

Avec le soutien de la
Loterie Romande



Mars 2010

Nouvelles d'Hestia



Editorial de la Présidente



*Chers membres,
Chers amis,*

Comme vous le constatez sur la couverture, **le SPAF** a changé de nom et est devenu **HESTIA** - Association des Gestionnaires de Famille, lors de notre Assemblée générale du 16 février 2009. Pourquoi Hestia ? Il s'agit d'une déesse grecque, veillant sur le foyer, centre symbolique de la maison, et par extension, centre de l'entreprise familiale, où travaillent les gestionnaires de famille, que nous représentons. **HESTIA** est non seulement un nom qui sonne agréablement pour nous, mais elle représente à nos yeux le principal but de notre association.

Membres du comité, élu lors de l'AG

- Borgeaud Sandra
- Callegari Giancarlo
- Di Santolo Patricia
- Ouaknine Daniel
- Ouaknine-Berset Martine
- Rossier Rina

Notre comité s'est réuni à de nombreuses reprises, pour mettre en place la nouvelle structure d'**HESTIA**, nécessaire au développement de notre association; et suite à la résiliation de notre bail, rue des Maraîchers au 30 juin 2009, où nous avons emménagé dans nos nouveaux locaux.

Il n'y a plus de secrétariat de type classique, mais un bureau «virtuel». Nous avons mis en place un système qui est de plus en plus utilisé et adapté aux conditions actuelles de notre société moderne. Ce système de gestion centralisé permet en tout temps et en tous lieux de pouvoir accéder, introduire, modifier et consulter l'information utile et importante. Chaque membre du comité peut en tout temps et en tous lieux se connecter à l'agenda électronique disponible sur Internet et en même temps accéder à la boîte des emails centralisés de l'association. ■



S O M M A I R E

Editorial

- Mot de la Présidente p 1-3
- Cérémonie à Palexpo p 3

Formation

- Pôles de formation p 4
- Comm. professionnelle p 5-6

Débouchés GEF-GEI

- Aide à domicile p 7

Forum

- Congé parental p 8-10

Débouchés AAD

- F-Information p 11

Conférence

- 25° Forum Vision 3 p 12-13

Formation

- Cours Interentreprises p 14

Suisse

- AG Intendance Suisse p 15
- Le travail coûte plus qu'il ne rapporte ? p 15

Europe

- AG FEFAF p 16

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 : www.spaf.ch

Mot de la Présidente

Un téléphone est aussi centralisé et dévié à volonté vers un membre responsable et disponible du comité.

Je tiens ici à remercier les membres du comité et de la commission professionnelle, qui s'investissent énormément et ont fourni un excellent travail.

Nous avons multiplié les contacts, pour améliorer l'offre de formation continue et faire connaître le profil de GEF-GEI auprès des employeurs du domaine social principalement, ainsi que pour présenter les activités d'HESTIA, et collaborer avec les partenaires des associations genevoises sur différents projets.

J'ai choisi de réaliser moi-même des tâches administratives, pour être plus présente dans la vie de notre association et être plus proche de ses membres et ainsi mieux connaître leurs attentes.

Durant l'été, nous avons pris contact avec une avocate pour répondre à toutes nos questions juridiques et en matière d'assurance responsabilité civile, pour être couvert en cas de problème, principalement en ce qui concerne l'activité des Assistantes administratives à domicile, qui font un travail remarquable et apprécié; j'en profite ici pour les en remercier.

Pour répondre à la demande de nos membres, qui estiment que la formation modulaire pour adultes actuelle de Gestionnaire en intendance est en décalage avec l'identité professionnelle des personnes actives au foyer, ainsi qu'avec les besoins de l'économie ; nous avons sollicité et obtenu un entretien le 12 juin 2009, avec le conseiller d'Etat Monsieur Charles BEER, chef du Département de l'instruction publique, qui nous a reçu avec beaucoup de gentillesse et d'ouverture, et qui a invité au rendez-vous MM. Evéquoz, Ficher, Pilly, et Mmes Gerdil, Margairaz-Arni.

Nous le remercions de nous avoir consacré du temps, malgré un agenda surchargé.

Il a été décidé lors de cet entretien et avec les personnes présentes, responsables de la formation à Genève, d'auditionner les employeurs de GEF-GEI, ainsi que les employées GEF-GEI, lors des séances de travail prévues avec le CIF, qui doit décider de la faisabilité du transfert des formations GEI et EEI dans le pôle Services, Hôtellerie, Restauration - SHR. HESTIA demande que les décideurs en matière de formation tiennent compte de la réalité du terrain. C'est ce que nous avons réussi à obtenir, et ce n'était pas gagné d'avance, car certaines personnes présentes ne le souhaitaient pas, alors que le conseiller d'Etat jugeait très opportun de les recevoir.

Dans le cadre de notre engagement à la Fédération européenne des femmes actives au Foyer - FEFAF, 2 membres du comité se sont rendues en Italie, en mai 2009, à l'assemblée générale de Moica, association italienne qui défend les mêmes causes que nous à l'échelle nationale.



Tina Léonzi

Mme Tina Léonzi, présidente, m'a invitée à prendre la parole, afin de présenter les activités de notre association genevoise, sur le thème : comment rendre visible le travail invisible ? Je remercie vivement Rina Rossier, membre du comité, qui a rédigé un texte en italien, pour présenter le profil professionnel et l'éventail des compétences d'une



personne active au foyer. Nous avons expliqué qu'à Genève, existait une formation modulaire pour adultes, gestionnaires de famille et que nous avons pu démontrer son utilité sociale, par la mise en place d'un module spécifique de formation continue d'assistance administrative à domicile. Les personnes en activité sont très appréciées et efficaces auprès des personnes dépendantes.

Nous avons été reçues très chaleureusement et notre présentation a été très applaudie, ce fut un séjour inoubliable !

A Genève, nous avons participé à une réunion, organisée par le Service pour la promotion de l'égalité - SPPE, sur le thème du travail invisible et le travail à temps partiel a aussi été évoqué.

On nous a présenté des statistiques très détaillées sur le sujet, élaborées par le SPPE et un débat a eu lieu, sur le thème.

Je vous invite à découvrir les articles qui suivent et vous souhaite d'ores et déjà une bonne lecture ! ■

Sandra Borgeaud

Cérémonie des CFC et AFP à l'Arena

La cérémonie de remise des Certificats fédéraux de capacité (CFC) et des attestations de formation professionnelle initiale (AFP) s'est tenue le jeudi 1^{er} octobre 2009 à 19h à l'Arena, en présence de Charles Beer. Le Comité a participé à la remise des diplômes et nous avons félicité les diplômé(e)s et leur avons distribué un dépliant présentant l'association professionnelle HESTIA. ■

Diplômes EEI

Le Comité

Aubert Samuel
Dafflon Sarah
Hofmann Philippe
Loth Isabelle
Nikolic Maya
Nuur Maxamed Lulei
Reinhardt Lucia

Diplômes GEI



Afonso Eunice
Ahnach Fatiha
Aramburù Jacquemet Haydeé
Assa Souad
Ben Hamidane Ziri Sonia
Bocquet Claire
Borner Stéphanie
De Oliveira Maria Helena

Folomietow Gregory
Hagemann-Lacher Ursula
Jebbour Malika
Landela-Senga Yvette
Mahsoun Klötzli Hajiba
Martin Chantal
Panschiri Nazira
Pousaz-Haymoz Catherine

Quiroga Grossrieder Maryluz
Rafrafi-Bersier Elisabeth
Saladin-Carjaval Adriana
Salto-Bürki Ruth - Schito Eveline
Shala-Mjaki Zyrafete
Sory-Pintonato Laila
Stoller Veronica Beatriz
Vizcarra Lozano Tania



Rattachement du domaine de l'intendance au sein des pôles de formation

Le 5 mai 2009, le Conseil interprofessionnel pour la formation CIF, a mandaté un groupe de travail pour :

- Etudier les arguments pour et contre un éventuel transfert du domaine de l'intendance du CFP Santé-social au CFP Services-Hôtellerie-Restauration (SHR).
- Analyser la faisabilité d'un éventuel transfert en matière de formation, de profession, ainsi que pour les écoles concernées.

Le groupe de travail s'est réuni trois fois sous la présidence du directeur de la Formation : M. Erwin Fischer. Il a effectué les travaux suivants :

- Etat de situation des formations de l'intendance à Genève.
- Audition d'employeurs et d'employés d'adultes GEF-GEI.
- Étude des arguments en faveur et contre un transfert de pôle.
- Information et promotion de la filière de l'intendance.

Extraits du rapport final

«Pour l'association HESTIA, les titulaires du CFC de GEF ne se reconnaissent pas dans l'actuelle dénomination de GEI. Cette dénomination leur paraît réductrice, et ne mettrait pas en lumière la professionnalisation de tout l'éventail des compétences acquises en milieu familial, leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être, ainsi que tous les acquis capitalisés lors de la formation.

Selon HESTIA, les adultes GEF-GEI, qui travaillent dans l'intendance ont des emplois parfois précaires. Les employeurs ne tiennent pas compte de leur CFC, ou bien les personnes concernées ne sont pas engagées dans la fonction de GEI.

En 2008 et 2009, une formation complémentaire de 4 jours (formation d'assistant-e administrative à domicile) a été dispensée par Pro

Senectute, le Centre d'information et de réadaptation pour aveugles et malvoyants - CIR et HESTIA pour les GEF-GEI. Cette formation a permis d'insérer 25 personnes dans la fonction d'assistant-e administrative à domicile auprès de personnes âgées, aveugles ou malvoyantes ; personnes employées par HESTIA.

Le public qui se forme dans le domaine de l'intendance a évolué. Concernant la formation modulaire de GEI pour adultes, on peut distinguer deux publics :

- Personnes en emploi, travaillant dans le domaine de l'intendance (principalement au sein d'EMS). Il s'agit d'environ 1/3 des effectifs.
- Personnes au foyer, correspondant au public d'origine de l'ancienne formation de GEF. Il s'agit d'environ 2/3 des effectifs. C'est essentiellement ces personnes qui ne se reconnaissent pas dans la nouvelle dénomination de GEI.
- La formation en deux ans d'employée-e en intendance débouchant sur une AFP, est réservée à des publics ayant des difficultés diverses (langue, scolarité, handicap, etc.).

Le souhait du DIP est de développer la filière GEI pour les jeunes.

Avec la mise en place des nouveaux CFC dans le domaine Santé-Social, se pose aujourd'hui la question de la concurrence des GEI avec les CFC d'ASE et ASSC. Contrairement à l'ordonnance de GEI, celle d'ASE ne permet pas de reconnaître les acquis en gestion familiale comme expérience professionnelle qualifiante pour entrer en formation.

Employés et employeurs

- Le problème de l'identification professionnelle des GEI.
- L'absence de reconnaissance de la fonction de GEI dans les conventions collectives et les bas salaires

des personnes diplômées en emploi.

- L'importance de l'expérience de vie des personnes (profil) a été soulignée par les employeurs.
- Le rattachement à un pôle ou à un autre ne semble pas être un enjeu majeur pour les employeurs. C'est le contenu de la formation, les lieux de stages et le profil des personnes qui comptent en priorité.

Arguments d'HESTIA

- Identité professionnelle: les titulaires de la formation de GEF-GEI ont pour la plupart suivi des formations antérieures et/ou bénéficié d'expériences professionnelles dans des activités sociales, éducatives, ou administratives.
- Débouchés : selon une enquête du SPAF, la grande majorité des personnes qui ont suivi la formation GEF-GEI recherchent ou ont trouvé des emplois dans le domaine social, éducatif et de l'administration sociale.
- Maturité professionnelle santé-social : plusieurs personnes titulaires de la formation GEF-GEI ont suivi ou sont en train de suivre la matu-pro santé-social.

Le groupe de travail propose de rajouter la formation continue de 40 heures d'«Assistante administrative à domicile» (AAD) ainsi qu'un module «Accompagnement et animation individuelle à domicile ou gestion d'appartements protégés» (AAID) à la formation de GEI.

Une demande de subvention a été soumise à la Fondation en faveur de la formation professionnelle et continue (FFPC) par HESTIA

Bilan

Le groupe de travail demande à ce qu'un bilan soit effectué une année après le transfert, soit en automne 2011.» ■

Commission professionnelle

Dans le cadre du groupe de travail, mandaté par le CIF, le Comité a sollicité une démarche participative de la commission professionnelle, afin de faire des propositions au plus près de la réalité du terrain. Nous avons consacré de nombreuses séances à ce dossier et avons rendu notre rapport final au groupe de travail du CIF, qui l'a intégralement repris dans ses propres conclusions.

Constats et propositions d'HESTIA

Mesdames, Messieurs,

Selon Mme Margairaz-Arni, la formation pour adultes GEI à Genève est identique à la formation GEF d'avant l'ordonnance de 2005. Pourtant, les modules d'approfondissement en santé-social et administration pour les gestionnaires de famille ont été supprimés :

- Connaissance et prise en soin de la famille, de l'enfant et de l'adolescent
- Connaissance et prise en soin de la personne âgée
- Connaissance de l'entreprise et informatique

Chacun de ces modules représentait 40 heures d'enseignement et étaient les plus importants et les plus prisés par les apprenantes.

La Commission professionnelle d'HESTIA constate qu'une formation supplétive et complémentaire au CFC GEI, sous forme de modules capitalisables, est nécessaire, pour acquérir les compétences, dont l'économie a besoin.

Actuellement, il faut une formation plus approfondie et plus spécifique dans les emplois suivants :

- AAD - Assistante administrative à domicile 40h
- AAID - Accompagnement et animation individuelle à domicile ou gestion d'appartements protégés

Ces deux activités sont considérées comme des soins à domicile selon la nouvelle loi sur le maintien à domicile. HESTIA souhaite collaborer avec le réseau de soins, pour que ces prestations de consultations sociales effectuées par les GEF-GEI soient prises en charge par les assurances sociales.

Les employeurs comme le Groupe médical d'Onex, Pro Senectute, L'Association pour le bien des aveugles et des malvoyants, La Résidence Beauregard, la Commune de Confignon... sont vivement intéressés par le profil professionnel riche et varié des adultes (Gestionnaires en économie familiale/Gestionnaires en Intendance) et ont demandé à HESTIA, que des formations continues soient offertes aux diplômées GEF/GEI, sur les handicaps les plus répandus, maladies chroniques et dépendances fonctionnelles, pour un accompagnement à domicile dans toutes les activités de la vie quotidienne (enfants, personnes en situation de handicap, personnes âgées).

Cours de perfectionnement pour fonctionner à domicile :

- Soins professionnels spécifiques au jeune enfant, accompagnement, relation aux parents, développement de l'enfant, prévention et éducation.
- Cours approfondi sur la psychologie de la personne âgée, les changements et problèmes dus au vieillissement.
- Cours diététique, principaux régimes.
- Administration : les assurances sociales, comptabilité, bureautique, budget.
- Premiers secours à domicile, approfondissement.
- Animations + stages en foyer de jour.
- Cours sur la locomotion et les transferts + stage en milieu hospitalier.

Entre autres... Nous allons définir un contenu plus précis et détaillé avec les employeurs.

A la demande des employeurs intéressés par la formation pour adultes GEF-GEI, il s'avère nécessaire d'apporter aux diplômées GEF-GEI et aux Gestionnaires de famille qui le désirent et qui ont une expérience de vie et professionnelle antérieures dans les domaines social-santé, éducatif et administration sociale; une professionnalisation et une certification de leurs acquis (Attestations de modules).

Autres demandes de la Commission professionnelle d'HESTIA : GEF-GEI diplômées :

- Elaborer une «synoptique modulaire du CFC de Gestionnaire en intendance», selon le profil de qualification de l'ORTRA Intendance suisse, pour les détentrices du CFC GEF-GEI permettant d'obtenir des équivalences de modules, en vue de l'obtention d'un CFC d'ASE ou d'ASSC, pour que leur profil professionnel actuel, la spécificité de leurs compétences et leur expérience professionnelle riche et variée, soient reconnus auprès des employeurs, pour les tâches d'accompagnement socio-éducatif et d'appui administratif auprès de personnes dépendantes.
- Accès aux formations supérieures en santé-social.

Constat unanime exprimé par les membres GEF ou GEI (mères de famille) de la commission professionnelle d'Hestia :

- L'intérêt de cette formation GEF-GEI, c'est la validation des compétences acquises en milieu familial et l'obtention d'un CFC. Mais nous devons faire des formations complémentaires post CFC, pour trouver



du travail, notamment dans le domaine social.

- Le bémol est, qu'aucune d'entre nous ne se reconnaît dans l'appellation de Gestionnaire en intendance. L'appellation de Gestionnaire sociale et familiale correspond à notre identité professionnelle.

Constats de l'Association professionnelle Hestia :

5 composantes constituent le profil d'une GEF-GEI diplômée :

- Formations antérieures (principalement dans les domaines santé-social, éducatifs et administratifs).
- Expériences professionnelle antérieures, pour la majorité dans les domaines mentionnés.
- Gestion de l'entreprise familiale durant 6 ans et plus.
- Activités associatives
- CFC de GEF-GEI.

La formation initiale de Gestionnaire en économie familiale avait une orientation social-santé, éducation et administration sociale.

La formation d'Assistant(e) socio-éducatif-ve est apparue après la formation de GEF. Elle est aujourd'hui reconnue sur le marché de l'emploi, ce qui compromet les projets de carrière des GEF-GEI dans ce domaine.

La formation actuelle a pris l'orientation intendance, selon l'ordonnance de formation.

La formation d'aide familiale est assimilée à la formation d'ASE, alors que la formation modulaire pour adultes de GEI est assimilée à des travaux d'intendance : buanderie, alimentation-restauration, nettoyage des locaux, service de table...

Les Gestionnaires de famille (pères, mères au foyer) qui font ou ont fait la formation de GEF-GEI, estiment que la formation GEI est décalée (trop d'intendance) par rapport à leur identité professionnelle et souhaitent principalement valoriser et professionnaliser leurs compétences sociales, éducatives et administratives.

Sachant que les GEF-GEI et Gestionnaires de famille en général ont fait des formations et acquis des compétences formelles et non formelles durant leur parcours de vie, il serait judicieux de reconnaître tous leurs acquis et de compléter leur bagage existant par des modules capitalisables, les qualifiant pour être directement opérationnelles sur le marché du travail et en adéquation avec leurs choix professionnels.

Beaucoup estiment qu'elles ont suivi une formation de 3 ans « pour rien », à part le CFC, qui ne leur permet pas d'être reconnues et intégrées sur le marché du travail. L'investissement dans cette formation, 3 ans, est trop important par rapport au bénéfice qu'elles en ont. ■



*Martine
Ouaknine-Berset*

Réunion à la plateforme des aînés

Lundi 7 décembre, le CIR représenté par Marina Fassler et Pro Senectute représenté par Claude-Eric Frily en compagnie de Rina Rossier pour HESTIA, ont présenté les Assistantes administratives à domicile - AAD et leurs compétences dans la gestion des papiers administratifs à domicile. Ce projet novateur s'adresse aux personnes âgées vivant à domicile, mais n'arrivant plus à assumer seules la gestion administrative et financière.

- La prestation vise à assurer une régularité dans l'aide et non pas juste une aide dans l'urgence, ceci en recourant à des AAD (assistantes qualifiées détentrices d'un CFC en gestion d'économie familiale et au bénéfice d'un complément de for-

mation de 4 jours les familiarisant avec les spécificités caractéristiques des personnes âgées).

- Les AAD travaillent sous la responsabilité et sur délégation des assistants sociaux qui restent les référents pour les personnes âgées bénéficiaires de cette prestation.
- A terme, un accès direct à des AAD, moyennant paiement, pourrait être imaginé.
- Il est essentiel de reconnaître l'importance de cette prestation pour le maintien à domicile, plus particulièrement dans le cadre de l'introduction des allocations pour impotence légère, prévue pour 2012.
- L'aide administrative est donnée au domicile des personnes âgées. Il est en effet observé que les assistant-e-s sociaux/-iales de l'Hospice

Général ne sont généralement plus en mesure de se rendre régulièrement au domicile des personnes. Vu cette situation, il est suggéré d'inviter l'HG à suivre la voie tracée afin de déléguer la prestation aux AAD.

Cette présentation a été très bien perçue et les personnes présentes ont applaudi notre travail. Hestia est en discussions pour développer ce service et certains participants ont émis l'idée de le développer auprès des jeunes qui sont parfois aussi en difficulté. ■



*Rina
Rossier*

Accompagnement individualisé à domicile

Après avoir obtenu mon CFC de Gestionnaire en économie familiale GEF, j'ai trouvé un poste à 50% comme animatrice à l'EMS Beaugard. Grâce à sa directrice, Madame De Berti, j'ai pu me spécialiser dans l'animation individuelle.

Au mois de septembre, j'ai également commencé à travailler en tant qu'assistante administrative auprès de 2 personnes âgées et j'ai aussi effectué par la suite des mandats d'accompagnement et d'animation individuels à domicile. J'ai un mandat, auprès d'une personne âgée, vivant seule et qui désirait de l'aide pour prendre son bain. J'interviens, une fois par semaine.

Cette prestation a pu se faire sur demande de son médecin traitant, qui connaissait mon expérience et ma formation.

Cette dame peut enfin apprécier son bain et se détendre sans avoir l'anxiété de savoir si elle réussira à sortir de la baignoire.

Je lui donne aussi l'occasion d'être massée et d'intervenir pour les petits pansements éventuels. On termine toujours la prestation par le petit café, moment d'échange !

Pour le deuxième mandat, je suis intervenue sur une durée de deux mois et demi, auprès d'une dame résidente en EMS. Sa seule nièce qui s'occupe d'elle a du partir en Italie et m'a demandé si je pouvais l'emmener deux heures tous les 15 jours pour une sortie au restaurant ou au tea room.

Cette dame toute menue était si contente de revoir le centre Balexert, ou de se promener dans le

Parc des Evaux et de manger des filets de perche au restaurant..., ou déguster une pâtisserie sur une terrasse de café !

Ce qui m'intéresse dans ces accompagnements individualisés, c'est la relation simple et franche que j'ai avec ces personnes... elles sont dans une attente et j'essaie d'y répondre de la manière la plus juste !

J'éprouve toujours beaucoup de joie à travailler ainsi, en apportant un peu de douceur, de soins, de présence... et je reçois en retour beaucoup de gentillesse de ces personnes, qui me font confiance !

J'ai fait la même constatation dans le cadre de mes interventions d'assistance administrative. ■

Colette Martin





Le congé parental, comment concilier la famille et la profession ?

Le 23 juin 2009, le Comité s'est rendu à Berne pour participer au forum organisé par la COFF - Commission fédérale de coordination pour les questions familiales.

Monsieur Bernard Fusulier professeur **en Belgique** prend la parole sur le thème : concilier famille et emploi un défi pour les pères.

Le rôle des femmes dans l'éducation et de la socialisation, évolutions contemporaines :

- Féminisation du marché du travail.
- L'articulation du système productif et du système reproductif.
- La famille et la démographie.
- Le travail et l'emploi.
- La culture : ethos du devoir et/ou ethos de l'épanouissement.
- Couples biactifs.
- Familles monoparentales.
- Prise en charge des personnes âgées à travers la perte d'autonomie.

Le travail professionnel demande un investissement de plus en plus intense, la précarisation de l'emploi pèse sur la responsabilité d'avoir un projet conjugal et du nombre d'enfant souhaité, ainsi que la problématique socio-culturelle.

Pour qui et pourquoi serions-nous prêt à nous sacrifier ?

Pour un proche, nous ne sommes plus dans l'éthos (c'est le sens que l'on veut donner à sa vie) du devoir, mais dans l'éthos de l'épanouissement personnel : la parentalité, la profession, le militantisme, etc...

Il faut cumuler sa vie professionnelle et sa vie familiale. L'articulation du travail et de la famille est tributaire des entreprises, de la forme d'or-



Forum Questions familiales 2009
Mardi 23 juin 2009, Kursaal, Berne

Familles en mutation - Les pères, parents pauvres de la conciliation famille et emploi



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen EKFF
Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF

ganisation du travail, du sexe, du revenu, du cycle de vie, des valeurs et du niveau d'éducation :

- Supports institutionnels à un modèle cumulatif politiques de congé, l'accueil à la petite enfance.
- Le marché du travail exige la mobilité sans tenir compte des situations personnelles. Le couple et la famille exigent le contraire. Le sujet du marché est l'individu seul, débarrassé de tout handicap relationnel, conjugal ou familial.
- Les impératifs familiaux et la condition de la cellule familiale, ainsi que la garde d'enfant.

Les pères souhaitent être proches de leurs enfants dès leur plus jeune âge. Paradoxe, car ils maximisent encore leur investissement dans leur rôle professionnel. Les femmes se retrouvent dans des postes moins

prestigieux (charges domestiques), elles ne peuvent pas se déployer pleinement sur le plan professionnel.

Il y a trois médiations importantes :

- Le milieu professionnel, l'image du « hard working men ».
- Le milieu familial, le capital économique et capital culturel, épouse avec carrière professionnelle.
- La difficulté pour les pères au foyer à trouver socialement leur place.

La sphère familiale, la productrice de la richesse de la nation. Le sens de la société à travers la reproduction jusqu'à la remise de l'enfant au cœur de notre société, redéfinir le projet civisational. On court et on sort de la sphère familiale pour aller travailler.

L'expérience suédoise nous est expliquée par une représentante de **Suède**, l'ambassadeur de Suède était d'ailleurs présent à cette conférence.

Sur le plan des assurances :

- Une allocation pour grossesse est allouée si la femme a un emploi à risque.
- Une allocation parentale de Sfr. 480.-- ou 2 x Sfr. 240.--.
- Une allocation parentale à court terme, soit 60 jours pour le père, soit pour la mère.

Cette assurance parentale est combinée avec l'assurance maladie qui couvre 80 % du revenu ou forfait minimal destiné aux parents qui ont peu ou pas de revenu. Une allocation de 390 jours est répartie entre le père et la mère jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans.

Il s'agit de réduire le manque à gagner des mères combiné avec la famille, la profession, et les études. C'est surtout les mères qui restaient à la maison auprès des enfants. Les hommes en situation professionnelle précaire prennent peu de congé paternité. 80% des mères travaillent à temps partiel. Un homme sur dix travaille à temps partiel. Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans, le temps de travail partiel peut être demandé par les pères et les mères.

Eduquer les enfants est égal à un mandat qui est le plus important à accomplir, d'où l'importance de l'investissement du père et de la mère, ce qui amène à moins de divorces, un nombre plus élevé d'enfants soit 1,9 enfant par femme émanant de la statistique.

Un exposé nous est présenté sur le fonctionnement **en Autriche**.

Le temps partiel permet aux femmes de revenir plus facilement sur le marché du travail et ont plus de facilités à être engagées.

L'allocation familiale se monte entre Sfr. 650.-- et Sfr. 1'200.-- par mois, jusqu'à l'âge de 3 ans et est liée à une limite de revenu.

Le congé parental à temps partiel permet de concilier la profession et la famille pour que la femme puisse travailler et que le père puisse s'investir dans l'éducation des enfants. On a poussé le temps partiel au détriment du congé parental.

L'exemple concernant **la Suisse** nous est livré :

13,7 % des femmes travaillent à temps complet quand elles ont des enfants, les hommes eux, ne changent pratiquement pas leur comportement face à cette situation.

La réduction du temps de travail pourrait aussi remplacer le congé parental. Grâce au travail rémunéré, les femmes seront mieux couvertes par les assurances sociales.

Compte rendu des ateliers

Atelier N° 5 - les pères actifs au foyer selon l'enquête de Bustreed (2007), présenté par Mme Clothilde Palazzo-Crettol, membre de la COFF, HES Sière Valais.

Des pères qui veulent s'impliquer ?

1. Les inégalités persistantes.
2. Les éléments tirés de recherches.
3. Prise en considération de la paternité par les professionnels de l'action sociale.
4. Les nouveaux enjeux, les nouveaux défis en terme de politique familiale.

1. Inégalités quantitatives et qualitatives :

- Les pères passent peu de temps tout seul avec leurs enfants.
- La paternité conjointe est égale à un statut socioprofessionnel élevé.
- La paternité de soutien, est égale à un statut, où il n'y a pas de charge mentale de la famille et du foyer.

- La paternité managériale est une responsabilité restreinte, un fort investissement en heure de travail, le père délègue tout à la mère.

- La Paternité appropriative est égale à une responsabilité exclusive du père, dans la construction du lien avec son enfant, le père donne le statut inférieur à la mère.

2. les éléments tirés de recherches.
3. Et la prise en considération de la paternité par les professionnels de l'action sociale.

- Les pères sont relativement peu présents dans la réalité.
- Ils sont absents de la presse professionnelle.
- Ils sont peu pris en compte par les professionnels.
- Ils sont idéalisés dans les discours politiques.

4. Les nouveaux enjeux et défis :

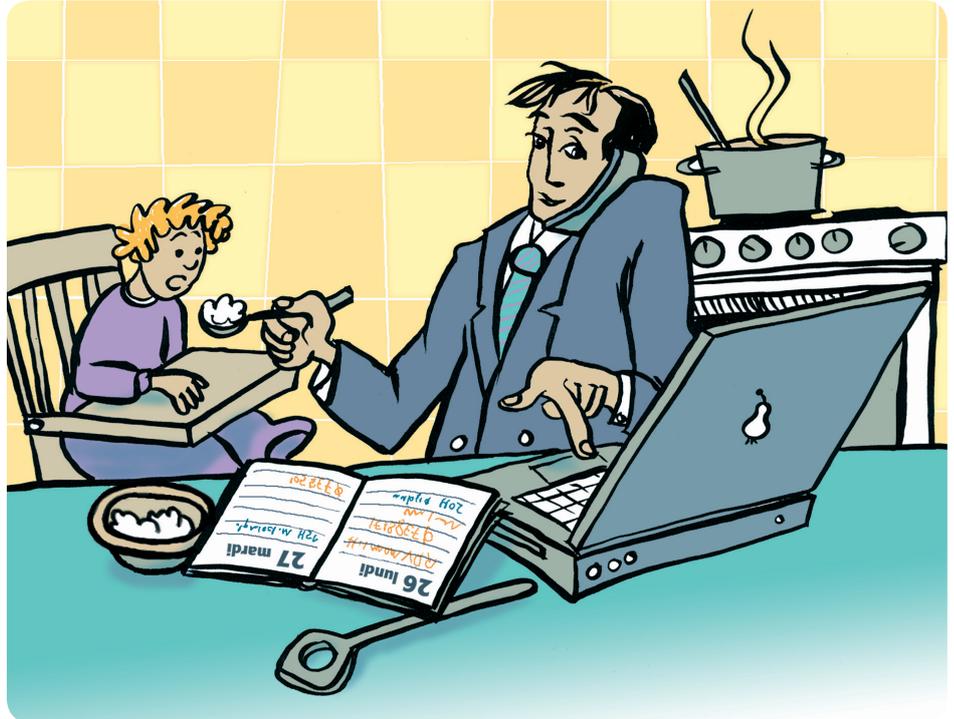
- Il faut forcer l'implication des pères et inventer des mesures de politique familiale et de l'emploi.
- Socialiser la paternité et publiciser les discours de pères concrets.
- Former des professionnels du travail social et de l'éducation.
- Former les politiciens et politiciennes.
- Procter & Gamble a mis en place le temps de travail partiel et la productivité des employés a explosé en positif. Ils donnent 100% de leur travail et sont payés 80% en salaire.
- Il faut valoriser le travail des deux côtés, c'est-à-dire, homme et femme.
- Voir le lien masculinite.ch dont le co-fondateur était présent à l'atelier.

Compte-rendu de l'atelier N° 1 sur le congé parental, présenté par Mathilde Captyn, députée au Grand Conseil de Genève, parti des Verts.

- On constate tout au long du 20^{ème} siècle, que les femmes ont toujours été plus actives, soit plus de 50% des femmes qui travaillent à 50% et que moins de 10% des hommes travaillent à temps partiel cela donne une moyenne de 30% au total.



- Le nombre d'enfant par femme a chuté en Suisse, il y avait 2,4 enfants en 1950 et 1,4 en 2007.
- On remarque une nette augmentation de familles monoparentales qui sont souvent précarisées de nos jours.
- Une étude du Département de l'Instruction publique de Genève (DIP) et du service de la recherche en éducation (SRED) montre que les parents préfèrent garder leur enfant eux-mêmes entre l'âge de 0 à 1 an, que de 1 à 4 ans les crèches sont nettement favorisées et les mamans de jour viennent en 2^{ème} préférence.
- A ce jour, il manque 50'000 places en crèche ou en famille de jour et ce chiffre va encore s'accroître dans les 10 prochaines années.
- Il faut instaurer un congé paternité et parental, se référer au projet de loi 10105 et à la résolution 570, disponibles sur Internet.
- Créer davantage de place d'accueil de jour.
- Genève, a été pionnier avec 16 semaines de congé maternité, alors que les autres cantons n'en avaient que 14, qui sont payées par la Confédération. A Genève, les deux semaines supplémentaires sont payées par le canton.
- Nous demandons un congé paternité de deux semaines, ou une allocation équivalente, y compris en cas d'adoption d'enfant.
- Nous demandons aussi un congé parental de 24 semaines, il se prend en bloc, fractionné ou en temps partiel.
- Une même allocation à 80 % du revenu pour les pères.
- Le congé paternité et maternité se prend en même temps pour le père et la mère, idem en cas d'adoption.
- La répartition du taux est de 0,5 % pour 28 semaines, paritaire, employé-employeur au taux de 0,25% chacun.
- Le blocage du Grand Conseil à Genève sur ces projets de loi et résolution, découle du fait que le code des obligations ne prévoit pas de règles pour faire cotiser sur les



salaires, un congé parental et qui ne sera pas pris, quant à l'article 16h de la LAPG, il ne prévoit pas non plus de prestations pour les pères.

- Nous devons attendre que le Conseil Fédéral change la loi dans le code des obligations de la LAPG pour pouvoir mettre en application le projet de loi genevois.
- Cela rapporterait davantage de choix pour les familles.
- Moins de difficultés professionnelles pour les femmes.
- Le bien-être serait augmenté pour toute la famille.
- L'égalité entre homme et femme est trop apparentée à l'état de déclaration juridique à ce jour, et est mieux consacrée dans les faits.

Retour des divers ateliers :

4. la gestion du couple avec enfant et l'organisation, point de vue politique :

- Il n'y a pas d'alliance pour le moment avec les milieux économiques sur les crèches, en ce qui concerne les financements dans les entreprises, ils sont trop lourds et trop chers à supporter pour les PME soit 80% des entreprises suisses.
- Le congé parental fédéral ins-

tauré en Allemagne, soit 36 mois de droit plus l'assurance perte de gain sur 17 mois. Les pères prennent 2 mois de congé paternité. Il faut promouvoir le partage des tâches ménagères et professionnelles.

Conclusion du Président, Monsieur Jürg Krummenacher :

On reconnaît les valeurs de la famille et du bien-être du congé parental, qui favorisent le dialogue au sein du couple, évitent des divorces et incitent les parents à avoir plus d'enfants. Il faut modifier les idéologies du passé, adopter un équilibre paritaire et trouver des compromis. Nous en avons les moyens et il faut s'y appliquer.

Il faut aussi trouver des incitations pour motiver les hommes dans leur rôle de père, revaloriser les crèches et les mamans de jour, valoriser le travail des femmes pour les inciter à se lancer dans une carrière professionnelle. ■

Sandra Borgeaud

Nouveaux débouchés pour les AAD



Réunion d'Hestia avec F-Information le 12 mars 2009

Suite à la demande de l'association : F-Information, Martine Ouaknine et moi-même, nous nous sommes rendues au siège de l'association, sis rue de la Servette 67 à Genève, où nous avons été reçues par Mmes Geneviève Bordry et Claude Rimaz, collaboratrices de F-Information.

Objectif :

Discuter de la faisabilité d'un éventuel partenariat avec HESTIA, concernant l'activité d'Assistance administrative à domicile (AAD). A ce jour, F-Information reçoit un

Le 29 octobre 2009, HESTIA s'est à nouveau rendue chez F-Information, pour approfondir la discussion sur les possibilités et les modalités de partenariat.

Entre-temps, F-Information avait demandé et obtenu une subvention, pour financer un projet pilote, d'assistance administrative à domicile, auprès de femmes, qui ont besoin d'un coup de pouce à un moment donné, car elles sont noyées dans des papiers, qu'elles ne peuvent pas lire, ni comprendre, ni traiter, ni classer. Il y a également des lacunes dans la gestion des frais médicaux.

certain nombre de femmes surchargées par la vie professionnelle et privée quotidienne, qui ont de plus en plus de mal à gérer leur gestion administrative, et qui de fait, se retrouvent dans des situations financières chaotiques (retard dans le règlement des factures, manque et, ou rupture des subventions (subside d'assurance-maladie, allocation logement, familiale,) dettes, etc...

Les nouvelles directives de l'Hospice Général (HG) et des Centres d'Action Sociale et de Santé (CASS) ne permettent plus à ces institutions d'apporter tout le soutien nécessaire au public cible avec pour conséquence une augmentation de ce type de situation.

Il s'agit aussi d'anticiper cette problématique qui risque de s'aggraver dans les mois à venir à cause de la conjoncture économique actuelle.

F-Information s'efforce de répondre au mieux à ces personnes sans toutefois pouvoir régler définitivement ce problème, d'une part par manque de ressources, et d'autre part parce que leur mission principale n'entre pas dans cette forme de prise en charge.

L'objectif visé est d'accompagner ces femmes vers l'autonomie dans leur gestion administrative et financière, de leur enseigner les choses à faire et les procédures à suivre.

F-Information propose d'effectuer l'évaluation sociale de la situation, puis, il est convenu d'un rendez-vous en commun au domicile de la cliente et une évaluation finale, afin de définir un cahier des charges, pour l'assistante administrative qui interviendra.

La durée moyenne de cet apprentissage à domicile est estimée entre un

Dans le cadre d'un éventuel partenariat, F-Information envisage un fonctionnement sous la forme d'une démarche ponctuelle auprès des personnes demandeuses, sur une période déterminée, en général à court terme (à définir selon la gravité de la situation), pour une intervention d'au maximum 2 heures par consultation.

Il est évoqué une participation financière selon les possibilités des personnes concernées.

A l'issue de cette séance, F-Information propose de réaliser une prospection auprès de diverses associations féminines de type social ayant un besoin similaire de prestations administratives à domicile, dont le résultat nous sera communiqué au plus tard à fin avril 2009.

Il est convenu de se revoir prochainement, au plus tôt en mai prochain.

Je souhaite personnellement remercier Mmes Geneviève Bordry et Claude Rimaz, pour leur accueil et les échanges que nous avons eus. ■

Patricia Di Santolo

et trois mois, pour une moyenne de 10 heures, mais pas au-delà de 15 heures.

En 2010, dans le cadre du projet pilote, et en fonction de la subvention obtenue, il est prévu de confier aux AAD cinq à six cas pour le moment. Le début de l'activité est prévu en février 2010.

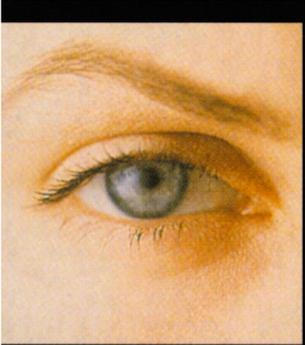
HESTIA va contacter SOS femmes et l'association des familles monoparentales, qui ont communiqué leur intérêt, pour cette aide à domicile, chez leurs usagers. ■

Martine Ouaknine-Berset



25^{ème} Forum Vision 3, 8 septembre 2009

Formation continue des adultes :



VISION 3
LES FORUMS
DE L'OFPC

Quels défis pour demain?

« On peut le regretter, mais c'est un fait : malgré une loi cantonale sur la formation continue, des mesures d'accompagnement et de suivi, des aides financières, ce sont encore et toujours les personnes les plus qualifiées qui se forment. D'où la question centrale pour ce forum: comment favoriser l'accès à la formation certifiante des publics les moins formés ?

Ce Forum a été organisé par le Groupe pour le développement de la politique de formation continue à des fins professionnelles (GDPFC) et du Conseil interprofessionnel pour la formation (CIF). »

Pour introduction, **Pierre Weiss** propose 5 mesures pour améliorer la qualité et l'efficacité de la formation continue :

Objectif

Organiser, structurer la formation continue en se posant la question : Qu'est-ce qu'une formation continue utile professionnellement ?

Organisation

La formation continue est de la responsabilité de l'individu, des entreprises et de l'Etat.

Offres de formation

La formation continue est offerte à 95 % par l'Etat à Genève. Il faudrait structurer l'offre de cours et intégrer l'offre de cours privés. L'introduction d'une certification par unité capitalisable. Le droit au bilan de compétences. La gratuité de la formation qui suit le bilan, pour tous.

Orientation et information

A développer.

Budget

Débloquer un budget extraordinaire pour la formation avec un chèque de formation novateur.

Les résultats aujourd'hui à Genève:

- Une gestion commune plutôt qu'une gestion unique (subventions, contrôles, critères d'obtention des subventions). Gestion de la qualité, accords de prestations entre les institutions de formation.
- Elargissement de l'offre, un objectif atteint par la loi (chèque annuel de formation). A Genève, plus de 13'000 cours ont été octroyés. En 2008, plus de 120'000 inscriptions à des cours. 22'000 formations donnent accès au CAF - chèque annuel de formation.

Genève, canton pionnier

Genève a initié la validation des acquis en Suisse, qui s'est propagée depuis quelques années dans notre pays. L'essor a été freiné par le nouveau système de formation fédéral, qui est en place.

Il est prévu de développer la validation des acquis pour un public très peu qualifié.

Pour exemple, l'Attestation Fédérale Professionnelle - AFP, est une formation modulaire à développer, car ce sont des unités capitalisables.

Comment et où s'informer ?

La cité des métiers et de la formation à l'OFPC, on y trouve l'offre de formation continue, la validation des acquis, le financement de la formation et l'Office cantonal de l'emploi pour l'insertion.

Chômage

Les actions de l'Etat en cours :

- Un fonds extraordinaire, une aide aux entreprises.
- Le chèque annuel de formation, une mesure réellement incitative, 23 % des bénéficiaires n'ont pas de formation.

Effets de la loi

- Un centre de compétence en matière de formation continue.
- Un cadre pour les dispositifs Qualification +, qui sont novateurs.
- Une offre de qualité.
- Des mesures incitatives.

La formation continue s'adapte et évolue. Elle répond aux besoins des individus, des institutions et des entreprises.

Cyrille Salort, directeur du SFPC, Service de la formation professionnelle et continue, nous présente le système modulaire de la formation. Le projet de modularisation date de 2008, l'origine du projet est de mettre en place une offre de formation spécifique pour le public relevant des formations de base :

- Formation qualifiante.
- Renforcer l'action dans les entreprises.
- Développer la validation des acquis, poursuivre les efforts de qualité.

Pourquoi modulariser ?

Pour trouver et maintenir un emploi, avec la mise en place d'une offre de formation tout au long de la vie. Les caractéristiques de la formation modulaire sont les suivantes : Articuler avec la validation des acquis de l'expérience et les différents modules présentés.

Thème: formation continue des adultes

Il y a deux possibilités de formation articulée soit :

- Une offre de formation de base (préformation), on peut construire des parcours de formation à la carte et être dispensé de ce qui est déjà acquis.
- Une offre de formation qualifiante : culture générale et formation professionnelle.

Il y a une passerelle entre les deux dispositifs en travaillant sur les pré-requis et dresser un parcours tout au long de la vie.

La complémentarité avec la VAE : L'accueil, l'information, les conseils et le service Qualification + pour les dispenses. Un dossier de preuves est délivré par le CEBIG. S'ensuit une expertise avec deux experts dans le métier choisi. La certification de la Commission de validation des acquis de l'expérience, et le service de la formation continue par la VAE. Il en résulte une éventuelle formation complémentaire à effectuer et/ou passer l'examen.

Christophe Guillaume, secrétaire général de l'Université ouvrière de Genève - UOG, a le sentiment que rien n'existe pour l'instant, concernant des modules de formation de base.

Huit associations présentent le 80% de la formation de base. Se référer au site Internet de Voie F, il y a des documents concernant la formation des adultes.

Modules de formation de base

L'objectif du projet est de concevoir ces modules de base : Qu'est-ce qu'un domaine de compétence ? Où doit-on aller ?

Nous sommes tout au début du projet donc, tout est ouvert. Il faut définir l'ensemble du dispositif de prestations.

L'objectif à Genève :

Obtenir un certificat de formation d'adultes.

Gérard Bottazzoli, intervenant, souhaite la modularisation du CFC de maçon. En effet, seulement 11% des travailleurs de la construction ont un CFC, sont formés sur la sécurité au travail, la santé et le respect de l'environnement, ce que ceux qui n'ont pas de CFC ne connaissent pas.

Les employés et employeurs doivent connaître ces mesures et y adhérer. Il y a plusieurs systèmes pour un seul titre de CFC à savoir : VAE, titres étrangers, article 32 (3 ans d'expériences) et la préformation.

Découper les modules en niveaux différents permet de tenir compte de l'expérience acquise. Avant la mise en place de la formation, il faut demander aux entreprises de quel personnel qualifié elles ont besoin.

Sandra Bissig, représentante de Gastro Suisse, nous présente les formations de base et formations continues.

Quatre formations initiales:

- Cuisinier
 - Spécialiste en restauration
 - Spécialiste en hôtellerie
- Employé de commerce HGT.

Public cible :

Les personnes au chômage, les personnes travaillant dans un établissement mais n'ayant pas de CFC. Il leur est proposé une formation de base Progresso + : service, cuisine, intendance.

Le Certificat d'aptitudes professionnelles - CAP français n'est pas équivalent au CFC suisse, il est au niveau de l'AFP - Attestation fédérale professionnelle.

Cyrille Salort, s'exprime sur les modifications, concernant le chèque annuel de formation - CAF. Il s'agit de clarifier les objectifs de formation poursuivis au travers du Chèque annuel de formation.

- Obtenir le chèque par Internet.

- Assouplissement des règles d'attribution.
- Un système de contrôle des présences.
- Une évolution qualitative du dispositif.

Il est possible de déroger à la règle de 40h à condition que la formation fasse partie intégrante d'une formation qualifiante pour un titre.

Offrir des formations adaptées aux besoins des bénéficiaires. Obtenir trois fois la somme de 750.-, s'il y a 3 ans de formation.

Manuela Cattini, présidente du Fonds pour la formation professionnelle et continue - FFPC, propose le subventionnement de la demande de formation, l'innovation avec une entrée en vigueur immédiate.

Financer et soutenir les associations professionnelles qui organisent le dispositif de la formation. Financer la formation du personnel des collectivités publiques. Projet de formation d'une entreprise du canton.

Concernant les **Gestionnaires en intendance** - GEI, elle mentionne qu'ils ne font pas partie de la convention collective de travail de Gastro Suisse, qui ne veut pas les intégrer, car ils n'ont pas un CFC équivalent aux spécialistes en hôtellerie, ce qui implique de bas salaires pour les GEI.

Pierre Weiss, pour la conclusion : Une volonté d'abord, peut permettre une loi et son application. La responsabilité sociale des employeurs n'est pas assez souvent mise en avant.

L'étude de l'efficacité des moyens mis à disposition jusqu'à l'évaluation du programme de formation, est une étape essentielle. ■

Sandra Borgeaud



Cours interentreprises



Au mois d'octobre 2009, nous avons eu le plaisir d'organiser et de prodiguer les cours professionnels interentreprises pour les apprenti(e)s Employé(e)s en intendance - EEI de 2^{ème} année.

Ninfa Mazzola et moi-même avons participé à l'élaboration et à l'enseignement du programme des cours et cela a été un plaisir pour nous-deux de collaborer ensemble, ainsi que pour les élèves qui ont beaucoup apprécié notre approche.

Les cours se sont déroulés dans les cuisines du SHR et l'Etablissement médico-social de la Résidence Beauregard à Confignon

Les élèves ont pu réaliser toutes les tâches, qui leur seront demandées dans leur futur emploi, après avoir obtenu leur diplôme AFP : Attestation fédérale professionnelle.

A la Résidence Beauregard, les EEI ont participé à l'entretien des locaux, à l'entretien du linge, à la cuisine, à la gestion des stocks et surtout aussi au repas des résidents et aux animations.



Quelques une de leurs observations après leur vécu à l'EMS :

«J'ai bien aimé faire la gestion du stock, approcher la personne âgée et j'ai pu donner à manger à une résidente.»

«J'ai donné à manger à une résidente pour la première fois. Je lui ai mis une serviette, je l'ai nourrie avec une cuillère. La dame était gentille et elle a tout mangé. Ensuite je lui ai nettoyé la bouche et les mains. C'était une chouette expérience ! Le personnel a été très accueillant et mon passage à Beauregard s'est très bien passé.»



«J'ai participé à des jeux avec les personnes âgées en collaboration avec l'animateur.»

«J'ai appris à coudre une étiquette portant le nom d'un résident sur un de ses vêtements.»



«Une résidente m'a adoptée et m'a promenée un peu partout dans la maison. J'ai aussi donné à manger à une dame et ça s'est très bien passé. Je recommencerais avec plaisir et je veux travailler avec les personnes âgées.»

«J'ai fait un massage des mains à un monsieur. L'animatrice, Madame Colette Martin m'a indiqué comment procéder et j'ai appliqué de la crème sur les mains d'un résident tout en les massant. J'ai très envie de faire un stage à Beauregard.»

«J'ai mis la table et donné à manger le petit déjeuner à un monsieur aveugle. J'ai dû le rassurer en lui expliquant où se trouvaient ses aliments. J'aimerais bien travailler dans ce domaine, et nourrir les personnes qui ne peuvent pas le faire elles-mêmes.»

«C'était une excellente expérience. Travailler avec des personnes âgées m'intéresse beaucoup ! Nous avons été entourées par des personnes très accueillantes et compétentes»

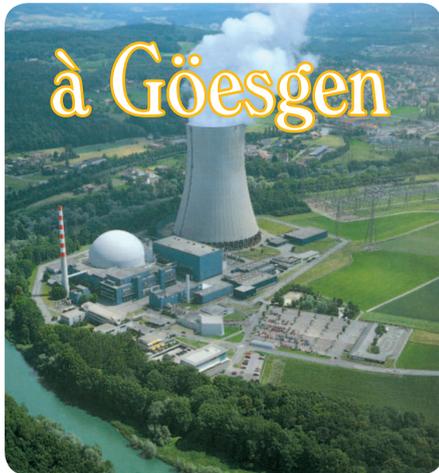
Ninfa Mazzola et Rina Rossier, ont tenu à ce que les apprenti(e)s posent un regard nouveau sur le métier de EEI, autre que celui «de métier de dernier choix». Elles leur ont proposé une réflexion sur la valorisation de ce métier qui est indispensable et les ont poussés à avoir de la curiosité par rapport à leur formation et de voir les futures implications que peut avoir le métier d'employé en intendance, qui n'est pas si simple et demande de la réflexion et de l'initiative.



A la fin de cette semaine, le regard des élèves avait changé, il n'était plus empreint de doutes. Tous étaient ravis de leur expérience. ■

Rina Rossier

AG de l'OrTra nationale



HESTIA est membre de l'Ortra nationale : «Intendance Suisse» en qualité d'Ortra cantonale de l'intendance, pour les métiers de Gestionnaires en intendance GEI et d'Employé(e) en intendance EEI, ainsi que pour les

professions de l'économie familiale. Le 7 mai 2009, Patricia Di Santolo et moi-même, nous nous sommes rendues à la 1^{ère} assemblée générale ordinaire de l'OrTra économie familiale suisse à la Centrale nucléaire de Göesgen.

Nous avons commencé par une visite guidée de toutes les installations de la centrale, ce fut une découverte passionnante. Puis, un apéritif nous a été offert.

Barbara Kaufmann, Vice-présidente nous a accueillis et présenté le rapport d'activité de l'année 2009. L'OrTra économie familiale suisse, nouvellement créée, a soigné les contacts et cherché le dialogue avec ses membres, associations d'employés et d'employeurs, les instances responsables et les sponsors.

Une séance réseau avec tous les membres est désormais prévue 2 fois par an, pour un échange d'informations ouvert et transparent. Une commission pour les procédures de qualification des formations initiales a été créée, ainsi qu'une autre pour le développement professionnel et la qualité de la formation dans le domaine de l'intendance.

3 nouveaux membres ont été élus au comité. Mme Barbara Kaufmann, qui assumait jusqu'alors la vice-présidence, s'est mise à disposition comme présidente pour le restant des 2 ans du mandat et a été élue à l'unanimité. Les statuts révisés, adoptés lors de l'AG, peuvent être consultés sur le site Internet : www.oda-hauswirtschaft.ch ■

Martine Ouaknine-Berset

Le travail coûte plus qu'il ne rapporte ?

Sandra Borgeaud et Martine Ouaknine ont été invitées au Bureau de l'égalité à Genève, pour la présentation de l'étude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande.

Que reste-t-il du deuxième revenu d'une famille lorsque les frais de crèche et les impôts supplémentaires ont été payés ?

C'est ce qu'a souhaité savoir le SPPE, en mandatant la professeure Monika Bütler de l'Université de Saint-Gall pour effectuer cette recherche, dans tous les cantons romands. L'étude, publiée à l'occasion du 8 mars, journée internationale des droits des femmes - se compose de 7 cahiers cantonaux, téléchargeables séparément ou en un seul document sur le

Site Internet : www.egalite.ch.

L'étude montre dans le détail, pour quels revenus et dans quelles configurations familiales (couples mariés, concubins, familles monoparentales), la ou le deuxième partenaire d'un couple a un intérêt financier direct à travailler. On y détermine très précisément la part restante du deuxième revenu, déduction faite des frais de garde et des impôts supplémentaires engendrés par chaque journée d'activité professionnelle.

Dans certaines configurations, en particulier celles des couples mariés avec deux enfants, les frais de garde et d'impôts peuvent entraîner une perte financière les 4^e et 5^e jours de travail du second revenu du couple. L'étude montre ainsi l'impact direct des frais de crèche cumulés aux impôts dans le choix, pour les femmes

aujourd'hui, d'augmenter leur taux d'activité au-delà de 60%.

Pourtant, les femmes sont au bénéfice de formations de plus en plus pointues, leur activité professionnelle devient une nécessité économique pour les entreprises et la société exige d'elles une plus grande autonomie financière (réglementation du divorce, révisions AVS, etc.)

De tels freins financiers sont difficilement compréhensibles et posent de nombreuses questions en terme d'égalité entre les femmes et les hommes et de politique familiale.

Egalite.ch invite le pouvoir politique et les collectivités publiques à accroître leur soutien aux crèches, à repenser leurs tarifications et à réfléchir sur la fiscalité individuelle. ■



Assemblée générale de la FEFAF 2009

Les membres de la Fédération européenne des femmes actives au foyer, se sont réunies à Londres les 15-16 octobre.

Une réflexion a été menée sur les points suivants.

- mieux se faire connaître
- circulation de l'information
- financement
- recrutement de membres
- lobbying, comment, où et par qui?

Mot de la secrétaire générale

Des informations sur le rôle de la famille, le travail et la vie personnelle. Pour les institutions européennes, la famille sert uniquement à la procréation, elles ne tiennent pas compte de tout le reste : personnes âgées, qui sont prises ou seront prises en charge par la famille.

Par contre, le fait que les personnes âgées s'occupent des petits enfants leur paraît tout à fait normal ! Il n'y a pas de statistiques, pas de données à ce sujet, donc on ne peut pas alerter les organismes officiels avec des preuves tangibles.

La plateforme des ONGs sociales travaille avec la commission européenne. Les compétences de la famille ne sont pas reconnues en Europe.

Le site Internet de l'Alliance pour la famille est réactivé depuis un mois, ce qui démontre une réelle volonté de reprendre le travail de lobbying pour faire reconnaître la valeur du travail familial. Il y a un espoir de lobby européen avec la présidente du Lobby européen des femmes - LEF, c'est une personne qui œuvre beaucoup pour la famille et souhaite réunir toutes les associations.

Il y a deux semaines, le statut d'Être humain a été reconnu pour l'enfant en Europe. En Suisse, les enfants ont des droits et les parents doivent respecter le droit d'éducation pour leurs enfants, sous peine de sanction.



Cette année dans toute l'Europe, il y a eu des campagnes nationales sur le thème du travail invisible.

Bilan financier : Marielle demande à tous les pays, membres de la FEFAF, de transmettre à la trésorière, les frais occasionnés pour les déplacements, logement et repas pour l'assemblée générale annuelle et pour les frais de représentation FEFAF dans nos pays respectifs. Cela permet de les inscrire dans l'annexe du bilan et de rendre visible toutes les actions effectuées en Europe.

Mot de la présidente

La présidente sortante, Áine Uí Ghiollagáin, relève qu'il est très intéressant de travailler avec les autres associations, mais qu'il faut se battre continuellement et personne ne nous aide dans notre combat.

Il y a actuellement 14 pays membres au sein de la FEFAF et il est urgent de prendre contact avec les pays nordiques et pays de l'Est, pour les inviter à adhérer à notre Fédération. Plus il y a de pays représentés, plus nous aurons de poids.

L'Assemblée générale 2010 aura lieu en octobre en Slovaquie.

Elections

Présidente, Madeleine Wallin
Vice-Présidente, Zsuzsa Kormosné
Vice-Présidente, Sandra Borgeaud
Secr. générale, Marielle Helleputte
Trésorière, Régine Peynsaert

Informations : www.fefaf.be ■

Sandra Borgeaud



Madeleine Wallin

Áine Uí Ghiollagáin