



Association professionnelle des gestionnaires de famille
de l'intendance et de l'économie familiale



Rapport d'activité 2013

(pour l'AG du 11 juin 2014)

En 2013, Hestia c'est :

Une équipe, une structure, engagement et compétence

La gestion d'Hestia est assurée par le comité, qui gère l'association, selon la méthode de direction par objectif. Un serveur hébergé permet à chaque membre d'avoir accès au mail et de travailler à distance depuis n'importe où, afin d'assurer la gestion d'Hestia.

Nous remercions vivement les membres du comité et les membres actifs pour tout le travail accompli !

La promotion de la formation professionnelle et de ses débouchés

Prix Hestia

Comme chaque année depuis 2010, en sa qualité d'association professionnelle de l'intendance, Hestia attribue un prix lors de la cérémonie des CFC à l'Arena, à la personne issue de la formation modulaire pour adultes, ayant obtenu la meilleure moyenne générale. Cette année, nous avons dû ajouter un critère pour départager deux diplômées exæquo : la meilleure moyenne de culture générale

La commission professionnelle

Composée d'une coordinatrice et de 12 à 20 professionnelles de l'intendance et de l'économie familiale avec CFC. Cette commission a pour mission :

Le soutien à l'intégration professionnelle

Promouvoir le profil des personnes certifiées sur le marché de l'emploi et les conseiller

- Partenariats et collaborations avec les associations du canton de Genève
- Etude des besoins en formation continue
- Développement d'activités professionnelles au sein d'Hestia, dans les domaines de l'économie familiale, pour mettre en visibilité les compétences professionnelles, opérationnelles et personnelles des personnes détentrices du CFC de Gestionnaire en économie familiale ou intendance, telles que l'assistance administrative à domicile ou l'accompagnement social individualisés à domicile.
- Démontrer également que ces professionnelles répondent à un besoin de l'économie.

Soutenir et développer la validation des acquis de l'expérience

- Suite à la demande collective de validation des acquis de l'expérience (concerne 35 GEF/GEI), initiée par ses membres en 2012, pour l'obtention d'un CFC d'assistant(e) socio-éducatif/ve.

Certaines ont pu directement faire valider leur expérience en 2012, une volée est entrée en formation modulaire complémentaire à la fin de l'année 2013, et d'autres personnes en janvier 2014 avec pour certaines plus de modules à suivre que pour les autres.

- Nous conseillons les gestionnaires de famille sur l'accès à la formation modulaire pour adultes de Gestionnaire en intendance, qui valide les acquis des personnes actives en famille.

L'assistance administrative à domicile AAD

Les ressources humaines : 1 administratrice, 12 professionnelles GEF/GEI avec CFC.

Cette activité est principalement réalisée **en partenariat** avec Pro Senectute et le CIR – Centre d'information et de réadaptation pour personnes aveugles ou malvoyantes, depuis 2008.

Il s'agit de répondre à des besoins exprimés par les services sociaux et d'obtenir une reconnaissance du profil de compétence des gestionnaires de famille certifiés dans le domaine social. Nous nous sommes inscrits dans une dynamique de collaboration interinstitutionnelle pour atteindre ces objectifs.

Une réunion a eu lieu avec la direction de Pro Senectute pour discuter de la prestation des AAD et de la collaboration entre AAD et assistantes sociales. Le bilan de cette collaboration demeure très positif et l'implication des assistantes administratives est très appréciée.

Nous avons également évoqué la continuation du remplissage des demandes d'allocation d'impotence AVS par Hestia, car les demandes étaient en diminution. Un regain de demandes et la très bonne qualité du remplissage de ces dernières par des assistantes administratives bien rôdées et expérimentées, a permis de poursuivre ce service.

Une réunion avec la direction du CIR a également eu lieu. Il a également été question d'un point de situation sur la collaboration. Les AAD continuent d'apprécier unanimement d'intervenir auprès des clients du CIR et de Pro Senectute et la collaboration entre assistants sociaux et AAD se passe bien. Nous avons également préparé l'ordre du jour de la supervision du 20 novembre 2013.

Les conventions de collaboration avec le CIR et Pro Senectute ont été renouvelées et signées.

2 séances de formation continue (ou supervision) ont été organisées en avril et en novembre 2013. Elles portaient d'une part sur la coordination entre Hestia et les AAD (la structure de la feuille de transmission des heures a été réorganisée) et d'autre part sur les assurances sociales et la fiscalité présentées par Anabela Hug, assistante sociale du CIR. Les deux nouveaux collaborateurs du CIR, Marie-Christel Ciliberto et BOB Bellavoix ont participé à cette supervision et ont fait connaissance avec les AAD.

Cette année le service social de l'Imad nous a transmis de plus en plus de demandes de privés, qui ont besoin d'une assistance administrative à domicile.

Demandes d'allocations d'impotence AVS.

Pro Senectute nous mandate pour remplir ces demandes depuis juin 2011. Une réunion de supervision et de formation continue a été organisée en début d'année avec les AAD et les assistantes sociales répondantes, pour prendre connaissance de certains changements avec l'AI, discuter du remplissage des demandes et échanger de bons conseils et expériences.

Promotion de l'activité en 2013 :

- Réédition et diffusion de deux dépliants d'information (au lieu d'un seul) sur les activités AAD et AAID (Accompagnement et animation individualisés à domicile), grâce à un don de la Loterie romande. Diffusion des flyers aux HUG, Hôpital des 3 Chênes, Imad, Bibliothèque de Genève,

médecins, Cité Senior, APAS – association d'aide et d'accompagnement des personnes âgées en EMS, CIR, Pro Senectute et sur le site Internet.

- Nous remercions Monsieur Maurice Demont, directeur de Pro Senectute, de nous avoir fait figurer en bonne visibilité et mis un lien direct vers notre site Internet.

L'accompagnement et l'animation individualisés à domicile - AAID

Il s'agit d'un accompagnement sur mesure, étendu et diversifié. Les intervenantes répondent, au plus près, aux besoins individuels des personnes dans toutes les activités de la vie quotidienne, stimulent l'autonomie, la créativité, la mobilité et le lien social, entre autres,...

L'intendance sociale à domicile - ISD

Pour répondre à de nombreuses demandes, Hestia a mis sur pied en 2013 un service d'entretien personnalisé du lieu de vie, répondant à des besoins spécifiques de personnes fragilisées à domicile.

Quelques chiffres sur nos prestations :

1 Heures d'intervention AAD (Assistance administrative à domicile)
en 2013 ⇒ **58 heures.**

Clients : demandes de privés.

2 Heures d'intervention AAD (Assistance administrative à domicile)
en 2013 ⇒ **576 heures.**

Client : Pro Senectute.

3 Heures d'intervention API (Remplissage de demandes d'allocation d'impotence AVS),
en 2013 ⇒ **263 heures**

Client : Pro Senectute.

4 Heures d'intervention AAD (Assistance administrative à domicile)
en 2013 ⇒ **496 heures.**

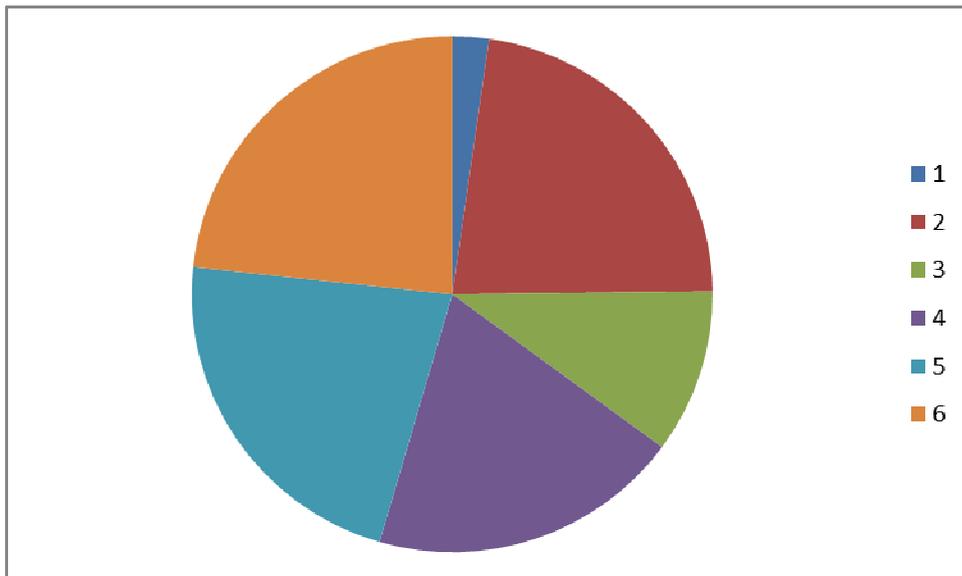
Client : CIR (Centre d'information et de réadaptation pour aveugles et malvoyants)

5 Heures d'intervention AAID (Accompagnement et animation individualisés à domicile)
en 2013 ⇒ **567 heures.**

Clients : demandes de privés.

6 Heures d'intendance sociale à domicile
en 2013 ⇒ **596 heures.**

Clients : demandes de privés.



Gestion de la qualité, certification Eduqua

Pour rappel, cette démarche a été exigée par l'OFPC, suite à la demande de subvention d'Hestia qui désirait former une à deux volées d'assistantes administratives à domicile afin de leur offrir un pont acceptable sur le marché de l'emploi Genevois étant donné la situation économique très difficile pour les GEI et les débouchés possibles et intéressants dans ce domaine.

La constitution du dossier Eduqua et la mise en place des structures nécessaires ont été réalisées par Martine Ouaknine à la demande expresse du comité. L'obtention de la subvention qui a permis cet immense travail a été octroyé uniquement dans ce but et n'aurait pas pu être utilisé à d'autres fins.

Après trois ans d'efforts, d'abnégation et beaucoup de travail bénévole, nous avons obtenu la certification Eduqua en 2011 pour 3 ans avec demandes d'amélioration mineure en nous basant sur la validation des cours interentreprises pour les employés en intendance que nous avons restructurés et améliorés. Pourtant, début 2012, l'OFPC nous informait dans le cadre d'une séance du CIF (Conseil interprofessionnel pour la formation), que la formation d'employé en intendance (faute d'effectifs suffisants) serait transférée dans le canton de Vaud et par conséquent les CIE qui vont avec. A l'automne 2012, dès la création de l'OrTra intendance Genève, la formation des employés en intendance a été maintenue à Genève et les CIE prodigués par elle. (Selon la loi sur la formation professionnelle, ce sont les OrTra's qui prodiguent ces cours).

Dès la certification obtenue, nous avons relancé l'OFPC pour la demande de subvention pour mettre sur pieds la formation répondant aux critères de qualité de la norme. L'Office nous a informé qu'il ne délivrait plus ce genre de subvention, mais qu'il pouvait entrer en matière uniquement dans le cadre de l'élaboration d'un CAS de 120 heures au minimum, ce qui équivaut à 3 modules de 40 heures. Ceci obligeait HESTIA à reconsidérer totalement le projet et donnait un autre sens à la certification. L'implication indirecte était qu'en plus d'Eduqua, le service de la formation à Genève ferait également des audits annuels avec des critères de qualité différents qui alourdirait encore plus le projet.

La certification était à renouveler en 2014 et Hestia remplissait tous les critères exigés lors de l'audit d'octobre 2012. Malheureusement entretemps les conditions se sont considérablement durcies et EDUQUA imposa entre autre que le responsable pédagogique reconnu au début soit désormais au bénéfice d'un brevet de formateur de formateurs d'adultes reconnu par eux. Hors malgré une

expertise spécialisée très poussée effectuée par leur service et qui admettait que ce dernier avait bien plus que l'expérience nécessaire et de surcroît une formation pédagogique validée par l'Etat, l'organe de certification exigeait spécifiquement le brevet et annonçait même des conditions encore plus difficiles qui devaient se mettre en place rapidement (Exigence du certificat universitaire le CAS). Pour y répondre il était aussi exigé par EDUQUA d'engager contractuellement un responsable pédagogique salarié à temps plein et de déboursier pour sa formation continue et sur plusieurs années des sommes conséquentes qu'Hestia ne possédait pas (formations continues telles que : cours sur la didactique de l'intendance, cours sur la didactique de l'enseignement professionnel etc.). En outre malheureusement le responsable de formation est tombé gravement malade et devait par conséquent renoncer à ses activités et ses responsabilités. Martine Ouaknine ne pouvait plus mettre à disposition autant de temps nécessaire aux nouvelles conditions très lourdes et importantes du nouveau projet surtout toute seule. Vainement le comité a tenté de passer le flambeau à d'autres personnes et malgré plusieurs recherches et obstination il a été impossible, de trouver les ressources humaines possédant outre le temps à disposition suffisant, les qualifications pointues nécessaires ; et plus difficile encore d'assurer les finances suffisantes basées sur des subventions non automatiques pour réaliser le projet devenu très complexe et qui doit reposer sur une équipe expérimentée et présente.

Il s'avère également que la norme Eduqua au 1^{er} janvier 2014 a beaucoup changé et est devenue bien plus exigeante, si bien qu'une association à but non lucratif basée sur le bénévolat et le temps fractionné mis à disposition par ses membres, n'a pas les moyens financiers ni forcément les ressources expérimentées et compétentes dans son entourage.

Cette situation totalement imprévisible imposa, que dans ces conditions, le projet et par conséquent, notre certification soient suspendus. Malgré cela, tout le système de gestion de la qualité que nous avons mis en place a été validé et il correspond parfaitement à la nouvelle norme ! Tout ce travail n'est pas pour autant perdu et nous l'utilisons quotidiennement dans la conduite de nos projets et activités d'aujourd'hui, c'est une richesse pour Hestia. D'autre part, si l'association devait avoir encore la nécessité d'une certification EDUQUA il sera beaucoup plus simple d'obtenir de nouveau celle-ci.

Représentation des gestionnaires de famille

Depuis 2013, nous sommes membres de Pro Familia Suisse

Suite à l'acquisition des actifs de l'association BFM(Berufsverband Manager)/AGF(Association des gestionnaires de famille à Berne (cette dernière ayant définitivement arrêté ses activités en 2012), Nous avons été reconnus par Pro Familia Suisse qui nous a acceptés comme membre, étant donné que nous avons les mêmes buts que le BFM/AGF.

Le 22 octobre 2013, Hestia a délégué une représentante, Monique Lafargue, pour participer à la journée d'étude organisée par Pro Familia Suisse à Soleure sur le thème :

Chances et risques des différentes formes de vie familiale.

Compte rendu de la journée, rédigé par Monique Lafargue :

« La réalité en Suisse aujourd'hui, est que les parents des trois quarts des familles avec des enfants, travaillent les deux et assurent ainsi leur quotidien. Pour de nombreuses familles, le choix de travailler est quasi une obligation pour vivre.

Si le revenu familial est suffisant, la question se pose : puis-je concilier carrière, couple et enfants? Savoir quelles sont les répercussions sur mon avenir de réduire ou de stopper temporairement une activité professionnelle.

Ce libre choix est crucial. Il s'agit en effet de promouvoir une politique qui permette aux parents de se répartir librement les responsabilités éducatives et professionnelles, car c'est à l'enfant qu'on va renoncer si la conciliation famille-emploi n'est pas possible.

Mais pour faire ce choix, il faut connaître les conséquences à court, moyen et long terme que cela entraînera.

Les trajectoires familiales et professionnelles sont, beaucoup plus que par le passé, marquées par la discontinuité ou la rupture, par exemple difficultés d'insertion ou de réinsertion professionnelle, dues au marché du travail et à la précarisation du travail, au chômage, et à la retraite anticipée forcée. Il faut aussi être très attentif aux inégalités cumulatives de genre, d'âge et d'emploi, et l'on sait que cela touche plus particulièrement les femmes.

Car ce sont généralement les mères qui renoncent entièrement ou partiellement à leur travail pour consacrer plus de temps à la communauté familiale.

Ce sont généralement les femmes qui, plus tard réduisent leur activité professionnelle pour s'occuper des petits-enfants, et aussi pour soutenir des parents âgés et dépendants, et ainsi devenir des proche-aidants. Or dès qu'il y a une discontinuité dans le parcours professionnel, les conséquences sur l'avenir sont importantes.

Le but de cette journée est d'analyser la situation économique à long terme des personnes qui assument des responsabilités à l'égard des générations ascendantes et descendantes.

Le Dr. Eric Crettaz, Haute école de travail social explique que :

L'Etat social Suisse est plus généreux envers les personnes âgées qu'envers les familles en comparaison avec les autres pays.

Par ses recherches, il montre que la Suisse est un pays dans lequel :

-Les mères travaillent peu en comparaison internationale

-Le taux de divorce est aussi élevé qu'ailleurs

-La politique familiale est limitée en comparaison des autres pays

Sa conclusion : en Suisse avoir des enfants, de même que divorcer représentent un facteur important de pauvreté!

La Professeure et docteur Brigitte Liebig nous parle du programme national de recherche (PNR60) qui travaille sur « l'égalité entre hommes et femmes » ; qui analyse la politique de l'égalité et les mesures en faveur de l'égalité en Suisse et étudie les causes de la persistance des inégalités dans les rapports sociaux de sexe.

Il faut savoir que les 2/3 du travail non rémunéré est fourni par les femmes.

Encore aujourd'hui l'égalité de salaire homme-femme n'est pas appliquée, même en tout début de carrière il y a 4 à 8% de différence, et au fil des ans l'écart se creuse !

C'est le souci des femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale, et les jeunes filles réfléchissent déjà au fait d'avoir des enfants dans leurs choix professionnels !

D'ailleurs les universitaires ont de moins en moins d'enfants, les ont de plus en plus tard et parfois décident même de ne pas en avoir.

La conclusion de cette journée fort intéressante ;

C'est un défi d'avoir une égalité des chances en Suisse, il faut des mesures structurelles, étatiques, ainsi qu'un changement dans la pensée de la formation, et dans les entreprises.

Prendre en compte les changements culturels et des traditions qui évoluent : la maternité et la paternité, en Suisse le congé paternité et le travail à temps partiel pour les hommes n'est pas une option dans la plupart des entreprises.

Et de donner de la valeur au travail de « care » des gestionnaires de famille, prise en soin des enfants et des parents âgés. »

Réalisations en cours et projets 2014

Site Internet

Cette première étape a été réalisée et mise en place grâce à un don de la loterie romande. Il a été mis en ligne tel quel avec les informations et l'organisation choisie par le comité mais sans habillage marketing uniquement pour répondre rapidement à l'instance d'urgence sollicitée par des clients extérieurs. Toutefois il doit être rapidement complété dans la seconde étape à venir et actualisé par les informations jugées importantes par le comité qui doit aussi trouver outre le contenu adapté au public-cible, ce qu'il désirerait que le site procure à eux et à HESTIA. De même la philosophie de présentation serait un atout à ne pas négliger mais aussi et surtout choisir le design du site correspondant aux effets escomptés.

Plaquette de présentation de l'association

Nous avons prévu de l'actualiser en 2014.

Développement des prestations sociales à domicile d'Hestia

- Diffusion des dépliants, présentation des prestations auprès des acteurs sociaux
- Formation continue des intervenantes, en fonction du public-cible et de l'évolution des prestations.

Démarche auprès du service des prestations complémentaires à Genève - SPC

Nous allons contacter le SPC, afin que la prestation d'intendance sociale à domicile, soit reconnue et remboursée aux personnes bénéficiaires. Nous en profiterons pour leur présenter l'éventail de nos prestations.

Ecole professionnelle

- La consulter à nouveau pour le site Internet, que désire-t-elle faire apparaître comme informations sur notre site
- Présenter notre association et nos activités aux apprenantes.

Journal Clafg Centre de liaison des associations féminines genevoises

Rédiger un article présentant l'association et ses prestations dans leur journal

Formation AAD

Pour les usagers de la Cité Senior

Suite à des dépliants d'Hestia déposés à Cité Senior, Madame Rogivue, travailleuse sociale à Cité Senior, nous a contactés pour nous demander s'il était possible de donner des cours d'Aide administrative. Après un rendez-vous, nous avons convenu de proposer un atelier de 2 séances de 1h30 avec un maximum de 12 participants. Le contenu de ces cours a pour but de permettre aux participants de se familiariser aux modes de paiements actuels, de s'organiser pour la gestion des factures de médecin, et le classement.

Pour Hestia c'est un nouveau challenge qui se présente !

Recherche de forces vives

- Pour intégrer le comité
- Pour rédiger des articles à publier sur le site, dans divers journaux
- Pour se rendre aux formations continues et journées d'étude en lien avec notre mission
- Pour se rendre aux invitations de la plateforme des associations féminines du canton de Genève, en présence d'un conseiller d'Etat.

Rapport rédigé par Colette Martin et Martine Ouaknine