

POINT FORT/CULTURE D'ENTREPRISE ET LOGIQUE FORMATRICE

Quelle logique formatrice prévaut-elle sur le terrain? Exemple de la Fondation valaisanne Emera, qui favorise l'intégration des personnes en situation de handicap. Interview de Jacky Tornay, responsable du service hébergement de la fondation.

PROPOS RECUEILLIS PAR AMÉLIE ROUILLOT ET ESPERANÇA MBUNGU BAPTISTA

La Fondation Emera, qui travaille avec des personnes en situation de handicap, a fêté ses 75 ans en 2014. Unique organisation du domaine du handicap active dans toutes les régions valaisannes (Haut-Valais, Valais central et Bas-Valais), elle emploie plus de 200 collaborateurs et collaboratrices sur l'ensemble du canton. Elle propose trois secteurs d'activités principaux: un service de conseil social (Service Social Handicap), un service socioprofessionnel et un service hébergement. Jacky Tornay, responsable du service hébergement du Valais romand, évoque la logique de formation qui prévaut dans l'institution.

Quelle est la politique de formation de la Fondation Emera?

En tant qu'institution formatrice, nous proposons des places de stage et des places d'apprentissage. Emera favorise la formation continue en accordant au personnel des montants et des jours importants, en plus des supervisions. Notre objectif est de couvrir les besoins de notre personnel en lui permettant d'adapter ses qualifications, de développer ses compétences ainsi que celles des équipes.

Quelle est la formation initiale du personnel engagé?

Cela dépend des secteurs d'activités. Le Service Social Handicap engage des assistants sociaux de formation HES. Le service socio-professionnel emploie principalement des maîtres socio-professionnels dans les ateliers et des ergothérapeutes dans les centres de jour (mais aussi des personnes d'autres professions du secteur social). Pour des prestations spécifiques (cours pour les usagers), des art-thérapeutes ou danse-thérapeutes indépendants sont par exemple également mandatés. Au sein de l'hébergement, l'accompagnement est réalisé par des collaborateurs spécialisés en éducation sociale (HES ou ES), en pédagogie curative ou en soins infirmiers en psychiatrie.

Comment s'articulent toutes ces professions sur le terrain?

Dans le domaine de l'hébergement, nous nous référons à un descriptif de fonction d'accompagnant en hébergement. Ce n'est pas un métier, mais un descriptif de ce que l'on attend des



collaborateurs. Cela permet d'engager des personnes avec des horizons professionnels et des formations différents, tout en leur attribuant la même fonction. Il y a ainsi des infirmiers, des éducateurs et des pédagogues curatifs qui font le même travail, ce qui permet d'enrichir l'accompagnement dans les foyers et au domicile privé. Le personnel s'enrichit aussi mutuellement.

Quelles sont les mesures développées en ce sens?

Le droit à la formation est défini dans un règlement interne. Il y a les formations continues externes et celles offertes à l'interne, décidées par la direction. Pour les formations externes, nous travaillons avec les catalogues de formations des écoles, des universités et de différents organismes. Ainsi les collaborateurs ont un panel d'offres à disposition. A l'in-

terne, l'institution organise, selon les besoins des équipes, des formations institutionnelles dans le domaine de la violence, la connaissance des médicaments ou la protection des données. Des collaborations sont également mises en place avec des partenaires, comme celle développée avec Addiction Valais pour travailler ensemble sur les problèmes d'addiction rencontrés dans les foyers.

Comment se passe l'accompagnement à la pratique pour les stagiaires?

Dans chaque équipe, l'accompagnement des stagiaires est piloté par une personne qui a fait un CAS de Praticien Formateur (PF) et par l'équipe. Chaque secteur organise l'accompagnement de ses stagiaires selon la nature de ses activités. Au sein du service hébergement, pour assurer plus d'homogénéité dans l'accompagnement des stagiaires des différentes structures, nous avons créé un règlement qui s'appelle «Accompagnement des stagiaires». Il a été élaboré conjointement par les PF et le responsable du service avec des questions de fond: comment accompagner au mieux les stagiaires, que voulons-nous leur offrir, sur quoi les faire travailler, etc. Ce document fonctionne très bien. Il est évalué chaque année pour voir s'il y a des choses à réajuster, c'est vraiment très intéressant. ■