcer

la politique de transparence et la culture du dialogue, faire prendre conscience que tout le monde peut exprimer ses opinions et ses idées, mais aussi ses désaccords et son insatisfaction. Libérer la parole permet d'apaiser des situations conflictuelles. Au sein de FARA, nous avons déjà une charte «Contre la violence». Le groupe Bienveillance travaille désormais sur une charte «Pour la bienveillance». Nous voulons affirmer les mêmes choses mais de façon positive, nous voulons promouvoir la bienveillance pour prévenir la maltraitance.

Concrètement, qu'attendez-vous du standard grison?

Actuellement, nous avons déjà bien balisé le chemin de la réparation. Là où le standard grison nous sera d'une aide précieuse, c'est dans la définition d'une stratégie préventive. Ce sera certainement un outil facilitateur pour nous aider à structurer la gestion des différentes situations qui surviennent dans l'ensemble de nos structures et à identifier les différents comportements transgressifs. Mais nous serons plus au clair dès que les promoteurs du standard grison nous auront présenté l'outil au début de l'automne. ■

À la une

Élever des garde-fous pour prévenir la violence



Les enfants et les jeunes en institution doivent être protégés contre les abus. Photo: istock

Dans les institutions pour enfants et jeunes, les abus et violences sexuelles sont des thèmes importants qui doivent faire l'objet d'une réflexion continue. Patrick Seigerschmidt, directeur de l'institution GO DEF, explique quels sont les principes intégrés au nouveau code de conduite de son organisation et quelles sont les mesures prises afin de maintenir un lieu protégé pour les enfants, les jeunes et le personnel

Salomé Zimmermann

Ce n'est pas un secret, mais les faits font tout de même peur: un enfant sur sept subit des violences sexuelles et plus de la moitié des enfants et jeunes concernés n'en parlent pas – et s'ils le font, c'est à l'âge adulte. Les différentes formes d'abus et de violences sexuelles préoccupent aussi les institutions sociales, notamment celles qui accueillent des enfants et des jeunes. Il existe des guides bien conçus, comme celui de Youvita (lire l'encadré), sur lesquels les institutions peuvent s'appuyer pour développer leur propre concept. De telles lignes directrices constituent une première étape décisive, mais leur mise en œuvre concrète au quotidien, qui demande beaucoup d'attention et d'efforts, est encore plus importante. Patrick Seigerschmidt est directeur de l'institution Gesamtorganisation Dialogweg- Eichbühl- Fennergut (GO DEF), qui appartient à la Fondation zurichoise des institutions pour les enfants et les jeunes et qui propose des logements socio-éducatifs. Il partage son expérience et explique comment, avec ses collègues, il aborde cette délicate question.

Apprendre les notions de distance et de proximité

«Nous sommes en train de réviser notre code de conduite, que nous combinons désormais avec les directives du standard grison», déclare Patrick Seigerschmidt. GO DEF est organisée sur trois sites, qui accueillent dans des groupes résidentiels mixtes des enfants et des jeunes issus de familles en difficulté, de l'âge de cinq ans à la fin de leur première formation. «Nos jeunes protégés doivent donc apprendre en permanence ce qui est possible de faire à quel âge et où sont les limites», explique le directeur. La question de la distance et de la proximité ainsi que l'intimité, régulièrement abordée au sein des groupes résidentiels, constitue une partie importante du travail pédagogique. «La prévention est l'une de nos priorités. La fixation et le respect des limites font partie du vivre ensemble», affirme-t-il. Pour élaborer le nouveau code de conduite, en voie de finalisation, il a sollicité l'aide du centre de compétences Limita. Il a aussi diversifié au maximum le

groupe des personnes impliquées dans le projet afin d'intégrer différents points de vue et de s'assurer que le guide soit utile et adapté à la pratique. «L'ensemble du processus est un travail d'équipe», souligne-t-il. Dès que la version définitive du code de conduite sera disponible, des formations seront dispensées aux quatre-vingts membres du personnel. «Ce sera compliqué, car notre institution fonctionne 365 jours par an.» Le guide sera aussi publié sur le site Internet en temps voulu.

Le taux de rotation complique la situation

Quels sont les concepts à la base du nouveau code de conduite de GO DEF? «Nous plaçons la barre délibérément haut afin de donner un signal clair», explique Patrick Seigerschmidt. En effet, en cette période de pénurie de personnel qualifié, le taux de rotation est élevé, d'où l'importance d'avoir des directives exigeantes, qui permettent de maintenir un certain niveau de qualité. Chez GO DEF, par exemple, les contacts physiques doivent venir uniquement des jeunes, et non du personnel. «Nous limitons au maximum les contacts physiques, mais sommes néanmoins là pour les enfants et les jeunes qui nous sont confiés», déclare le directeur. La sympathie, par exemple, peut aussi être exprimée verbalement. «Après tout, nous ne sommes pas une famille, même si notre fonctionnement s'y apparente», indique-t-il. Un journal, dans lequel est aussi consigné tout contact physique, est tenu quotidiennement pour chaque jeune. «Cette transparence est importante pour nous, c'est pourquoi nous effectuons ce travail supplémentaire», ajoute-t-il. Des situations à risque très concrètes sont décrites dans le code de conduite, comme les rituels du coucher, les trajets en voiture ou les sorties à la piscine. Ces situations font partie du quotidien mais doivent aussi faire l'objet de réflexions et de discussions au sein de l'équipe car elles pourraient être exploitées. «Il est essentiel de prendre conscience de son propre rôle, du pouvoir et de la responsabilité qui en découlent ainsi que de la dépendance →



Découvrir de nouvelles voies:
l'histoire à succès du Shiatsu
en cas de handicap



SHIATSU

eine Methode der KomplementärTherapie

shiatsuverband.ch



Faire un don maintenant!
IBAN: CH60 0900 0000 1001 0946 8

«D'un jour à l'autre, mes
jambes ne répondaient plus»

La Société suisse de la sclérose en plaques soutient toutes
les personnes atteintes de SEP. Aidez-nous vous aussi:
www.sclerose-en-plaques.ch

pour une vie meilleure



Société suisse
de la sclérose
en plaques

**Nous, les aveugles,
voyons autrement.
Par ex. avec le nez...**

Emilie Martin vit avec un handicap
visuel, ce qui ne l'empêche pas
pour autant d'être autonome. Elle
ne s'oriente pas avec les yeux, mais
avec tous ses autres sens. L'UCBA
lui propose conseils et aide
pratique pour qu'elle puisse suivre
sa voie en toute indépendance.

L'autonomie au quotidien,
aussi grâce à vos dons: ucba.ch



UCBAVEUGLES

Union centrale suisse pour
le bien des aveugles



des enfants et des jeunes», fait remarquer Patrick Seigerschmidt. Le code de conduite est donc signé par les membres du personnel et joue un rôle central lors des entretiens d'embauche et de l'intégration de nouvelles et nouveaux collègues. «Le domaine pédagogique compte aussi des moutons noirs, osons le dire, c'est pourquoi nous essayons de mettre en place des garde-fous solides contre les transgressions», indique-t-il.

Les enfants et les jeunes qui ont subi des maltraitances et des abus dans leur famille d'origine doivent faire l'objet d'une attention et d'une compréhension particulières. Or l'institution est informée seulement si une procédure pénale a été engagée, ce qui est relativement rare. «Nous avons parfois des soupçons lorsque certains comportements font surface, mais nous n'en avons généralement pas la certitude», ajoute le directeur. «Il est donc d'autant plus important que les adultes assument la responsabilité du bon équilibre entre distance et proximité», souligne-t-il.

Davantage de prévention, moins d'incidents

Un code de conduite clair est essentiel. Mais, plus importante encore est sa mise en pratique, faute de quoi, le document vieillit dans un tiroir ou sur le site Internet. «C'est avant tout une question de culture et d'attitude», explique Patrick Seigerschmidt. «Même avec le meilleur des guides, ce n'est pas facile de mettre en place une culture commune de l'ouverture et de la transparence et, ce faisant, de créer un lieu protégé pour les jeunes et le personnel», reconnaît-il. Cela demande un travail de sensibilisation continu et des réflexions régulières sur le sujet, à tous les niveaux. «Pour nous, le comportement des enfants et des jeunes entre eux représente le plus grand défi dans le domaine des transgressions, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif», déclare le directeur. Des interactions verbales et physiques fines exigent des efforts de la part de toutes les personnes concernées. «Nous espérons que plus nous investirons dans la prévention, moins nous aurons d'incidents problématiques. Nous voulons minimiser les risques», affirme-t-il.

«Le comportement des enfants et des jeunes entre eux représente le plus grand défi dans le domaine des transgressions.»

Patrick Seigerschmidt,
directeur de l'institution GO DEF

Et que se passe-t-il en cas de signalement d'un incident? «Si un incident impliquant un membre du personnel m'est annoncé, en fonction de la situation, nous retirons la personne du service jusqu'à ce que tout soit clarifié. Dans de tels cas, nous sollicitons un accompagnement externe, par exemple celui du centre de conseil Castagna», explique Patrick Seigerschmidt. Et d'ajouter: «Heureusement, j'ai très rarement vécu ce type de situation durant mes quinze années au sein de l'institution GO DEF.»

Le directeur fait remarquer que, dans le domaine des violences sexuelles, les réseaux sociaux jouent un rôle de plus en plus important. Un exemple récent concerne une jeune fille qui a été incitée sur Instagram par une prétendue adolescente à rencontrer des hommes pour gagner de grosses sommes d'argent. Elle s'est adressée à une personne de confiance, puis un membre de la direction a contacté la police. Toutefois, la jeune fille ayant effacé la conversation, la preuve manquait pour que la police puisse agir.

Deux nouveaux services de signalement

La direction de la Fondation zurichoise des institutions pour les enfants et les jeunes, à laquelle GO DEF est rattachée, a décidé d'introduire le standard grison dans toutes ses institutions. «Pour nos trois sites, nous avons désormais deux services de signalement d'incidents, chacun étant responsable d'un site différent», explique Patrick Seigerschmidt. Il n'y a ainsi pas de corrélation directe et ni d'obstruction. Les membres du personnel concernés sont actuellement formés. L'objectif est qu'ils entretiennent ensuite des échanges réguliers avec des personnes d'autres services de signalement des institutions de la fondation et échangent leurs expériences.

En conclusion, on peut retenir que les abus et les violences sexuelles sont un sujet qui doit être régulièrement abordé. «Et cela exige un travail de longue haleine au quotidien», déclare Patrick Seigerschmidt. ■

GUIDE SUR LA PRÉVENTION DES TRANSGRESSIONS

Chaque institution fonctionne différemment et a donc besoin de son propre code de conduite afin de prévenir les abus et les violences sexuelles. Le guide «Prévention des transgressions et des abus sexuels» de Youvita, élaboré en collaboration avec Limita, traite des principaux aspects dont il faut tenir compte. Il met à disposition des modèles pratiques et propose un recueil de liens et d'informations complémentaires.



Les brèves

de soins palliatifs pédiatriques, quelque 10 000 enfants pourraient bénéficier de soins palliatifs en Suisse. **Enfants & jeunes I** – Allani, la première structure de soins palliatifs pédiatriques du pays a ouvert ses portes à la mi-août, dans le canton de Berne. Selon le Réseau suisse de soins palliatifs pédiatriques, quelque 10 000 enfants pourraient bénéficier de soins palliatifs en Suisse. **Enfants & jeunes II** – À fin août, l'organisation Protection de l'enfance Suisse a lancé une campagne contre les délits sexuels commis sur des enfants et jeunes via internet. Le harcèlement en ligne concernerait un jeune sur deux et pas moins de 85 % des victimes de cyberharcèlement sexuel ont moins de 20 ans. La campagne, prévue sur trois ans, mise avant tout sur une vidéo de prévention. **Personnes âgées** – De récentes recherches ont mis en évidence quatorze facteurs favorisant la démence et sur lesquels la prévention peut agir: la surdité, un faible niveau d'éducation, un taux élevé de cholestérol, le tabagisme, la dépression, l'isolement social, les lésions cérébrales, l'hypertension, le manque d'activité physique, la pollution de l'air, la cécité, une consommation élevée d'alcool, le diabète et l'obésité. La plupart de ces facteurs de risque favorisent aussi les maladies cardiaques.

Alzheimer: pour une société plus inclusive

Alzheimer Suisse a adopté une nouvelle charte qui relaie les besoins des malades Alzheimer et de leurs proches et qui définit les champs d'action prioritaires. Sous la devise «Ensemble pour une bonne qualité de vie», cette charte reflète les valeurs de l'ensemble de l'organisation et servira de ligne directrice stratégique pour les années à venir. «Elle constitue la base de notre travail futur visant à créer une société plus inclusive dans laquelle une bonne qualité de vie ne reste pas un vœu pieux pour les personnes concernées par la maladie», explique Stefanie Becker, directrice d'Alzheimer Suisse.

Panorama de la société suisse

La population suisse devient de plus en plus âgée. L'allongement de l'espérance de vie fait augmenter les chances de pouvoir profiter pleinement de quelques années de vie en bonne santé une fois à la retraite. Aujourd'hui, c'est seulement vers 80 ans que les personnes âgées commencent à se sentir vieilles. On observe une diversité croissante des manières d'aménager la vie post-professionnelle, mais aussi des modes de vie et des formes de ménages. Des inégalités se manifestent en matière de situation financière, de santé et de participation à la vie sociale. Ce sont là quelques-uns des résultats de la deuxième édition du «Panorama de la société suisse» dédiée au vieillissement et à la vieillesse dans la société contemporaine. La nouvelle publication met en lumière, en neuf chapitres, différents aspects du vieillissement et de la vieillesse, tout en approfondissant des thèmes choisis. Le tableau nuancé qui se dégage de cette édition présente les multiples facettes et dimensions du vieillissement en Suisse.

La série «Panorama de la société suisse» est publiée par l'Office fédéral de la statistique en collaboration avec les Universités de Neuchâtel et de Fribourg et l'a+ Swiss Platform Ageing Society.





La santé au travail

L'Office fédéral de la statistique (OFS) a publié de nouveaux chiffres sur les absences et temps d'absence des travailleurs suisses. Le secteur de la santé et du social est plus touché que la moyenne, avec 8,3 jours d'absence par personne à temps plein en 2023, et les chiffres restent supérieurs à ceux d'avant la pandémie. Chez le personnel soignant, les jours d'absence à deux chiffres ne sont pas rares, selon Sandra Bittel, responsable du secteur Gestion de la santé en entreprise chez AEH, le centre pour la médecine du travail, de l'ergonomie et de l'hygiène, à Zurich. AEH gère la solution de branche Artiset Securit et connaît bien la situation dans les institutions membres. La pénurie de personnel qualifié aggrave encore l'absentéisme dans le secteur de la santé. Les absences de collaboratrices et collaborateurs ont des effets négatifs sur les prestations, les coûts et la satisfaction de la clientèle. Une gestion de la santé en entreprise, active et systématique, peut briser cette spirale des absences. Elle agit sur la connaissance des causes et des champs d'action et comprend par conséquent l'analyse ciblée, l'évaluation des résultats et les mesures qui en découlent, la mise en œuvre concrète ainsi que l'évaluation et l'optimisation ultérieures.



Artiset Securit peut vous conseiller

Handicap: un nouveau modèle d'habitat

En 2020, la Fondation Clair Bois, dans le canton de Genève, a lancé un projet pilote d'hébergement à temps partiel (HTP), La Passerelle. Le principe: offrir aux jeunes personnes en situation de handicap ayant atteint leur majorité la possibilité de vivre une partie de la semaine dans un logement privé et l'autre partie en institution. L'objectif: favoriser une transition douce vers le logement autonome et accompagner ces jeunes dans cette étape importante pour leur avenir. Un récent rapport du canton de Genève sur l'habitat pour les personnes en situation de handicap valide le modèle HTP, s'appuyant sur les enseignements du projet pilote de La Passerelle et de projets similaires dans d'autres cantons – les cantons latins (Vaud, Valais, Fribourg, Neuchâtel et Tessin) disposent aujourd'hui tous d'une offre HTP. «Ce rapport donne des impulsions pour d'autres projets et nous conforte dans l'idée qu'il faut établir un nouveau paradigme dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap», se réjouit la Fondation Clair Bois.



**La diversité sous
un même toit**

Lieu de vie inédit et novateur, le centre du Nouveau Prieuré, à Chêne-Bougeries (GE), réunit sous un même toit différentes générations et populations. Après six ans de vie commune, les responsables ont souhaité évaluer le projet. Une récente étude montre que le centre est, globalement, un modèle de cohésion intergénérationnelle et inter-populationnelle réussie, et suggère quelques pistes d'amélioration

Anne-Marie Nicole

C'est un projet ambitieux lancé il y a plus de vingt ans. «Le Nouveau Prieuré, c'est d'abord une grande aventure, axée sur le changement. C'est le projet d'un lieu de vie animé et ouvert où se croiseront plusieurs générations. C'est la convergence des meilleures idées recueillies auprès de nombreux autres établissements d'ici et d'ailleurs, enrichies de nos propres réflexions et expériences. Notre volonté est de passer d'un lieu de soins à un lieu de vie qui favorise l'autonomie et la liberté de choix des personnes.» C'est en substance en ces termes que le porteur du projet, le Bureau central d'aide sociale (BCAS), une fondation privée d'utilité publique, présentait les grandes lignes du futur complexe intergénérationnel qui allait s'implanter à Chêne-Bougeries (GE). C'était il y a plus de vingt ans, au printemps 2003, alors que le concours d'architecture venait d'être lancé.

En 2016, à l'occasion de l'inauguration du Centre intergénérationnel du Nouveau Prieuré, les qualificatifs et superlatifs n'ont pas manqué pour désigner ce modèle d'avenir: ambitieux, prometteur, audacieux, novateur, inédit, révolutionnaire... Et il est vrai que ce modèle de cohésion intergénérationnelle et inter-populationnelle est unique en son genre, réunissant quatre institutions partenaires et quelque 300 personnes, âgées de 4 mois à 104 ans. Et comme le souligne le BCAS dans un récent communiqué, «le défi n'était pas gagné d'avance; plus de dix ans de réflexion entre les institutions

impliquées et de discussions avec les autorités locales ont été nécessaires avant la pose de la première pierre en 2011».

Aujourd'hui, trois bâtiments gravitent autour d'une place du village couverte, abritant l'EMS Le Nouveau Prieuré, organisé en appartements communautaires de huit chambres individuelles chacun pour accueillir 144 résidentes et résidents en tout, une structure de la Fondation Clair Bois avec un foyer de jour et une résidence pour l'hébergement de vingt-quatre personnes polyhandicapées, une crèche de la commune de Chêne-Bougeries de soixante-trois places, un Étage étudiant de vingt-quatre places, des appartements locatifs et un restaurant ouvert au public, Le Trait d'Union. L'architecture de l'ensemble est plutôt joyeuse et légère, avec des façades qui jouent entre les pleins et les vides à l'image d'un damier fait de tons chauds, alternant entre le jaune, l'orange et le rouge.

Une charte du vivre ensemble

Chaque institution partenaire poursuit son propre projet institutionnel de manière indépendante, tout en s'engageant dans une charte commune du «Vivre ensemble», laquelle résume ainsi la philosophie du lieu: «Chaque résident, quel que soit son âge et/ou son handicap, a droit au respect de son autonomie et de sa liberté individuelle par la mise en place d'un projet de vie personnalisé, et à son intégration sociale, en interaction avec les autres résidents, en particulier grâce aux activités intergénérationnelles proposées par les institutions partenaires.» Pour faire vivre ce partenariat, un collège des directeurs et directrices veille, au niveau de l'exploitation, au respect des principes et valeurs de la charte du Nouveau Prieuré.

Selon certains esprits chagrins, l'intergénérationnel serait un concept galvaudé, de la poudre aux yeux. «Si l'on →

Inauguré en 2016, le Centre du Nouveau Prieuré, à Chêne-Bougeries (GE), abrite aujourd'hui 300 personnes d'âges et de situations différentes. Photo: amn

conçoit l'intergénérationnel comme quatre générations vivant toutes ensemble dans la même maison, alors, en effet, c'est illusoire. Cela n'existe même pas dans la société, et nous n'avons pas la prétention d'y parvenir», affirme Martine Brügger, directrice de l'EMS Le Nouveau Prieuré. «En revanche, il y a beaucoup d'activités et d'interactions possibles à mettre en place pour favoriser la rencontre entre les différentes populations. À nous d'en donner l'impulsion.»

Le lieu où tout converge

Dès lors, tout ou presque se passe sur la place du village, «le lieu où tout converge et d'où toute la vie des divers partenaires prend sa source», peut-on lire dans la charte. «Nous souhaitons investir cet espace commun pour qu'il soit un lieu de passage où les gens viennent, s'arrêtent, participent, repartent à leur guise», explique Martine Brügger. L'espace et ses extérieurs se prêtent parfaitement bien aux activités les plus variées comme un tournoi de ping-pong, une présentation de voitures anciennes ou une dictée géante. Si la place du village est relativement calme en cette matinée du début

du mois d'août, tout indique que c'est effectivement le cœur de l'ensemble intergénérationnel. Une exposition de peintures se dispute l'espace avec les canapés, tables basses et grand écran de la «fan zone» aménagée en prévision des événements sportifs de l'été, dont les Jeux Olympiques de Paris naturellement. Un chariot a fait son apparition il y a peu, garni de livres à consulter sur place ou à emprunter. Un peu plus loin, quelques personnes sont attablées à la terrasse du restaurant tandis que les enfants de la crèche sont occupés à construire des édifices avec des plots en bois. L'après-midi s'annonce animée grâce au traditionnel moment musical du vendredi largement apprécié par les habitantes et habitants du Nouveau Prieuré.

Proposer des activités communes et faciliter les rencontres relève d'un équilibre subtil à trouver entre, d'une part le respect de l'autonomie et de la liberté de choix des différentes populations accueillies, d'autre part les contextes institutionnels des partenaires. C'est également ce qui ressort, entre les lignes, de l'étude réalisée durant l'année 2023 par le bureau de conseil socialdesign SA, sur mandat du BCAS qui souhaitait

Annonce

AKTIVIERUNG



**HÖHERE FACHSCHULE
FÜR AKTIVIERUNG AM PULS DER PRAXIS**

HF Diplom 3-jährige Vollzeitausbildung
Dipl. Aktivierungsfachfrau HF
Dipl. Aktivierungsfachmann HF
> Mehr zum Aufnahmeverfahren unter [medi.ch](https://www.medi.ch)



Weiterbildungsangebote
für Aktivierungsfachpersonen HF
(Ermässigung für SVAT-Mitglieder)

Zertifikat FAB
Fachperson in aktivierender Betreuung
Fachverantwortliche/r in Alltagsgestaltung und Aktivierung
> Mehr zu den Weiterbildungsangeboten unter [medi.ch](https://www.medi.ch)



medi | Zentrum für medizinische Bildung | Aktivierung HF
Max-Daetwyler-Platz 2 | 3014 Bern | Tel. 031 537 31 10 | at@medi.ch

«

J'aime ma mère ...



... mais je ne peux pas toujours l'aider. »»

Nous sommes à vos côtés quand les choses se compliquent.
Grâce à votre don. Merci !

CH67 0900 0000 1570 3233 7
www.prosenectute.ch



PRO
SENECTUTE

PLUS FORTS ENSEMBLE

évaluer, après six ans de vie commune, l'expérience du modèle du Nouveau Prieuré et son impact sur les usagères et usagers. L'évaluation montre que la mise en œuvre du projet intergénérationnel est globalement réussie. Le rapport relate les échos positifs des bénéficiaires, des proches et du personnel, notamment quant à la qualité de vie et à l'aspect intergénérationnel enrichissant. «Selon les personnes interviewées, le projet (...) permet de s'habituer à la différence et aussi de se remettre en question. Ces éléments favorisent une évolution de la représentation des différentes populations (âgées, polyhandicapées, enfants)», écrit socialdesign SA.

Améliorer la spontanéité, l'intégration et l'ouverture

Les points d'amélioration identifiés par l'évaluation, et qui rejoignent les constats des membres du collège des directeurs et directrices, concernent principalement la spontanéité des rencontres, l'intégration des étudiantes et étudiants et l'ouverture sur le quartier. «Chaque partenaire a un cadre à respecter, avec des normes, des directives, des rythmes et des spécificités qui lui sont propres et qui empêchent parfois la spontanéité», reconnaît Martine Brügger, tout en assurant que les institutions ont déjà commencé à mettre en place des actions visant à renforcer les échanges spontanés et à investir davantage encore les espaces communs en y multipliant les animations: jeux, concerts, activités physiques, fêtes intergénérationnelles ou apéros. S'ajoutent un aquarium géant installé durant l'été à la place du village et un tableau de «petites annonces» pour favoriser le troc intergénérationnel. Une attention particulière sera portée sur la communication des animations et événements auprès du quartier. Le personnel aura droit à des journées d'immersion dans le style «vis ma vie», afin de mieux comprendre le contexte dans lequel évoluent les autres structures et leur manière d'accompagner les personnes, le but étant de partager de nouvelles idées pour des activités communes.

À l'Étage étudiant, Amyna, 27 ans, est l'une des rares locataires présentes en cette période de l'année. Étudiante en droit, elle vit au Nouveau Prieuré depuis deux ans et apprécie la mixité du lieu. Elle officie volontiers comme bénévole lors de la fête du printemps du centre, mais n'a pas d'échanges réguliers avec les résidentes et résidents de l'EMS, les bénéficiaires de Clair-Bois ou les enfants de la crèche. En revanche, elle a tissé des liens étroits avec un couple de seniors de la Résidence de La Gradelle, un immeuble avec encadrement qui appartient également au BCAS. Tatiana Butinof, directrice à la fois de l'Étage étudiant et de la Résidence de la Gradelle et membre du collège des directeurs et directrices, concède que les échanges entre les étudiantes et étudiants et les autres bénéficiaires du centre ne sont pas encore assez nombreux, principalement en raison d'horaires incompatibles. Mais elle ne manque pas d'idées pour ouvrir les activités de la Résidence de La Gradelle aux usagères et usagers du Nouveau Prieuré, notamment des spectacles et la présence d'un bibliobus un mercredi sur deux avec des animations diverses.

«Il y a beaucoup d'activités et d'interactions possibles à mettre en place pour favoriser la rencontre entre les différentes populations.»

**Martine Brügger, directrice de l'EMS
Le Nouveau Prieuré**

Elle a également obtenu des tarifs préférentiels pour encourager les étudiantes et étudiants à fréquenter le restaurant Le Trait d'Union à la place du village.

Des dynamiques positives

Du côté de Clair Bois, on se félicite de cette belle réussite, gage de socialisation, qui place les personnes polyhandicapées au cœur de la vie, au contact d'autres populations. «Ce qui est génial c'est de pouvoir nous reposer sur un dénominateur commun, l'intergénérationnel et l'inter-populationnel, malgré des perspectives différentes en termes de projets de vie des bénéficiaires», souligne Pierre Coucourde, directeur général de la Fondation Clair Bois. Cependant, à l'entendre, le modèle du Nouveau Prieuré devrait s'éloigner davantage encore de la voie institutionnelle. «La géographie des lieux fait que chaque institution a une tendance naturelle à rester dans ses quartiers et n'en sortir que pour des moments partagés particuliers.»

Dès lors, l'enjeu est de tendre vers une plus grande ouverture, voire une désinstitutionnalisation, avec des logements plus indépendants, une plus grande mixité dans les bâtiments du Nouveau Prieuré et une plus grande intégration dans la vie de quartier. Cela implique de revisiter le concept régulièrement, sachant qu'il est implanté dans un quartier qui bouge et se structure rapidement. «Cela demande aussi un effort intellectuel pour toujours garder à l'esprit les autres partenaires et voir ce qu'on peut faire ensemble. Les équipes sont très ouvertes et les dynamiques sont positives pour tout le monde», se réjouit Pierre Coucourde. ■

«Les coûts doivent être présentés de manière transparente»

Le monitoring de la situation du personnel soignant atteste la nécessité d'une amélioration des conditions de travail, soulignent Christina Zweifel, directrice de Curaviva, et Catherine Bugmann, responsable de projets Politiques publiques chez Artiset. Elles jugent sévèrement le projet de la Confédération visant à améliorer les conditions de travail: elle ne dit rien, ni des coûts ni de leur financement.

Propos recueillis par Elisabeth Seifert

Le monitoring national du personnel soignant, lancé début juillet, a pour but d'évaluer l'impact de la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers au fil des années. Quelle est la situation actuelle, au début de la mise en œuvre?

Catherine Bugmann – Les données indiquent une pénurie de personnel qualifié qui doit être prise au sérieux: les postes à pourvoir ont pratiquement doublé depuis 2018. Ces mêmes données permettent aussi de constater qu'en raison des différents tarifs, les EMS ont moins de marge de manœuvre pour les salaires que les hôpitaux ou les organisations d'aide et de soins à domicile.

Les EMS sont donc nettement désavantagés au sein de la branche des soins?

Catherine Bugmann – Ils sont particulièrement touchés par l'assèchement du marché du travail. Les responsables souhaitent donc disposer des mêmes conditions salariales que les autres parties prenantes. Nous espérons que le Conseil fédéral supprimerait cette inégalité lors de la deuxième étape de la mise en œuvre du nouvel article relatif aux soins infirmiers, dont le but est d'améliorer les conditions de travail. Mais ce n'est pas le cas.

Christina Zweifel – Concernant le monitoring national, les données et les faits

ne sont pas nouveaux. En revanche, nous disposons pour la première fois de données relatives à la situation du personnel qui ont été collectées au niveau national, et dont l'évolution au cours des années à venir devrait être déterminante. Nous avons ainsi un bon indicateur pour analyser l'impact des mesures prises dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers.

Le monitoring national atteste clairement la nécessité de l'initiative sur les soins infirmiers.

Catherine Bugmann – La mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers est

bien conçue. Les EMS contribuent d'abord à former plus de personnel soignant dans le cadre de l'offensive de formation puis, dans un deuxième temps, il s'agit d'améliorer les conditions de travail et le développement du personnel soignant afin de le fidéliser.

Christina Zweifel – Le monitoring du personnel soignant confirme la nécessité d'agir dans différents domaines. La valeur des soins infirmiers au sein de la société, en particulier ceux de longue durée, me semble aussi importante. C'est ce sur quoi nous devons travailler, en tant que branche, afin de pouvoir surmonter les défis de demain.

Début juillet, les dispositions légales pour la mise en œuvre de la première étape de l'initiative sur les soins infirmiers sont entrées en vigueur: les cantons sont notamment tenus de promouvoir la formation pratique au sein des institutions et de soutenir les étudiantes et étudiants par le biais de contributions. Qu'attendez-vous de ces mesures?

Christina Zweifel – Elles sont importantes mais posent aussi certains défis aux EMS. Je tiens toutefois à souligner qu'un grand nombre de nos membres a déjà beaucoup investi dans la formation du personnel soignant.

En quoi les mesures sont-elles un défi pour les EMS?

Christina Zweifel – Le fait que l'obligation de formation soit liée à un système de bonus-malus est à mes yeux problématique. Les EMS sont particulièrement mécontents de devoir payer une amende s'ils ne forment pas assez de personnel alors qu'il est difficile de trouver des apprenties et apprentis. Il y a en outre un manque de formatrices et formateurs professionnels et pratiques, qui sont non seulement indispensables pour former le nombre exigé d'infirmières et d'infirmiers, mais qui jouent aussi un rôle essentiel pour la qualité de la formation.

Quels espoirs placez-vous dans les contributions versées aux

étudiantes et étudiants par les cantons?

Christina Zweifel – Cette mesure n'est pas contestée par les fournisseurs de prestations car son financement est fixé et assumé par les cantons. Il est néanmoins

d'un milliard de francs pendant huit ans. Et ensuite?

Catherine Bugmann – Le monitoring national du personnel soignant est un bon outil nous permettant d'évaluer l'impact des mesures. Nous pouvons

«Nous approuvons les suppléments proposés dans le cadre de la consultation, par exemple en cas de travail de nuit ou d'horaires irréguliers – à condition qu'ils soient financés.»

Catherine Bugmann, responsable de projets Politiques publiques chez Artisat

possible que les étudiantes et étudiants préfèrent une formation en milieu hospitalier, où les salaires sont plus élevés que dans les EMS. C'est pourquoi des conditions égales sont absolument indispensables dans la branche.

Catherine Bugmann – À l'instar de la promotion de la formation pratique, les contributions font l'objet de différentes mises en œuvre cantonales, comme le veut notre fédéralisme.

Christina Zweifel – De plus, en raison du coût de la vie, le montant des contributions diffère selon les cantons, augmentant ainsi la pression entre eux.

Catherine Bugmann – Les EMS font face à un double défi concernant le recrutement de personnel: il y a la concurrence entre les cantons d'une part, et entre les domaines de soins d'autre part. Dans ce contexte, la campagne «Une carrière empreinte d'humanité» est un outil essentiel pour mieux faire connaître les avantages et les opportunités des soins de longue durée.

La Confédération et les cantons entendent promouvoir ensemble les mesures à hauteur de près

ainsi savoir où les mesures supplémentaires doivent être prises. En tant qu'organisation représentant les intérêts de nos membres, nous suivrons la situation de près et ferons pression sur les autorités si nous constatons qu'il est nécessaire d'agir.

Christina Zweifel – Dans notre Suisse fédérale, ce milliard ne sera pas réparti de manière égale. Quand un canton octroie des contributions plus élevées, la Confédération verse elle aussi un plus grand montant. Dans certains cantons, la situation devrait davantage s'améliorer que dans d'autres, pour autant qu'il s'agisse des bonnes mesures. Nous observerons attentivement l'évolution afin de savoir où cela fonctionne le mieux. De plus, avant la fin de la période des huit ans, nous nous engagerons, avec nos associations cantonales, pour que les mesures efficaces devant être financées à long terme soient prises en charge via le financement résiduel.

La procédure de consultation relative aux bases légales de la mise en œuvre de la deuxième étape de l'article sur les →

soins infirmiers, qui portait avant tout sur les conditions de travail, s'est achevée fin août. Comment jugez-vous globalement les mesures proposées?

Catherine Bugmann – Nous apprécions beaucoup que la Confédération s'engage pour améliorer les conditions de travail. Elle propose à cet effet une série de mesures relevant du droit du travail. Cependant, nous estimons que certaines d'entre elles limitent trop fortement la marge de manœuvre des entreprises. Notre principale critique concerne toutefois le financement: la Confédération ne parle ni des conséquences financières des mesures, ni de leur financement.

La Confédération mentionne que le financement doit être assuré par le biais d'une redistribution interne des moyens. Quelle est votre opinion à ce sujet?

Christina Zweifel – Pour les EMS, c'est impossible. Ce qui me dérange tout particulièrement, c'est que l'hypothèse de départ d'une telle phrase implique qu'il y a assez d'argent dans le système et que les EMS devraient simplement être mieux gérés. C'est de la pure arrogance vis-à-vis de nos membres. Dans une branche aussi réglementée que la nôtre, il est impossible de simplement redistribuer les moyens.

Catherine Bugmann – Cela fait des années que nous constatons une importante lacune de financement dans les EMS. Les contributions des assureurs et des cantons, en tant que financeurs résiduels, ne suffisent pas à couvrir les coûts.

Parmi les mesures relevant du droit du travail que propose la Confédération figurent divers suppléments au salaire et même une réduction de la durée (maximale) du temps de travail. Ce sont pourtant des mesures très raisonnables, non?

Catherine Bugmann – Nous approuvons les suppléments proposés dans le cadre de la consultation, par exemple en cas de travail de nuit ou d'horaires irréguliers – à condition qu'ils soient financés.

Il convient néanmoins de faire preuve de prudence concernant d'autres propositions qui visent à réduire les durées maximale et normale de travail hebdomadaire ou donnent des instructions spécifiques pour les plans de service. Les services entrecoupés ne seraient ainsi plus possibles.

Ne s'agit-il pourtant pas de mesures qui permettraient de soulager le personnel?

Christina Zweifel – Les responsables politiques ont à cœur d'améliorer la situation, ce dont nous nous félicitons. Toutefois, ils souhaitent y parvenir par le biais de nombreuses réglementations. Mais si le Conseil fédéral fixe le temps de travail et prescrit la forme que doivent revêtir les plans de services, les entreprises et le personnel perdront la flexibilité leur permettant d'adopter des modèles qui leur conviennent. Or, les EMS ont besoin d'une certaine marge de manœuvre afin de pouvoir répondre aux besoins individuels du personnel.

Catherine Bugmann – Au vu de la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises proposent aujourd'hui déjà des modèles de travail modernes à leur personnel et créent un bon environnement de travail. Par ailleurs, les réglementations doivent avoir pour but d'aider réellement le personnel. Or, certaines mesures proposées entraîneraient plutôt une détérioration de la situation.

«Afin de garantir la mise en œuvre de la loi, Artiset demande une augmentation de la contribution de l'assurance obligatoire des soins (AOS).»

Christina Zweifel, directrice de Curaviva

Pourquoi une réduction du temps de travail aggraverait-elle la situation?

Catherine Bugmann – En période de pénurie de main-d'œuvre, le travail serait réparti sur moins d'épaules, ce qui pourrait entraîner un surmenage. En réduisant le nombre d'heures de travail, on augmente le besoin en personnel. Or, celui-ci se fait rare.

Christina Zweifel – Le but de l'offensive de formation est de faciliter le recrutement de personnel à l'avenir. Le vieillissement de la population nous pose toutefois d'autres défis: la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne cessera de s'aggraver ces prochaines années en raison du départ à la retraite des baby-boomers. Si, en plus de cela, nous réduisons maintenant le temps de travail partout et en même temps, cela ne fonctionnera pas. Peu importe le nombre de personnes que nous formerons, il y aura malgré tout une pénurie.





En discussion dans les bureaux d'Artiset à Berne: la directrice de Curaviva, Christina Zweifel (à gauche), et la responsable de projet politique d'Artiset, Catherine Bugmann. Photo: esf

Engager plus de personnel entraîne naturellement des coûts supplémentaires.

Christina Zweifel – Oui, et cette analyse d'impact n'a pas été réalisée. C'est notre principale critique à l'égard du projet. L'amélioration des conditions de travail est importante, mais elle doit être financée. À cette fin, les répercussions financières doivent être présentées de manière transparente. Je m'attendais donc à ce que la Confédération affiche une «étiquette de prix» pour chaque mesure. Les cantons et les assureurs auraient alors pu s'y préparer et mener une analyse coûts-bénéfices. Mais la Confédération s'est dérobée.

Cette réticence serait-elle due à la crainte que les assureurs-maladie devraient participer aux coûts, et donc que les primes augmenteraient?

Christina Zweifel – La Confédération estime qu'elle n'est pas habilitée à dé-

finir la rémunération appropriée dans le domaine des soins infirmiers. Ce raisonnement est incompréhensible. Conformément à la Constitution, la Confédération doit veiller, avec les cantons, à une rémunération appropriée des prestations de soins infirmiers. Elle fixe cette rémunération via la LAMal et les cantons y participent par le biais du financement résiduel.

Vous demandez donc une adaptation du financement des soins infirmiers pour que les mesures relevant du droit du travail puissent être financées?

Christina Zweifel – Afin de garantir la mise en œuvre de la loi, Artiset demande une augmentation de la contribution de l'assurance obligatoire des soins (AOS) dès l'entrée en vigueur du projet de loi. Nous avons élaboré une proposition concrète à cet effet qui inclut la prise en charge des coûts supplémen-

taires restants par les cantons via le financement résiduel.

Les cantons, on peut le supposer, sont d'accord avec cette proposition?

Christina Zweifel – La Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé déplore le manque de clarté quant au financement. Les associations patronales sont du même avis qu'Artiset: le financement doit être pris en charge par les organes de financement.

Catherine Bugmann – Le financement des mesures relevant du droit du travail est indispensable. Autrement, le projet risque d'être contre-productif. Il fait miroiter de meilleures conditions de travail, qui échoueront dans leur mise en œuvre car les fournisseurs de prestations ne seront pas en mesure de les financer. Cela provoquera de la frustration chez tout le monde. ■

Recruter du personnel sur les réseaux sociaux

Le personnel se fait rare et il est souvent surchargé: c'est la difficulté à laquelle font face de nombreux établissements médico-sociaux. Mais les canaux traditionnels comme les annonces de journaux, les agences de placement et d'intérim ou encore les plateformes d'emploi ne permettent guère de trouver des spécialistes. Une fois le réseau personnel épuisé, les entreprises doivent emprunter de nouvelles voies.

Rahel Meister*

Sans smartphone, rien ne va plus aujourd'hui. Selon une étude, nous passons environ deux heures et demie par jour sur notre téléphone, avec une tendance à la hausse. Les réseaux sociaux jouent ici un rôle clé: selon le portail Statista, 5,4 millions de Suissesses et de Suisses ont un compte Facebook et près de 4 millions sont sur Instagram. On peut dès lors se poser la question: si tant de gens utilisent les réseaux sociaux, il doit donc aussi être possible d'y trouver du personnel qualifié?

Être visible sur Internet

Mais comment atteindre les personnes adéquates parmi les innombrables utilisatrices et utilisateurs des réseaux sociaux, et même pourvoir un poste? Leo Stalder connaît bien le sujet: son entreprise Risem est spécialisée dans la recherche de personnel sur les réseaux sociaux. Sa clientèle compte non seulement des entreprises artisanales, mais aussi des institutions. «Avant tout, il est

essentiel que l'établissement prenne conscience de ses points forts, de ses signes distinctifs et du groupe cible souhaité. Ces éléments sont à la base de toute campagne en ligne réussie», souligne-t-il. Il s'agit ensuite de créer des photos et des vidéos de haute qualité, qui ne doivent pas être trop longues. Des emojis ou de la musique de fond peuvent être utilisés à bon escient. Pour les vidéos, il est recommandé d'ajouter des sous-titres, ce que proposent gratuitement certains outils en ligne. Des messages de membres du personnel qui mettent l'entreprise en valeur sont aussi utiles.

Enfin, les contenus sont diffusés sur les réseaux sociaux, généralement Facebook et Instagram – pour attirer des jeunes en recherche d'un apprentissage, TikTok est aussi envisageable. À cet effet, le ciblage du public, ou «targeting», est crucial, affirme Leo Stalder: «Les annonces et les vidéos promotionnelles ne s'affichent ainsi que pour certaines

personnes. Les critères pertinents sont, par exemple, la région de domicile ou les intérêts personnels.» En règle générale, il vaut la peine d'élaborer différentes annonces et de mesurer leur succès à l'aide du suivi des données. Les contenus numériques peuvent être likés, partagés ou recommandés à des amis et amis et assurent une visibilité au niveau régional.

La «procédure de candidature éclair», qui peut être effectuée directement sur téléphone portable, est une forme de campagne en ligne prometteuse: «Au moyen de questions de type quiz, une personne donne de premières informations sur elle-même, comme sa formation ou son expérience professionnelle, tout en obtenant un aperçu de l'entreprise», explique Leo Stalder.

Faciliter le premier contact

La constitution fastidieuse d'un dossier de candidature n'est plus nécessaire et l'appréhension d'un premier contact



Une soignante et un résident à l'EMS de Bad-Ammansegg (SO): trouver suffisamment de personnel soignant pour prendre soin des personnes âgées est tout sauf facile. Photo: mäd

diminue considérablement. Cette combinaison de bons contenus sur les réseaux sociaux et de candidature simplifiée, nommée «social recruiting», présente un sérieux avantage: contrairement aux annonces d'emploi, elle ne vise pas uniquement les personnes qui recherchent activement un travail.

Les vidéos et photos sont certainement plus individuelles qu'une annonce classique, confirme Daniel Sommer, directeur de l'EMS Bad-Ammansegg, dans le canton de Soleure: «Par le biais des campagnes sur Facebook et Instagram, nous transmettons des émotions et montrons avec authenticité ce qui nous distingue. Je trouve cela génial!» L'établissement collabore depuis près d'un an avec Risem et a pu engager durant cette période six infirmières et infirmiers de différents niveaux de formation. Pour l'institution, qui a depuis longtemps adopté une attitude ouverte face aux nouveaux médias et possède même sa propre chaîne YouTube, le social recruiting

est aussi intéressant au niveau des coûts: «Après un investissement initial pour créer les photos et vidéos et faire valider les textes, les contenus peuvent être diffusés à volonté et constituent une base solide. Par rapport aux agences d'interim, les frais sont intéressants et l'effet de la campagne est nettement plus durable», déclare Daniel Sommer, convaincu.

Accroître la visibilité régionale

Leo Stalder, dont l'entreprise a déjà accompagné plus de 130 sociétés, estime que les réseaux sociaux recèlent un grand potentiel: «De nombreuses entreprises réalisent des choses remarquables, mais elles n'en parlent guère. Une campagne en ligne apporte une visibilité régionale, atteignant des collaboratrices et collaborateurs potentiels, des proches et la population en général.»

Karin Agthe, responsable des soins et de l'accompagnement à l'EMS St. Elisabethen à Bâle, en a fait l'expérience: «Notre institution se trouve

dans un beau quartier calme. Par conséquent, nous sommes moins connus dans les environs que d'autres EMS plus proches du centre. La campagne en ligne nous a permis d'accroître notre visibilité régionale.» La première phase, lancée avant les vacances d'été, n'a certes pas eu l'effet escompté au niveau du recrutement, mais grâce à la présence sur les réseaux sociaux, le site Internet et les offres d'emploi y figurant ont été davantage consultés, ce qui est réjouissant, affirme Karin Agthe. «Nous lancerons d'autres campagnes et avons la certitude que les vidéos et photos attractives feront leurs preuves.» ■

*Rahel Meister, collaboratrice de l'agence Sprachwerk, travaille pour le compte de l'entreprise soleuroise Risem GmbH, active dans le domaine du recrutement de personnel.



Les mesures de sécurité à mettre en œuvre au centre de formation professionnelle spécialisée Le Repuis sont nombreuses en raison de la diversité des métiers représentés et de l'ampleur du site. Photo: Frédéric Wacker, CFPS Le Repuis

**«Nous devons
constamment nous
améliorer»**



Le centre de formation professionnelle spécialisée Le Repuis à Grandson a recours à la solution de branche Artiset Securit pour assurer les multiples mesures de sécurité sur son site. Explications.

Anne Vallelian

Le Repuis ne passe pas inaperçu dans le paysage grandsonnois. Restaurant d'application, magasin de fleurs, hébergements pour les jeunes, sans oublier les divers locaux de formation et terrains de sport: le site étonne par sa vaste superficie et ses nombreux bâtiments. «Notre site est en effet très étendu», confirme Stefano Ballocco, responsable management qualité et sécurité. «Nous formons actuellement 400 apprentis et apprenties venant de toute la Suisse romande dans un large éventail de métiers. Outre le campus de Grandson, nous avons également des antennes à Neuchâtel, Genève et un salon de coiffure à Lausanne».

Centre de formation professionnelle spécialisée, Le Repuis accueille depuis 1933 des jeunes qui ne peuvent pas envisager un apprentissage dans les circuits traditionnels. «Nous les accompagnons en leur offrant, selon leurs besoins et leurs capacités, des formations en entreprise ou en atelier, assorties d'un support socio-éducatif et d'un suivi thérapeutique.» Enseignantes et enseignants spécialisés, psychologues et personnel éducatif encadrent ainsi les jeunes au quotidien. «Notre mission est de leur offrir une formation professionnelle adaptée pour les rendre aussi autonomes que possible, tant sur le plan professionnel que social.» Le Repuis collabore depuis de nombreuses années avec des entreprises partenaires de confiance où les apprenties et les apprentis peuvent apprendre un métier. «La répondante ou le répondant de l'entreprise collabore étroitement avec la coordinatrice ou le coordinateur de l'insertion professionnelle à travers des rencontres régulières et des contacts ponctuels», précise notre interlocuteur. En parallèle, Le Repuis renforce les acquis scolaires en lien avec l'école professionnelle, facilite l'intégration sociale, développe les compétences professionnelles transversales et aide à la mise en œuvre pédagogique dans l'entreprise.

Un large éventail de prestations

Compte tenu de la diversité des métiers représentés et de l'ampleur du site, les mesures de sécurité à mettre en œuvre au Repuis sont nombreuses. «En plus de dispenser des conseils pertinents, la solution de branche Artiset Securit (lire l'encadré) nous donne les outils et les ressources qui nous manqueraient à l'interne pour garantir ces mesures», explique Stefano Ballocco. Avec l'aide d'Artiset Securit, Le Repuis est notamment en train de mettre en place un concept pour gérer les produits dangereux avec lesquels certaines équipes travaillent. «La solution de branche nous fournit des informations ciblées, des check-lists pour structurer les processus ainsi qu'une plateforme d'information pour suivre l'avancée des mesures.» Ces outils améliorent notre organisation et facilitent l'identification des dangers. «Comme les secteurs d'activités sont nombreux, nous avons désormais des check-lists adaptées à chaque métier, élaborées avec l'aide des coordinateurs de secteurs. Ces derniers ont d'ailleurs →

L'actu

bénéficié d'un enseignement spécifique sur la dangerosité des produits dispensé par un formateur externe d'Artiset.» Les formations sur mesure font donc partie des outils mis à disposition par la solution de branche. «Nous avons récemment participé à une journée d'information et de réseautage organisée par Artiset Securit à la Chaux-de-Fonds, axée sur la détermination des dangers et les produits dangereux», raconte le responsable management qualité. «L'exercice de mise en situation d'un accident de travail a été très instructif et utile pour notre quotidien.» En plus d'être ludiques, ces journées seraient précieuses, car elles permettent d'échanger sur diverses thématiques avec d'autres acteurs qui adhèrent également à cette solution de branche.

Une sécurité en constante évolution

Artiset Securit propose aussi des audits réguliers de la sécurité en entreprise dont Le Repuis a bénéficié. «Cette action a mis

ARTISET SECURIT, LA SOLUTION DE BRANCHE

La solution de branche certifiée CFST (Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail) Artiset Securit aide, en collaboration avec son partenaire AEH, les institutions pour personnes ayant besoin de soutien à élaborer un concept de sécurité. Elle permet également de répondre aux exigences en matière de sécurité au travail et de protection de la santé. La solution de branche offre aux entreprises un système de sécurité, des listes de contrôle spécifiques à la branche, des formations ainsi que d'autres services. Le centre AEH pour la médecine du travail, l'ergonomie et l'hygiène est une entreprise de conseil basée à Zurich. Il gère cette solution de branche Artiset Securit en tant que bureau spécialisé.

Les objectifs d'Artiset Securit et de son partenaire AEH sont les suivants:

- Créer des conditions de travail saines et sûres
- Eviter les accidents et les maladies professionnels
- Eviter des coûts et des souffrances inutiles
- Respecter les prescriptions légales.

La solution de branche aide à identifier les dangers grâce à des listes de contrôle spécifiques à la branche. Sur cette base, des mesures de protection ciblées peuvent être planifiées et mises en œuvre. En outre, chaque entreprise membre d'Artiset Securit bénéficie de visites régulières sur place par des spécialistes MSST (appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail). La méthode MSST regroupe les exigences essentielles en matière de sécurité au travail et de protection de la santé permettant de concevoir un système de sécurité efficace. Ce système constitue, pour l'employeur et les responsables de la sécurité, un outil pratique pour assumer leurs responsabilités en la matière et améliorer continuellement la sécurité et la protection de la santé dans l'entreprise.

LES DIX ÉLÉMENTS DU CONCEPT MSST

Artiset Securit tient compte des dix éléments du concept MSST de la CFST qui sert de référence pour l'évaluation et pour les contrôles MSST réalisés ultérieurement par les organes de contrôle compétents.

- 1. Objectifs**
L'organisme responsable définit des objectifs généraux en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.
- 2. Organisation**
Elle clarifie la répartition des tâches et des responsabilités
- 3. Formation, instruction, information**
Elles garantissent que les connaissances demandées sont acquises et leur mise à jour régulière.
- 4. Règles de sécurité**
Elles encadrent l'utilisation des équipements de travail conformément aux exigences de sécurité.
- 5. Détermination des dangers et appréciation des risques**
Elles identifient les zones à risque potentiel.
- 6. Planification et mise en œuvre des mesures**
Elles visent à éliminer ou réduire les dangers.
- 7. Organisation en cas d'urgence**
Elle définit les procédures à suivre en situation d'urgence (alerte, premiers secours, guidage des secours, gestion des incendies ou pannes).
- 8. Participation**
Elle encourage l'implication des personnes concernées.
- 9. Protection de la santé**
Elle tient compte des impacts à long terme sur la santé des travailleuses et des travailleurs.
- 10. Audit et contrôle**
Ils permettent de vérifier l'atteinte des objectifs fixés.

en lumière plusieurs points à améliorer, notamment le cahier des charges des coordinatrices et coordinateurs de secteurs et la gestion des produits dangereux», raconte Stefano Ballocco. À la suite de cet audit, et compte tenu de la taille du centre de formation et du nombre d'apprenties et d'apprentis, la solution de branche a recommandé l'engagement d'une personne supplémentaire dédiée à la sécurité. «Leurs conseils professionnels sont judicieux. Nous sommes donc en train de recruter, car les exigences en matière de sécurité évoluent constamment. Il est par conséquent important de tout structurer et documenter, surtout pour une institution de notre envergure. Une personne en plus dans l'équipe sera donc un atout précieux», souligne le responsable management et qualité. Artiset Securit offre ainsi le support nécessaire pour que les entreprises puissent mettre en œuvre les mesures de sécurité requises. «Le respect des directives et l'application des mesures de sécurité sur notre site sont des tâches en perpétuelle évolution. Nous devons constamment chercher à nous améliorer pour assurer la sécurité de tout le monde.» ■

Un nouvel outil de reporting aide les institutions sociales à se développer

Dans le cadre d'un projet soutenu par Innosuisse, Artiset et son association de branche Insos ont développé, en collaboration avec trois hautes écoles spécialisées et des institutions, une nouvelle solution pour établir des rapports et analyser des données

Daniela Mühlenberg-Schmitz, Christoph Minnig et Silvia Kljajic-Canale*

Les exigences à l'égard des institutions sociales ne cessent d'augmenter, notamment dans le domaine des rapports et de l'exploitation de données. Le travail administratif a considérablement augmenté en raison des nouveaux modèles de financement et des exigences croissantes des cantons et d'autres prestataires en matière de transparence et de traçabilité. Une responsable de projet d'Insos décrit les difficultés actuelles de façon pertinente: «Parfois, nous ne comprenions pas pourquoi ni comment la branche collectait des données. Avoir pu faire bouger les choses ensemble, en nous concentrant sur des données moins nombreuses mais plus pertinentes et plus utiles pour la prise de décision, nous réjouit.»

L'outil de reporting nouvellement développé dans le cadre du projet

«Stakeholder-orientiertes Reporting für Institutionen mit sozialem Auftrag» (reporting orienté vers les parties prenantes pour les institutions avec un mandat social), se saisit de cette problématique en diminuant le travail administratif et en soulignant l'importance de disposer de données standardisées dans les institutions. Cette standardisation permettra une amélioration durable des rapports, des prises de décisions et de la comparabilité des données entre les institutions.

La valeur ajoutée de la collaboration

Actuellement, les institutions sociales ne disposent pas d'outil intégré commun adapté à leurs besoins. Les logiciels existants sont fragmentés et généralement pas intégrés. Cela entraîne des dépendances

vis-à-vis de prestataires privés et limite la souveraineté des données et le développement dans des domaines spécifiques. L'outil de reporting développé par l'association de branche Insos et trois hautes écoles spécialisées vient combler cette lacune, principalement pour les établissements du domaine du handicap.

Lors du développement de cet instrument, le principal objectif était de démontrer les avantages des données standardisées: réduire les volumes de données tout en disposant d'indicateurs utiles et pertinents pour les prises de décisions. Les institutions conservent ainsi leur souveraineté en matière de données. «L'outil a non seulement le potentiel d'améliorer la qualité des rapports mais aussi de soutenir l'orientation stratégique des institutions et de →

renforcer leur position dans le paysage politique», a résumé une participante à un atelier sur le projet.

Innover en communauté: un modèle d'avenir

Le développement de cet outil n'a pas été un projet isolé, mais un exemple de collaboration réussie entre la science, la pratique et les associations. Dans un premier temps, les difficultés rencontrées ont été identifiées par le biais de vastes enquêtes menées auprès des institutions et des cantons par la HES du nord-ouest de la Suisse, la Haute école spécialisée à distance de Suisse et la Haute école de Lucerne. Sur cette base, le modèle d'indicateurs, qui est au cœur de l'outil de reporting, a été développé par phases successives. Le projet a bénéficié du soutien d'Innosuisse, l'Agence suisse pour l'encouragement de l'innovation, qui favorise le développement de telles solutions pragmatiques.

Plus d'efficacité, meilleures décisions, positions plus fortes

Le nouvel outil marque une étape importante pour établir des rapports modernes, fondés sur des données et axés sur la pratique, et qui répondent aux

Cet outil est un exemple de collaboration réussie entre la science, la pratique et les associations.

exigences spécifiques de l'économie sociale. Il offre de nombreux avantages, notamment pour les institutions sociales:

- Réduction du travail administratif: grâce à la saisie automatisée des données et à une base de données réduite à l'essentiel, l'établissement des rapports est considérablement simplifié, ce qui laisse plus de temps aux institutions pour se concentrer sur leur cœur de métier.
- Benchmarking au lieu de benchmarking: les institutions peuvent comparer facilement leurs données entre elles et en tirer de précieux enseignements. Une personne responsable de l'un des ateliers du projet l'a résumé ainsi: «Documenter nos prestations et en rendre compte plus efficacement, c'est une chose. Comparer nos prestations, leur porter un regard critique et nous demander comment nous pouvons nous améliorer, en est une autre.»
- Prise de décision basée sur les données: grâce au nouvel outil, il est possible de prendre des décisions sur la base de données solides, sur plusieurs périodes et en comparaison avec d'autres institutions.
- Renforcement des bases de négociation: une amélioration des données

disponibles et de la transparence renforce la position des établissements lors de leurs négociations avec les cantons.

- Soutien du développement de la branche: avec l'autorisation des institutions, les données compilées peuvent aussi être utilisées par l'association de branche pour défendre les revendications politiques et renforcer les intérêts de la branche.

Un outil d'avenir pour les institutions sociales

L'outil a un autre avantage décisif car il offre la possibilité d'intégrer à l'avenir des données qualitatives telles qu'elles sont par exemple demandées dans les rapports d'efficacité. En plus des données quantitatives et financières, il sera aussi possible de saisir à l'avenir des indicateurs, par exemple sur la satisfaction du personnel et de la clientèle ainsi que sur l'effet obtenu. La première version du modèle d'indicateurs, désormais disponible, doit être considérée comme modèle de base. Une solution informatique pour la mise en œuvre est en cours de développement avec un partenaire spécialisé. Elle sera mise à la disposition des institutions sociales en 2025. De nouvelles étapes de développement, des indicateurs supplémentaires et des fonctions élargies sont d'ores et déjà planifiées. De plus, cet outil doit constamment être optimisé de manière à s'adapter à l'évolution des conditions-cadres, comme le financement axé sur les personnes.

Cet outil de reporting marque une étape décisive en soutenant les institutions sociales sur la voie d'un développement basé sur les données et tourné vers l'avenir. ■

*Daniela Mühlenberg-Schmitz est professeure et responsable du pôle de recherche «Innovation & Accounting/Auditing in NPO» à la Haute école spécialisée à distance de Suisse (HESD); Christoph Minnig est enseignant et directeur de l'Institut Nonprofit und Public Management à la FHNW; Silvia Kljajic-Canale est collaboratrice scientifique à l'Institut für Management & Innovation (IMI) de la HESD.

ATELIER «DE LA PRATIQUE POUR LA PRATIQUE»

L'équipe de projet propose un atelier pour découvrir l'outil de reporting et ses possibilités d'utilisation.

Dates des ateliers (en allemand):

- Atelier en ligne I (pour les établissements du domaine «habitat»): jeudi 24 octobre 2024, 12h00-13h00
- Atelier en ligne II (pour les établissements du domaine «travail»): jeudi 31 octobre 2024, 12h00-13h00

Inscriptions auprès de silvia.kljajic@ffhs.ch

Financement uniforme: une étape importante pour les soins de longue durée

En novembre, les citoyennes et citoyens se prononceront sur le financement uniforme des prestations ambulatoires et stationnaires EFAS. Si le projet est accepté, le nouveau système de financement entrera également en vigueur dans le domaine des soins, avec un décalage temporel par rapport au secteur des soins aigus.

Tschoff Löw*

L'actuel financement des soins se heurte à une petite phrase dans la LAMal. Outre la part des bénéficiaires de prestations, l'AOS financée par les primes supporte une part des coûts fixée par le Conseil fédéral. Les cantons devraient couvrir la partie restante. «Devraient» car l'art. 25a, al. 5, LAMal, selon lequel «les cantons règlent le financement résiduel», autorise de nombreuses interprétations liées au fédéralisme. Il permet en outre de déléguer le financement aux communes, ce qui entraîne un

financement non homogène des prestations, avec les conséquences suivantes:

- Il y a des différences entre les cantons en termes de financement résiduel, et des lacunes dans le financement. Selon la statistique des institutions médico-sociales (Somed), ces lacunes sont de l'ordre de 160 à 460 millions de francs par année depuis 2012 pour les soins stationnaires.
- Des différences sont observées pour les prestations prises en charge dans le cadre du financement résiduel.

- Il manque une coordination entre les agents payeurs: la Confédération est responsable du montant des contributions de l'AOS et les cantons du financement résiduel. Si la Confédération augmente les contributions, les cantons peuvent revoir à la baisse le financement résiduel.

Pour ne rien arranger, le tarif de remboursement horaire par l'AOS est de 28,80 francs en EMS, contre une fourchette allant de 52,60 à 76,90 francs dans l'aide et les soins à domicile →

Financement des prestations ambulatoires et stationnaires

Domaine de prestations	Financement aujourd'hui	Financement avec EFAS	
Prestations hospitalières stationnaires	55% cantons 45% assureurs-maladie Patient-es: quote-part et franchise, contribution aux frais de séjour hospitalier	Années 2028–2031: 24,5% cantons 75,5% assureurs-maladie Patient-es: quote-part et franchise, contribution aux frais de séjour hospitalier	Dès 2032: 26,9% cantons 73,1% assureurs-maladie Patient-es: quote-part et franchise, contribution aux frais de séjour hospitalier
Prestations médicales ambulatoires	100% assureurs-maladie Patient-es: quote-part et franchise		
Prestations de soins stationnaires et ambulatoires	Contribution des assureurs-maladie fixée au niveau suisse Contribution limitée des résident-es d'EMS et des client-es de l'aide et des soins à domicile Financement résiduel par les cantons/les communes	Dès 2032: 26,9% cantons 73,1% assureurs-maladie Contribution limitée des résident-es d'EMS et des client-es de l'aide et des soins à domicile	

EFAS démarre après trois ans (2028) pour les soins aigus et après sept ans (2032) pour les prestations de soins, pour autant que EFAS entre en vigueur en 2025.

Avec EFAS, le financement sera plus uniforme et transparent. Les coûts de la santé sont redistribués entre les cantons et les assureurs-maladie. Tableau: Vaka

selon le type de prestation. Cela donne lieu à des incitations inopportunes: les assureurs-maladie réclament des admissions en EMS alors que le coût global en ambulatoire est moins élevé, et les cantons qui développent les soins ambulatoires, retardant ainsi les admissions en EMS, font augmenter les primes.

Avantages du financement uniforme pour les soins

Le financement uniforme apporte de la clarté sur un volet important: le type de financement des prestations médicales et de soins. Pour les soins, notamment de longue durée, les aspects suivants sont essentiels:

Les soins infirmiers font désormais partie intégrante des soins de santé. Le financement uniforme revalorise les soins infirmiers, qui ne sont plus considérés comme un simple prolongement de la médecine. Cela débouche sur une conception globale de notre système de santé qui favorise la mise en réseau des différents domaines. Le financement résiduel des prestations de soins réglementé au niveau cantonal

tel que pratiqué jusqu'à présent est supprimé. On clarifie les prestations (notamment en cas de démence et de soins palliatifs) pouvant ou non être décomptées via les soins.

- Les parts de financement des prestations de soins provenant des primes et des impôts évoluent en parallèle, ce qui permet un meilleur contrôle politique. Il est possible de modifier la répartition des coûts sans devoir adapter les tarifs.
- La même clé de financement s'applique aux prestations de soins, qu'elles soient fournies en ambulatoire ou en stationnaire. La transparence des coûts est améliorée.
- Les différents agents payeurs ne peuvent plus optimiser leur part de financement au détriment des autres organismes de financement. Ils sont au contraire liés mutuellement grâce à une clé de répartition bien définie. Quand on serre la vis dans un domaine des soins de santé, tous les organismes payeurs sont concernés directement et doivent chercher ensemble des solutions.

- Il est possible d'exploiter l'avantage économique de l'habitat sans grever davantage les payeuses et payeurs de primes. Par rapport aux soins stationnaires, les soins ambulatoires présentent des coûts fixes moins élevés, mais des coûts variables supérieurs en raison des temps de trajet et du personnel en moyenne plus qualifié. L'habitat protégé associe les avantages suivants: ses coûts fixes sont inférieurs à ceux des soins stationnaires et ses coûts variables inférieurs à ceux des soins ambulatoires. Grâce au financement uniforme, le développement de l'habitat protégé peut se poursuivre sans occasionner de hausse supplémentaire des primes.

Avantages pour les personnes dépendantes de soins

Le financement des prestations de soins uniforme sur le plan national, effectué selon la même clé de répartition, permet de mieux coordonner entre elles les prestations, ce qui comporte les avantages suivants:

- La promotion de soins centrés sur la personne est facilitée: la personne et ses besoins en matière de soins occupent une place centrale. Les soins sont dispensés à l'endroit qui correspond à ces besoins.
- Le développement d'une offre intégrée de soins de longue durée est facilité, allant du domicile à l'EMS en passant par l'habitat protégé. L'offre devient ainsi plus perméable et est davantage axée sur la demande.
- Il devient également plus facile de développer des offres intermédiaires: habitat protégé, structures de jour et de nuit ou courts séjours en EMS pour décharger les proches.
- Le financement uniforme crée des conditions plus favorables pour pouvoir développer de façon coordonnée les prestations de soins et les prestations d'accompagnement des personnes ayant besoin de soutien. Les prestations d'accompagnement retiennent davantage l'attention dans le débat politique. En pratique, les prestations de soins et les prestations d'accompagnement ne sont pas encore délimitées de façon suffisamment claire. Avec le financement uniforme, la délimitation devra être nette.
- Les avantages pour l'ensemble du système de santé

Les soins infirmiers feront partie d'un système de santé considéré dans sa globalité. Les soins ambulatoires et stationnaires s'occuperont de plus en plus des soins post-opératoires et déchargeront les structures plus onéreuses. Avec le financement uniforme, les agents payeurs auront tout intérêt à exploiter cet avantage de coût.

Le financement uniforme favorise une vision globale des coûts. Il améliore la transparence des coûts pour les stratégies relatives aux soins de longue durée. Si l'accent est mis sur le maintien à domicile, davantage de prestations d'aide et soins à domicile et de réhabilitations gériatriques sont nécessaires et les séjours hospitaliers sont plus fréquents. Si l'accent est mis sur les soins de longue durée stationnaires, une proportion plus importante de la population réside dans des EMS, qui reviennent plus cher que

les soins ambulatoires jusqu'à un certain niveau de soins requis. Toutefois, les admissions hospitalières sont moins nombreuses. Avec un financement uniforme, il est dans l'intérêt de tous les agents payeurs de chercher une solution optimale.

Les étapes de l'intégration des soins jusqu'en 2032

Sept ans après une décision d'introduction définitive, les prestations de soins seront également intégrées dans le financement uniforme. La loi impose aux fournisseurs de prestations, aux assureurs-maladie et aux cantons de s'assurer qu'à ce moment-là, il existera

Le financement uniforme revalorise les soins infirmiers, qui ne sont plus considérés comme un simple prolongement de la médecine.

«des tarifs pour les prestations de soins reposant sur une base de coûts et de données uniforme et transparente et remplissant les conditions légales, à savoir notamment des tarifs couvrant les coûts nécessaires à une fourniture efficiente des prestations.».

La branche relèvera volontiers ce défi. Car, avec le financement uniforme, elle sera mieux à même de faire face au défi de l'évolution démographique. ■

*Tschoff Löw est le responsable Politiques publiques d'Artiset

Annonce

TUYAUMAX 

Écoulement bouché?
Service 24h/24

Nettoyage des canalisations
Contrôle caméra
Nettoyage de ventilations

Contrôle gratuit de fonctionnement des canalisations + ventilations

Max vient toujours! 0848 852 856
info@tuyaumax.ch

Exploiter le potentiel des métiers du social pour accompagner les personnes âgées

La pénurie de personnel qualifié dans le domaine du grand âge se fait de plus en plus ressentir. Les compétences des métiers du social offrent un grand potentiel, largement inexploité, de relève pour assurer un bon accompagnement des personnes âgées dans tout le pays.

Eusebius Spescha*

Chaque année, un déficit de 20 millions d'heures de prise en charge est enregistré. Même si beaucoup de personnes âgées parviennent encore à mener une vie autonome, l'offre d'accompagnement professionnel de qualité est d'ores et déjà insuffisante, notamment pour les personnes vulnérables et d'un âge très avancé. Les modèles de soutien efficaces prennent en compte la santé physique des personnes âgées, mais également leurs besoins individuels. Ces personnes doivent être considérées dans leur globalité, avec leur fragilité et leurs différentes situations sociale, psychique et économique.

La clé pour assurer l'avenir

Pour satisfaire à ces exigences malgré la pénurie de personnel due à l'évolution démographique, nombre d'initiatives de promotion de la relève et de développement du personnel ont déjà été prises. Une intégration plus importante des métiers du social dans le travail auprès des personnes âgées constitue une vraie solution. Avec leurs compétences dans le domaine socioprofessionnel et psychosocial, ces professionnel·les ont un profil prédestiné pour aider les personnes âgées à organiser leurs activités quotidiennes selon leur libre choix et leurs propres besoins, et à participer à la vie sociale quel que soit leur lieu de vie. La publication de la Fondation Paul Schiller sur le potentiel des métiers du social pour l'accompagnement des personnes âgées («Das Potenzial sozialer Berufe für die

Betreuung im Alter nutzen») propose des approches pragmatiques par le biais d'actions concrètes et de documents et outils favorisant leur mise en œuvre:

- Afin que les générations futures prennent conscience des perspectives de carrière qu'offrent les métiers du social sur un marché du travail en pleine croissance dans le domaine des personnes âgées, la thématique de l'accompagnement doit être davantage développée dans la formation. Les principaux contenus du travail auprès des personnes âgées doivent être mieux mis en avant dans les programmes des formations initiales et continues des métiers du social. Il s'agit également d'encourager l'accessibilité des cours et

LA FONDATION PAUL SCHILLER

Parmi d'autres causes, la fondation s'engage en faveur d'un accompagnement des personnes âgées en Suisse abordable et de qualité. Dans le cadre de son engagement à long terme, la fondation renforce le dialogue au niveau politique, dans la formation, la recherche et sur le terrain. Elle pose les bases nécessaires, élabore des documents de réflexion et soutient des projets pilotes pour contribuer à relever les défis du vieillissement démographique de notre société.

Les professionnel·les du domaine social ont un profil prédestiné pour aider les personnes âgées à organiser leurs activités du quotidien.

filères de formation aux personnes en reconversion professionnelle.

- L'accompagnement doit être un élément central ancré dans les organisations du domaine des personnes âgées, à la fois au niveau stratégique et dans les mesures concrètes de développement du personnel. Dans les postes à responsabilité, il faut envisager des spécialistes au bénéfice de compétences socioprofessionnelles et psychosociales. Il s'agit de consolider et communiquer l'attrait de ce secteur d'activité pour les métiers du social. Afin de soutenir le développement professionnel de notre système d'aide, il faut aussi que les conditions-cadres politiques évoluent.

Impliquer le personnel qualifié des métiers du social

Les mesures efficaces de développement du personnel et de promotion de la relève passent par la collaboration interprofessionnelle et interdisciplinaire des actrices et acteurs du système sanitaire et social. Une meilleure mise en réseau et coopération sont nécessaires pour garantir le bien-être, la qualité de vie et la santé psychique des personnes âgées et de leurs proches. ■

*Eusebius Spescha a rédigé l'article sur mandat de la Fondation Paul Schiller.

Lien vers le document de réflexion de la Fondation Paul Schiller (en allemand):



Annonce

Non, ce n'est pas leur maison

Nos projets offrent une protection aux personnes en exil et créent de nouvelles perspectives de vie.

Faites un don avec TWINT!

caritas.ch/oui

Oui à un monde sans pauvreté

CARITAS Schweiz
Suisse
Svizzera
Svizra

Le financement uniforme renforce les soins



Daniel Höchli, directeur d'Artiset Photo: esf

«La même clé de financement s'appliquera aux soins médicaux et infirmiers. La transparence des coûts sera assurée.»

La votation sur le financement uniforme du 24 novembre 2024 approche. J'ai récemment été invité pour la première fois afin de présenter les arguments de l'alliance pour le «oui». Le principal argument du représentant du syndicat SSP, qui a lancé le référendum contre la réforme, était le suivant: le financement uniforme affaiblit les soins. C'est faux: le financement uniforme revalorise les soins.

Les EMS et les organisations d'aide et de soins à domicile sont intégrés dans le système de santé sur un pied d'égalité. Actuellement, ils sont tenus à l'écart. Alors que les prestataires des autres domaines de soins sont à la table des négociations tarifaires, les compétences en matière de financement des soins relèvent du Conseil fédéral et des cantons ou communes. Désormais, les prestataires de soins pourront eux aussi s'asseoir à la table avec les cantons et les assureurs pour négocier les tarifs. Ceux-ci, conformément à la loi, devront couvrir les coûts. Les cantons ne pourront plus se dérober en maintenant le financement résiduel bas.

La même clé de financement s'appliquera dorénavant à tous les domaines de soins médicaux et infirmiers. La transparence des coûts sera ainsi assurée. Les parties prenantes considéreront les coûts dans leur ensemble au lieu de se concentrer sur leur contribution. Elles auront intérêt à ce que les soins infirmiers soient bien financés, car ils permettent d'éviter des séjours hospitaliers coûteux. Cela améliorera la qualité de vie des personnes concernées et diminuera les coûts de la santé.

Aujourd'hui, la participation aux coûts des assureurs dans les soins ambulatoires est plus élevée que dans les soins stationnaires. Cela donne lieu à des incitations inopportunes. Grâce à une clé de financement uniforme, les avantages financiers des soins infirmiers dans le cadre de l'habitat protégé peuvent être mieux exploités, et les soins intégrés encouragés.

En résumé, l'affirmation selon laquelle la qualité des soins diminuerait ou que le personnel serait mis sous pression ne tient pas la route.

L'événement mentionné ci-dessus était le congrès du Parti socialiste argovien. Les délégués et délégués ont décidé de recommander le «oui» au financement uniforme par 71 voix contre 20. Voilà qui est de bon augure! ■

Bei uns finden
Sie das passende
Personal!

sozjobs.ch

Der Stellenmarkt für Sozial- und Gesundheitsberufe



wohnwerk

TEILHABEN · TEILNEHMEN · TEIL SEIN

Mehr Infos zur
Stiftung WohnWerk:
www.wohnwerk-bs.ch



Mitten in der Stadt, mitten im Leben.

Die Stiftung WohnWerk schafft integrative Arbeitsplätze im Raum Basel. So fördern wir die Teilhabe am Arbeitsleben und ermöglichen Menschen mit Beeinträchtigungen ihre Fähigkeiten voll einzubringen.

Damit stehen wir echte, gelebte Inklusion und Chancengerechtigkeit, stärken die Gemeinschaft und bereichern das Arbeitsumfeld.

**Gestern, heute und
in Zukunft.**



RedLine[®]
Software

redline-software.ch

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

SMARTLIBERTY

— MORE TIME FOR CARE —

PLUS DE TEMPS POUR LES SOINS GRÂCE À LA SOLUTION SMARTLIBERTY

SmartLiberty permet de réunir dans un système modulaire et simple, l'appel résident mobile, la gestion de l'errance, l'appel d'assistance et bien plus encore.



Rendez-nous visite



SWISS
SVG
2025
Trophy

Le concours pour la restauration hospitalière,
des EMS, collective et de système

VOTRE ÉQUIPE
EST-ELLE
LA MEILLEURE
DE LA BRANCHE?



Alors inscris-la
maintenant!
Jusqu'au
21.11.2024

svg-trophy.ch