

Le PPH chez Emera :

**DU RÉFÉRENTIEL INSTITUTIONNEL À UNE GRILLE
D'ÉVALUATION DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DE
PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN RAISON
D'UNE DÉFICIENCE PSYCHIQUE DANS DES ATELIERS
D'OCCUPATION À CARACTÈRE SOCIAL ET
PROFESSIONNEL.**

I. Margot-Cattin, MSc-OT
Filière ergothérapie, éesp

C.-L. Gianonni, dipl.erg.
Fondation EMERA



école d'études sociales et pédagogiques · Lausanne
haute école de travail social et de la santé · Vaud



Hes·so
Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale
Fachhochschule Westschweiz

Agenda

- Introduction et problématique
- Objectifs fixés
- Démarche mise en œuvre
- Questions importantes
- Résultats
- Discussion (point de vue institutionnel)
- Conclusion

Introduction

- Mandat de la Fondation Emera
- Service socio-professionnel (M. Gétaz)
- Ateliers d'intégration professionnelle et de développement personnel
- Début : juin 2008
- Fin prévue en décembre 2010
- Plusieurs volets à cette démarche

Fondation Emera

- **Clientèle et public cible** : Personne atteinte dans sa santé et/ou son intégrité ayant droit à des prestations de l'Assurance invalidité (art. 4 LAI) et domiciliée en Valais.
- **Prestations individuelles et collectives** : Service Social Handicap, Service Socio-Professionnel et Hébergement, Service Communication
- **Le PPH à Emera** : Modèle conceptuel de référence pour
 - Le positionnement face à l'extérieur
 - La pratique interdisciplinaire centrée sur le projet individuel des personnes
 - La formation des collaborateurs

Service Socio-Professionnel

- **11 ateliers dans le Valais romand :**
 - Activités pour personnes adultes avec des troubles psychiques et au bénéfice de prestations AI
 - Accompagnement autour du projet de réalisation personnelle d'intégration sociale et/ou professionnelle
- **Deux dynamiques :**
 - Ateliers d'intégration professionnelle
 - Ateliers de développement personnel
- **Le PPH au SSP :**
 - Support à l'évaluation
 - Support à la communication

Développement Personnel



Intégration Professionnelle



Problématique

- Difficulté à s'approprier le PPH:
 - Le vocabulaire
 - Les outils d'évaluation
- Difficulté à lier le PPH au contexte de pratique à l'atelier et au suivi du projet individuel
- Situation : frustrations et émotions négatives

Problématique



Objectifs

- Élaboration d'un outil d'évaluation, basé sur l'observation, qui permet de :
 - Faciliter l'élaboration du projet d'accompagnement des participants
 - Gagner du temps pour préparer les entretiens de réseau
 - Avoir un langage commun
 - Faciliter la communication au sein du service socio-professionnel et dans les rencontres du réseau psycho-social
- Et soit :
 - Facile à remplir
 - Facile à comprendre par les différents professionnels

Démarche



- Utilisation d'un atelier pilote.
- Groupe de travail pilote (maître d'atelier, pilote du groupe et facilitateur).
- Séances régulières et « devoirs ».
- Préambule:
 - Utilisation des profils de poste créés par le maître d'atelier
 - Pilote du groupe passe du temps en atelier et s'imprègne des postes in situ
 - Choix d'un poste spécifique

Intégration Professionnelle



Démarche

- Profil de poste :
 - Déterminer les facteurs environnementaux invariables
 - Lister les aptitudes PPH en comparaison avec les profils de poste
 - Trouver un exemple pour chaque item



Questions importantes

- Facteurs environnementaux invariables :
 - Qu'est-ce qui est toujours le même dans l'atelier, dans le poste de travail ?
 - Que doit absolument faire le participant lorsqu'il arrive à l'atelier ?
 - Y a-t-il des contraintes non négociables pour pouvoir travailler dans cet atelier ?
 - Exemples : station debout pendant 2 heures; laver les mains; tenue correcte en cuisine; port de charge; etc...

Questions importantes

- Listing des aptitudes du PPH :
 - Que faut-il comme capacités pour occuper le poste ?
 - De quoi parle le profil de poste ?
 - Comment lier les capacités du profil de poste aux aptitudes du PPH ?
- Exemples : odorat et goût nécessaire pour évaluer la qualité de la nourriture servie; la sécurité personnelle nécessaire pour manier les couteaux ou les machines, etc...

Questions importantes

- Trouver un exemple :
 - Comment s'exprime l'aptitude dans le poste ?
 - A quoi sert l'aptitude identifiée ?
 - Le MA trouve l'exemple et l'explique pour vérifier l'adéquation de l'exemple.
 - L'exemple représente l'application de l'aptitude à l'atelier; il est spécifique à l'atelier.

Démarche (suite)

- Présentation du pilote au reste de l'équipe.
- Application de la même démarche aux autres ateliers.
- Phase de test et d'adaptation de la grille
- Discussions
- Appropriation de la grille par les MA

Résultats

- Une grille avec des items communs pour tous les ateliers
- Des facteurs environnementaux spécifiques à chaque atelier
- Pour chaque aptitude, des exemples de comportements concrets et observables spécifiques à chaque atelier

Résultats : Intérêts

- Grille issue du référentiel institutionnel
- Gain de temps : grille facile et rapide à remplir (20mn)
- Traçabilité des informations
- Compréhension et appropriation du langage PPH

Résultats : Intérêts

- Communication au réseau facilitée :
 - points forts et points faibles
 - Évolution ou changement d'aptitudes sur une période
 - Objectifs précis et spécifiques au projet d'accompagnement des participants

Résultats : Limites

- Manque de validité et fiabilité
- Manque de globalité : photo instantanée d'une population aux capacités fluctuantes
- Productivité liée à l'intégration professionnelle non évaluée
- Equilibre entre contrainte administrative et efficacité dans la pratique à trouver

Discussion

- Modalités d'utilisation de la grille
- Exploitation de la grille inter-ateliers :
 - Aptitudes minimales pour intégrer un atelier
 - Orientation des participants
- « Grille synthèse » des aptitudes significatives pour un participant
- Ouverture sur des outils d'évaluation de la productivité

Conclusion

- Grille d'évaluation cohérente malgré ses limites, issue des profils de poste
- Démarche qui a motivé toute l'équipe à intégrer le référentiel institutionnel
- Besoin de temps
- Constante évolution