



Fondation valaisanne en faveur
des personnes handicapées mentales



Rapport annuel 2019

Préambule

Karin Perraudin

Présidente du Conseil de fondation

Accompagner quelqu'un, c'est se placer ni devant, ni derrière, ni à la place.

C'est être à côté.

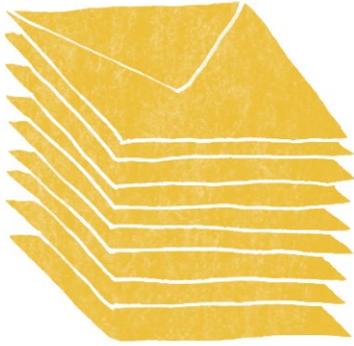
Cette citation de Joseph Templier m'a inspirée cette année pour notre rapport annuel.

Accompagner une personne en situation de handicap, c'est savoir s'adapter, c'est savoir être à ses côtés dans les phases de sa vie. Chaque année, notre Fondation accueille des adultes en situation de handicap dans ces différentes étapes, leur formation, leur travail, leur hébergement, mais aussi leur fin de vie.

Certaines personnes nous quittent et de nouvelles nous rejoignent. Leur arrivée au sein de nos centres marque le début d'une authentique aventure humaine. Une aventure parsemée de nombreux

enjeux pour les proches, pour les familles, ainsi que pour l'institution et les professionnels qui y exercent. Les questionnements sont, pour nous Conseil de fondation, toujours un peu récurrents au fil des ans. Notre façon de faire favorise-t-elle un accompagnement idéal au bien-être et à l'épanouissement de chacun ? Nous en donnons-nous les moyens ? Comment préserver, dans notre institution, le délicat équilibre entre le programme personnalisé, adapté à chacun et la vie en collectivité ? L'approche intégrative est-elle appréciée et accessible à tous ? Ces questions, le Conseil de fondation se les pose régulièrement ; elles permettent la remise en question, la progression dans l'accompagnement et l'ouverture à de nouvelles étapes. Plusieurs dimensions y sont intégrées, médicales, sociales et mais également éthiques. Les collaborateurs sont formés pour y répondre.

Les valeurs défendues par la FOVAHM dans ses démarches visent à favoriser un accompagnement respectueux de chacun dans sa particularité.



Le Conseil de fondation, durant cette année 2019, s'est penché sur plusieurs dossiers particuliers, comme la poursuite du travail de gestion et de développement du mARTigny Boutique-Hôtel à son niveau de qualité et d'efficience, la préparation des 50 ans de la FOVAHM qui seront fêtés en 2020, l'avancement de la planification des travaux de rénovation du site de Saxon, ainsi que le recrutement de la relève pour les changements à venir au sein de la direction. Des réflexions passionnantes qui ne sont possibles que grâce à l'engagement fort et de qualité de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, comme de la direction de la FOVAHM. Le Conseil de fondation tient à les remercier très sincè-

rement et se réjouit de partager avec vous, chers proches de la Fondation, ce rapport d'activité.

Au nom du Conseil de fondation, je réitère mes remerciements à la direction et l'ensemble des collaborateurs de nos divers domaines d'activité pour leur engagement, leur enthousiasme et leur motivation.

Membres du Conseil de fondation

Mme Karin Perraudin

Présidente

Mme Natalie Sarrasin Walker

Vice-présidente

M. Dominique Germann

Trésorier

Mme Nathalie Rey

Secrétaire

M. Olivier Buchard

Membre

M. Claude Buchs

Membre

Mme Marie-Madeleine de Chastonay

Membre

M. Julien Délèze

Membre

Mme Elisabeth Wildhaber

Membre

Rapport de direction

Jean-Marc Dupont
Directeur de la FOVAHM

La stabilité qui s'annonçait en 2018 s'est vérifiée en 2019 en ce qui concerne le nombre de personnes accueillies. Ainsi nous n'avons pas eu à ouvrir de nouveaux ateliers ni de structures de logement, ce qui laisse présager la possibilité d'affermir les prestations de la FOVAHM en vue des changements qui s'annoncent.

Mais, pour ma part, c'est avec émotion que j'écris pour la vingtième et dernière fois ce rapport de direction. En effet, au mois de mai prochain je vais quitter cette Fondation qui m'a tant apporté en expériences et en échanges humains riches et sincères, dans les bons et les mauvais moments. Certes, tout le monde ne va pas me regretter car il est difficile, voire impossible, de satisfaire pleinement tous



les acteurs de la FOVAHM ; pensionnaires, parents, membres du personnel, de la direction et du Conseil de fondation. Mais j'ai toujours œuvré pour la mission principale : la meilleure valorisation des personnes accueillies à la FOVAHM tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel. Les retours suite à l'annonce de mon départ m'ont pleinement rassuré sur la qualité de l'action menée durant ces 30 années dans cette belle Fondation. Et les chiffres le prouvent aussi puisque seulement 4% du personnel est insatisfait de ses relations avec le directeur et plus de 94% des familles sont satisfaites de l'accompagnement proposé.

Pour me succéder, ils étaient au départ 65. Après un long parcours semé d'entretiens, d'audits et d'assessments, une personne a été nommée au poste de directeur par le Conseil de fondation en décembre dernier ; M. Daniel Zufferey, actuel responsable du secteur socioprofessionnel. Cette continuité m'enchanté même si je sais que Dany est bien différent de moi et qu'avec son équipe il va

donner une nouvelle orientation à la FOVAHM, tout comme l'ont fait avec succès avant nous, MM. Ançay et Zuber.

Comme chaque année, pour ce qui est du développement quotidien de nos structures et prestations, nous vous conseillons vivement la lecture des rapports qui suivent, concoctés par les responsables de secteur dont le travail de qualité se doit d'être relevé.

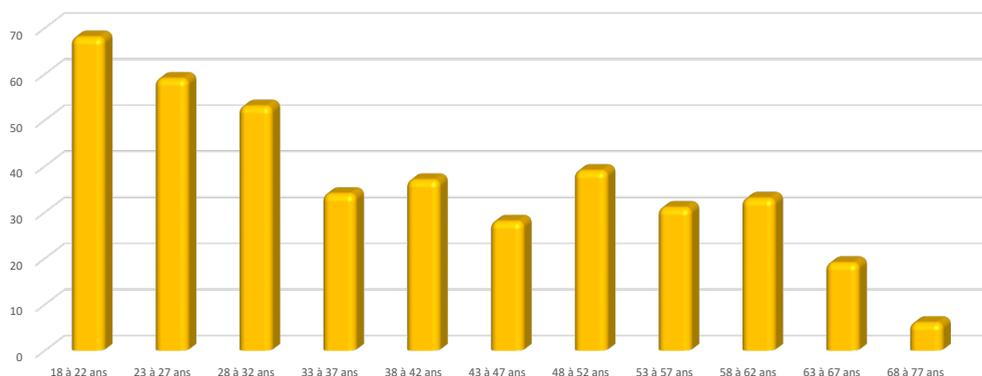
Les résidents et les travailleurs

En ce qui concerne les personnes accompagnées, nous avons compté cette année 22 nouvelles admissions. Ainsi la

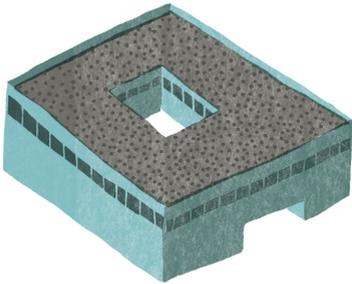
FOVAHM offre à fin 2019 des prestations à 407 adultes avec une déficience intellectuelle, dont 166 en hébergement. La barre des 400 que nous projetions d'atteindre en 2020 est donc déjà dépassée cette année.

En comparaison des 14 départs de l'an passé, nous en avons enregistrés 16 en 2019. A ce propos, il est intéressant de noter la destination de ces personnes sur les 5 dernières années : 12 sont retournées dans leur famille, 4 ont été accueillies dans des institutions hors canton, 7 dans des institutions valaisannes, 17 sont entrées en EMS et 9 sont décédées. La tendance montre clairement que nous

Pyramide des âges 2019



sommes dans la période de fin de vie pour une partie des individus que nous accompagnons.



Malgré ces départs, la FOVAHM devra encore fournir des places à l'avenir. Il n'y a qu'à regarder pour s'en convaincre la moyenne d'âge stable de nos pensionnaires qui est pour cette année de 38,38 ans. Car si les anciens nous quittent, des jeunes frappent à la porte principalement pour nos prestations du Centre de formation pour jeunes adultes (CFJA) et nos prestations inclusives (en entreprise et en appartement, voire au domicile privé). La demande qui se déplace sur l'extérieur fait que « nos murs » semblent suffisants pour accom-

pagner celles et ceux qui demandent plus de sécurité. Nous en voulons pour preuve l'absence de personnes en liste d'attente sans solution d'accompagnement. Par contre, nous aimerions pouvoir à nouveau bénéficier de places d'unités d'accueil temporaire ; ce sera un des « combats » de mon successeur.

Le personnel

En 2019, le taux d'absence du personnel a connu une nouvelle hausse en ce qui concerne les maladies et accidents, passant de 7,28% à 8,23%. La cause principale de cette augmentation réside dans les absences de longue durée occasionnant pour quelques personnes des indisponibilités sur une grande partie de l'année voire pour certaines sur toute l'année. Ainsi, six employés (sur 261) totalisent plus de 30% des jours d'absence totaux, soit une moyenne de 309 jours pour chacun d'entre eux. Ces situations de maladies ou accidents graves mais aussi les absences dites perlées sont au centre des préoccupations de la direction élargie qui a entamé un processus de formation et de mise en place d'un

suivi des absences en insistant aussi sur un retour au travail dans les meilleures conditions possibles.

Le taux « d'absences positives » pour les perfectionnements qui représentent pour cette année 246 jours est en baisse par rapport aux 303 jours de l'an passé. Nous devons y ajouter les journées de formation interne au nombre de 212, qui elles sont en hausse (196 en 2018). Ainsi, en cumulant les perfectionnements externes et internes nous arrivons à 459 jours. Il faudra à l'avenir toujours insister sur la nécessité de la formation continue.

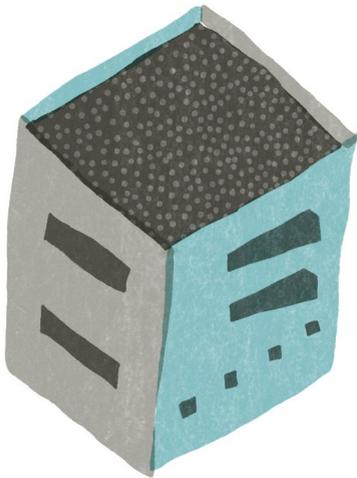


Nous pouvons également relever que pour l'ensemble du personnel employé par la FOVAHM en 2019, les jours totaux d'absences pour toutes les raisons (vacances, maladie et accident, armée et protection civile, formation, perfectionnement, congés spéciaux) équivalent à 26,99% du temps de travail annuel. Ce qui implique d'avoir un team de remplaçantes et remplaçants qui représente la bagatelle de 22,96 équivalents plein temps.

Durant cette année 2019, 14 collaborateurs ont quitté la FOVAHM, soit un turn-over de 7.29%, en baisse par rapport à celui de l'année précédente (8,33%) et toujours inférieur au taux suisse dans le domaine santé-social (9,7%). Nous pouvons ajouter que parmi ces 14 départs, 3 personnes sont parties à la retraite.

Notons que l'âge moyen du personnel est en légère augmentation et se situe à 42,51 ans (42,33 ans pour 2018) alors que la fidélité au poste est quasiment stable, passant de 10,22 à 10,14 ans.

Pour terminer ce point, nous pouvons relever que pour la quatrième fois depuis 2007, un institut spécialisé vaudois, l'IDHEAP, a mené une enquête de satisfaction du personnel de trois institutions vaudoises et deux valaisannes. Les résultats pour la FOVAHM sont très bons avec 81% de satisfaction globale et de nombreux points forts. Quant aux propositions d'améliorations, elles ont été reprises de manière régionale par les différents secteurs et centres de la FOVAHM, puisque cette étude de qualité le permet.



La gestion

Comme vous avez pu le lire dans l'introduction de ce rapport, cette année 2019 a été marquée par un arrêt d'ouvertures de nouvelles structures ou prestations et cela dans les deux secteurs de la FOVAHM. Cette pause a permis de se concentrer sur les « chantiers » internes que sont la relecture et réécriture de notre système d'organisation, l'utilisation accrue des supports informatiques pour la transmission des informations entre les professionnels, la mise sur pied d'un dossier informatisé des pensionnaires, la stabilisation de l'atelier blanchisserie, l'adaptation aux normes de l'atelier cosmétique et l'amélioration de la qualité des repas transportés de Saxon à Conthey et Sion. Mais nous aurons encore besoin de l'année 2020 pour mener à terme ces travaux.

Nous tenons ici à rappeler que la gestion du personnel demande toujours plus de temps et d'implication de la part des différents responsables et de l'administration. En effet, le nombre d'employés est en constant accroissement même si

l'organigramme se stabilise, car les personnes à temps partiel sont toujours plus nombreuses : 44,14% du personnel travaille à moins de 75% et 32,44% à moins de 65%.

L'avenir en Europe et donc en Suisse semble nous diriger vers la désinstitutionnalisation et une individualisation toujours plus grande des demandes et donc des réponses à apporter, et cela également quant au mode de reconnaissance financière des institutions. La FOVAHM



devra se positionner dans cet environnement nouveau et défendre ses valeurs, voire anticiper ces changements importants.

Conclusion

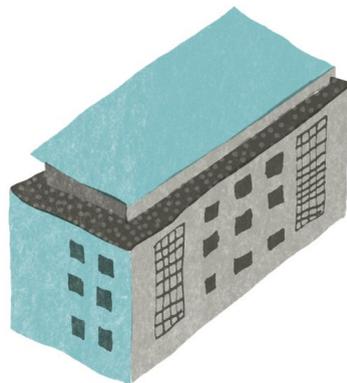
Cette année, les remerciements sont nombreux concernant les fondations et autres groupements qui nous ont soutenu pour des actions particulières : la fidèle Fondation Morand qui contribue, année après année, à la mise sur pied d'un séjour extraordinaire pour nos résidents ; le Kiwanis de Martigny qui a permis l'arrivée et l'utilisation de tablettes pour faciliter le service au restaurant La Cordillère ; la Fondation Abbat qui a organisé une journée de visite et d'échanges fraternels à l'Hospice du Grand-Saint-Bernard ainsi que la formation continue des jeunes du CFJA ; la Loterie Romande dont la contribution a permis d'investir dans l'aménagement de l'atelier cosmétique ; le collège de la Planta qui a mis la FOVAHM au centre de son action de Noël (conférences, stand, ventes) ; le Service de la Culture du Canton du Valais et la Commune de

Rapport du secteur socioéducatif

Véronique Goy Gay-Crosier
Responsable du secteur socioéducatif

En 2019, l'association de branche nationale des prestataires de services pour personnes en situation de handicap, INSOS, en collaboration avec deux autres faïtières et soutenue par le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées, a diffusé un plan d'action de mise en œuvre de la convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). Mis en forme autour de 35 objectifs, le plan d'action a pour but de donner effet à la CDPH dans le contexte institutionnel. Il invite à l'autoréflexion et est assorti de suggestions, recommandations et possibilités pour des institutions sociales. Parmi elles, citons la suivante, qui à notre sens est centrale :

« Réfléchir le dilemme entre l'autonomie des personnes en situation de handicap et la mission d'assistance (« mission de protection ») de l'institution ».



A l'heure d'écrire ce rapport, la mission de protection est devenue prioritaire, mais en temps normal ce dilemme est toujours au cœur, en marge ou en filigrane de tous les projets, tant au niveau individuel que collectif. Depuis plusieurs années, notre réflexion sur l'autonomie, l'autodétermination et la participation sociale a pris un nouvel élan dans la mouvance de la ratification par la Suisse de la CDPH et de la participation de la FOVAHM au projet européen Grundtvig. Concertation autour du projet global d'accompagnement, création de la Commission de délégués des travailleurs et résidents (CDTR), présentation de la CDPH par les membres de la

¹ Plan d'action CDPH 2019-2023, vahs, curaviva, insos, 2019, p.19

CDTR dans la formation de base des nouveaux collaborateurs, programme de perfectionnements ciblé sur la participation, développement du Facile à lire et à comprendre (FALC) et programme du Centre de formation et de perfectionnement sont les témoins non exhaustifs de cet élan et de cette dynamique.

Les valeurs historiques de notre Fondation traversent le temps, la manière de les rendre effectives et de les vivre au quotidien évolue quant à elle grande-



ment. Au-delà d'outils très concrets où le FALC fait figure de proue, c'est indéniablement nos postures professionnelles qui sont interro-

gées et qui se doivent de se modifier. C'est là l'enjeu majeur. En ce sens, l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (DPA-PC) vient soutenir notre

élan et les différentes initiatives. En effet, elle vient questionner la posture d'aide qui historiquement nous rend enclin à une attitude dite du « sauveur », fondée sur une conception de l'expertise « selon laquelle le professionnel porte toute la responsabilité d'identifier le problème (diagnostic) et de concevoir la solution la mieux appropriée (prescription) »². L'approche DPA-PC nous invite à adopter la posture dite du « passeur » où « chaque professionnel, en cohérence avec son mandat et sa marge de manœuvre spécifique, peut soutenir le DPA des personnes accompagnées en faisant concrètement en sorte qu'elles puissent continuer leur chemin à leur manière et à leur rythme »³. Plusieurs collaborateurs se forment à cette approche ; les premiers résultats sont prometteurs et soutiennent avec pertinence notre élan.

C'est avec beaucoup d'intérêt que nous avons pris connaissance cette année des résultats de l'enquête de satisfaction des curateur·rice·s des personnes que nous

² *Soutenir sans prescrire, Aperçu synoptique de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir de personnes et des collectivités (DPA-PC), Yann Le Bossé, Ed. ARDIS, p.33*

³ *Soutenir sans prescrire, Aperçu synoptique de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir de personnes et des collectivités (DPA-PC), Yann Le Bossé, Ed. ARDIS, p.41*

accompagnons ainsi que du premier retour de satisfaction collecté par la Commission de délégués des travailleurs et résidents. Les résultats globaux sont très bons et nous les prenons comme un encouragement à nos initiatives.



Ce questionnaire est également un des moyens de signaler des insatisfactions parallèlement aux signalements directs ou par courrier. En arrière-plan de ces insatisfactions, bien souvent, nous nous

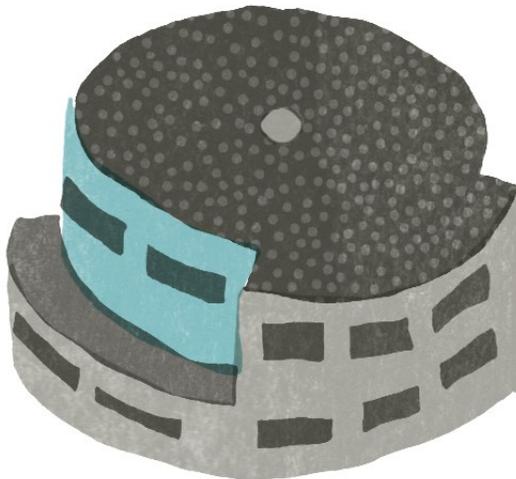
trouvons en passe avec le dilemme entre l'autonomie et la protection. L'approche DPA propose d'entrer dans une logique de négociation en explicitant les enjeux en présence de l'individu et permettant ainsi « à la personne ou au groupe de reconnaître la légitimité de ses propres enjeux ainsi que celle des enjeux des autres »⁴. Une approche pragmatique dans l'ici et maintenant, une approche qui prend en compte ce qui se passe concrètement, une approche qui nous invite à activer des solutions pour régler le problème tel qu'il se présente dans les faits, voilà l'opportunité de s'ouvrir et de prendre le temps d'explicitier les attentes pour construire des solutions en développant le pouvoir d'agir de tous les protagonistes.

Avec 166 résidents au 31 décembre 2019, le secteur socioéducatif dispose encore de quelques places qui devraient permettre de répondre aux demandes. Toutefois, celles disponibles ne sont pas toujours en phase avec les préférences des personnes. Le dilemme autonomie et

⁴ Soutenir sans prescrire, Aperçu synoptique de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir de personnes et des collectivités (DPA-PC), Yann Le Bossé, Ed. ARDIS, p.50

protection est là aussi en toile de fond. Nous considérons que chaque place offre des opportunités particulières et permet de développer ou maintenir des compétences. Nous nous employons à déconstruire une vision qui voit dans les différents lieux de vie une forme de hiérarchie. En fonction des enjeux de chacun et de ses priorités, chaque place peut être prise en considération ici et maintenant, mais être revue au cours du temps. Les mouvements de 2019 témoignent de cette dynamique. En effet, nous dénombrons pour cette période 6 départs, 8 arrivées et 17 transferts.

2019 est la somme de toutes les solutions pragmatiques du quotidien apportées par l'ensemble des personnes accompagnées, collaborateurs, parents, fratries et proches. Chacune et chacun, dans sa marge de manœuvre, contribue à garder le secteur en mouvement et qu'il en soit remercié. En cette année où notre directeur a annoncé son départ à la retraite, nous lui adressons un merci particulier pour ses nombreuses contributions. Poursuivre notre travail pour donner effet à la CDPH, c'est développer le pouvoir d'agir de toutes et tous.



Rapport du secteur socioprofessionnel

Daniel Zufferey
Responsable du secteur socioprofessionnel

Ce rapport annuel revêt une couleur toute particulière puisqu'il s'agit de mon dernier rapport en tant que responsable du secteur socioprofessionnel. Évidemment, je me dois de commencer ce texte en remerciant les personnes en situation de handicap, de même que les employés du secteur et les responsables pour leur engagement et leur soutien tout au long de ces deux décennies de collaboration.

Un merci sincère est également à adresser aux partenaires, entreprises et personnes qui continuent à nous soutenir au fil des années. Grâce à votre confiance, de nombreux échanges, relations et rencontres ont pu être mis sur pied. De votre collaboration et coopération résultent une interdépendance plus ou moins importante, débouchant parfois sur des



accords voire des conventions. Ainsi, par ces démarches, vous contribuez activement à la mise en valeur des compétences des personnes avec une déficience intellectuelle.

2019 étant derrière nous, le moment est opportun pour revenir ici sur quelques faits marquants. Mais avant cela, prenons un pas de recul par une brève comparaison au 31 décembre avec 1999 - année du début d'activité du soussigné en tant que responsable du secteur socioprofessionnel - qui se veut une autre façon d'objectiver l'essor du secteur dans cet intervalle.

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	1999	2019
Nombre total de personnes accompagnées	224	372
Nombre de personnes accompagnées sous les prestations suivantes :		
• Centre de formation pour jeunes adultes (CFJA)	13	23
• Centres de jour ateliers	210	46
• Ateliers intra-muros		176
• Ateliers intégrés (intégration collective)	0	89
• Soutien socioprofessionnel en entreprise (intégration individuelle)	1	38
Demandes de transfert / sortie des jeunes adultes du CFJA	12	41
Arrivées à la FOVAHM	9	20
Départs de la FOVAHM	7	16

VALAIS - SITES	1999	2019
Nombre de sites où sont implémentées des structures du secteur socioprofessionnel	4	7

COMPTES	1999	2019
Chiffre d'affaire (CA)	Frs. 679'170.-	Frs. 3'621'228.-
Matières premières	Frs. 202'594.-	Frs. 1'026'683.-
Marge brute	70.2%	71.6%
Rétributions versées aux personnes en situation de handicap	Frs. 186'850.- 27.5% du CA	Frs. 1'258'855.- 34.8% du CA

Cette croissance reflète la nécessité pour une institution de s'adapter aux besoins et réalités actuels. Pour faire participer les personnes en situation de handicap au développement de notre société tout au long de cette période, nous avons mis en œuvre une organisation reposant sur l'association complémentaire de diverses solutions internes et externes. Un chemin passionnant et enrichissant !



Le mouvement

Le mouvement peut être le déplacement d'un corps, l'action de se mouvoir, l'ensemble de gestes, les déplacements d'un groupe de personnes, l'animation, l'agi-

tation, le rythme dans une œuvre artistique, dans un récit, ou encore la variation, la fluctuation dans les prix, dans les valeurs, l'impulsion, l'élan qui porte à manifester un sentiment, une volonté, une modification, etc. Mais le mouvement s'entend ici comme la traduction d'une énergie, d'actions diverses ayant rythmé l'année du secteur socioprofessionnel et notamment :

- 20 nouvelles admissions dont 9 au Centre de formation pour jeunes adultes ;
- 5 signatures de convention pour l'accompagnement de personnes en situation de handicap sous la prestation de soutien socioprofessionnel en entreprise ;
- 3 personnes en situation de handicap qui ont rejoint, suite à une formation, le team des "relecteurs en facile à lire" ;
- des cours sur le service à la clientèle, l'intendance et le dévelop-

pement de l'enfant ainsi qu'une sortie exceptionnelle, offerts par la Fondation Abbet ;

- une application numérique simplifiée pour la prise de commande, développée grâce au projet d'intervention socioprofessionnelle de Mme Morgane Clavien, maîtresse socioprofessionnelle à l'atelier intégré "Service" au mARTigny Boutique-Hôtel, au soutien financier du Kiwanis Club Martigny et à la collaboration avec le Centre des innovations et des technologies d'assistance de Sierre. Cet outil est opérationnel et les résultats conformes aux attentes, à savoir une réduction considérable du nombre d'erreurs et un gain en autonomie pour les travailleurs ;
- un programme hebdomadaire des centres de jour ateliers qui s'articule autour de 4 axes d'accompagnement : professionnel - créativité - corporel - social. En outre,



ce dernier a fait l'objet d'une attention particulière au sujet des moyens utilisés pour atteindre les objectifs visés que sont le développement des capacités d'expression, de l'affirmation de soi et de la communication ainsi que l'accroissement des compétences et des conduites sociales ;

- des participations à des recherches, des tables rondes, des présentations internes et externes échelonnées tout au long de l'année ;

- des prestations de service effectuées par les jeunes adultes du CFJA ;
- des sorties à Emosson et à Sembrancher financées par différents clubs du Valais ;
- l'ouverture d'un 2^e atelier intégré au sein de l'entreprise Rostal et Morand SA à Martigny. Les travailleurs en situation de handicap y réalisent le conditionnement d'épices, d'herbes aromatiques, de tisanes et de sirops ;
- le transfert de la production des bougies à l'atelier "Tampographie" de Sion avec l'élaboration d'une nouvelle gamme en 2020 davantage en

phase avec le positionnement des produits de "L'Atelier des Merveilles". Ces derniers s'inscrivent dans une ligne de qualité à caractère artisanal, à la fois ancrée dans l'identité valaisanne et originale, tout en se montrant respectueuse des principes éthiques ;

- une progression significative des chiffres d'affaires au niveau de l'épicerie fine (diverses soupes en collaboration avec la maison Iris et articles de boulangerie), de la cosmétique et de la vaisselle lavée, contrôlée et conditionnée pour la société Molotov Events ;
- 4 nouveaux nectars qui viennent compléter et terminer la nectARTcollection, fruits d'une collaboration entre le mARTigny Boutique-Hôtel et des œnologues valaisans réputés. Il s'agit du Fendant de Maurice Gay, du Gamay de Champortay du Domaine Gérald Besse, du Johannisberg de la cave La Corbassière et du Grain



Rose de Marie-Thérèse Chappaz. Par conséquent, la gamme inclut à ce jour 10 crus. L'étiquette de chaque vin est constituée d'une œuvre originale réalisée par les artistes de l'atelier d'expression artistique de la FOVAHM à St-Maurice. De plus, chaque cave soutient financièrement l'hôtel en reversant un montant du prix de vente des vins de la nectARTcollection. Elle s'engage par ailleurs à commander des travaux aux ateliers de la FOVAHM ;



- 3 remplaçants, 3 éducateurs, 4 maîtres socioprofessionnels et 1 responsable de centre qui ont rejoint le secteur ;

- 5 journées pédagogiques à l'intention des accompagnants du secteur socioprofessionnel, organisées pour des temps consacrés à questionner et dynamiser nos pratiques.

Ce bref panorama ne témoigne cependant pas de l'engagement et de l'efficacité des praticiens dans l'accompagnement quotidien. Un merci réitéré donc à tous les employés et les responsables du secteur socioprofessionnel pour leur engagement, leur approche professionnelle au service de l'accompagnement.

La capacité d'accueil du secteur socioprofessionnel n'augmentera vraisemblablement pas durant les trois prochaines années. Il s'agira surtout à l'avenir de stabiliser et de consolider ce qui a été construit, sans toutefois oublier de veiller en permanence à ce que l'homme et la tâche restent au centre de notre accompagnement socioprofessionnel.

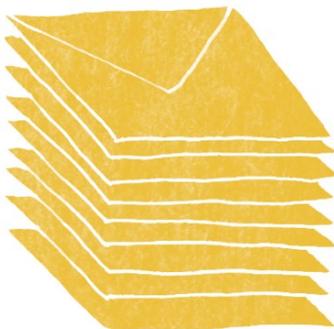
Rapport du secteur ressources

Jean-Noël Clausen

Responsable du secteur ressources

Administration / RH / Finance

Cette année 2019 a permis d'asseoir l'organisation globale de notre administration à travers la transversalité d'exécution des principales tâches. Elle permet d'assurer la bonne marche du service en cas d'absence d'un membre de l'équipe. L'administration fonctionne aujourd'hui en véritable team. La collaboration entre les différents services, la prise de responsabilité de chaque personne ainsi qu'une communication saine assure un climat de travail propice à la bonne exécution de notre mission.



Les deux grands projets spécifiques au secteur, soit la gestion électronique des dossiers des résidents et la gestion intégrée des présences sont en cours et devraient être finalisés courant 2020.

Au niveau des mouvements du personnel, Mme L. Bornet a terminé brillamment son apprentissage d'employée de commerce, alors que M. A. Darbellay a débuté ce processus début septembre.

Les comptes sous revue de l'année 2018 ont été audités par la fiduciaire Fidag SA. Selon son rapport du 27 mars 2019, il ressort du contrôle restreint que la fiduciaire « n'a pas rencontré d'élément permettant de conclure que les comptes annuels ne sont pas conformes à la loi et à l'acte de fondation, aux statuts et au règlement de la fondation ».

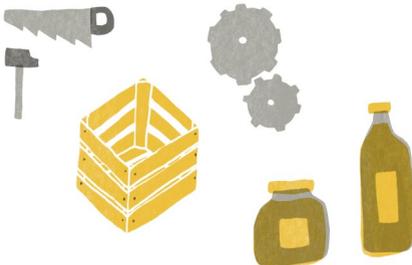
De plus, Fidag SA précise avoir examiné le respect des directives concernant les subventions aux frais d'exploitation et les exigences comptables pour les institutions chargées de l'hébergement, de l'occupation et du suivi des per-

sonnes adultes en situation de handicap ou de dépendance du 4 mai 2016, sans mettre en avant des points permettant de conclure que la fondation ne respecte pas ces directives.

Mes remerciements vont à l'ensemble de l'équipe administrative pour son implication, son dynamisme et son haut degré de compétence permettant d'effectuer un travail de grande qualité tout au long de l'année.

Service d'entretien

Suite au départ d'une titulaire ainsi qu'à une volonté de diminuer nos collaborations avec des entreprises externes, deux nouvelles collaboratrices, Mmes P. Fernandes Gracio et G. Barbosa Da Silva ont rejoint la FOVAHM cette année. La qualité des nettoyages est soulignée par les différentes structures.



Dans le cadre de la santé au travail, les collaborateurs de ce secteur ont suivi une formation concernant l'ergonomie à leur poste de travail.

Je tiens également à remercier l'ensemble de l'équipe d'entretien pour leur professionnalisme. Ils sont un rouage essentiel à la bonne marche de notre institution.

Système d'organisation

L'audit externe de suivi effectué par la SQS durant cet automne a conclu que la FOVAHM répond dans son intégralité aux exigences des normes ISO 9001 et 14001 ainsi qu'aux critères de qualité « CLASS » édictés par le canton.

Le système d'annonce de problèmes ou de propositions se fait maintenant informatiquement par le biais de la plateforme « Manixa », facilitant le processus de suivi et garantissant un traitement dans des délais convenables.

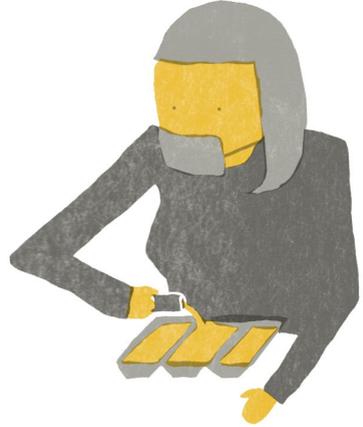
Sécurité - Santé au travail

Objectif :

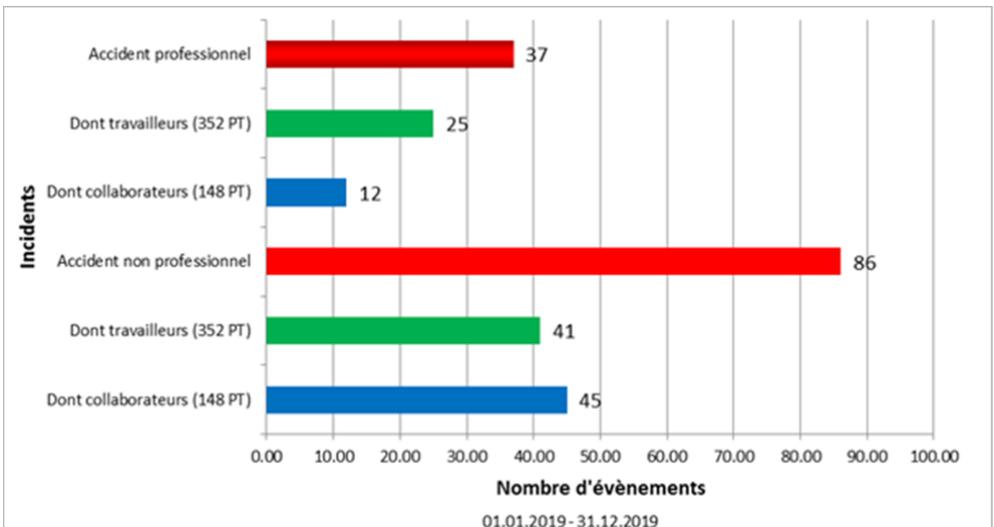
Pour cette année 2019, un objectif principal en lien avec la sécurité et la santé au travail a été défini:

Implémenter la norme ISO 22716 au sein de l'atelier cosmétique de Conthey.

Cet objectif n'est pas atteint. Toutefois, le travail de mise en place est en cours, avec une certification prévue courant 2020.



Statistique annuelle des accidents professionnels et non-professionnels de la FOVAHM en 2019 :



Le nombre d'accidents à la FOVAHM, toutes catégories confondues, est en hausse et se chiffre à 123 cas. Il faut cependant préciser que sur ce nombre, 85 accidents ne conduisent à aucun jour d'arrêt de travail.

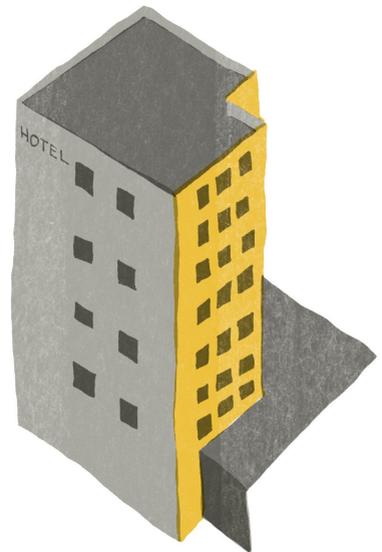
Les différents types d'accidents :

	Glisser, déraiper, trébucher, chuter	Se piquer, se couper, s'érafler, se brûler, se coincer	Etre atteint par un objet - piquûre d'insectes - morsure	L'accident est dû à une crise	Heurter quelque chose, se cogner, être bousculé par tierce	Autres	Total
AP Collaborateurs	1	5	2	0	2	2	12
ANP Collaborateurs	15	11	4	1	13	1	45
AP Travailleurs	5	10	3	1	3	3	25
ANP Travailleurs	13	3	2	1	5	1	25
ANP Résidents	10	3	0	0	2	1	16
Total	44	32	11	3	25	8	123

Bâtiment

Une expertise de l'ensemble de nos installations techniques a été effectuée. Après analyse, certaines améliorations ont été intégrées dans le plan quinquennal 2020-2024 de rénovation de nos bâtiments. Cette démarche va contribuer à augmenter l'efficacité énergétique de nos infrastructures. Les travaux de rénovation effectués en 2019 permettent de préserver la valeur du patrimoine immobilier de la FOVAHM.

Le processus préparatoire de rénovation des ateliers et de l'administration de la Pierre-à-Voir à Saxon suit son cours. Durant cette année, le projet initial et les coûts inhérents ont été affinés. L'année 2020 devrait voir l'acceptation de celui-ci par les instances cantonales et, par là-même, un début des travaux à l'orée 2021.



Compte de résultat d'exploitation comparé

PRODUITS	Comptes au 31.12.2019	Budget 2019	Comptes au 31.12.2018
Contributions pers. accompagnées VS	6'848'162.50	6'965'920.00	6'952'542.81
Allocations pour impotence	399'203.10	402'500.00	411'507.50
Contributions hors-cantons	732'959.50	723'690.00	729'737.25
Revenus de production	3'621'227.99	3'589'000.00	3'538'469.60
Produits financiers et revenus locatifs	19'547.70	17'000.00	24'225.00
Divers	105'192.01	95'520.00	102'369.49
TOTAL DES PRODUITS	11'726'292.80	11'793'630.00	11'758'851.65

CHARGES	Comptes au 31.12.2019	Budget 2019	Comptes au 31.12.2018
Charges de personnel	20'381'768.70	20'485'880.00	19'726'430.65
Honoraires pour prestations de tiers	369'222.50	258'800.00	311'561.40
Salaires et charges sociales des personnes accompagnées	1'274'534.55	1'224'940.00	1'201'767.85
Matières premières et outillage	1'170'106.55	1'108'400.00	1'073'921.45
Matériel médical d'exploitation	4'313.48	5'300.00	6'823.10
Produits alimentaires et boissons	1'610'098.25	1'554'500.00	1'562'024.90
Ménage	612'679.98	599'880.00	609'674.21
Entr. et rép. des immobilisations immeubles et meubles	691'580.05	595'400.00	743'582.12
Charges d'investissements	1'312'132.90	1'383'950.00	1'173'389.39
Energie et eau	263'922.93	248'450.00	246'399.94
Formation, loisirs et divers	324'486.85	326'700.00	334'867.55
Bureau et administration	480'857.58	436'500.00	447'877.48
Autres charges d'exploitation	306'069.35	283'850.00	290'268.55
TOTAL DES CHARGES	28'801'773.67	28'512'550.00	27'728'588.59
Résultat avant contribution de l'Etat du Valais	-17'075'480.87	-16'718'920.00	-15'969'736.94
Contribution estimée de l'Etat du Valais	16'726'500.00		15'969'736.94
Dons privés et corporations publiques	7'279.60	20'000.00	9'355.05
Résultat d'exploitation après contribution estimée de l'Etat du Valais	-341'701.27		9'355.05

FOVAHM
1907 SAXON