

Les Coopératives suédoise

Sommaire

1. Présentation.....	2
1.1. Bref historique	2
1.2. C'est quoi ?.....	2
1.3. Organisation de la coopérative	3
1.3.1. Les utilisateurs d'assistance personnelle	3
1.3.2. Les salariés.....	3
1.3.3. Le financement	3
1.4. Missions.....	4
2. Fonctionnement général	5
2.1. Relation avec la personne handicapée	5
2.2. La relation avec l'Assistant Personnel.....	6
3. Les prestations	7
3.1. Le soutien à la supervision	7
3.2. Le soutien par les pairs.....	7
3.3. Le soutien juridique	7
3.4. Les outils numériques.....	8
3.5. D'autres prestations proposées	8
4. Les formations	9
4.1. Le cadre général	9
4.1.1. Pour les superviseurs	9
4.1.2. Pour les AP	9
4.1.3. La forme.....	9
4.2. Les thématiques.....	10
4.2.1. La vie autonome	10
4.2.2. Le cadre suédois	10
4.2.3. La fonction de superviseur	11
4.2.4. Etre assistant	12

1. Présentation

1.1. Bref historique

Dans les années 1980, Adolph Ratzka [[ici](#)] a « importé » en Suède les idées et pratiques du mouvement Independent Living et a fondé à Stockholm la première coopérative européenne pour la vie indépendante.

Cette initiative a offert aux personnes handicapées la possibilité de vivre de manière indépendante en dehors des institutions résidentielles en embauchant leurs propres assistants personnels.

Par la suite, les pratiques développées et testées dans la Coopérative de Stockholm ont servi de modèle à la loi sur l'assistance personnelle de 1994.

2

1.2. Description

Les coopératives en Suède représentent une solution adaptée pour les personnes nécessitant une aide humaine quotidienne.

Elles fonctionnent selon la philosophie de la vie autonome, dont l'ambition ultime est de favoriser le développement individuel et permettre la plus grande autonomie possible des personnes handicapées.

L'autodétermination, la participation active et la prise de décision sont au cœur de leur approche, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité de vie des personnes handicapées.

Les coopératives sont à but non lucratif.

Je vous invite à vous rendre sur les sites des 3 grandes coopératives suédoises.

- STIL [[ici](#)]. Stockholm Cooperative for Independent Living (STIL) est la plus ancienne des organisations au sein du mouvement IL en Suède.
- GIL [[ici](#)]. « Gothenburg Cooperative for Independent Living » existe depuis 1989 à Göteborg.
- JAG [[ici](#)]. Le mot JAG signifie « je » ou « moi » mais il est également l'acronyme de « Jämlikhet, Assistans, Gemenskap signifiant « Égalité, Assistance personnelle et Intégration¹.

¹ Intégration signifiant « vie en milieu ordinaire ».

1.3. Organisation de la coopérative

1.3.1. Les utilisateurs d'assistance personnelle

Seuls les utilisateurs d'assistance peuvent être membres des coopératives.

Elles sont dirigées par un conseil d'administration élu parmi les membres.

Tous les membres ont voix au chapitre dans les décisions importantes concernant la coopérative et peuvent :

- S'impliquer dans le fonctionnement ;
- S'engager dans la définition des services proposés ;
- S'impliquer dans la mise en œuvre des activités ;
- Suivre les travaux du conseil d'administration.

Il peut arriver que ces membres soient polyhandicapés², mais en fait cela ne change rien. Avec un soutien adéquat (tuteur et superviseur) ces personnes peuvent également siéger au conseil d'administration.

1.3.2. Les salariés

Le bon fonctionnement quotidien de la coopérative est soutenu par une équipe de direction et du personnel administratif pour s'assurer de :

- L'organisation administrative ;
- Payer les factures ;
- Mettre en œuvre les formations ;
- S'occuper de la comptabilité ;
- ...

Une partie de ces salariés peut être en situation de handicap avec une assistance personnelle ou avoir de l'expérience comme assistant personnel.

1.3.3. Le financement

Des frais administratifs sont perçus par la coopérative. Ils sont calculés selon un % de l'allocation (7% ?) de l'utilisateur et permettent de financer :

- Les coûts des bureaux ;
- Le salaire des administratifs ;
- Les licences pour les logiciels ;
- Les formations initiales ;
- Les assurances pour les PSH et les assistants ;
- Les prestations (conseils juridiques, l'accès aux outils numériques, etc.) ;
- ...

² Personnes avec une déficience intellectuelle qui limite ou empêche l'usage de la langue avec des incapacités physiques majeures.

1.4. Missions

La mission principale de la coopérative est d'apporter un soutien pour que la personne handicapée soit en mesure de diriger et de contrôler son assistance personnelle, et que l'accompagnement se déroule dans de bonnes conditions. De cette manière, elle permet aux personnes de jouir des droits qui leur sont conférés par la loi.

Cela signifie que la coopérative est à la fois :

- Un centre ressource sur la vie autonome ;
- Un lieu de conseil ;
- Un appui à la défense des droits ;
- Un promoteur de la vie autonome et des droits des personnes handicapées.

En ce qui concerne le dernier point, certaines coopératives s'engagent dans des activités de plaidoyer pour :

- Revendiquer : Elles luttent contre l'inaccessibilité des lieux publics, des transports et d'autres services essentiels.
- Chercher à influencer : Elles travaillent, par exemple, à faire de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées une loi-cadre... ;
- Proposer des améliorations : Elles contribuent à moderniser les lois et réglementations existantes, notamment en ce qui concerne l'assistance personnelle.

Ces actions peuvent inclure des campagnes de sensibilisation, des initiatives de lobbying et des collaborations avec d'autres organisations œuvrant dans le domaine des droits des personnes handicapées.

La coopérative joue un rôle essentiel dans la promotion de l'autonomie et de la dignité des personnes handicapées

2. Fonctionnement général

2.1. Relation avec la personne handicapée

Un contrat est réalisé entre la personne handicapée et la coopérative pour définir les modalités de collaboration, les prestations attendues.

Etant donné que le fonctionnement de la coopérative est basé sur le principe de la vie autonome, cela signifie que la personne bénéficiant d'une assistance personnelle est mieux placée « que les personnes qui sont dans un bureau » pour prendre les décisions et choix qui la concernent.

C'est donc la personne handicapée, qui est maître de son assistance, et **supervise** ses assistants personnels.

Concrètement, superviser ses assistants³ signifie que la personne handicapée :

- Recrute les assistants personnels ;
- Détermine leurs missions ;
- Forme ses assistants et peut faire en sorte qu'ils soient accompagnés par un pair ;
- Réalise les plannings ;
- Gère les remplacements ;
- Organise des réunions d'équipe ;
- Justifie mensuellement auprès de l'administration ;
- Maîtrise l'argent de la prestation : Même si la somme est versée directement à la coopérative par l'administration, elle a le contrôle sur l'utilisation de ces fonds;
- ...

Elle est le supérieur hiérarchique direct de ses assistants de vie, elle dirige leur travail quotidien mais elle n'est pas leur employeur.

Dans les cas où la personne ne peut pas assumer seule cette supervision⁴ ou ne souhaite pas l'assumer, elle (ou son curateur) peut désigner une personne de son choix, qui est nommée superviseur à sa place. Ce superviseur a, ainsi, tout ou partie des prérogatives dévolues normalement à la personne handicapée, sur une période temporaire ou de façon permanente.

Ce superviseur externe doit bien connaître et comprendre la personne handicapée car il prendra des décisions importantes concernant son quotidien (par exemple, par qui, comment, quand et où elle est accompagnée).

Les fonctions superviseur sont définies dans un contrat impliquant les trois parties prenantes, et afin de bien fonctionner, la relation quotidienne doit se dérouler dans un dialogue permanent entre le superviseur, la personne assistée et les assistants.

³ Pour en savoir plus [\[ici\]](#) sur l'assistant personnel.

⁴ La personne est dans l'incapacité, du fait de son handicap, de prendre des décisions avec discernement.

2.2. La relation avec l'Assistant Personnel

La coopérative est l'employeur des assistants personnels, mais elle ne les choisit pas et ne décide pas de leurs emplois du temps (jour de travail, horaires). Ces décisions relèvent du superviseur.

La coopérative assume les aspects administratifs liés à ses salariés, tels que les fiches de paie et autres formalités.

Voici quelques points importants concernant les assistants personnels et leur relation de travail :

- Les assistants personnels bénéficient d'une convention collective qui réglemente divers aspects de leur emploi :
 - Le montant du salaire y compris les heures supplémentaires ;
 - Les assurances maladie et accidents du travail ;
 - Le temps de formation qui est rémunéré car il fait partie du temps de travail ;
 - ...
- La relation de travail entre le superviseur, les assistants et la coopérative s'organise via un espace numérique. Cet espace permet de gérer :
 - Les informations ;
 - Les plannings ;
 - Les congés ;
 - ...
- Lorsqu'une mission prend fin auprès d'un superviseur, la coopérative aide les assistants autant que possible à trouver un nouvel emploi.

3. Les prestations

3.1. Le soutien à la supervision

La principale prestation que la coopérative propose concerne le soutien à la supervision. L'objectif est que la personne puisse exercer son libre arbitre et le libre choix de son mode de vie.

La coopérative peut donc apporter un soutien, voire se substituer, sur demande de la personne handicapée, sur tous les domaines gérés par le superviseur. Cela peut inclure comme des tâches administratives (réaliser les contrats de travail), la mise en œuvre ou la gestion des plannings, le paiement des salaires.

Ce soutien est aussi proposé aux superviseurs « extérieur ».

3.2. Le soutien par les pairs

Le soutien par les pairs⁵ est constitutif du modèle basé sur la vie autonome et occupe une place centrale dans le processus de formation décrit dans la 4^{ème} partie de ce document. Organisé par la coopérative, ce soutien permet l'échange d'informations, de connaissances et de conseils.

Ces moments de formation, basés sur l'expérience et sur un pied d'égalité, favorisent également des échanges consécutifs, permettent une meilleure compréhension des situations vécues de part et d'autre.

3.3. Le soutien juridique

L'appui d'un juriste ou d'un avocat peut permettre d'obtenir des conseils et un accompagnement dans les situations suivantes :

- Nouvelle demande d'assistance personnelle⁶ ;
- Réévaluation de l'assistance personnelle ;
- Demande de double assistance ;
- Recours ;
- Tout autre élément lié à la situation de la personne, notamment lors de démarches auprès des autorités locales.
- ...

Ce soutien est également accessible aux personnes qui ne sont pas membre de la coopérative.

⁵ Une personne qui est dans une situation de vie similaire.

⁶ Au-delà du juridique, cet accompagnement est complété par un travail d'analyse des besoins avec un ergothérapeute.

3.4. Les outils numériques

La coopérative offre également des outils numériques en ligne, tels que :

- Des contrats de travail numériques
- Un logiciel de simulation et de suivi :
 - Gestion du budget ;
 - Calcul des salaires.
- Un logiciel de planification et de comptabilisation des heures des assistants ;
- Des modèles de feuilles de frais et de déplacements ;
- ...

3.5. D'autres prestations proposées

- La diffusion d'offres d'emploi ;
- Des sessions de recrutement organisées dans les locaux de la coopérative ;
- Un service de « médiation » pour résoudre des situations de tensions, de conflits ;
- Un système de remplacement (pool de remplaçants) pour assurer la continuité de la présence des assistants personnels ;
- Une garantie financière permettant, en cas de difficulté passagère de la personne handicapée, de financer les coûts de l'assistance pendant 3 mois.
- Une Hotline 24/24 pour les urgences.

Enfin, au-delà des prestations techniques, les coopératives proposent également des moments conviviaux tels que des activités, des sorties, des soirées et des fêtes.

4. Les formations

Comme nous l'avons évoqué, le soutien par les pairs occupe une place centrale. Les formations concernent les superviseurs, les assistants personnels et certaines formations se déroulent aussi avec les salariés administratifs (comptables, secrétaires, ...) de la coopérative.

4.1. Le cadre général

4.1.1. Pour les superviseurs

La coopérative soutient les membres (les superviseurs), en particulier les nouveaux, dans leurs tâches de gestion. La formation pour les membres a pour objectif principal d'être des « patrons compétents » pour leurs assistants et devenir des modèles à ce titre. Cela signifie les préparer à être superviseur, à pouvoir gérer seuls leurs assistants et leur mode de vie, en totale autonomie.

4.1.2. Pour les AP

Les assistants personnels sont aussi conviés à des formations, dont certaines sont obligatoires. En effet, au-delà des éléments dispensés par le bénéficiaire, lorsqu'un nouvel assistant est embauché, il peut lui être demandé d'être accompagné par un pair pendant 1 mois et de suivre des formations proposées par la coopérative. Ces formations visent à l'aider à comprendre son métier et à le sensibiliser aux implications de la vie autonome. La personne handicapée peut accompagner son assistant de vie au cours de ces formations afin de les partager avec lui.

4.1.3. La forme

Ces formations peuvent comprendre des parties théoriques, des mises en pratique, mais chaque session est différente et s'adapte aux attentes des bénéficiaires.

Les formations initiales (comprendre le contexte et apprendre le métier) sont incluses dans les prestations financées par la coopérative. D'autres formations, que nous qualifierons de formations continues, sont parfois payantes.

Ces formations se déroulent en présentiel, en visioconférence ou en e-learning. Elles peuvent aussi prendre la forme :

- De conférences ;
- D'ateliers ;
- De coaching individuel ;

Tout cela est complété par des guides et des manuels à la disposition des participants.

4.2. Les thématiques

Les thèmes des formations proposées sont relativement complets et s'intéressent aux deux parties concernées par la vie autonome et l'assistance personnelle.

De plus, de nombreux thèmes sont communs aux superviseurs et assistants personnels. Ces formations visent à rendre le système plus harmonieux et plus efficient.

Voici les thèmes que j'ai trouvé sur les sites des coopératives, regroupés par thématiques.

4.2.1. La vie autonome

- La philosophie de l'Independent Living ;
- La vie autonome ;
- L'autodétermination ;
- La vie grâce à l'assistance personnelle : obstacles et solutions ;
- La critique des normes pour une société plus accessible et inclusive ;
- L'appui à l'autodétermination.

4.2.2. Le cadre suédois

- L'histoire de la législation suédoise ;
- L'analyse détaillée des lois concernant les bénéficiaires (LSS et LASS) ;
- Le cadre de l'assistance (les lois, la demande...) ;
- Le droit / la législation du travail, les conventions collectives ;
- La présentation de la coopérative, de son fonctionnement.

4.2.3. La fonction de superviseur

Juridique

- Connaître ses droits et ses obligations ;

Organisation

- L'environnement de travail pour l'assistant personnel :
 - Comment aménager au mieux ses conditions de travail ?
 - Être attentif aussi aux besoins des assistants.
- Les règles de vie ;
- Organiser et gérer le travail quotidien.
- Définir les horaires ;
- Tenue des feuilles de présence ;
- La gestion du stress ;
- Être parents d'un enfant en situation de handicap :
 - Comment gérer les assistants de son enfant ;
 - Comment accepter de n'être plus seuls avec lui ;

Management

- Le leadership : comment être un meilleur leader ?
- Le recrutement :
 - Comment définir ce qu'on attend d'un assistant ?
 - Rédiger des annonces ;
 - Quelles questions poser ?
 - Où chercher ses assistants ?
 - Comment mener un entretien ?
 - Quels critères retenir pour décider d'un salaire ?
- La gestion d'une équipe ;
- La communication efficace ;
- Évaluer la performance des assistants de vie ?
- Comment gérer les conflits ;
- Comment licencier quelqu'un ?
- Déclarer les heures ;
- Établir des salaires ;

Argent

- Établir et tenir un budget ;
- Gérer l'argent de l'État :
 - Ce qui est autorisé ;
 - Les dépenses qui ne rentrent pas dans le cadre ;
 - Les preuves à fournir.

4.2.4. Etre assistant

- Les différents types de handicap
- Les questions médicales pour mieux appréhender la maladie de l'employeur ;

Posture / savoir être

- Les aspects légaux et éthiques de l'assistance personnelle ;
- La participation : La place de l'assistant dans l'environnement du bénéficiaire ;
- L'intimité de la personne à son domicile ;
- Le respect d'un environnement sain (pour les fumeurs) ;
- Le secret professionnel ;
- L'assistance à personne en danger
- La responsabilité de l'assistant face à ses obligations ;
- Travailler avec une personne en particulier et s'adapter à ses besoins, notamment lorsqu'il y a des modes de communication spécifiques.

Technique

- L'ergonomie en théorie et pratique ;
- Les appareils respiratoires ;
- L'alimentation par sonde ;
- Les premiers soins ;
- La sécurité incendie ;
- Hygiène ;
- Massage ;
- Sexualité ;
- ...