

Avec le soutien de la
Loterie Romande



Juin 2012

Nouvelles d'Hestia



Editorial du Comité

HESTIA, tu nous tiens !
Passion, inspiration, action
sont les moteurs de notre
comité.

Notre passion est la qualité et nous avons obtenu la certification Edu-Qua jusqu'en 2014. Ce certificat de qualité est gage d'une reconnaissance importante.

Dans l'évolution de notre société, les GEF/GEI ont plus que jamais leur place à tenir, que ce soit dans l'assistance administrative et dans l'accompagnement des personnes dépendantes. Un de nos objectifs futurs est aussi de coacher des jeunes en difficultés face à la gestion de leur budget et de leurs démarches administratives.

Hestia est ravie de vous annoncer la création de l'OrTra Intendance Genève, afin d'améliorer la visibilité de la profession.

Nous sommes aussi heureuses d'apprendre que Procter & Gamble assure la promotion du travail des mères multitâches et manager de famille et nous les en remercions. ■



1992-2012, Hestia fête ses 20 ans ! Cette année, nous avons le plaisir d'accueillir l'assemblée générale de la Fédération européenne des femmes actives en famille qui se déroulera les 12 et 13 octobre à Genève et qui sera associée à notre fête.

Je saisis l'occasion pour remercier tous les membres qui m'ont accompagnée et soutenue depuis déjà 5 ans dans mon rôle de présidente. En septembre 2011, le nouveau comité a décidé de rationaliser son fonctionnement, en désignant des responsables de projet par domaine de compétence, afin d'améliorer notre efficacité.

C'est avec plaisir que je continue à mettre mes compétences à profit, pour le soutien d'Hestia et je vous souhaite à toutes et à tous un bel été ensoleillé ! ■



Rina Rossier

Sandra Borgeaud



S O M M A I R E

Couverture

- Editorial du comité p 1

Formation

- Cérémonie des CFC p 2
- Hestia, organisme certifié EduQua p 3

Débouché GEF/GEI

- Assistance administrative p 4-5

Présentation

- Le CIR p 6

Formation

- Cours CIE p 7

Forum

- Familles et santé p 8

Congrès

- Renforcer les capacités parentales p 9

Com Pro

- Assistant socio-éducatif, validation des acquis p 10-11

Perspectives

- Profil AAID, définition, témoignages, Intervenantes p 12-13

Manifestations

- Journée de la femme p 14
- Année du bénévolat p 15

Actualité

- Ortra intendance Genève p 16
- Managers de famille

Heures de bureau :

9h00 - 12h00 et 14h00 - 17h00

Cotisation minimum : CHF 30.-

CCP : 12-17538-4

HESTIA
Association des
Gestionnaires de famille

Route de Cara 50

1243 Presinge

Tél : 022 593 52 22

Fax : 022 593 52 29

E-mail : info@hestia-foyer.ch

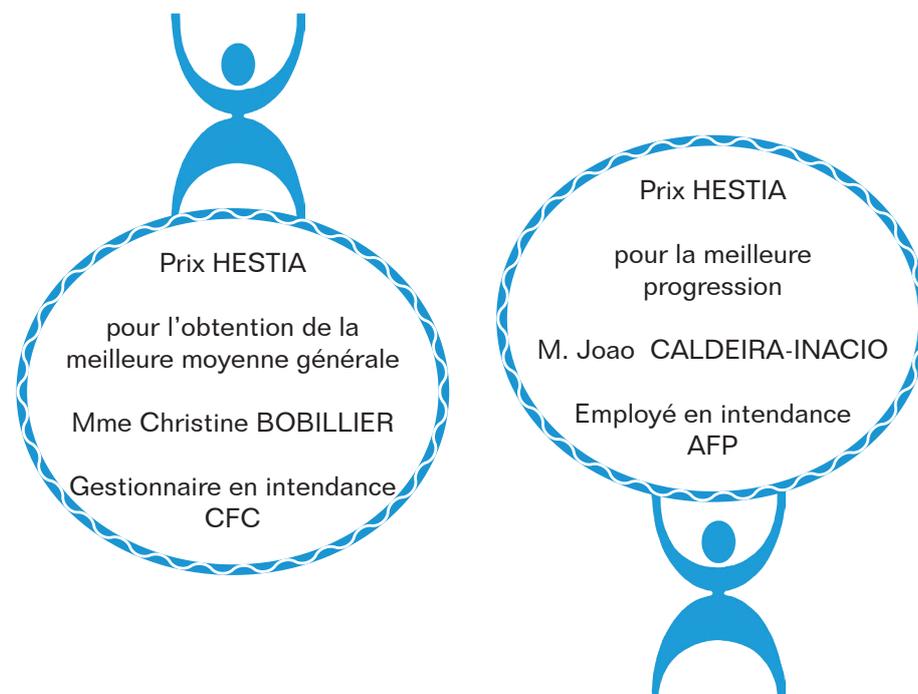
Internet : info.hestia-foyer.ch

Cérémonie des CFC/AFP

A l'occasion de la fête de l'apprentissage à l'Arena, le 27 septembre 2011, HESTIA a décerné 2 prix d'une valeur de CHF 300.- Chacun, lors de la remise des CFC et AFP pour les diplômé(e)s Gestionnaire en intendance et Employé(e) en intendance.

Nous avons eu le grand plaisir de remettre un prix à Madame Christine BOBILLIER pour la meilleure moyenne générale de fin d'études pour le CFC de GEI, ainsi qu'à Monsieur Joao CALDEIRA-INACIO pour la meilleure progression durant son parcours de formation pour l'AFP d'EEI.

Nous les avons félicités et avons formulé nos meilleurs vœux pour leur avenir, tout en les assurant de notre soutien pour leur avenir professionnel.



CFC de Gestionnaire en intendance

Mesdames AEBISCHER CORIOLANI Sylvie, BLATTER BOSSY Sylvie, BOBILLIER Christine, DUCRET MERCIA Claudia, EL KHAFI Hind, FERREIRA DE ALMEIDA Elsa Alexandra, GARCIA MESA Martha Milena, MAILLEFER Maria Véronica, MANEIRA Rosa Maria, MESSINA Jacqueline, NAEF Rosa Maria, NDUBISI Rita, PALOMINO Justyna, QUISPE ROBLES DE CORDOBA Carmen, SARIKAYA Ayse, SLIMI NAIT-LIMAN Leila.

AFP d'Employé(e) en intendance

Mesdames et Messieurs AEBI Cécile, CALDEIRA-INACIO Joao, CHENG Nga Ting, CISSOKHO Olivier, LUSUEKAKIO Thérèse, LUVAVUKA Almeiyda, MESTRAL Delphine, SANTOS DA SILVA Céline. ■

Hestia, organisme certifié EduQua



des Gestionnaires en économie familiale/Intendance et notre activité d'assistance administrative à domicile, que nous réalisons avec succès sur le terrain depuis 2008.

Une 2^{ème} formation continue correspondant bien au profil des gestionnaires en intendance pourrait être mise sur pied par la suite. Il s'agit d'un certificat d'intendant social d'appartements avec encadrement.

Nous essayons d'obtenir une reconnaissance réelle des personnes formées sur le marché de l'emploi et promouvons leurs compétences en gestion sociale.

Nous tentons de répondre à des besoins exprimés par des services sociaux partenaires et nous nous inscrivons dans une dynamique de collaboration interinstitutionnelle, pour atteindre ces objectifs

Le but de ces formations continues est de transmettre des outils et des méthodes, afin d'être directement opérationnel sur le terrain, pour réaliser le cahier des charges de la fonction.

D'autre part, Hestia a comme projet pour la suite de promouvoir un profil de qualification en gestion de la famille en établissant un référentiel de compétences opérationnelles, permettant de faire valoir l'expérience et la formation informelle au foyer, dans une démarche de validation des acquis de l'expérience pour plusieurs métiers.

Actuellement, il est très difficile de faire valoir ces compétences acquises dans le cadre privé dans une procédure de validation des acquis. ■

Martine Ouaknine-Berset
Responsable de projet

Pour obtenir des fonds publics, afin d'offrir des formations continues, donnant accès au chèque annuel de formation, il était nécessaire que notre association professionnelle devienne un organisme certifié EduQua, gage de qualité.

L'élaboration d'un dossier comprend: une présentation de l'institution et du dispositif choisi, le positionnement de l'institution par rapport aux 6 critères qualité EduQua, une documentation basée sur le cycle de la qualité, comprenant 15 annexes, et enfin la présentation d'une offre de formation, comprenant 10 critères.

Nous avons déposé notre dossier auprès de l'organe de certification «Pro Formations» le 31 août 2011 pour y être évalué. L'audit a eu lieu le 3 novembre 2011 avec un préavis positif de l'auditeur et nous avons finalement obtenu cette certification le 6 décembre 2011. Cette réalisation a représenté 580 heures de travail !

Nous adressons nos vifs remerciements à l'organe de répartition de la loterie romande qui a financé cette certification EduQua, ainsi qu'à l'auditrice, Madame Cynthia Lagier qui nous a donné de précieux conseils et enfin aux membres la commission formation d'Hestia: Ninfa Mazzola, Daniel Ouaknine, Rina Rossier, qui ont collaboré avec compétence et engagement à la constitution du dossier.

Actuellement, un Certificat de formation continue d'Assistant administratif à domicile est en préparation, il s'agit de 3 modules de 40 heures, soit 120 heures au total. Cette formation sera reconnue et qualifiante, grâce à Eduqua.

Nous contactons depuis 2010 tous les partenaires sociaux dans le domaine de l'aide administrative : les services sociaux des communes, le service des Tutelles pour adultes, l'association des communes genevoises, le service social de l'hôpital... pour faire connaître le profil



Assistance administrative

Une assistante administrative engagée au CIR pour le soutien aux demandes d'allocation d'impotence faible de l'AVS.

A partir du 1^{er} janvier 2011, le droit à une allocation pour impotent de degré faible a été ouvert pour les personnes gravement malvoyantes ou aveugles bénéficiaires d'une rente AVS. Ce droit était auparavant réservé aux personnes en âge AI. Le CIR a décidé d'en informer par écrit tous ses clients âgés, et d'offrir le soutien nécessaire aux personnes remplissant les conditions dans les démarches auprès de l'Office Cantonal de l'Assurance Invalidité (OAI), afin qu'elles bénéficient de cette allocation dès le début de leur droit.

Le CIR a fait appel à l'association Hestia pour trouver une assistante administrative à domicile (AAD) afin de renforcer ses effectifs pour fournir ce soutien et de permettre d'atteindre cet objectif en 2011. Une AAD a ainsi été engagée pour un mandat déterminé, à un taux d'activité moyen de 20%, qui a été progressivement réduit en fonction

des besoins du service. Dans ce cadre, elle a pris contact avec les personnes qui avaient répondu à notre courrier et signifié leur désir d'effectuer la demande. Leur dossier devait comporter un formulaire de demande signé, un certificat de l'ophtalmologue et des copies de pièces d'identité ou de séjour.

La démarche même simple est parfois difficile à expliquer à une personne âgée, malvoyante ou aveugle, qui vit seule et n'a pas d'aide régulière de proches pour la gestion de ses papiers. Ainsi, généralement, l'assistante préparait le formulaire lors d'un entretien téléphonique avec la personne ou l'un de ses proches, le complétait si besoin avec des renseignements fournis par la caisse cantonale de compensation, puis l'envoyait pour signature à la personne concernée et au retour vérifiait que le dossier était complet.

Elle a également régulièrement tenu à jour deux listes de clients sur Excel, qui ont permis le suivi par le CIR des démarches effectuées pour chaque client.



Centre d'Information et de Réadaptation

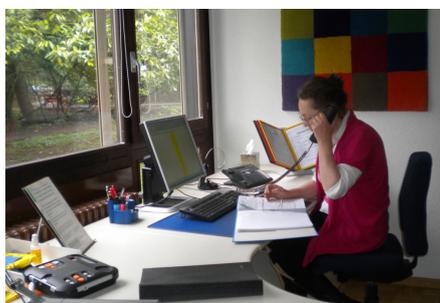
Association pour le Bien des Aveugles et malvoyants

A fin octobre, 275 demandes avaient été traitées par elle et avaient abouti pour la plupart à l'octroi d'une allocation pour impotent de degré faible.

Les compétences organisationnelles et relationnelles de l'assistante administrative en charge de ce mandat lui ont permis de réaliser de manière très satisfaisante les tâches confiées.

Grâce à ce renfort le CIR a pu faire face aux conséquences de l'introduction de cette nouvelle prestation de l'AVS. ■

Jacqueline Dubath
Responsable du CIR



J'ai travaillé au CIR en qualité d'assistante administrative du 15 février au 31 octobre 2011. C'est un travail que j'ai trouvé très intéressant et qui me changeait de mon activité d'accompagnement individualisé à domicile... Je retrouvais mon travail de jeunesse.

J'ai apprécié l'accueil et l'écoute de l'équipe du CIR, en particulier de Mme Jacqueline Dubath Allaki, la responsable du CIR. Nous avons la même façon de travailler et cela nous a bien aidé dans l'organisation du travail. J'ai eu l'occasion de côtoyer les assistantes sociales, les ergothérapeutes, les secrétaires,

comptables,... et chacun(e) a su me donner le renseignement dont je pouvais avoir besoin au bon moment. Vraiment une équipe formidable !

Dans ce travail, j'ai pris contact avec les personnes par téléphone, je les ai reçues au bureau parfois, ou bien, je me suis déplacée à domicile pour les personnes en difficulté. J'ai beaucoup apprécié ces contacts et j'ai pu enrichir mon savoir faire et mon savoir être...

Je garde un très bon souvenir de cette expérience et remercie à nouveau toute l'équipe pour ses chaleureuses attentions ! ■

Colette Martin

Assistance administrative : témoignages

Il y a des jours comme ça, empreints d'un souvenir nostalgique, dans le froid de décembre avec des lumières de Noël. Partout, des gens qui courent avec des sacs pleins à craquer, des enfants qui réclament, des mamans qui sont très affairées... Nous sommes tous très affairés par les temps qui courent !

Alors je pense à cette gentille dame, née en 1922, ma première cliente d'un joli mois de mai 2008, qui cette année passera Noël à l'hôpital, pas de chance, elle s'est encoublée dans son déambulateur !

Une jolie fleur, blanche comme une saupoudrée de neige, me tire le regard. Je rentre dans la boutique, la fais joliment emballer, et me réjouis d'aller la porter à ma cliente qui doit se sentir bien seule dans son lit, la jambe en l'air !

Mon cahier des charges d'assistante administrative à domicile ne mentionne pas ce genre d'activité, mais lorsque vous avez la chance, oui c'est une chance, de suivre une personne depuis plusieurs années, le lien se crée, de visite en visite, de confidences en papotage que l'on vous fait si votre oreille est à l'écoute.

C'est aussi cela pour moi l'assistance administrative à domicile. Bien sûr que nous parlons «pape-rasse», paiements, remboursements. C'est notre tâche. D'ailleurs, c'est toujours comme un petit bonheur lorsque c'est fait. Vous n'imaginez pas à quel point les clients sont soulagés quand enfin le courrier a été ouvert, lu et trié. Nous y donnons suite si nécessaire, nous faisons la liste des remboursements à recevoir, nous récoltons les pièces pour

les impôts, déclarons un accident domestique à l'assurance, etc...

L'on ressent très bien que cette clientèle qui est née entre les années 1910 à 1930, fait partie de cette génération qui n'aimait pas avoir des dettes. On ne connaissait pas encore la carte de crédit à l'époque, on payait cash son dû. D'où le soulagement lorsque les bulletins de versements sont dans l'enveloppe prêts pour la banque.

Voilà, j'avais envie de m'exprimer non pas tant sur le travail en soi, mais plutôt sur le plaisir à l'exercer.

L'attente du client porte évidemment sur le travail à exécuter, mais c'est aussi un moment de partage et d'échange intergénérationnel. ■

Anne Munzinger



C'est avec un esprit visionnaire et innovant que cette activité à vue le jour. Notre association Hestia, a mis sur pied la formation d'assistante administrative à domicile, en partenariat avec Pro Senectute et le CIR. Cette collaboration est possible grâce aux services susmentionnés. Le but est de soutenir et d'alléger les plannings des assistants sociaux qui peuvent faire appel à notre association afin que nous accompagnions leurs clients dans l'exécution et le suivi de leurs tâches administratives.

Nous fonctionnons par mandats, le premier rendez-vous chez le client se déroule avec l'assistant social ce qui lui permet de nous donner toutes les informations nécessaires à la bonne mise en place de la prestation, et également de faire connaissance avec le client.

Nous nous rendons une fois par mois chez le client, afin d'effectuer

ses paiements mensuels. Cette prise en charge est précieuse pour le bénéficiaire, car nous assurons la continuité de son administration, ainsi que des appels téléphoniques selon ses besoins, auprès de différents services administratifs.

C'est aussi une visite attendue de la part des clients, qui bénéficient d'un moment d'échange différent mais important. Nous sommes attentifs aux changements de comportements qui peuvent arriver entre chacune de nos visites, et si besoin, avertir l'assistant social en cas de nécessité.

Nous adressons alors par mail, un rapport à l'assistant social référent. Ainsi un lien est maintenu entre les deux services à la personne.

Ce travail est intéressant et enrichissant, il permet d'être à l'écoute de la personne et aussi de lui permettre de garder une certaine autonomie. ■

Marie-Claire Mégevand



Centre d'information et de réadaptation

Le Centre d'Information et de Réadaptation (CIR) de l'Association pour le Bien des Aveugles et Malvoyants (ABA), a pour mission d'accompagner toute personne malvoyante ou aveugle vers une autonomie, une intégration optimale et une plus grande sécurité, dans son lieu de vie et dans la société, en tenant compte de son cheminement, de ses besoins, de ses attentes, de son âge et de ses activités. Plus de 1600 bénéficiaires sont inscrits au centre.

La baisse de la vision ou sa perte bouleverse une vie dans bien des domaines. Au-delà des inquiétudes qu'elle suscite, la déficience visuelle entraîne des changements profonds dans l'organisation du quotidien. Les personnes viennent souvent avec cette plainte : «je vois mal, je ne peux plus lire». Il est important qu'un service spécialisé leur permette de découvrir tout ce qu'il est possible de faire pour réduire les situations de handicap.

Rôle du CIR et son organisation

Le CIR intervient à ce moment charnière. Comment faciliter la scolarité d'un enfant malvoyant et l'aider à s'épanouir ? Quelle formation professionnelle ou réinsertion envisager ? Comment maintenir ses activités, demeurer autonome et réaménager son lieu de vie ? Telles sont quelques-unes des questions abordées par les collaborateurs.

Le Centre est un Service spécialisé, il vient en complément des interventions des autres services médico-sociaux du canton.

Au cours des 20 dernières années, les personnes vivant avec un déficit visuel ont été de plus en plus nombreuses à solliciter le Centre. La Réadaptation, qui à l'origine s'adressait aux personnes aveugles, s'est développée. Elle propose des prestations de basse-vision, pour que les personnes malvoyantes puissent

mieux utiliser leur potentiel visuel restant.

Le CIR comprend une unité d'accueil et d'information, deux secteurs où, selon leur âge, les bénéficiaires sont accompagnés dans leur cheminement et un secteur de communication et sensibilisation. Son équipe se compose d'ergothérapeutes, d'assistants sociaux, encadrés par des responsables et des collaborateurs administratifs.

Les interventions proposées

Dans un premier temps, il s'agit d'écouter et d'informer. La personne fait part de ses besoins et de ses attentes. Sur cette base, un projet d'intervention est convenu puis mis en œuvre. L'objectif, pour la personne, est d'abord de reprendre confiance dans ses capacités, de maintenir ses activités, développer son autonomie, acquérir de nouvelles compétences. Les adultes confrontés à une réinsertion professionnelle sont soutenus dans leur nécessaire travail de deuil et de reconstruction. Les professionnels du CIR vont collaborer avec les différents partenaires du réseau pour les orienter dans leurs choix, l'apprentissage et la réalisation si possible d'une activité compatible avec leur déficit, qui prenne en compte au mieux leurs compétences. Le CIR accompagne en respectant le rythme, le contexte, les ressources et la personnalité de chacun.

Pour les personnes malvoyantes, l'évaluation basse-vision permettra de cerner l'importance du déficit et les ergothérapeutes chercheront avec la personne les moyens grossissants et les stratégies qui permettent d'accéder à l'information. L'aménagement du domicile et de la place de travail intègre les aspects d'éclairage qui doivent limiter l'éblouissement et l'utilisation des contrastes et des repères.

La sécurité dans les déplacements est abordée avec l'ergothérapeute spécialisé en locomotion.



Permanence des moyens auxiliaires : une exposition des moyens utiles dans la vie quotidienne est ouverte aux personnes aveugles ou malvoyantes et à leur entourage, sans rendez-vous les mercredis de 14h00 à 17h00.

Se protéger des obstacles, développer l'utilisation de sa vision fonctionnelle, apprendre le maniement de la canne blanche, traverser les rues, s'orienter en ville, emprunter les transports publics font partie de l'apprentissage.

La possibilité de réaliser en sécurité des activités telles que : la gestion des papiers et des paiements, les courses, la préparation des repas, le choix et l'entretien des vêtements contribuent à l'autonomie et à l'intégration de la personne.

Le CIR s'implique pour que soient reconnus les droits des personnes malvoyantes auprès des assurances sociales et apporte son soutien dans les démarches administratives.

Le CIR agit auprès de l'entourage et du grand public. L'information, la sensibilisation, les partenariats permettent de mieux faire comprendre les besoins spécifiques des personnes déficientes visuelles et de limiter les situations de handicap. ■

Marie-Paule Christiaen

Responsable du Secteur
Communication et Sensibilisation

Cours interentreprises employé(e)s en intendance



Extrait de l'évaluation de l'offre de formation «cours interentreprises» par l'organe de certification :

1. Matériel d'information

Programme d'études, brochures, informations sur groupes cibles, objectifs, contenus, attestations, méthodes, durée et rythme.

2. Qualification des formateurs et encadrant pédagogique

Formation initiale et continue, qualifications.

3. Orientation vers les besoins

Méthode d'analyse des besoins, incidence sur les modifications de l'offre; pertinence de l'offre.

4. Procédure de sélection des participants

Définition des prérequis, des groupes cibles, responsabilités.

5. Définition des objectifs de formation

Objectifs généraux et détaillés; clarté et pertinence; présence dans la description de l'offre, le plan de formation, l'appréciation des acquis.

6. Définition des contenus de formation

Indications concrètes et actualisées, structure claire, adéquation aux objectifs, méthodes et groupe cible. Exemple de support de cours.

7. Définition des méthodes pédagogiques

Principes méthodologiques adoptés; adéquation aux objectifs, contenus et groupe cible; diversification.

8. Activités d'apprentissage autonomes

Descriptif des activités et illustration concrète.

9. Transfert des acquis de la formation

Mesures d'encouragement; expérience professionnelle des formateurs; moyens didactiques; exercices et activités proposées, parallèles et/ou de suivi. Illustration concrète.

10. Contrôle des acquis

Modalités d'évaluation des acquis; fréquence; adéquation au niveau visé par le dispositif, au niveau de connaissances et compétences des participants. Rapport d'évaluation.

Au mois d'octobre 2011 nous avons organisé les cours interentreprises pour les élèves apprentis EEI.

Nous adressons nos vifs remerciements à la «Fondation les Marronniers» à Chêne-Bougeries, où nous avons passé deux jours en immersion avec des équipements professionnels de pointe. Les jeunes ont pu toucher à tous les domaines contenus dans les objectifs d'apprentissage et ont rencontré des résidents de confession autre que la leur.

Ils ont appris à s'adapter à de nombreuses situations nouvelles. Cela a été un peu ardu pour certains élèves mais ces deux jours ont été constructifs et enrichissants pour tous. Bien évidemment aussi pour les enseignantes qui vont adapter les prochains cours en fonction des résultats obtenus lors de ces stages. La diversité est source d'apprentissage, nous allons donc continuer à programmer des stages en immer-

sion pour les élèves de 2^{ème} année, lesquels terminent leur formation.

En 2012, au mois de février nous avons remis ça pour les premières années au CFPT. Les employés en intendance viennent de commencer leur formation, ils ont cinq mois d'entreprise et de cours à l'école, par conséquent ils ne sont parfois pas suffisamment armés pour se retrouver dans un autre environnement.

Nous avons reçu 7 élèves, filles et garçons. Ils ont été très coopérants, motivés, à l'écoute et nous avons eu beaucoup de plaisir à travailler avec eux et eux aussi, ils nous l'ont communiqué, par le biais d'un rapport d'évaluation sur les enseignantes et la qualité du cours que nous leur faisons remplir, le taux de satisfaction fut de 9.73/10 ! ■

Rina Rossier
Enseignante



Interactions entre famille et santé

Le thème qui a particulièrement retenu notre intérêt a été : «l'importance de la famille pour garantir et maintenir la santé, ainsi que les déterminants de la santé dans les familles», exposés par le Dr Peter Ernst Schnabel.

La santé est une lutte qui dure toute la vie pour atteindre un état de bien-être physique, psychique et social total. L'OMS la définit comme un état de bien-être physique et psychique et pas simplement comme une absence de maladie.

Il met l'accent sur le besoin de pratiquer une politique de prévention durable, de promouvoir la santé et nous parle du rôle important des familles dans la reproduction, la socialisation, l'éducation à la santé. Les familles offrent des prestations et acquièrent des compétences en la matière : « learning by doing ». Il relève l'utilité de la famille pour la société, il y a une privatisation des risques si un parent tombe malade.

La qualité de fonctionnement de la famille a une incidence sur ses membres : le capital social influence la santé, ainsi que le degré de formation et la situation matérielle. Le risque de maladie est le plus élevé pour les jeunes issus de familles monoparentales. Les familles subissant des pressions : chômage, maladie, précarité,... sont plus exposées.

Il est primordial d'identifier les facteurs de promotion de la santé, dont l'état des relations au niveau de la famille par exemple.

Il distingue notamment des :

Déterminants parentaux systémiques

- organiser l'environnement familial
- organisation de la vie familiale, éducation des enfants, les guider,...
- organisation structurelle, partage des activités
- le mode de communication dans la famille



**Forum Questions familiales 2011
Mardi 21 juin 2011, Kursaal, Berne**

- organisation de la vie familiale par rapport aux structures de la société.

Déterminants parentaux individuels

- état physique et psychique : alimentation, exercice physique, stress.
- capacité d'entrer en relation et en contact avec les autres : rapports sociaux
- engagement envers soi-même pour protéger la santé
- planification de l'hygiène de vie
- faire appel à des prestataires pour la promotion de la santé
- formation des parents
- participation sociale, engagement culturel, musical, artistique

Rester en bonne santé est en corrélation avec la promotion de la santé. En effet, la santé est un processus qui évolue tout au long de la vie, qui dépend, d'une part de notre volonté et d'autre part des instances publiques. Il faut donner aux parents une marge de manœuvre suffisante. Notre capital santé dépend d'une vie saine et d'une promotion de l'application des mesures d'hygiène de vie pour la santé.

Le rôle des familles est important dans la mesure où elles exercent une influence précoce, procurent un environnement d'amour et de prise en soins. C'est un investissement et

- un engagement importants pour la société.

Le Dr. Schnabel dégage les déterminants importants pour la santé dans notre parcours de vie :

- confiance
- socialisation
- modes de comportements adoptés par l'individu
- conception de la santé
- développer les compétences de prise en soin des membres de la famille
- développer des formes de coopération et de prise en charge
- la famille transmet une culture en matière de santé
- construire de bonnes relations au sein de la famille : confiance, soutien social, résilience, protection contre les risques de maladie physique et psychique, gestion du stress,...
- développer la formation modulaire pour la promotion de la santé
- préparation à la cohabitation dans la famille : naissance d'un enfant
- gestion des moments de crise.

Maintenir la santé dépend de facteurs sociaux à l'intérieur et à l'extérieur de la famille, d'où l'importance d'une politique de promotion d'une bonne santé physique et psychique. ■

Martine Ouaknine-Berset

Renforcement des capacités parentales

Invitées par Pro Familia suisse, Carole Christe et Martine Ouaknine ont participé à cette journée d'étude et d'échanges à Soleure le 9 septembre 2011, ayant pour but de prendre connaissance des attentes des parents, pour ainsi mieux contribuer à l'éveil de l'enfant. «Les familles jouent un rôle primordial dans notre société: elles transmettent les valeurs éducatives, apportent encouragement et soutien et accompagnent les enfants tout au long de leur scolarité et leur formation. L'absence d'espace de vie, des conceptions et des valeurs différentes, l'abondance d'informations sont autant d'éléments qui mettent les parents sous pression. Il est indispensable de renforcer les capacités parentales. Par la transmission du savoir, pères et mères seront plus habilités à contribuer au développement de la personnalité de l'enfant, à lui conférer une bonne éducation et à lui transmettre des compétences sociales.»

Extrait du programme du congrès organisé conjointement par Pro Familia, Ecole des parents, Formation des parents.ch, SVEO, Fédération suisse des familles monoparentales.

Considérations et réflexions

Michèle Berger-Wildhaber

«Nous avons opté pour l'avenir de nous pencher plus spécialement sur la santé physique et psychique des membres de la famille. Avec cette journée d'étude consacrée aux impacts du stress sur la vie familiale.

Pour identifier son état de stress, il faut prendre le temps de s'arrêter et d'écouter les messages de notre corps. Il faut observer nos émotions et les réponses physiologiques qu'elles entraînent. Il faut noter les symptômes pour reconnaître les situations conflictuelles et pour apprendre à mieux les gérer. La famille est construite comme un



mobile : ainsi quoi qu'il arrive à l'un de ses membres, cela touche tous les autres membres de cette même famille. Les tempêtes peuvent devenir cyclones, ouragans ou tornades.

Il faut redonner à l'Homme sa vraie valeur et le replacer au centre de nos préoccupations.

Les parents doivent reprendre leurs responsabilités éducatives, l'école ne peut pas les remplacer.

L'entreprise, confrontée à la compétitivité, ne doit pas oublier sa responsabilité sociale. Il en va de la santé de ses employés

Il appartient donc à chacun de nous de se responsabiliser. Par rapport à notre alimentation, à nos rythmes de vie, à notre travail comme à nos loisirs. Finalement je crois que tout est question d'équilibre.» (extraits)

Les tempêtes du quotidien

Nahum Frenk

«C'est à l'adulte que revient la responsabilité de donner des règles pour que l'enfant s'oriente dans son comportement. Pour que les règles soient fonctionnelles et efficaces et

qu'elles deviennent des vrais points de repère pour l'enfant, elles doivent être : claires, constantes, cohérentes, conséquentes, et adaptables.

La famille fonctionne comme un mobile en équilibre.

Afin de mieux comprendre les conflits d'intérêts il est intéressant de faire une réflexion sur la hiérarchie familiale et de la bonne utilisation de nos devoirs d'adulte.

Favoriser une hiérarchie de compétences sera constructive et encadrante pour l'enfant.

POUVOIR CONSTRUCTIF :

AIDE A COMPRENDRE
AIDE A GRANDIR, RASSURE,
CONSTRUIT LA CONFIANCE,
POUVOIR POUR...ET AVEC.»
(extraits). ■

Pour consulter l'intégralité des exposés, vous pouvez vous rendre sur Google et saisir : **profamilia ch files Dokumente Schriftenreihe**

Langues : français et allemand



Validation d'acquis pour l'obtention du

Le plus grand «chantier» de la commission professionnelle d'Hestia a été cette année 2011, la mise en place d'une démarche collective de validation des acquis de l'expérience, initiée par ses membres Gestionnaires en économie familiale et gestionnaire en intendance; pour faire valoir leur expérience riche et variée dans le domaine social sur le marché de l'emploi.

Dès la réception de cette demande collective (35 GEF/GEI), le service de la formation continue à l'OFPC a débloqué des fonds, pour étudier les équivalences entre les CFC GEF/GEI et les autres CFC de la santé et du social. Le 26 septembre 2011, la commission a validé les équivalences entre ces CFC. Verdict : les Gestionnaires en économie familiale sont dispensées de 7 modules sur 12 et les Gestionnaires en intendance de 6 modules sur 12.

Pour mieux comprendre cette démarche, revenons en arrière par :

Un petit historique des CFC de la santé et du social.

Au commencement il y avait un CFC GEF (gestionnaire en économie familiale) et un CFC d'AF (Aides familiales).

La confédération, ayant décidé de regrouper les compétences, l'Ortra suisse santé/social a mis en place un CFC dans la santé, c'est le profil D'ASSC (assistante en soins et en santé communautaire). Pour le social elle opte pour ASE (assistante socio-éducative). Pour les personnes ayant obtenu un des anciens CFC, possibilité leur sera donnée de faire des compléments de formation pour l'obtention soit du CFC d'ASE soit celui d'ASSC. Une autre possibilité sera offerte c'est la validation des acquis de l'expérience.

La plupart des Gestionnaires en



économie familiale/intendance choisissent le profil d'assistante socio-éducatives, plus proche de ce qu'elles attendaient de leur CFC. C'est à dire l'approche sociale de la prise en charge des clients.

La validation des acquis de l'expérience pour adultes

Les conditions d'admission : être au bénéfice de 5 ans d'expérience dans le métier, être domicilié à Genève et avoir une bonne maîtrise du français oral et écrit.

Après la demande d'admission qui avait été faite collectivement par les GEF et les GEI intéressées :

Les étapes de la VAE

Les candidates doivent constituer un dossier de validation des acquis qui été fixé à 5/6 modèles de compétences, afin d'obtenir l'équivalence du CFC d'ASE :

1. Accompagner des personnes dans la vie quotidienne
2. Animer des activités
3. Identifier son rôle professionnel
4. Veiller au bien-être des personnes (seulement pour les GEI, les GEF en

sont dispensées)

5. Promouvoir et/ou maintenir l'autonomie et le développement de la personne

5. Établir des relations professionnelles avec la personne accompagnée et son entourage

Dans chacun des domaines de compétences elles doivent expliquer le choix des activités ou des séquences, la manière de mettre en place les activités, avec quelle population, dans quel but. La mise en place de l'activité. Le professionnalisme de la démarche. Elle doivent montrer également l'importance de la communication et l'écoute dans la relation d'aide. Elles doivent formuler des objectifs d'intervention en fonction des capacités de chacun, argumenter leurs choix et permettre aux évaluateurs de repérer les compétences et les capacités de chacune.

Si les candidates ne peuvent fournir la preuve de leurs compétences dans ces différents domaines, elles peuvent suivre les cours dans les différentes matières d'une durée de 48h à 72h selon les modules mis en place. Ce nombre d'heures de formation pourrait paraître énorme mais semble tout à fait justifié, par rapport à la qualité du CFC et à l'étendue des connaissances à acquérir.

Profil ASE, assistante socio-éducative, une profession d'avenir

Durée :

La formation initiale dure 3 ans. Pour les adultes et sous certaines conditions, la formation peut-être raccourcie.

Titre obtenu :

CFC d'assistant(e) socio-éducatif/ve (ASE).

CFC d'Assistant(e) socio-éducatif/ve

Les compétences et spécificités des ASE :

Professionnels en contacts direct avec les personnes accompagnées, cela implique des qualités d'empathie, la capacité à répondre aux besoins des personnes à s'impliquer dans les situations personnelles tout en gardant une distance professionnelle.

Les ASE travaillent sur mandat social auprès des personnes accompagnées et de leur famille. Elles exercent dans des institutions, tiennent compte des réalités et mettent à contributions les ressources, disponibles.

Quelles activités sont-elles amenées à exercer ?

- Encadrement des personnes de tous âges qui présentent ou non un handicap physique, mental, psychique ou social, dans les tâches de la vie quotidienne.
- Elles sont là pour guider, encourager ou aider, en fonction des besoins de chacun.

- De développer ou de conserver l'autonomie des personnes aidées.
- Le travail se fait individuellement ou en groupe auprès d'enfants, de jeunes, d'adolescents où pour des personnes avec un handicap également et ce sont, pour la majorité, des personnes âgées.
- Le travail se fait de manière autonome dans le cadre de leurs compétences en lien avec les autres professionnels

Connaissances spécifiques

Pour être une ASE efficace, efficace et empathique il faut développer des compétences sociales et personnelles, telles que :

Autonomie et responsabilité :

- Avoir une conscience accrue des responsabilités et une connaissance claire du rôle professionnel de chacun des acteurs du milieu socio-sanitaire.
- Le respect du secret professionnel et de ses principes constitue un élément essentiel pour ne pas compromettre la relation de confiance.

- Le domaine social doit s'adapter en permanence aux changements et aux besoins. Il porte l'empreinte de l'évolution de la société. Les ASE doivent donc être ouvertes à l'innovation et à l'évolution de la profession.
- La communication est au cœur de l'activité. Elle doit être adaptée aux interlocuteurs et aux situations.
- Les ASE doivent être capables d'accepter des situations conflictuelles, de confronter et de respecter des points de vue différents et de rechercher des solutions constructives. Elles doivent aussi acquiescer un comportement adapté à toutes situations
- Les ASE doivent assumer des efforts physiques, psychiques et mentaux, être en capacité de reconnaître leurs limites et aborder toutes leurs tâches dans le calme et la réflexion. ■

Carole Christie

Pour la commission professionnelle

Loi sur la formation continue

Le 24 novembre 2011, quatre membres du comité d'Hestia ont participé à la commémoration des 10 ans de cette Loi

Grâce à la Loi sur la formation continue des adultes, des mesures utiles au développement professionnel et personnel ont pu être financées.

La validation des acquis de l'expérience et la formation modulaire restent les pierres angulaires de la formation continue des adultes. Un titre reconnu est plus que jamais nécessaire pour trouver un emploi et

favoriser la mobilité professionnelle.

Un label qualité permet d'obtenir des financements et donne accès au chèque annuel de formation. La boucle de la qualité consiste à Planifier, Faire, Vérifier, Réagir.

Que reste-t-il à développer pour répondre à l'objectif premier de la loi, à savoir inciter les adultes - plus particulièrement les moins qualifiés - à se former tout au long de la vie ? Quelques pistes :

- encourager la formation continue comme une possibilité de dévelop-



pement et d'épanouissement personnel

- favoriser l'intégration sociale des personnes les plus fragiles
- mesures visant à améliorer les chances de retrouver un emploi
- favoriser des formations flexibles, adaptées aux professionnels et qui répondent ainsi aux besoins du marché
- promouvoir de nouvelles compétences, être réactif aux changements
- préparer l'avenir en anticipant les besoins de demain, ... ■



Accompagnement et animation individualisés à domicile (AAID)

Pourquoi développer ce profil?

Avec le vieillissement de la population, le nombre et la proportion des personnes âgées de plus de 65 ans augmentera sensiblement dans les années à venir. Mais c'est la tranche d'âge des plus de 85 ans qui a augmenté de manière significative ces dernières années.

L'espérance de vie des octogénaires et nonagénaires progresse donc fortement, surtout chez les femmes, mais elle ne va pas forcément de pair avec «Qualité de vie». D'où l'importance de développer et d'encourager l'aide intergénérationnelle mais aussi l'assistance des professionnels.

Le nombre de couples sans enfants ou avec peu d'enfants est également en augmentation, les enfants sont parfois aussi âgés et en mauvaise santé, les femmes travaillant de plus en plus, la famille n'est donc plus toujours en capacité de prendre en charge ses aînés et recourt à des professionnels de l'aide et des soins à domicile.

Les personnes très âgées ont souvent des difficultés à assumer seules les actes de la vie quotidienne, comme: faire sa toilette, faire ses courses, s'habiller, s'hydrater, manger, gérer ses paiements, prendre des décisions en adéquation avec son état de santé et ses possibilités.

Une part importante des personnes âgées de plus de 85 ans développe des maladies psycho-gériatriques, comme les maladies de Parkinson, Alzheimer, Athérosclérose etc.. Ces maladies entraînent assez souvent des problématiques de dépression, d'isolement et économiques.

Ces personnes sont fragilisés, avec des risques de chute et des troubles cognitifs.

Les aidants naturels, soit la famille, des amis ou des voisins, ainsi que les soignants professionnels, comme la FSASD ou des associations d'aide à la personne comme Hestia seront amenés à offrir une aide sur mesure, étendue et diversifiée.

Le travail à domicile auprès de cette population est un des plus beaux métiers du relationnel, car il se fait en accord avec la personne aidée, selon ses règles et en respectant ses habitudes. Nous rentrons dans son intimité, nous sommes parfois le seul lien avec l'extérieur. Notre relation avec elle est souvent très privilégiée, nous donnons le meilleur de nous même, tout en gardant la distance professionnelle. C'est un véritable travail d'équilibriste.

Nous effectuons auprès de nos clients un travail difficile et délicat mais extrêmement gratifiant, car les personnes nous transmettent leur histoire, leur savoir, leur expérience et leur vécu. Nous leur insufflons notre force, j'appelle cela la technique des vases communicants. Nous rencontrons à domicile des gens merveilleux qui ont à cœur de nous montrer leur reconnaissance. C'est alors le bonheur réciproque de faire un petit bout de chemin ensemble.

Parfois aussi nous rencontrons des gens difficiles, tristes, mal dans leur peau, qui souvent souffrent et refusent l'avancée irrémédiable vers le grand âge. Malgré les difficultés, ce sont toujours de vraies rencontres, où un lien est créé, nous essayons d'être au plus près des désirs et besoins de nos clients.



Le respect de la personne est au cœur de nos interventions : respecter, c'est écouter et entendre les demandes, accepter et respecter la manière de vivre. Être présent et aidant mais ne pas faire à leur place. Respecter une personne avec des problèmes de mémoire et d'élocution par exemple, c'est lui parler avec des phrases courtes sans la bombarder d'informations, mais sans infantiliser. C'est aussi lui laisser le temps de répondre, de trouver ses mots.

Le respect dans cette histoire de rapports humains, on pourrait le comparer à une bourse aux compétences, chacun apporte ce qu'il a à offrir. Nous les Aidants, nous apportons notre savoir, savoir faire et savoir être, et eux nous apportent et nous confient leur passé, les bonheurs et les difficultés, et ensemble nous construisons une vie quotidienne de qualité.

C'est un métier précieux, gratifiant et irremplaçable, qui répond au désir de nos aînés de rester chez eux, de ne pas quitter leur famille, leurs amis, leurs habitudes, de rester le plus longtemps possible actifs, responsables et autonomes. ■

AAID - Témoignage

Ma tante âgée de 89 ans vit seule dans une villa avec un encadrement quotidien durant toute la semaine et a également besoin d'aide le week-end pour la prise de médicaments entre autres.

L'Association Hestia, accompagnement à domicile, intervient auprès de ma tante depuis le mois de novembre 2010. Trois personnes travaillent en alternance tous les week-end et jours fériés. Depuis le mois de janvier 2012, deux de ces intervenantes se partagent les matinées de la semaine.

Tout au long de l'année ces dames entourent ma tante en fonction de son état par de la mobilité, des petites promenades autour de la maison, du travail de la mémoire et du langage par des discussions après la lecture du journal et en lui faisant raconter ses souvenirs de jeunesse, sa vie à la ferme. Elles entretiennent sa mobilité en lui rappelant certains gestes



quotidiens comme par exemple en cuisine. Elles la stimulent en lui faisant confectionner des petits biscuits ou des tartes.

Ces personnes ont fait faire quelques travaux manuels pour Noël ou les anniversaires de sa sœur (cartes, photos, peinture) ce qui permet à ma tante de se sentir revalorisée.

Le week-end est un moment plus privilégié au bien-être, et ces personnes lui proposent de la manu-



cure, des massages de mains, ... La semaine le planning est plus orienté sur les travaux ménagers, l'entretien du linge, et la cuisine, et parfois pour la toilette de ma tante.

Il me semble que tout cet environnement attentif autour de ma tante contribue tout doucement à améliorer son confort quotidien. ■

Claudine Bernardini

Hommage

Nous avons appris avec beaucoup de tristesse le décès de Madame W. notre cliente. Nous intervenions dans cette situation avec joie et tranquillité d'esprit. En effet, Monsieur et Madame W. ont toujours été très ouverts à notre travail et toujours prêts à nous faciliter la vie. C'était une situation que nous prenions en collaboration avec la FSASD qui ne pouvait pas venir tous les jours.

Nous avons évalué en accord avec Madame, le besoin d'une douche 3 fois par semaine. Parfois, le travail était rendu plus difficile quand Madame était très fatiguée et ne tenait

plus longtemps sur ses jambes. Malgré ces difficultés nous avons continué à faire cette douche qui lui apportait bien-être et détente.

Madame W. était un rayon de soleil pour nous: toujours satisfaite, remerciant pour le moindre geste que nous avions à son égard. Madame avait ce désir d'aller de l'avant, de ne pas se laisser aller, toujours à l'écoute des autres. Dans les différentes tâches Madame W., avec son intelligence et sa finesse d'analyse, a su prendre chez chacune des trois intervenantes le meilleur de ses compétences: l'une des promenades et des dialogues, l'autre les massages et la marche dans l'appartement, et la 3^{ème} écoute et travaux manuels. Nous n'aurions pu effectuer notre



travail dans de si bonnes conditions sans l'appui et le dévouement de son mari.

Nous souhaitons courage, force, sérénité et santé à Monsieur W., qui lui aussi, éprouvé dans sa santé, a toujours été attentif à nous faire plaisir, à nous rendre le travail plus facile. Merci !... ■

Carole, Margarita, Colette



Journée internationale de la femme le 8 mars 2011 à la Comédie

Madame Bissang ouvre la cérémonie : l'égalité est une longue route, il faut maintenir une pression constante, être solidaire des femmes du monde qui luttent pour leur liberté. Sandrine Salerno précise qu'il s'agit d'un engagement des collectivités publiques dans la politique du genre et de l'égalité et qu'il faudrait plus de 8 mars dans l'année. Elle remercie Madame Micheline Calmy-Rey d'avoir choisi Genève pour célébrer cette journée.

Isabel Rochat prend la parole à son tour et tourne le regard vers les inégalités politiques, économiques et sociales. Nous avons parcouru un long chemin depuis 60 ans avec le droit de vote et d'éligibilité des femmes. La jeune génération assiste à l'aplanissement des inégalités dans tous les domaines à savoir : inégalité salariale, manque de structure d'accueil pour les mères et leurs enfants, précarité, lutte contre la violence domestique et sexuelle subies par les femmes. En 2010, il y a une amélioration du cadre légal pour les victimes. Cette journée est utile, si l'on fait une analyse critique du chemin parcouru et si on pose les fondements de l'égalité.

Micheline Calmy-Rey nous fait part de son envie de passer le 8 mars avec nous, de nous rencontrer, de nous écouter et d'échanger. Le bilan par rapport aux combats des femmes ?

Ce qui se produit en Afrique du nord, doit retenir notre attention, il y a beaucoup de femmes dans la rue ! Elles s'imposent dans les processus politiques et démocratiques de transitions. Il faut soutenir leurs activités dans l'organisation de la société civile (une majorité de femmes au Conseil fédéral est un hasard).

Les femmes ont besoin qu'on les soutienne dans leur rôle dans les pays arabes.

Elle trouve dommage que les femmes n'utilisent pas assez leurs droits fondamentaux, comme le droit de vote ! Nous nous sommes battues pour ces droits, alors utilisons-les !

La semaine passée, pour la première fois au Conseil fédéral, il y a eu une majorité de femmes pour une décision concernant des problèmes de société. C'est le jour et la nuit par rapport au Conseil fédéral précédent ! Il faudrait tenir compte des opinions de celui ou celle qui est minoritaire. Manifestons nos droits et nos convictions car nous sommes dans un pays de traditions et d'ouverture.

La tendance du repli sur soi et du conservatisme en Suisse, est dommageable, car on se prive ainsi de quantités de compétences et d'expériences.

Les nouvelles pauvres d'aujourd'hui, sont les femmes qui élèvent seules leurs enfants. L'égalité salariale n'est pas non plus atteinte. Il faut encore se battre et ne pas considérer que tout soit acquis.

Lors des échanges avec le public, j'ai posé la question suivante : trop peu de femmes au niveau cantonal et communal votent, comment leur faire comprendre que ce droit est important ? Et comment exiger l'égalité salariale entre hommes et femmes, à compétences égales salaires égaux ?

Réponse de Micheline Calmy Rey : les différences sont plus importantes dans le secteur privé. Il faut que le secteur public donne l'exemple. Les femmes ne sont pas acceptées dans les fonctions dirigeantes. Il faut changer les mentalités, il y a du travail à faire en tant que maman et dans les écoles.

Autre question du public : est-ce que



les femmes vont être au centre de votre présidence ?

Réponse : ce qui a déjà été fait est l'aide au développement de la paix et au développement de manière générale, il y a peu de femmes aux tables de négociations internationales. Elle prône la parité homme/femme dans son département, la création de partenariats, des liens et des réseaux avec les femmes de tous les pays en voie de développement. Il est important de convaincre dans notre environnement et de réaliser ce que l'on raconte.

Puis, place au spectacle : «comme un vertige» d'Yvette Théraulaz.

«L'actrice joue, chante, raconte ces bouts de vie qui composent la sienne et qui font la nôtre. Cette saison, elle a choisi le temps comme thème principal. Comment s'accepter, rire, s'indigner et entraîner le public dans cette aventure ? Elle a fait appel à l'univers caustique et décalé du metteur en scène François Gremaud. Une manière de sortir du cadre et de remettre en question la grande artiste qu'elle est.» ■

2011, Année européenne du bénévolat

Sandra Borgeaud et Martine Ouaknine se sont rendues au Palladium le 19 mai 2011 pour la conférence, organisée par le Département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports de la Ville de Genève, sur le thème : «Les nouveaux défis du bénévolat».

Manuel Tornare du Conseil administratif de la Ville de Genève a remercié tous les bénévoles et relevé leurs tâches et leur rôle important dans notre société dans des secteurs très divers : l'éducation, l'enfance, la jeunesse, les aînés, la culture et l'animation, le sport, le handicap, l'environnement, la santé, l'aide sociale et humanitaire. Ils sont les **pilliers de la cohésion sociale et de la solidarité**.

Le bénévolat est un engagement réfléchi et important. Nous en avons besoin et il faut assurer une relève. Il est vrai que les jeunes s'y intéressent de moins en moins, et c'est notre travail de les motiver.

En Suisse, une personne sur quatre est engagée dans une activité bénévole, ce qui représente 4,7% du produit intérieur brut de notre pays. Geste d'apprentissage, de partage et de solidarité, l'activité bénévole permet d'acquérir une expérience de la vie et un esprit civique. Il peut tout à la fois faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et donner aux personnes âgées la possibilité de rester actives. Elle favorise une citoyenneté active tout en contribuant à l'épanouissement personnel, à la santé physique et mentale, ainsi qu'à l'acquisition de compétences.

Si les bénévoles donnent de leur temps dans le cadre d'une association, c'est parce qu'ils se sentent utiles, qu'ils peuvent faire la différence et même contribuer à changer les choses ! Mais c'est aussi parce



que cette activité leur apporte quelque chose personnellement, qu'elle donne du sens à leur vie.

Nouveaux défis !

En tête des préoccupations figure celle de parvenir à attirer de nouveaux bénévoles, en particulier des jeunes : comment s'adapter à leurs motivations et répondre à leurs attentes de réciprocité et de reconnaissance ? Concilier motivation et souplesse d'intervention, rigueur et cohérence de l'action, tel est le défi majeur à relever.

Il y a de nouvelles formes de participation sociale des bénévoles, c'est le projet personnel de l'individu qui domine, l'engagement pour une action précise qu'il veut mener avec d'autres pour atteindre son but. Le nomadisme des bénévoles dicté par des choix et des intérêts personnels, multiples et imprévisibles pose de réels problèmes pour de nombreuses activités qui exigent continuité et fidélité. Le bénévole souhaite enrichir son «capital social» de reconnaissance, d'émotions, de connaissances et de relations.

Perspectives et projets

Les avis recueillis depuis 18 mois auprès de 120 organisations démontrent le besoin d'une promotion concertée du bénévolat pour :

- améliorer sa visibilité, son attractivité et sa reconnaissance
- faciliter l'accès à l'information, à l'orientation et à la formation
- renforcer la collaboration entre tous les acteurs.

Actions envisagées

pour atteindre ces objectifs :

- des campagnes publiques concertées d'information, de recrutement ;
- une offre commune de formation pour renforcer les compétences et soutenir la vie associative ;
- un encouragement du bénévolat d'entreprise ;
- un site Internet performant et interactif, facilitant la rencontre entre l'offre et la demande dans tous les secteurs du bénévolat
- et une reconnaissance des acquis et des contreparties concrètes.

Du point de vue du Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ), le bénévolat facilite l'implication des jeunes dans la société et leur permet de profiter de leur temps libre avec de nouvelles connaissances ; il faut donc promouvoir le bénévolat et sa reconnaissance dans la formation, la politique, l'économie et auprès du public. La CSAJ demande une recherche plus approfondie quant à l'acquisition de compétences dans le bénévolat. En effet, lors de l'entrée dans la vie active des jeunes gens, ces compétences pourraient jouer un rôle important sur le marché du travail pour les jeunes qui s'engagent. Il convient d'élaborer les instruments et les méthodes pour prouver et documenter l'acquisition de compétences, ainsi que de promouvoir activement leur reconnaissance par l'économie. ■



Création Ortra Intendance Genève

membre de l'Ortra Intendance Suisse

Le mercredi 23 novembre 2011, sous l'égide de l'OrTra Intendance Suisse, mandatée par le canton de Genève, l'OrTra Intendance Genève s'est constituée officiellement.

Afin de répondre aux lois fédérales et cantonales en vigueur sur les formations professionnelles initiales «d'Employé(e) en Intendance AFP» et de «Gestionnaire en Intendance CFC» et d'offrir à la filière Intendance de Genève une organisation officielle, où les principaux employeurs genevois du secteur de l'intendance, les associations professionnelles existantes ou en devenir et les différents acteurs à différents titres et niveaux; pourront coopérer, établir des convergences et être actifs dans l'évolution du domaine tout en étant reconnus

par tous et par les autorités cantonales comme interlocuteur privilégié du monde de l'intendance.

Les premières tâches auxquelles s'est attelée l'OrTra Intendance Genève :

- Constituer un comité actif, afin de fédérer et obtenir une adhésion la plus large possible des acteurs genevois.
- Identifier et intégrer les acteurs de l'intendance
- Collaborer avec les autorités et les divers représentants du pôle SHR
- Définition du périmètre d'influence et définition des acteurs du domaine
- Procéder à des actions communes entre les employeurs et les employés
- Révision générale des statuts en fonction des directives éventuelles

de l'assemblée générale

- Devenir le lien privilégié entre les organismes de formation et les autorités
- Organisation et suivi du CFC et de l'AFP en dual, en relation avec les besoins de l'économie
- Déléguer des experts pour la validation des acquis de l'expérience
- Déterminer et mettre sur pieds la structure administrative et financière
- Réaliser un projet de budget en fonction de projets futurs et des besoins
- Organiser la future assemblée générale qui permettra de déterminer les orientations de la nouvelle OrTra. ■

Daniel Ouaknine

Président Ortra Intendance Genève

Mères multitâches et manager de famille

Qui sont des managers dans le monde, à part les grands argentiers et, plus particulièrement en Suisse ?

Avez-vous deviné ?... Mais bien évidemment, se sont les MAMANS ! Nous vous relayons ici un résumé d'un article lu dans la Tribune de Genève du 11 avril 2012 : «La multinationale PROCTER & GAMBLE souhaite remercier, via une campagne de publicité mondiale, les mères engagées et heureuses de l'être. Entre enfants, cuisine et carrière : Procter & Gamble a voulu savoir au travers d'une étude, comment se sentaient les mères multitâches suisses d'aujourd'hui.» (TDG, 11.04.2012, Sandra Joly)

«Mères multitâches (extrait)
L'image classique de la femme et

de la mère au foyer est depuis longtemps dépassée. L'étude de P&G révèle que les mères se voient aujourd'hui plutôt comme les «managers» d'une famille, avec des responsabilités allant au-delà de la garde des enfants et du fonctionnement de la maison. Les mères suisses perçoivent cette charge multiple de façon beaucoup plus détendue que toutes leurs voisines européennes interrogées,...»

Plus d'informations sur la campagne P&G : www.pg.com.

Tous les textes sont également disponibles sur : www.rp-press.com.

Voici l'exemple d'une de ces mamans TOP MANAGER :

Dina, maman et manager de famille «nombreuse» heureuse de l'être, gère seule sa famille de trois per-

sonnes. Elle travaille à 90%, s'occupe de toute la gestion du quotidien et de l'avenir de ses enfants et bénévolement se charge de coacher des dames migrantes pour les former dans le cadre de l'association Ici-formation, Camarada, pour leur permettre de travailler en qualité d'aide à la gestion du ménage dans le domaine privé.

Bravo Dina d'être solide, toujours souriante, aimable, accueillante, généreuse. Grâce à ton travail et ton expérience de vie riche et variée, tous ceux et celles qui te cotoient s'enrichissent à ton contact, MERCI pour ton investissement au quotidien pour le bien-être de tes enfants et de notre société ! ■

Rina Rossier