

# «Le bien-être de nos collaborateurs importe tout autant que celui de nos clients»

La Fondation de Vernand, à Lausanne, accompagne les personnes touchées par l'autisme ou une autre déficience mentale. La qualité du suivi dépend avant tout de chaque collaborateur. Par conséquent, la politique en matière de personnel joue un rôle capital. SWICA est le partenaire de la fondation pour les questions de ressources humaines.



De gauche à droite: Isabel Mann, directrice des Ressources Humaine, Caroline Pittet, secrétaire de direction et Sandrine Billato, secrétaire de direction à la Fondation de Vernand

Organisation reconnue d'utilité publique, la Fondation de Vernand emploie plus de 450 salariés. Issus de nombreux groupes professionnels (enseignants, éducateurs spécialisés, thérapeutes ou soignants), les collaborateurs encadrent au quotidien plus de 600 enfants et adultes touchés par l'autisme ou une déficience intellectuelle. La fondation gère des jardins d'enfants, écoles, de l'accompagnement en école ordinaire, des ateliers, des lieux de vie ou appartements supervisés répartis dans plus de 30 endroits dans le canton de Vaud. Ses objectifs: le soutien des enfants et des adolescents en vue de les préparer à une vie autonome et le maintien et l'amélioration de la qualité de vie et la participation sociale des adultes.

## Les valeurs de la fondation

L'accomplissement de cette mission s'avère d'autant plus exigeant qu'il demande un fort investissement en ressources humaines. «Cinq à six spécialistes collaborent au suivi d'une seule personne», déclare Isabel Mann, DRH et membre de la direction. «Les collaborateurs représentent notre capital. Pas au

sens économique du terme, mais dans le sens où chacun d'entre eux nous apporte une personnalité et des aptitudes uniques.» Cette approche reflète les valeurs de la Fondation de Vernand, qui les applique tant envers ses clients qu'envers ses collaborateurs. C'est pourquoi, en cas d'incapacité prolongée de travailler d'un collaborateur, la fondation commence toujours par examiner s'il y a une possibilité d'une réaffectation au sein de l'organisation ou d'une réduction du temps de travail. Si une réorientation interne s'avère impossible ou si la personne concernée rejette la proposition, une solution est recherchée en dehors de l'organisation avec le concours de l'assurance-invalidité. Pour ce faire, le service du personnel collabore avec SWICA, partenaire de longue date.

## Care Management: un soutien précieux

Isabel Mann reconnaît de nombreux avantages dans la collaboration avec SWICA: «Le Care Management fait toute la différence par rapport aux autres assurances. De plus, il est en parfaite harmonie avec nos valeurs. Nous

restons donc fidèles à SWICA, le montant des primes n'est pas le seul critère déterminant.» La DRH apprécie par ailleurs l'examen régulier des avis de maladie et d'accident avec le spécialiste de la gestion des prestations de SWICA. «Lorsqu'un collaborateur nous annonce qu'il est malade, nous ne savons jamais s'il va en résulter une absence prolongée. Le spécialiste nous informe, mais toujours dans le respect de la sphère privée du patient. Nous pouvons ainsi réagir sans délai pour prévenir une absence de longue durée.» Dans de tels cas, Isabel Mann fait appel au Care Manager de SWICA, qui prend contact avec la personne concernée. Cette procédure représente un avantage pour le collaborateur, car le Care Manager occupe une position neutre. Il sait aussi que les informations seront traitées de façon confidentielle.

## Souligner l'importance de la santé et diminuer les absences

Le travail avec des personnes atteintes d'un handicap mental exige parfois une énorme résistance psychique et physique. Les rapports avec certaines d'entre elles peuvent être difficiles. Certaines réagissent de manière agressive pour montrer leur inconfort. De ce fait, la fondation enregistre un taux d'absence relativement élevé. L'absence d'un collaborateur entraîne toujours un surcroît de travail et un stress pour l'équipe. Les collaborateurs connaissent les clients mieux que quiconque, c'est pourquoi ils ne sont pas interchangeables à volonté. Par conséquent, la diminution du taux d'absence est primordiale aux yeux d'Isabel Mann: «Nos collaborateurs disposent d'espaces de partage pour parler de leurs expériences pesantes au travail et ne pas devoir les emmener à la maison. Toutefois, pour diminuer le taux d'absence sur la durée, nous devons investir davantage dans la prévention et sensibiliser nos cadres à l'importance de la santé.»