



PROJET INSTITUTIONNEL-SUITE
2024-2026

REMERCIEMENTS

La direction de la Fondation Echaud remercie chaleureusement les 4 responsables de Pools de l'établissement, Mesdames Isabelle Delhaye, Sofia Mehmeti, Gabrielle Pittet et Monsieur Edmond Etevenard, pour leur investissement au quotidien et leur contribution à ce projet et au présent document.

Nous relevons également l'utile et appréciée contribution des relectrices-correctrices, Mesdames Françoise Châtelain et Anne Peytregnet.

Et évidemment, un immense merci aux collaboratrices, aux collaborateurs et aux partenaires de la Fondation Echaud, ainsi, évidemment qu'aux bénéficiaires, qui restent au cœur de nos réflexions et de nos activités.

COMITÉ DE RÉDACTION

Elaboration des contenus

Isabelle Delhaye | responsable du Pool Thérapies & Ateliers
Edmond Etevenard | responsable du Pool Santé
Elodie Jeanneret | directrice adjointe responsable de l'Internat
Sofia Mehmeti | responsable du Pool Centre d'accueil de jour & Appartements
Gabrielle Pittet | responsable du Pool Internat
Kris Ricchetti | directeur de la Fondation Echaud

Corrections et relecture

Anne Peytregnet
Françoise Châtelain

Finalisation du document

Kris Ricchetti | directeur de la Fondation Echaud

Crédits photos

PEM Images et source interne

Design

Axelle Plantier

PRÉAMBULE

Pour donner suite à des réflexions initiées dès 2015, la Fondation Echaud a établi entre fin 2016 et début 2017 un projet institutionnel quinquennal (2017-2022), dont le but principal était de présenter la vision et les bases de l'évolution de l'établissement, au moins pour cette période. Par la même occasion, elle affichait un certain nombre d'ambitions.

Arrivé au terme de cette période de 5 ans, il était nécessaire de faire un bilan, de rendre visible ce qui a été accompli et de présenter les bases de l'étape suivante, qui se veut une continuité.

Le présent document est donc une prolongation du projet institutionnel initial, pour une nouvelle durée de 3 ans (2024-2026). Il convient de rappeler que les années 2020 et 2021 ont été « marquées du sceau » de la pandémie de Covid-19. Elle a eu pour conséquence de stopper momentanément, ou pour le moins de ralentir certains projets. 2023 a été une année de transition consacrée, entre autres, à l'élaboration du présent livrable.

TABLE DES MATIÈRES

Bref bilan du projet institutionnel 2017-2022	6
Prolongation du projet institutionnel : 2024-2026	9
Poursuite de l'implémentation du modèle MDH-PPH	9
Démarche d'évolution des entretiens professionnels	10
Projet de nouvelle construction	12
Défi de l'adaptation de l'accompagnement des bénéficiaires en lien avec l'évolution de leurs besoins	14
Transition mineurs-majeurs	16
Enjeux de la formation des apprenti-e-s ASE	19
Conclusion et perspectives	23
Lexique	26

BREF BILAN DU PROJET INSTITUTIONNEL

2017-2022

Adaptation à l'évolution du public-cible et de ses besoins, aux normes sociétales et aux nouvelles réglementations :

au terme de ce cycle, la Fondation Echaud peut réitérer les mêmes constats et veut maintenir ses efforts de réflexion et d'action sur l'évolution de ses prestations. Cette thématique est à nouveau abordée ci-dessous, mettant cette fois la focale sur 2 aspects :

- D'une part, le défi de l'adaptation de l'accompagnement des bénéficiaires, dont les besoins évoluent, mais avec des ressources qui n'évoluent pas.
- D'autre part, la volonté de contribuer à améliorer la transition mineurs-majeurs, en réfléchissant à la manière de toujours mieux anticiper ces moments et en proposant des pistes d'amélioration pour assurer une meilleure continuité aux bénéficiaires dans leur parcours de vie.

Evolution des infrastructures en fonction des besoins des personnes accueillies et de l'évolution des normes : ce thème est largement repris ici plus bas, en lien avec le projet de nouvelle construction qui remplacera les pavillons, avec création de places supplémentaires.

Communication : la Fondation Echaud réaffirme les volontés affichées dans le projet initial.

Partenariats : là aussi, la Fondation Echaud réaffirme les volontés affichées dans le projet initial et peut faire le constat que le réseau entre établissements socio-éducatifs vaudois, en particulier dans le domaine du handicap, s'est considérablement renforcé, favorisant ainsi les échanges de bonnes pratiques, la mise en commun de ressources, mais surtout l'intelligence collective.

Politique d'accompagnement des personnes accueillies : la Fondation Echaud réaffirme les valeurs désormais affichées et maintient ses efforts pour leur intégration au quotidien dans tout ce qui constitue l'établissement.

Implémentation du modèle PPH : devant composer avec les années de pandémie de Covid-19, les aspects les plus pratiques de cette implémentation ont évidemment pris passablement de retard par rapport à ce qui était idéalement prévu, ce qui n'a pas empêché la mise en route progressive de l'assimilation du modèle, sur le fond.

Ressources humaines et Capital humain : à nouveau ici, la Fondation Echaud réaffirme ses volontés et ses objectifs pour les prochaines années. Cette thématique se retrouvera également dans un aspect du présent document, à savoir le lancement de la démarche d'évolution des entretiens professionnels.





PROLONGATION DU PROJET INSTITUTIONNEL : 2024-2026

POURSUITE DE L'IMPLÉMENTATION DU MODÈLE MDH-PPH

Pour rappel, la Fondation Echaud a pris la décision de se doter d'un modèle de référence, le MDH-PPH (Modèle de développement humain-Processus de production du handicap), en 2017.

La pandémie de Covid-19 a malheureusement retardé son implémentation au sein de l'institution. Nous présentons ci-dessous un état de la situation actuelle, en quelques mots et quelques chiffres.

- Au moment du 1^{er} livrable, 4 personnes débutaient leur cursus de formateurs au modèle PPH. Elles ont été certifiées en 2018. Deux autres collaboratrices l'ont depuis également suivi et ont rejoint l'équipe de formateurs.

- Depuis janvier 2019, 26 sessions de deux jours de sensibilisation au modèle PPH ont déjà été dispensées à l'interne. Ces sensibilisations continuent d'être données au rythme de 4 sessions par année, pour les personnes nouvellement engagées.

- Un groupe de travail a été créé afin de revoir nos outils de travail, pour qu'ils correspondent au modèle PPH. Il est composé de collaboratrices et de collaborateurs de différents secteurs, afin d'avoir la meilleure représentativité possible. Ils ont tous été formés sur deux journées aux outils du modèle PPH. Les formateurs PPH font également partie intégrante du groupe de travail.

Les rencontres se font 1x/mois durant 2 heures. Plusieurs outils ont déjà pu être revisités, ou créés. Une partie d'entre eux sera informatisée, une autre consiste à devenir plus un support « de pensée PPH » pour les bilans des bénéficiaires, etc. Une phase test devra avoir lieu, avant de former l'ensemble des professionnel-le-s à ces outils.

- Nous estimons pouvoir terminer l'implémentation via les outils durant le 1^{er} semestre 2025. Une fois cette étape passée, le groupe de travail sera dissous, et un groupe ressource prendra la relève, afin d'assurer la pérennité de la mise en place du modèle à la Fondation.

Dans l'intervalle, même sans outil opérationnel, nous tentons chaque jour de « penser » PPH dans l'accompagnement des bénéficiaires.

Pour plus d'informations sur le modèle en lui-même, vous pouvez vous référer au livrable du projet institutionnel initial (2017-2022), qui le décrit avec plus de précision et explique le sens de son choix pour la Fondation Echaud.

DÉMARCHE D'ÉVOLUTION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Dans le courant de l'année 2022, la direction et les cadres de la Fondation Echaud ont été amenés à se pencher sur la question des évaluations annuelles, en donnant un mandat d'accompagnement à Madame Françoise Christ, qui a établi la feuille de route ci-après.

LE CONTEXTE

La Fondation dispose d'un système d'entretiens annuels « d'évaluation », entretiens qui sont assumés en cascade par chaque niveau de fonction. Le système est bien intégré et fonctionne. Dans le cadre de réflexions sur la dynamique de l'institution, la direction a décidé d'aborder cet outil de management, d'abord sous l'angle de l'espace de développement qu'il constitue pour les collaborateurs, puis il s'est ajouté une part dévolue à l'auto-évaluation des équipes.

Sous sa forme actuelle, le formulaire utilisé pour mener ces entretiens est identifié comme relativement contraignant de par l'aménagement de ses rubriques. La direction émet l'hypothèse qu'une partie du dialogue professionnel pourrait émerger de manière plus dynamique avec un outil élaboré différemment.

Au-delà de la question de la simple refonte du formulaire, la direction souhaite se donner une occasion de mener une réflexion sur le sens de ces entretiens, ainsi que sur les leviers de développement de la Fondation sous l'angle du développement des personnes et des équipes. Elle souhaite le faire en mobilisant collaboratrices, collaborateurs, cadres et responsables d'équipes. Cela constitue aussi une occasion pour la

direction d'actualiser sa perception des besoins des professionnel-le-s, des équipes et des cadres en termes de dialogue professionnel.

Cette démarche d'évolution des entretiens professionnels pourrait également représenter un espace autoréflexif et de partage pour les cadres et les responsables d'équipe quant à leurs propres pratiques professionnelles en tant que responsables.

Cela pourrait constituer un point d'appui pour la démarche d'encadrement (légitimité, sens, périmètre du système de management, pratiques et impact interactionnels spécifiques au rôle de cadre, etc.).

VISÉE DE LA DÉMARCHE

La démarche devrait permettre de :

- Faire évoluer le dispositif, y compris l'outil-formulaire et la pratique des entretiens professionnels.
- Mobiliser les cadres, les collaboratrices et les collaborateurs sur le sens et le potentiel des entretiens professionnels, en lien avec le développement de l'établissement et sa culture d'amélioration continue et de dynamique participative.
- Identifier ensemble les ressources et les freins dans cet exercice d'entretiens, afin d'en faire quelque chose en termes de dynamique managériale.
- Soutenir cadres et responsables d'équipe dans leur rôle au sein de la Fondation et favoriser une forme d'harmonisation des

pratiques d'encadrement et d'accompagnement des professionnel-le-s et des équipes.

UNE DÉMARCHE EN 4 ÉTAPES

En utilisant les bases documentaires déjà existantes, différents entretiens de type focus-groupes et des séances avec la direction et les cadres.

1. Préparation et cadrage de l'intervention : identifier le cadre institutionnel existant et préciser le périmètre des travaux, leur déroulement, la communication sur la démarche.

2. Exploration du terrain : identifier les points clés, les particularités, l'état d'esprit, les représentations et vécus des entretiens, mobiliser le personnel sur le sens de ces entretiens et l'impliquer à travers son vécu du terrain, ajuster la démarche si besoin, en fonction de ce qui aura émergé de ces entretiens, ajuster la planification le cas échéant.

3. Travaux de construction : préparer les futurs outils et leur dispositif d'utilisation.

4. Sensibilisation : permettre à chacun d'intégrer la démarche et de se préparer à l'utilisation de l'outil dans le sens qui lui est donné de manière institutionnelle.

Au terme de ces étapes, il pourra être envisagé de compléter la démarche par un petit cursus de (re)sensibilisation des cadres et/ou responsables à quelques outils et pratiques de management, de nature à les soutenir dans leur rôle et à favoriser leurs interactions en tant que collectif important pour l'établissement.

PROJET DE NOUVELLE CONSTRUCTION

Les bâtiments d'origine de la Fondation Echaud, 4 pavillons et un bâtiment central, ensemble répondant à la dénomination de bâtiments ou d'Espace Magellan, datent de 1993, année officielle de l'ouverture de l'établissement ; ils ont eu 30 ans en 2023.

Bien que ces infrastructures continuent d'être considérées comme tout à fait fonctionnelles, en plus d'être agréables, elles ont, depuis ces 2 ou 3 dernières années, montré quelques points faibles pouvant potentiellement impacter la qualité de vie des bénéficiaires et le confort des employé-e-s :

- Eléments relatifs à l'isolation thermique (fortes chaleurs lors de périodes estivales, exposition solaire, étés toujours plus chauds, notamment sous les toits, attiques, mezzanines et dans les sas vitrés attenants).
- Mezzanines ne remplissant plus l'objectif pour lequel elles avaient été créées, induisant un espace perdu considérable pour ce qui touche à l'accompagnement direct des bénéficiaires.
- Vétusté des installations techniques (portes coulissantes, cuisines, etc.), aussi en lien avec les fortes sollicitations « physiques » dues au type de personnes accueillies dans ces lieux.
- Vétusté générale des locaux (parquets, murs, plafonds, etc.) nécessitant un ravalement quasi complet.

- Chaudière à mazout en bout de course, en plus d'être une source de chauffage ne répondant plus aux critères de durabilité actuels.

- Circuits de chauffage au sol et tuyauterie d'eau sanitaire encrassés, montrant donc de plus en plus souvent des signes de mauvais fonctionnement.

En complément à cela, on citera également la question relative au bassin thérapeutique (piscine), aujourd'hui désaffecté, qu'il conviendrait éventuellement de remettre en état ou de recréer à neuf dans un nouveau bâtiment.

Certains points listés ci-dessus peuvent apparaître comme secondaires et ne justifieraient éventuellement pas la construction d'un nouveau bâtiment, mais peuvent avoir des répercussions importantes en cas de réhabilitation des constructions existantes.

L'intention initiale au cœur de ce projet, qui était une transposition place pour place, a légèrement évolué au fil du temps, en envisageant désormais la création de quelques places supplémentaires, donc d'un nouveau lieu de vie, dans le cadre d'une prestation encore à confirmer, en fonction de l'évolution de la demande.

Il est important de préciser d'emblée, dans notre contexte particulier, qu'une photogra-

phie des besoins actuels faite aujourd'hui peut sensiblement évoluer d'ici que le projet final soit formellement validé et possiblement d'autant plus d'ici à ce qu'il soit physiquement concrétisé.

Aujourd'hui, si le projet de recréer des places décentralisées a été en l'état abandonné, il est impossible d'exclure totalement que, selon les opportunités futures et les besoins, quelque chose de nouveau puisse voir le jour là où ce genre de places spécifiques manquent, comme dans le Nord vaudois par exemple.

En termes d'échéances, le but idéalement visé est la prise de possession d'un nouveau bâtiment à la fin 2027, suivie par la démolition des pavillons et du réaménagement du terrain ainsi laissé libre, afin notamment de retrouver, en 2028, les espaces verts perdus, espaces verts qui sont eux aussi un facteur important de bien-être pour les personnes vivant et travaillant sur place.



DÉFI DE L'ADAPTATION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES BÉNÉFICIAIRES EN LIEN AVEC L'ÉVOLUTION DE LEURS BESOINS

En 2022, le rapport final de l'étude HETSL-SPDM «Améliorer la gestion des situations complexes dans le domaine du handicap : représentations, pratiques et postures professionnelles» a été présenté. Cette recherche, dirigée par Monsieur Lautaro Diaz (CHUV-SPDM) et Madame Morgane Kuehni (HETSL | HES-SO), menée entre juin 2020 et avril 2021, démontre bien que, depuis plusieurs années, les institutions sociales font face à des pressions de plus en plus fortes à tous les niveaux et gèrent des situations extrêmement complexes.

Par situations complexes, nous entendons des situations dans lesquelles il y a généralement un double diagnostic, qui associe à la fois une déficience intellectuelle et des troubles envahissants du développement, tels que troubles du spectre de l'autisme (Diaz et Kuehni, 2021, p.11). Il peut également s'agir de situations complexes en raison d'importants problèmes de santé ou de situations familiales délicates.

Cette réalité est également vécue à la Fondation Echaud. Nous observons effectivement depuis plusieurs années une complexification des situations liées d'une part à l'accueil de bénéficiaires présentant un double diagnostic et, d'autre part, à une augmentation des problèmes de santé.

Cela a pour conséquence une augmentation des suivis médicaux par des spécia-

listes, des hospitalisations plus fréquentes et une augmentation des soins et actes médico-techniques délégués. Ces différentes situations ont bien entendu des effets sur les collaboratrices et les collaborateurs qui doivent sans cesse réorganiser leur accompagnement et s'adapter à ces nouvelles réalités.

Nous nous efforçons donc de réinventer notre manière de fonctionner et nous encourageons les collaboratrices et les collaborateurs à continuer de se former, afin de répondre au mieux à ces nouveaux défis.

Un travail est en cours afin que chaque professionnel-le, quel que soit son secteur d'activité, puisse contribuer à améliorer sans cesse l'accompagnement proposé aux personnes accueillies et soulager les secteurs les plus sollicités.

Car, bien que ces situations soient en constante évolution, les ressources, elles, n'augmentent pas ou très peu et nous devons donc composer avec une charge de travail qui augmente, sans pour autant pouvoir renforcer les dotations existantes.

Sur ce dernier point, nous relevons qu'une dynamique de réflexion s'est faite plus fortement sentir, dès 2019 déjà, sur la question du financement des établissements socio-éducatifs. On peut toutefois estimer qu'il s'agissait d'une étape supplémentaire dans

un processus plus ancien; si on considère par exemple les différents travaux entamés plusieurs années auparavant, autour d'un modèle de financement «à la personne», via un outil de calcul restant à ce jour encore à définir.

Un autre élément d'importance au sein de ce processus touche à une réflexion autour de l'idée d'une recherche de sources de financement alternatives. Celles-ci devraient idéalement soulager, si ce n'est de manière conséquente, au moins de manière durable, l'investissement financier de l'Etat dans les établissements socio-éducatifs. Leurs besoins augmentent, à l'image des personnes qu'ils accueillent et accompagnent.

En effet, soucieux de mieux maîtriser les dépenses y relatives et surtout d'éviter leur augmentation exponentielle, l'organe subventionneur affiche son souhait que les établissements socio-éducatifs puissent mettre en place, autant que possible, une forme de participation financière privée, en mettant à contribution des fonds qui leur sont propres dans certains cas.

Or, qui dit fonds propres, dit souvent recherches de fonds et/ou établissement de partenariats privés plus ou moins spécifiques. Et ces exercices requièrent forcément un engagement important de la part des établissements, que ce soit en temps, en ressources humaines et en com-

pétences. Il s'agit là aujourd'hui de réels métiers et fonctions et plus simplement de quelques tâches occasionnelles que l'on peut confier, par exemple, à un ou plusieurs membres d'une équipe administrative.

Aujourd'hui, la Fondation Echaud, revendique cette volonté de faire reconnaître l'importance de telles fonctions, tout en devant composer avec des moyens limités. Et, à terme, d'en obtenir, dans un souci de cohérence par rapport aux orientations évoquées plus haut, mais surtout dans un souci d'apporter aux bénéficiaires les ressources dont ils ont besoin, tant en quantité qu'en qualité.

TRANSITION MINEURS-MAJEURS

La Fondation Echaud a conscience des efforts déployés dans le cadre des dispositifs cantonaux pour assurer une transition mineurs-majeurs efficace et la plus harmonieuse possible et souhaite continuer d'être une partenaire active à ce niveau.

Que ce soit dans le cadre du Dispositif cantonal d'indication et de suivi handicap (DCISH), dans la collaboration avec les établissements pour personnes mineures polyhandicapées, ou dans son processus interne d'admission, la Fondation Echaud met en place une approche proactive visant à connaître suffisamment tôt les personnes qu'elle peut être appelée à accueillir, que ce soit en termes de planification, de visites sur son site ou à domicile, respectivement au sein de l'école spécialisée.

Les échanges réguliers avec les différentes parties prenantes sont reconnus comme essentiels pour assurer la meilleure continuité possible dans l'accompagnement des personnes concernées.





ENJEUX DE LA FORMATION DES APPRENTI-E-S ASE

La Fondation Echaud est toujours soucieuse de former les employé-e-s de demain et maintient son objectif d'accompagner de nouvelles apprenties et nouveaux apprentis chaque année, particulièrement au sein des groupes de vie et du Centre d'accueil de jour, en proposant plusieurs places pour des apprenti-e-s assistant-e-s socio-éducatifs/-ives (ci-après ASE). Elle offre également au moins une place de formation pour un-e apprenti-e cuisinier-ère. Au total, ce sont une quinzaine de places qui peuvent être proposées au sein de l'établissement.

A l'été 2023, 11 apprenti-e-s ASE et 1 apprenti cuisinier étaient employés au sein de la Fondation Echaud.

Nous bénéficions actuellement de 16 collaboratrices et collaborateurs formé-e-s pour le suivi des apprenti-e-s ASE. Cette compétence ad hoc est évidemment également présente en cuisine.

Dès le mois d'août 2021, une nouvelle ordonnance de formation pour les ASE est entrée en vigueur. Les principaux changements en lien avec cette nouvelle ordonnance sont le développement d'un nouveau plan de formation et de nouveaux outils de suivi, la suppression de la formation raccourcie initiale et la suppression de l'école de culture générale option ASE. Nos formatrices et formateurs ont ainsi dû effectuer une mise à niveau en lien avec cette nouvelle ordonnance.

L'accompagnement d'autant d'apprenti-e-s au sein de l'établissement est un réel défi, d'autant plus que ces dernières années, nous avons été confrontés à des suivis d'apprentissage de plus en plus complexes, en lien notamment avec des dimensions personnelles de la vie des apprenti-e-s, ceci ayant eu des impacts significatifs sur certains processus d'apprentissage. Ces situations ont généré une surcharge de travail tant au niveau des formateurs que des autres niveaux hiérarchiques concernés. Nous avons alors renforcé notre collaboration avec, d'une part, la conseillère aux apprentis pour intervenir directement auprès des apprenti-e-s vivant des situations personnelles difficiles et, d'autre part, avec la commissaire d'apprentissage pour nous soutenir dans les situations les plus complexes au niveau professionnel, particulièrement lorsque la décision d'une rupture du contrat d'apprentissage était envisagée.

Afin de relever au mieux ce défi, nous avons réfléchi à une nouvelle organisation au sein de notre établissement. Nous avons eu le plaisir de pouvoir créer en février 2023 un mandat de coordination du suivi de formation des apprenti-e-s assistant-e-s socio-éducatifs/-ives. Ce mandat est assuré par une responsable d'équipe déjà en poste, grâce à une dotation que nous avons pu dégager, d'abord de 0.1 EPT, puis, plus récemment, de 0.2 EPT au total.

La tâche principale de ce mandat est l'assistance des formateurs dans le suivi des apprenti-e-s ASE engagé-e-s au sein de l'établissement, en particulier en cas de suivi particulièrement complexe et y compris, si besoin, dans le cadre de la collaboration avec les instances et organismes externes concernés (CPNV, OrTra santé-social, mesure AccEnt, etc.).

Nous sommes bien conscients que cette petite dotation n'est de loin pas suffisante pour répondre aux besoins identifiés, mais ce nouveau mandat nous permet au minimum de coordonner les interventions et de regrouper les informations auprès d'une seule et même personne. Celle-ci peut ensuite solliciter d'autres collègues/instances, en cas de besoins spécifiques.

A l'aube de la rentrée 2024, notre objectif est de pouvoir finaliser le recrutement de 9 apprenti-e-s ASE. Cette tâche n'est pas des plus évidentes, en lien avec des difficultés de recrutement bien réelles dans notre secteur d'activité en général, difficultés qui n'épargnent évidemment pas les engagements des apprenti-e-s.

Afin de faciliter ces recrutements qui peuvent être chronophages, une nouvelle procédure a été mise en test dès l'automne 2023 : toutes les personnes ayant postulé et dont les dossiers ont été retenus après un premier tri, sont invitées ensemble à passer

une demi-journée au sein de la Fondation Echaud.

A cette occasion, diverses informations sur le fonctionnement institutionnel, la population accueillie et le programme d'apprentissage leur seront transmises. Des entretiens individuels sont ensuite programmés le même jour.

A l'issue de cette journée et suite à un retour écrit que les candidat-e-s fournissent, un second tri des candidatures est effectué et les personnes retenues sont conviées à effectuer une semaine de stage sur les groupes de vie concernés, afin de pouvoir ensuite finaliser les engagements.

Cette nouvelle procédure doit évidemment faire l'objet d'une évaluation, permettant de l'ajuster si nécessaire.






CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Comme dans le cadre de la première période couverte par le projet institutionnel de la Fondation Echaud (2017-2022), nous n'avons pas la prétention d'affirmer pouvoir clore ou conclure concrètement quelque chose au terme du nouveau cycle évoqué dans le présent document.

Il s'agit surtout encore une fois d'énoncer des évolutions et d'affirmer en quoi la Fondation Echaud peut être active. Et ceci avec pour objectif constant d'offrir aux bénéficiaires accueillis le meilleur accompagnement possible et aux professionnel-le-s les meilleures conditions de travail possibles dans cette tâche essentielle, répondant à un besoin de société, en s'appuyant sur des valeurs communes clairement identifiées et les mieux habitées possibles.



« LE MOMENT LE PLUS IMPORTANT, C'EST MAINTENANT, CAR ON NE PEUT AGIR QUE SUR LE PRÉSENT. ET SI ON NE SE PRÉOCCUPE PAS DE SON PRÉSENT, ON MANQUERA AUSSI SON FUTUR ».

Bernard Werber, dans Le jour des fourmis

LEXIQUE

AccEnt	Accompagnement en entreprise
ASE	Assistante socio-éducative/assistant socio-éducatif
CPNV	Centre professionnel du Nord vaudois
EPT	Equivalent plein temps
HES-SO	Haute école spécialisée de Suisse orientale
HETSL	Haute école de travail social Lausanne
OrTra	Organisation du travail (ici désormais connue sous le nom d'Aoris)
PPH	Processus de production du handicap
SPDM	Section de psychiatrie du développement mental

FONDATION
ECHAUD

Fondation Echaud | Chemin des Esserts 16 | 1053 Cugy
021 731 01 01 | info@echaud.ch | ww.echaud.ch