

# Description du projet «EmpowerAssist»

## Compétences professionnelles requises en matière d'assistance personnelle pour les personnes en situation de handicap

**Auteure** Sandra Picceni

**Date** 11.09.2024

### Inhalt

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Situation de départ</b>   | <b>2</b>  |
| 1.1       | Typologie et terminologie des offres de logement   | 2         |
| 1.2       | Changement des prestations de services   | 4         |
| 1.3       | Contexte scientifique  | 5         |
| 1.4       | Innovation   | 5         |
| <b>2.</b> | <b>Objectifs du projet</b>   | <b>6</b>  |
| 2.2       | Encadrement et développement professionnel   | 7         |
| 2.3       | Lots de travaux  | 8         |
| <b>3.</b> | <b>Modèle d'impact</b>   | <b>11</b> |
| 3.1       | Chaîne d'impact  | 12        |
| <b>4.</b> | <b>Organisation du projet</b>  | <b>12</b> |
| 4.1       | Mandant: ARTISET   | 12        |
| 4.2       | Groupe de pilotage: Mandant, INSOS   | 13        |
| 4.3       | Gestion de projet: Domaine Développement des professions et du personnel Personnes en situation de handicap (DDpP) | 13        |
| 4.4       | Groupe d'experts-es  | 13        |
| 4.5       | Organigramme   | 13        |
| <b>5.</b> | <b>Agenda</b>  | <b>14</b> |
| <b>6.</b> | <b>Financement</b>   | <b>14</b> |
| <b>7.</b> | <b>Liens</b>   | <b>15</b> |

Le projet «EmpowerAssist»<sup>1</sup> vise à donner du pouvoir et de l'autonomie aux personnes en situation de handicap en leur fournissant un soutien et des soins complets et de qualité. Le terme induit l'idée que les personnes en situation de handicap doivent avoir le contrôle de leur propre vie et être habilitées à prendre leurs propres décisions et à réaliser leur plein potentiel. Dans ce contexte, l'assistance (personne accompagnante) n'est pas seulement un soutien passif, mais travaille activement à aider les personnes concernées à développer leurs propres capacités, à exercer leur autodétermination et à réaliser leur plein potentiel. On suppose que cela exige du personnel professionnel et accompagnant des compétences nouvelles et tournées vers l'avenir.

## 1. Situation de départ

La branche de l'accompagnement et du soutien des personnes en situation de handicap connaît actuellement une évolution très dynamique. La CDPH implique un processus de transformation des prestations de services futures. La politique fédérale en faveur des personnes handicapées 2023 - 2026 se concentre sur les quatre champs d'action «travail», «logement», «prestations de services» et «participation». Afin d'intégrer toutes les parties prenantes, des programmes seront élaborés avec différentes mesures. Ces programmes prioritaires seront élaborés d'ici fin 2023 en collaboration avec les services compétents au niveau fédéral, cantonal et communal ainsi qu'avec la société civile.

Le deuxième facteur est le passage du financement de l'objet au financement du sujet. Plusieurs cantons ont revu leur législation sur le handicap ou sont en train de la réviser. Certains cantons créeront déjà en 2024 les bases légales pour le changement de système. Les rôles des employeurs-euses et des employés-es s'en trouveront modifiés, tout comme ceux des (futurs) prestataires de services pour personnes en situation de handicap. Le financement du sujet soutiendra les personnes en situation de handicap adultes dans leur cadre de vie autodéterminé et leur permettra de participer à la vie sociale sur un pied d'égalité. Vivre chez soi, avec l'aide de services d'assistance et de prestations ambulatoires, est un pas important vers l'autodétermination des personnes en situation de handicap.

Le troisième facteur est l'évolution de la perception des rôles du personnel professionnel et la perception des personnes en situation de handicap. Les rôles vont évoluer dans le sens d'une concentration de l'accompagnement et du soutien sur les besoins réels et individuels des personnes en situation de handicap. Pour que les personnes en situation de handicap puissent connaître et revendiquer leurs propres besoins et assumer le rôle de mandant, il faut leur donner les moyens et leur permettre de faire leurs propres expériences. Cette modification de la conception des rôles ne concerne pas seulement le secteur ambulatoire, mais aussi le secteur stationnaire.

### 1.1 Typologie et terminologie des offres de logement

La diversité des désignations des formes d'habitat pour les personnes en situation de handicap est grande en Suisse et diffère en partie d'un canton à l'autre. Le rapport de recherche de la Haute école spécialisée bernoise, qui a dressé un état des lieux de l'offre de logements pour personnes en situation

---

<sup>1</sup> EmpowerAssist est une contraction des mots anglais «Empower» (autonomiser, renforcer) et «Assist» (aider, soutenir). Le terme «EmpowerAssist» induit la visée d'autonomiser et de renforcer les personnes en leur apportant soutien et assistance. L'importance de l'autonomisation des personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent mener une vie autonome et active est également prise en compte par le fait qu'il s'agit d'un projet de développement professionnel inclusif.

de handicap, reprend les différentes désignations en lien avec le mode de financement. Il en résulte une répartition en quatre formes de logement.

- Il existe des différences entre les termes «accompagnement» et «soutien». Ils sont également utilisés en parallèle ou comme synonymes. Une exception est faite lorsque le terme «habitat assisté» est utilisé conformément à l'article 74 LAI. Ce terme est défini de manière restrictive. De nombreuses organisations utilisent de préférence le terme «accompagnement», car le «soutien» a une connotation paternaliste. Ailleurs, la distinction entre «suivi» et «accompagnement» est faite en ce sens que le terme «suivi» suppose un soutien plus intensif et que le terme «accompagnement» n'est utilisé que pour un soutien ponctuel.
- Il n'existe pas de définition uniforme de l'habitat protégé. Le terme d'«habitat protégé» est parfois utilisé à la place de celui d'«habitat assisté». On distingue ici le logement avec assistance dans un cadre institutionnel et le logement avec assistance dans un cadre privé. Cette notion est plus large que celle de la contribution d'assistance selon l'AI. Pour le financement, on distingue si l'institution loue et met à disposition un logement ou si la personne concernée loue elle-même un logement.
- On peut distinguer 3 définitions de l'«habitat assisté»:
  - a) Habitat assisté selon la définition légale de l'art. 74 CIIS avec des contributions de l'AI
  - b) Habitat assisté selon la définition légale sans contribution de l'OFAS
  - c) L'habitat assisté avec des écarts par rapport à la définition légale

Dans les organisations, l'habitat assisté est parfois assimilé au coaching en matière de logement. Dans cette forme d'accompagnement et de soutien, il s'agit de gérer le quotidien, comme les loisirs, les contacts sociaux, les structures de jour et les émotions. Dans le contexte de l'«habitat assisté», on utilise également le terme de «soutien consultatif», comme dans le canton de Saint-Gall. Le nombre d'heures d'accompagnement est limité et défini par semaine. Si l'on parle d'habitat assisté Plus, d'autres heures d'accompagnement s'ajoutent afin d'élargir les compétences des prestations suivantes: Ménage, contacts sociaux, questions de financement, démarches administratives, loisirs et travail.

Au premier niveau, on distingue deux formes de logement, au deuxième niveau, on distingue le type de prestation perçue. La combinaison du type de logement et de la prestation perçue donne alors quatre types de logement, représentés dans la figure «Typologie des types de logement».

Les autres prestations d'accompagnement qui dérogent à l'art. 74 LAI (comme le coaching résidentiel, l'entraînement au logement, les prestations de conseil) sont achetées au moyen d'une API ou financées par des mesures professionnelles. Sont exclues les prestations de services d'intendance, de soins, thérapeutiques et médicales.

## Typologie des formes de logement

| Logement institutionnel   |   | Logement privé  |  |
|---|---|---|--|
| A   | B   | C   | D  |
| Vivre dans une forme d'habitation institutionnelle avec un soutien 24 heures sur 24 | Vivre dans une forme d'habitat institutionnel avec des temps de prise en charge réduits et des exigences accrues en matière d'autonomie | Logements privés avec soutien (logement avec assistance et/ou logement avec d'autres offres de soutien) | Appartement privé avec accompagnement (habitat assisté financé selon l'art.74 LAI et/ou habitat avec d'autres offres d'accompagnement) |

### **Terminologie dans le cadre du projet «EmpowerAssist»**

Dans le présent projet «EmpowerAssist», ce sont les typologies B et C qui font l'objet des études. Il faut en outre s'attendre à ce que les résultats du projet concernant les compétences futures influencent également le personnel spécialisé des typologies A et D. Si, dans le cadre de la description du projet Lorsqu'on parle d'«assistance», il s'agit d'accompagnateurs qui ne travaillent pas dans le contexte de l'art. 74 LAI, mais qui sont employés dans le contexte des typologies B et C.

Par prestations de soutien ambulatoires, on entend les offres d'extension dans le cadre de la typologie C.

## **1.2 Changement des prestations de services**

### **Personnel**

Le processus de transformation impulsé par la CDPH modifiera à l'avenir les exigences posées au personnel spécialisé. Les profils professionnels actuels dans le domaine social sont principalement orientés vers le travail avec des personnes en situation de handicap dans des institutions. On peut partir du principe qu'il y aura de plus en plus d'offres de logement avec des prestations de soutien ambulatoires, qui se détacheront du contexte institutionnel classique. On assiste déjà à une augmentation des formes d'habitat accompagné et autonome, dans lesquelles le personnel spécialisé se déplace de manière indépendante avec les clients. Le personnel spécialisé doit développer des compétences orientées vers l'avenir afin de soutenir et d'encourager les personnes en situation de handicap à mener une vie autodéterminée (empowerment) et de leur donner les moyens de le faire. Pour ce faire, ils ont besoin de compétences en communication afin de pouvoir communiquer clairement et efficacement avec des personnes ayant des styles et des besoins de communication différents, y compris la communication améliorée et alternative (CAA). La collaboration interdisciplinaire avec différents acteurs-trices du cercle de soutien de la personne concernée revêtira également une grande importance. On peut également supposer que l'accompagnement et l'encouragement des personnes en situation de handicap à mener une vie autonome seront fortement sollicités et demandés. Le rôle des futurs.es employés.es évoluera dans le sens où l'accent sera davantage mis sur la représentation «d'avocat» des personnes en situation de handicap. Le personnel professionnel compose les désavantages pour les personnes en situation de handicap. Il convient de noter ici que ces «nouvelles» compétences profiteront également au secteur stationnaire, car une attitude et un soutien habilitant (cf. mise en œuvre de la CDPH) prendront ici aussi une grande importance.

Les exigences posées à la branche des prestations de services pour personnes en situation de handicap vont évoluer en raison du passage au financement du sujet et du développement attendu d'offres de logement perméables.

Un autre facteur déterminant pour se pencher sur les formes possibles des professions de l'assistance est la critique qui ressort de l'étude de l'OFAS «Vivre chez soi avec un handicap: plusieurs modèles de soutien sous la loupe» du 21 février 2023, à savoir que la «profession d'assistant-e personnel-le» présente un profil peu clair.

### **Personnes en situation de handicap**

Outre les nouvelles compétences identifiées par la branche pour le futur personnel spécialisé, les besoins et les exigences des personnes en situation de handicap en matière de compétences professionnelles du personnel professionnel et accompagnant doivent être pris en compte. En outre, les personnes concernées auront elles aussi besoin de développer des compétences spécifiques pour pouvoir participer de manière compétente à des entretiens d'évaluation ou pour s'orienter dans la diversité des offres. En

outre, nombre d'entre elles devront se pencher sur les tâches liées à leur nouveau rôle d'employeur. De même, la charge administrative augmente pour les personnes en situation de handicap lorsqu'elles doivent/veulent organiser elles-mêmes leur soutien. Dans l'ensemble, la tâche du personnel professionnel consiste à rendre les personnes capables, individuellement et en fonction de la situation, d'assumer et de mettre en œuvre leurs droits et leurs objectifs.

### **1.3 Contexte scientifique**

Le projet a plusieurs liens avec les développements et les thèmes de recherche actuels dans le domaine de la politique du handicap et du soutien aux personnes en situation de handicap:

1. Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées  
Le projet fait écho au processus de transformation initié par la CDPH et vise à promouvoir la mise en œuvre de la convention dans la pratique. Il prend en compte les exigences d'autodétermination et de participation des personnes en situation de handicap.
2. Changement de financement (financement de l'objet au sujet)  
Le changement de financement est mis en œuvre dans plusieurs cantons. Le projet tient compte de ce changement et examine les répercussions sur les prestations et les profils professionnels dans le domaine du soutien aux personnes en situation de handicap.
3. Nouvelles conceptions des rôles et compétences  
Le projet s'inscrit dans l'évolution de la conception des rôles dans le domaine de l'accompagnement et du soutien des personnes en situation de handicap. Il examine les nouvelles compétences dont le personnel spécialisé a besoin pour répondre aux exigences et développe, le cas échéant, de nouveaux profils professionnels.
4. Méthode de recherche participative  
Le projet utilise des méthodes de recherche participatives qui impliquent activement les personnes en situation de handicap, le personnel professionnel et d'autres parties prenantes concernées dans le processus de recherche. Cette approche participative correspond aux tendances actuelles de la recherche sur l'inclusion et la participation des personnes en situation de handicap.
5. Développement de recommandations d'action  
Le projet vise à développer des mesures et des recommandations concrètes pour améliorer le développement professionnel et la qualité des prestations. Cette orientation pratique répond au besoin de solutions et de recommandations pratiques dans le domaine de la politique et de la recherche sur le handicap.

Le projet «EmpowerAssist» apporte une contribution importante au développement du soutien aux personnes en situation de handicap, en tenant compte des évolutions actuelles, des directives politiques et des connaissances scientifiques. Il contribue à améliorer la qualité de vie et la participation des personnes en situation de handicap et à promouvoir une société inclusive.

### **1.4 Innovation**

En combinant les aspects innovants présentés ci-dessous, le projet offrira une approche globale et pratique du développement des compétences du personnel professionnel des services d'hébergement offrant un soutien ambulatoire aux personnes en situation de handicap. Cette approche est basée sur une large participation, la pertinence et des lignes d'action concrètes. Le projet contribue à améliorer le

soutien et la qualité de vie des personnes en situation de handicap dans les offres de logement et à promouvoir une société inclusive.

## **Ateliers inclus**

L'implication des personnes en situation de handicap, des spécialistes, des proches et des curateurs-trices permet d'adopter une perspective globale et diversifiée sur les «nouvelles» situations de travail dans les offres de logement avec prestations de soutien ambulatoires pour personnes en situation de handicap. Les besoins et les expériences de tous les acteurs concernés sont ainsi pris en compte dans ce setting inclusif, ce qui permet d'obtenir des résultats complets et proches de la réalité.

## **Participation**

Afin d'intégrer toutes les personnes en situation de handicap du groupe cible dans un processus participatif, des entretiens sont menés dans un setting individuel et les situations quotidiennes sont observées de manière participative. Cela permet de garantir que les personnes en situation de handicap qui peuvent s'exprimer dans des conditions difficiles soient prises en charge en fonction de leur évolution. De même, les ateliers sont conçus de manière participative et encouragent la contribution active de tous les participants.es par l'échange de connaissances et d'expériences ou le développement commun de solutions. Cela permet de créer une large acceptation et une identification avec les résultats.

## **Bilinguisme**

Les parties prenantes concernées à l'échelle nationale doivent être impliqués. Les ateliers étant organisés à la fois en Suisse alémanique et en Suisse romande, il est fort probable que les résultats du projet soient pertinents pour l'ensemble de la Suisse.

## **Carte thématique comme guide d'action**

La création d'une carte thématique, résultat du projet, permet une présentation structurée et claire des connaissances acquises. Cette carte thématique constitue un guide d'action pratique pour les décideurs, les associations et les entreprises afin d'introduire des mesures ciblées pour développer les prestations de soutien ambulatoire des personnes en situation de handicap.

## **2. Objectifs du projet**

L'objectif principal d'«EmpowerAssist» est de développer des mesures et des recommandations concrètes pour promouvoir le développement professionnel dans le secteur des services pour les personnes en situation de handicap. Ces mesures et recommandations doivent être élaborées en étroite collaboration avec des personnes en situation de handicap. Le projet vise à examiner les profils professionnels existants et, le cas échéant, à développer de nouveaux profils professionnels qui créent un avantage concret au quotidien pour les personnes en situation de handicap et améliorent la qualité des prestations fournies.

Les objectifs partiels suivants sont poursuivis par le projet:

1. Les situations de travail pour les offres de logement avec prestations de soutien ambulatoires sont relevées en collaboration avec des personnes en situation de handicap et décrites de sorte à ce que des mesures, des recommandations et des compétences d'action puissent en être déduites.
2. Des mesures et des recommandations ont été élaborées et saisies dans une carte thématique. Les résultats sont utilisés par Savoirsocial pour le développement professionnel (entre autres, vérification des profils professionnels des professions sociales).

L'ensemble du processus est mené à l'échelle nationale.

## Champs thématiques

Le projet s'articule autour de trois thèmes:

- Personnel professionnel de l'accompagnement au logement/de l'accompagnement de vie/de l'assistance: quelles seront les compétences requises à l'avenir et dans quel cadre seront-elles utilisées?
- Personnes en situation de handicap: de quel soutien ont-elles besoin et de quelles compétences doivent-elles disposer pour pouvoir remplir leur nouveau rôle de donneuse d'ordre ou d'employeuse? Comment peuvent-elles être habilitées à le faire?
- Entreprises/prestataires de services: quel est l'impact du changement sur les structures, sur la fourniture des prestations, sur l'organisation de la formation et sur les compétences des cadres et des formateurs·trices?

## 2.2 Encadrement et développement professionnel

L'organisation Savoirsocial est présente depuis le début du projet en tant que sparring-partner important dans le développement du projet et elle jouera un rôle actif dans le rôle d'experte au cours du projet et continuera à collaborer en tant que partenaire important du projet. La direction du projet est représentée au Comité de Savoirsocial et entretient un échange ouvert et de qualité avec le secrétariat.

ARTISET et Savoirsocial partent du principe que les futures conditions de vie et d'habitat des personnes en situation de handicap auront également des répercussions sur la situation de formation du personnel qualifié. Actuellement, la formation se fait surtout dans le cadre stationnaire et nous voulons commencer à réfléchir suffisamment tôt à la nécessité de prendre des mesures pour qu'il y ait à l'avenir suffisamment de places de formation pour les professions sociales.

Savoirsocial a déjà intégré dans sa planification les travaux de suivi qui découlent du projet (carte thématique) «Conséquences de la CDPH: effets sur les compétences d'action du personnel spécialisé (ARTISET)».

### Diplômes professionnels dans le cadre du projet

Tout au long de la description du projet, il est question de «profils professionnels existants des professions sociales», de «profils professionnels actuels» et de «collaboration interdisciplinaire». Les diplômes professionnels suivants sont concernés dans le cadre du projet:

- Aide en soins et accompagnement AFP
- Assistant·e socio-éducatif·ve Accompagnement de personnes en situation de handicap CFC
- Assistant·e socio-éducatif·ve Accompagnement des personnes âgées CFC
- Educateur·trice social·e dipl. ES

- Animateur·trice communautaire dipl. ES
- Spécialiste de l'accompagnement de personnes en situation de handicap avec brevet fédéral.
- Accompagnateur·trice social·e avec brevet fédéral
- Professionnel·le du travail social Bachelor
- Professionnel·le du travail social Master

## 2.3 Lots de travaux

Le projet comprend trois lots de travaux qui sont décrits plus en détail ci-dessous. Les lots de travaux sont attribués dans le cadre d'un mandat externe et doivent être traités par le même mandataire. Les exigences et la description du mandat sont consignées dans un descriptif de mandat.

Le projet comprend les lots de travaux concrets suivants:

### L1 Enquête sur les situations de travail émergentes

#### Participant·e·s

Personnes en situation de handicap issues de différentes formes d'habitat (typologie B et C) et de différents horizons, proches, curateurs, professionnels ayant diverses expériences de formes d'habitat autonome.

#### Contenu du lot de travail 1

##### **Entretiens individuels et observation participative dans la vie quotidienne des personnes en situation de handicap (6 à 8 entretiens et accompagnement)**

Pour les personnes en situation de handicap cognitif, psychique ou sensoriel, il peut être difficile de s'orienter et de s'exprimer au sein d'un groupe et d'un atelier. De même, il est difficile pour ce groupe cible d'expliquer ce qu'il vit et de dire où il a concrètement besoin de soutien au quotidien et où il atteint ses limites. Pour bien les intégrer dans le projet inclusif, les entretiens individuels sont importants, de même que l'observation participative de leur quotidien, de leur environnement. Cela permet d'identifier ensemble, dans des situations concrètes, les points d'achoppement et les besoins de soutien dans la vie quotidienne. Ce cadre permettra de créer une bonne base de travail pour les ateliers et, grâce aux connaissances acquises lors des entretiens individuels et des situations d'observation, de disposer d'une bonne base pour pouvoir organiser les ateliers de manière productive.

##### **Ateliers inclus (15 - 20 participants·es)**

Des questions concrètes permettront de recenser et de décrire le plus précisément possible les «nouvelles» situations de travail dans le domaine des offres de logement avec prestations de soutien ambulatoires pour les personnes en situation de handicap. Les expériences et les perspectives des participants.es doivent être prises en compte. Sur la base des questions développées, les participants.es décrivent des situations et des scénarios concrets issus de leur contexte respectif. Il s'agit de défis, d'opportunités et de changements spécifiques dans le setting ambulatoire. L'objectif est de dresser un tableau complet de la réalité actuelle du travail et de créer une base pour la suite de la discussion.

En outre, l'accent est mis sur le recensement des exigences posées au personnel spécialisé et aux personnes en situation de handicap. Il s'agit ici de recueillir des informations ciblées sur les compétences, les capacités et les ressources nécessaires pour répondre à l'évolution des exigences. Les

participants.es doivent apporter leurs évaluations, leurs expériences et leurs idées afin d'obtenir une image globale des qualifications requises et des besoins de soutien.

Pendant l'atelier, on veillera à ce qu'il soit inclusif et participatif afin de garantir que tous les participants.es puissent faire valoir leurs perspectives. Un espace sera créé dans lequel les connaissances et les expériences seront échangées afin d'apprendre ensemble et de profiter les uns des autres. Les résultats de l'enquête seront soigneusement documentés et serviront de base pour la suite du travail dans le package de travail 2.

## **L2 Approfondissement des résultats des ateliers**

### **Participants-es**

Personnel spécialisé, experts (OrTra cantonales, insieme, ...)

### **Contenu du lot de travail 2**

Le lot de travail 2 s'appuie sur les résultats du lot de travail 1 et vise à décrire les résultats de manière plus détaillée et à établir les premières descriptions concrètes de situations d'action professionnelle dans le domaine ambulatoire du soutien aux personnes en situation de handicap.

Dans cet atelier, l'accent est mis sur l'approfondissement et la concrétisation des connaissances ainsi que des situations de travail établies lors du premier atelier. Ensemble, les participant.es développent des scénarios et des exemples de cas qui reflètent des situations et des défis courants rencontrés dans la pratique professionnelle. L'objectif est de créer des descriptions réalistes et pratiques de situations d'action professionnelle, en prenant en compte les besoins des personnes en situation de handicap, tout en respectant les exigences spécifiques du personnel spécialisé. Étant donné que l'atelier n'est pas inclusif et qu'il se concentre sur un groupe de personnes expertes, il permet des discussions techniques détaillées et un échange de connaissances spécifiques sur le secteur. Les parties prenantes ont la possibilité d'apporter leurs informations spécialisées de manière ciblée et d'élaborer des solutions pratiques.

Les résultats du deuxième lot de travail constituent une base importante pour la suite du travail dans le lot de travail 3.

## **L3 Carte thématique**

### **Contenu**

Le lot de travail 3 se concentre sur la création d'une carte thématique qui illustre les résultats du deuxième lot de travail. Cette carte thématique sert d'instrument complet et structuré pour organiser les connaissances acquises et les placer dans un contexte clair. La carte doit prendre en compte différents aspects qui couvrent aussi bien le développement professionnel et la formation continue que les thèmes de développement du personnel dans le domaine des prestations de soutien ambulatoires pour les personnes en situation de handicap. En outre, des possibilités d'autonomisation et de formation pour les personnes en situation de handicap doivent être intégrées.

La carte thématique comprendra vraisemblablement différents niveaux et dimensions, dont par exemple

## 1. Développement professionnel et formation continue:

- Description des situations d'action professionnelle identifiées et de leurs exigences spécifiques vis-à-vis du personnel spécialisé.
- Déduction des profils de compétences et des qualifications dont les professionnels ont besoin pour répondre aux nouvelles exigences.
- Recommandations pour les offres de formation initiale et continue adaptées aux profils de compétences développés.
- Mise en évidence des lacunes dans le paysage éducatif existant et identification des besoins pour combler ces lacunes.

## 2. Développement du personnel:

- Stratégies et mesures pour la promotion et le développement ciblés du personnel spécialisé en rapport avec les situations de travail identifiées.
- Des concepts de programmes de mentorat, de soutien par les pairs ou d'autres formes de conseil collégial pour renforcer l'échange d'expériences et le développement personnel.
- Possibilités de planification de carrière et de promotion pour les professionnels du soutien ambulatoire.

## 3. Autonomisation et formation des personnes en situation de handicap:

- Élaborer des recommandations et des offres visant à renforcer la participation et le droit à la parole des personnes en situation de handicap dans leur propre processus de soutien.
- Concepts de formations ou d'ateliers visant à soutenir les personnes en situation de handicap dans leur autonomie et leur autodétermination.
- Identifier les ressources et les services de soutien qui aident les personnes en situation de handicap à développer leurs compétences et leurs capacités et à défendre leurs intérêts.

La carte thématique doit servir d'instrument clair et facile d'accès pour structurer les résultats pertinents du deuxième lot de travail et mettre en évidence les champs d'action pour l'organisation future des prestations de soutien ambulatoires des personnes en situation de handicap. Elle servira de guide pour les autorités, les établissements de formation et les organisations afin d'introduire des mesures ciblées pour améliorer le soutien et le développement du personnel spécialisé et des personnes en situation de handicap. La carte contribuera ainsi au développement durable du secteur ambulatoire pour les personnes en situation de handicap et favorisera un soutien inclusif et de qualité.

## 3. Modèle d'impact

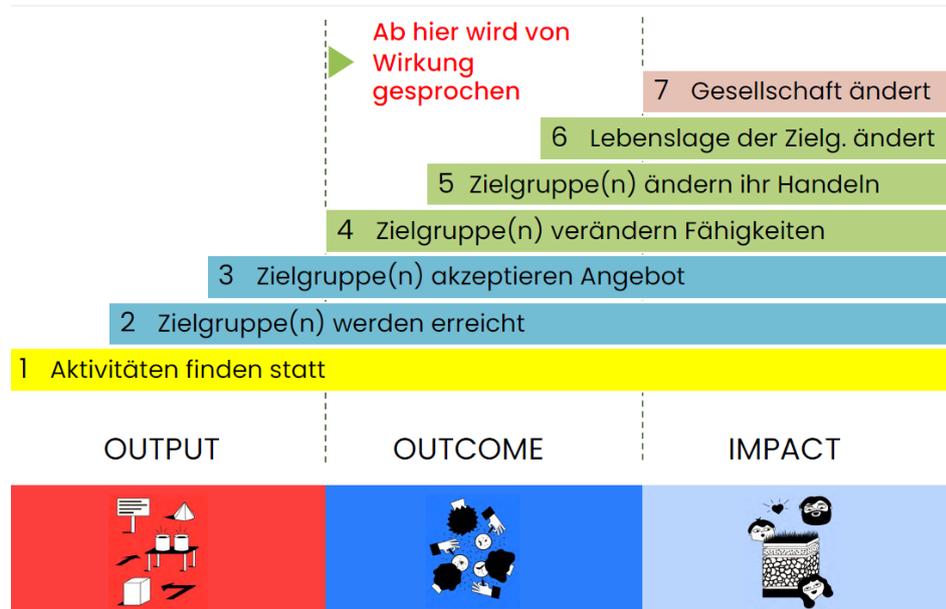


L'image que en allemand

| Déclencheur   | Focalisation et objectif du projet  | effet:  | Sortie   |
|---|---|---|--|
| Nouvelle conception du rôle du personnel professionnel et accompagnant dans le soutien aux personnes en situation de handicap:<br>L'accent est mis sur les besoins individuels des personnes en situation de handicap | Nous développons des recommandations concrètes pour les organisations qui proposent des formations continues et d'autres formats d'habilitation EmpowerAssist pour le personnel qualifié et accompagnant, afin d'organiser les formats EmpowerAssist... | ...pour que ces organisations puissent proposer des formats de formation Empower-Assist efficaces pour le personnel accompagnant... | ...qui permettent aux personnes en situation de handicap d'organiser leur vie de manière autonome. |

## 3.1 Chaîne d'impact

Donner les moyens d'agir au personnel qualifié et accompagnant par le biais de formats d'EmpowerAssist, qui à leur tour donnent les moyens d'agir aux personnes en situation de handicap.



l'image que en allemand

- 1: Des formations continues et d'autres formats d'habilitation EmpowerAssist tels que le mentorat, le coaching pour les professionnelles et les accompagnateurs ont lieu.
- 2: (nombre) de personnes professionnelles et accompagnantes utilisant des formats EmpowerAssist
- 3: 90% de personnes professionnelles et accompagnantes participant à l'enquête estiment que les formats d'EmpowerAssist sont très utiles pour développer des «compétences d'empowerment».
- 4: 80% des personnes professionnelles et accompagnantes participants se sentent capables d'appliquer leurs «compétences d'empowerment» dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- 5: 70% des personnes professionnelles et accompagnantes participants aident activement les personnes en situation de handicap à développer leurs propres capacités, à exercer leur autodétermination et à réaliser leur potentiel personnel.
- 6: Les personnes en situation de handicap accompagnées par des personnes professionnelles participants sont habilitées à mener leur propre vie de manière autonome.
- 7: Cadre de vie autodéterminé et participation sociale de toutes les personnes en Suisse.

## 4. Organisation du projet

### 4.1 Mandant: ARTISET

- Responsabilité globale
- Attribution du marché
- Validation des résultats intermédiaires et des résultats

## 4.2 Groupe de pilotage: Mandant, INSOS

- Organe pilotage stratégique du projet
- Élaboration du concept du projet
- Adoption des résultats intermédiaires
- Soutien technique et conseils à la direction du projet

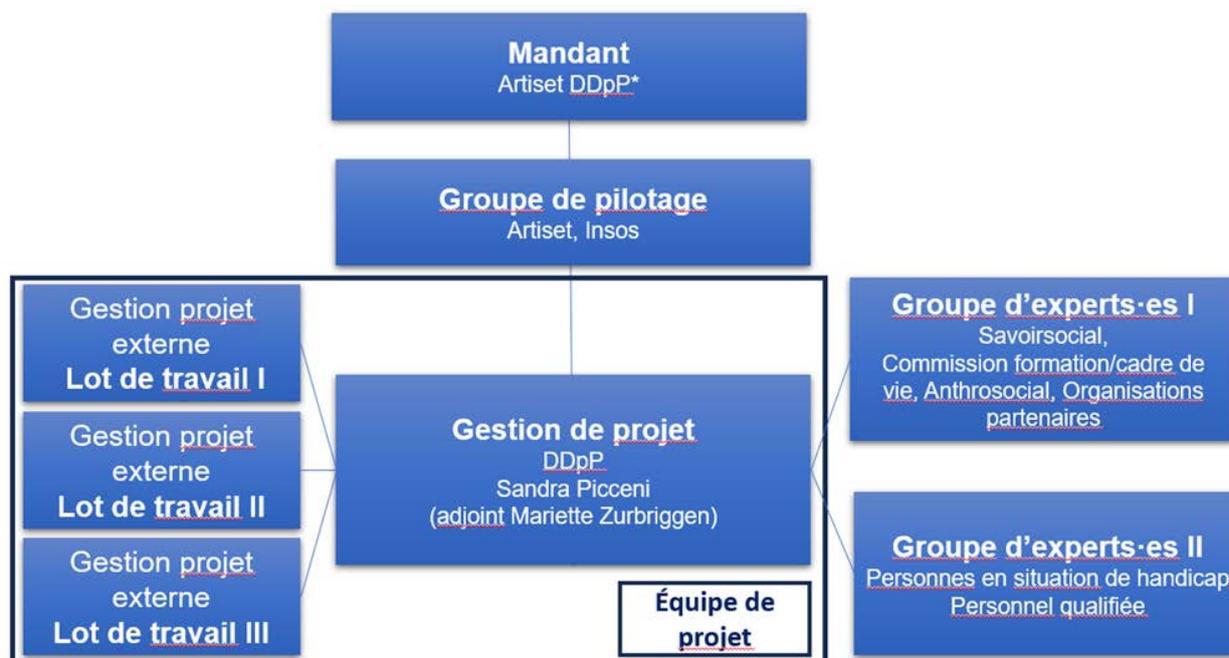
## 4.3 Gestion de projet: Domaine Développement des professions et du personnel Personnes en situation de handicap (DDpP)

- Coordination du projet
- Direction et réalisation des différents lots de travail
- Présentation des résultats intermédiaires dans les instances concernées
- Assurer la traduction linguistique des documents
- Controlling des travaux de projet et financement du projet

## 4.4 Groupe d'experts-es

- Discussion / réflexion sur les résultats intermédiaires des lots de travaux

## 4.5 Organigramme



\*DDpP: Domaine Développement des professions et du personnel

## 5. Agenda

Date de début du projet: Septembre 2024 / Date de fin du projet: août 2025

| Phase  | Résultats de la phase  | Date de lancement | Durée  |
|--|--|-------------------|--------|
| Préparation  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Demande de projet, planification détaillée</li> <li>– Réalisation de la procédure d'offre</li> <li>– Mise en place des groupes de travail et du Soundingboard</li> </ul>  | sept - nov 2024   | 3 mois |
| L1<br>Enquête sur les situations de travail émergentes | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Coup d'envoi</li> <li>– Description des «nouvelles» situations de travail</li> <li>– 8 Entretiens individuels et accompagnement au quotidien</li> <li>– Réalisation de 2 ateliers inclusifs (d/f)</li> <li>– <b>Groupe d'experts-es I + II</b></li> </ul> | déc 2024          | 5 mois |
| L2<br>Approfondissement des résultats                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Approfondissement et concrétisation des résultats</li> <li>– Organisation de 2 ateliers (d/f)</li> <li>– <b>Groupe d'experts-es I + II</b></li> </ul>   | avril 2025        | 3 mois |
| L3<br>Carte thématique                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Carte thématique</li> <li>– Traitement des résultats pour un développement durable</li> <li>– <b>Groupe d'experts-es I + II</b></li> </ul>  | juin 2025         | 4 mois |
| B  | Rapport final  | août 2025         | 1 mois |

| Etapes importantes            | Rendez-vous   |
|-------------------------------|---------------|
| Lancement du projet           | Novembre 2024 |
| Résultat du lot de travail L1 | Avril 2025    |
| Résultat du lot de travail L2 | Juin 2025     |
| Résultat du lot de travail L3 | Août 2025     |
| Conclusion                    | Août 2025     |

## 6. Financement

| Charges et financement                        |            |
|---|------------|
| <b>Coûts (en CHF)</b>                         |            |
| Gestion de projet (prestation propre ARTISET) | CHF 30'800 |
| Lot de travail 1                              | CHF 49'000 |

|   |                    |
|---|--------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– 4 ateliers D/F – Location de salle</li> <li>– Lectorat linguistique - Traduction</li> <li>– Frais</li> <li>– 8 Entretiens individuels et observation participative au quotidien</li> </ul> |                    |
| Lot de travail 2<br><ul style="list-style-type: none"> <li>– 2 ateliers – Location de salle</li> <li>– Lectorat linguistique - Traduction</li> <li>– Frais</li> </ul>   | CHF 17'000         |
| Lot de travail 3<br><ul style="list-style-type: none"> <li>– Traitement des résultats dans une carte thématique</li> </ul>  | CHF 11'000         |
| <b>Total des coûts</b>  | <b>CHF 107'800</b> |
| Autofinancement ARTISET/INSOS   | CHF 40'800         |
| Soutien financier du SEFRI  | CHF 57'000         |
| Fondation Ernst-Göhner  | CHF 10'000         |
| <b>Total</b>  | <b>CHF 107'800</b> |

## 7. Liens

- [Politique du handicap 2023-2026](#), Programme pluriannuel de la Confédération, paru en mars 2023
- [Étude SAVOIRSOCIAL sur les besoins en personnel qualifié et en formation dans le domaine social 2016](#)
- [Observation générale n° 5](#) sur la vie autonome et l'inclusion dans la communauté (en allemand)
- [Guidelines on deinstitutionalization/Lignes directrices pour la désinstitutionalisation](#)
- [Soutien au maintien à domicile: modèles internationaux](#), Rapport de recherche de l'OFAS, paru en février 2023
- [Forschungsbericht «Bestandesaufnahme des Wohnangebots für Menschen mit Behinderung» 2019](#) (en allemand)

## Financement par



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Bildung,  
Forschung und Innovation SBF**

**ERNST GÖHNER  
STIFTUNG**