

EMS Maison de la Tour (MdlT), Hermance  
RAPPORT ANNUEL

**2022**

## Table des matières

	Page
Préambule	2
Finalité du rapport	2
Contexte	2
<b>Autonomie organisationnelle au sein de la structure "Les Résidences"</b>	2
<b>Charte éthique</b>	2-3
Organisation	3-7
<b>Établissement</b>	3
<b>Particularités de l'année 2022</b>	3
<b>Direction</b>	3-4
<b>Ressources humaines</b>	4-7
<b>Administration &amp; finances</b>	7
<b>Organigramme</b>	7
<b>Cadre légal, conventionnel, réglementaire</b>	8
<b>Groupe de référence</b>	8
Prestations	8-12
<b>Résidents</b>	8-9
<b>Soins</b>	9-10
<b>Hôtellerie et intendance</b>	10-11
<b>Animation (Service socio-culturel)</b>	11-12
Communication et médias	12
<b>STATISTIQUES ET RÉFÉRENCES</b>	12-16
Statistiques	12-15
<b>Résidents (éléments statistiques)</b>	12-13
<b>Personnel (éléments statistiques)</b>	13
<b>Animation (éléments statistiques)</b>	15
<b>Données légales</b>	15
<b>Signatures autorisées</b>	15
Projet institutionnel	15-16

## Préambule

Intégré en 2019 à la structure "Les Résidences" - regroupant par ailleurs les EMS Villa Mona (Thônex) et Résidence Beauregard (Conflignon), ainsi que l'IEPA Clair-Val (Thônex) - l'EMS Maison de la Tour se caractérise par sa forte intégration au village d'Hermance, tant en ce qui concerne la provenance de ses résidents que par les interactions étroites que l'établissement entretient avec la commune, ses habitants et ses autorités.

L'EMS Maison de la Tour accueille de manière durable et individualisée des personnes âgées, dont l'état de santé, physique ou psychique, ne justifie pas d'un traitement en milieu hospitalier, mais exige un encadrement de soins et d'accompagnement rapproché.

Si les premières années d'activité sous l'égide des "Résidences" ont été fortement impactées par la pandémie du Covid-19, tant pour les résidents eux-mêmes que pour les équipes de l'établissement, avec encore quelques aléas au début 2022, l'exercice couvert par le présent rapport d'activité a été le premier permettant le plein développement de la prise en charge et de l'accompagnement de la personne âgée selon les valeurs préconisées par la direction et portée par l'ensemble du personnel.

Au-delà de sa finalité statutaire et réglementaire, le présent rapport annuel est l'occasion de mettre en exergue la qualité du travail déployé par l'ensemble du personnel de la Maison de la Tour et de mettre ce travail en perspective de ce qui reste à réaliser, afin de maintenir les prestations à la hauteur attendue de toutes les parties prenantes de la vie à la Maison de la Tour.

Merci à chacun de son engagement et de son investissement personnel.

Tiziana Schaller, Directrice  
Mai 2023

## Finalité du rapport

Le présent rapport annuel vient compléter les différents rapports financiers, transmis par ailleurs à la Direction générale de la santé (DGS).

Ce rapport poursuit quatre finalités principales:

- 1) répondre aux attentes des autorités subventionneuses, en lien avec le contrat de prestations pluriannuel;
- 2) constituer un point de consignation et de synthèse des éléments marquants de l'exercice annuel de l'année sous revue;
- 3) être un véritable outil de suivi prospectif à l'interno à l'établissement et s'inscrire ainsi comme une composante de l'ensemble du/des processus qualité poursuivis;
- 4) constituer progressivement un instrument de benchmarking et de mutualisation de solutions entre les établissements des "Résidences", ainsi qu'avec d'autres entités partenaires.

## Contexte

### Autonomie organisationnelle au sein de la structure "Les Résidences"

L'EMS Maison de la Tour (MdT) est une des structures rattachée à l'entité faîtière "Les Résidences".

Autonome dans un certain nombre de ses spécificités - la MdT se caractérise par son insertion au sein du village d'Hermance et ses interactions constantes avec la commune - et son organisation, la MdT s'appuie sur les valeurs des "Résidences", au travers d'une charte éthique reprise au chapitre suivant.

### Charte éthique

*Les résidents, leurs familles et proches ainsi que les collaborateurs sont au centre de nos préoccupations. Nous nous engageons à définir et promouvoir des principes éthiques fondateurs d'une attitude responsable portée par chaque collaborateur.*

#### **1° Nous ne choisissons pas nos résidents, c'est le résident qui nous choisit**

*Le résident choisit d'emménager dans une de nos institutions selon ses besoins. Il nous fait part de ses envies pour l'organisation de sa journée et la réalisation des projets qui lui tiennent à cœur. Il est libre de ses mouvements, il peut quitter l'institution à sa guise tout en informant l'accueil de son absence.*

*Les familles et les proches peuvent se rendre auprès de leurs parents sans aucune restriction. Ils reçoivent un accueil attentif et bienveillant. Ils circulent librement dans les espaces collectifs et prennent part aux activités institutionnelles.*

#### **2° Nous ne prenons pas en charge, nous prenons en considération**

*L'ensemble des collaborateurs porte à chaque résident l'attention qu'il requiert. Dans cette vision du soin, chaque collaborateur est considéré comme soignant car porter attention à une personne est à considérer comme un des éléments centraux du prendre soin.*

*En équipe interdisciplinaire, le soignant garantit que chacune des réflexions, décisions est empreinte du respect de la personnalité du résident, de son histoire de vie et de ses choix.*

L'accent est mis sur les capacités présentes et les potentielles ressources dans le souci de maintenir la dignité et l'estime de soi.

L'écoute, l'empathie envers le résidant et sa famille et ses proches jouent un rôle central. Elles favorisent une information appropriée qui permet à chacun de se prononcer et exercer ses droits de manière éclairée.

L'interdisciplinarité c'est aussi mettre en commun les compétences et soutenir le développement d'une communication adéquate. Se parler franchement des problèmes c'est la meilleure solution pour pouvoir avancer. Sans une adhésion commune rien ne se construit.

### **3° Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin**

Nous engageons du personnel qualifié et respectons les dotations légales. Nous fidélisons les collaborateurs en offrant des conditions de travail optimales, un suivi managérial de proximité, une possibilité d'évolution professionnelle ainsi qu'un développement régulier des connaissances et l'accès à la formation continue (selon CCT).

Nous nous engageons dans la construction d'un réseau de compétences autour de la personne afin que le résidant vive mieux et que chacun soit responsable de son bien-être. Il est attendu de chaque soignant qu'il prenne en considération correctement et dignement un résidant, tant au niveau des soins, que d'une réponse holistique à ses besoins, ses demandes. Des espaces de parole sont organisés afin de cimenter cette démarche.

Le Conseil d'Administration et la direction de l'EMS veillent à maintenir une ambiance de travail bienveillante, favorisant l'initiative et le déploiement d'un esprit de partage et de collaboration. Ils garantissent l'égalité de traitement, sans aucune discrimination.

## Organisation

### Établissement

La Maison de la Tour est un EMS intégré à la structure "Les Résidences" en 2019.

L'établissement est situé rue du Couchant 15, sur la Commune d'Hermance (1248). Il propose 51 chambres individuelles, pouvant, par conséquent, accueillir 51 résidents.

Pour une description complète de l'établissement, on se référera à sa plaquette de présentation (en cours de finalisation à fin 2022).

### Particularités de l'année 2022

L'année 2022 n'a pas été épargnée par la pandémie de Covid-19, malgré une nette amélioration par rapport à l'année précédente. Nous avons eu à gérer trois vagues d'épidémie majeures, l'une au premier trimestre 2022, la deuxième durant l'été et la dernière vague au mois de décembre.

Ces différentes vagues ont causé 25 contaminations chez les résidents et 31 contaminations chez les collaborateurs causant pour ces derniers une absence maladie moyenne de 5 jours.

Les deux campagnes de vaccination organisées durant l'année ont probablement contribué à limiter les effets secondaires et la mortalité pouvant être liés au virus chez les résidents.

Malgré la décrue, l'épidémie a continué à imposer une réorganisation quotidienne de la vie institutionnelle et de la manière de travailler.

De nouveaux plans de protection décrivant l'intégration des exigences des autorités de tutelle dans les pratiques quotidiennes ont été rédigés. Une adaptation quotidienne du fonctionnement a été nécessaire afin de concilier une nécessité et une envie de poursuivre une vie "normale" avec le besoin de limiter la transmission du virus et de protéger les résidents et leurs proches ainsi que les collaborateurs et prestataires externes.

Il s'est avéré nécessaire de communiquer régulièrement et systématiquement aux collaborateurs ainsi qu'aux familles et proches et aux autorités de tutelle l'évolution de la situation épidémiologique à l'interne de l'établissement et sur les mesures mises en place.

Enfin, sur une note beaucoup plus réjouissante, nous avons pu renouer avec les festivités de Noël en présence des familles, un moment très apprécié par tous.

## Direction

La gestion institutionnelle en 2022 s'est notamment concentrée sur les projets suivants, réalisés en 2022:

- mise à jour des procédures institutionnelles et accès facilité aux collaborateurs en prévision de la création de l'intranet;
- création d'un catalogue de prestations destinées aux résidents, leurs familles, proches et autorités de tutelle;
- consolidation de l'organisation et du fonctionnement du service socio-culturel;
- actualisation des protocoles de travail au sein des trois établissements "Les Résidences";
- mise en œuvre de diverses mesures destinées à améliorer la gestion énergétique et la maîtrise des coûts en la matière;
- introduction de psychologues dans les équipes (cf. chapitre correspondant, plus loin dans le rapport);
- création d'un espace de parole pour les familles;
- mise en place d'un partenariat avec l'entreprise Movis Counselling, (<https://www.movis.ch/fr/>) pour une offre de soutien aux collaborateurs (cf. chapitre RH, plus loin dans le texte);
- création d'un groupe de référence pour homogénéiser les pratiques aux seins des Résidences (Villa Monahanna; Résidence Beauregard; Maison de la Tour) et soutenir les équipes (cf. chapitre correspondant, plus loin dans le présent rapport);
- participation active à la renégociation de la Convention collective de travail (CCT), en concertation avec les partenaires sociaux et les structures faitières: AGEMS + fegems (cf. également le chapitre "Cadre légal...", plus loin dans le rapport);
- travaux et réflexions préparatoire en lien avec la révision de la LIAF (Loi sur les indemnités et les aides financières), ainsi que sur l'impact de cette révision sur la loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées (LGEPa).

Dans un autre registre, mais toujours dans le sens des interactions de la MdIT avec la commune, la direction s'est également impliquée dans les activités de l'Association des amis de la Tour médiévale d'Hermance, notamment en ce qui concerne:

- le programme de rénovation de la Tour (y.c. la création d'une salle de spectacles/expositions);
- un projet de programme culturel autour du site ("Les saisons de la Tour").

## OBJECTIFS DIRECTION (2023)

Les principaux objectifs généraux pour 2023 sont:

- se recentrer sur la mission première de l'institution qui est l'accueil et l'accompagnement de personnes vulnérables avec leurs familles et proches en répondant toujours davantage aux besoins, attentes et envies du résidant et en espérant une situation sanitaire sereine.;
- poursuivre un travail amorcé sur les projets d'accompagnement en interdisciplinarité restant, en lien avec l'objectif précédent, une priorité;
- poursuivre le décloisonnement de la vie en EMS avec une ouverture toujours plus grande et une meilleure intégration dans la vie du village, notamment en proposant aux habitants des prestations de bien-être et santé (cabinet de physiothérapie, le cabinet dentaire, salon de coiffure, Tai chi) et de prestations culturelles (spectacles, conférence, art thérapie, journal de l'établissement);
- maintenir, comme chaque année, un haut niveau de prestations tout en maîtrisant les budgets, notamment au regard de l'augmentation du coût de la vie et l'augmentation des tarifs énergétiques;
- poursuivre l'effort de formation des collaborateurs et de développement de la cohésion des équipes afin de maintenir des dynamiques d'équipe positives et un environnement de travail sain.

La direction entend aussi mener à bien les actions suivantes, en 2023:

- développement de l'ouverture de l'établissement sur le village avec, notamment, l'accès à la population:
  - o au cabinet de physiothérapeute;
  - o au cabinet de dentiste;
  - o au salon de coiffure;
  - o de l'établissement.
- mise en place d'une infirmière-clinicienne, dans le but d'améliorer l'approche holistique de la santé du résidant et de renforcer le rôle de l'infirmière dans le (pré-)diagnostic;
- développement d'un concept visant à réduire la médication (cf. également plus loin dans le rapport, sous les objectifs "soins" pour 2023);
- concrétisation du projet de séjours de vacances pour les résidents en pleine capacité d'en bénéficier;
- professionnalisation du journal interne, notamment à des fins de visibilité au sein de la commune (cf. chapitre "communication & médias", plus loin dans le texte);
- création d'un poste de case manager afin de proposer une structure de soutien et d'orientation aux potentiels futurs résidents bien avant leur admission;
- conclusion d'un partenariat avec "Chaperon rouge" (Croix rouge) destinée à permettre des gardes d'enfants pour le personnel (cf. sous les objectifs RH 2023 pour plus de détails).

## Ressources humaines

### Évaluation du personnel

Dans le but de traiter efficacement les évaluations des collaborateurs, un échancier permettant leur suivi a été mis en place. Cet outil permet non seulement de centraliser les évaluations annuelles et les évaluations de fin de période d'essai mais aussi les documents concernant d'éventuelles mesures ou sanctions. Un lien permet d'accéder directement une évaluation particulière. Enfin, grâce à cet outil, il est possible d'obtenir pour chaque collaborateur un historique des différentes évaluations.

En 2022, les services ont, dans leur majorité, procédé à l'évaluation des collaborateurs.

### Absentéisme

L'équipe de soins, en particulier, a dû faire face cette année à de nombreuses absences nécessitant des ressources de remplacement non négligeables et un effort d'intégration constant de nouveaux collaborateurs.

Un taux d'absentéisme global de 18,32% a été constaté. Il est cependant nécessaire de relativiser ce chiffre car ce dernier comprend un grand nombre d'absences dues à des grossesses ou maternités. En effet, huit collaboratrices ont été absentes en 2022 pour cette raison ce qui correspond à un taux d'absentéisme de 9,04%.

L'établissement a également dû faire face à des absences liées à des accidents de collaborateurs et des contaminations au Covid récurrentes.

La MdIT a aussi dû faire face à un grand nombre de longues absences maladie ou accident qui ont nécessité parfois des interventions chirurgicales. Elles ont touché une dizaine de collaborateurs pour un taux d'absentéisme de 6,75%.

Ainsi, compte tenu de ce qui précède, le taux d'absentéisme peut être ramené à 2,52%, lequel se situe dans une fourchette normale.

Les absences 2022 en quelques chiffres:

- 5 congés maternité précédés de longues périodes de maladies.
- 3 arrêts longues durées liés à des accidents;
- 1 apprentissage en validation des acquis de l'expérience visant le diplôme d'ASSC (2 mois d'absence entre les temps scolaires et le stage);
- 1 congé sans solde post congé maternité d'une infirmière;
- transfert d'une aide-soignante pour intégrer l'équipe socio-culturelle;
- départ d'un aide-soignant pour un projet d'apprentissage ASSC;
- départ d'une aide-soignante des suites d'une problématique de santé (relais AI);
- départ d'une infirmière pour une reconversion professionnelle.

La volonté d'une direction soutenant de maintenir une dotation et des ressources suffisantes pour permettre un accompagnement de qualité des bénéficiaires a été cependant maintenue:

- 3 aides-soignants ont été recrutés cette année (dont un poste en remplacement d'un départ datant de 2021);
- 2 infirmières recrutées (dont un poste en remplacement d'un départ de 2021, 2ème recrue dans la perspective d'une nomination en tant qu'infirmière-cheffe adjointe et du remplacement d'un congé sans solde).

Le taux d'absentéisme significatif "extraordinaire" cette année a nécessité des ressources intérimaires imprévues et importantes. Il s'agira à l'avenir de maîtriser davantage l'utilisation de ces ressources par un contrôle budgétaire plus régulier et affiné. Un travail a été amorcé dans ce sens avec le responsable RH et le comptable.

## éditorial

Publiée une première fois dans le courant de l'année 2022, sous le nom de «Gazette de la Tour», cette nouvelle édition du journal de la Maison de la Tour se présente aujourd'hui sous une forme plus étendue.

Désormais intitulée «L'Écho de la Tour», et comme son nom l'évoque, cette publication vise à répercuter, tant en interne auprès des résidents et des équipes professionnelles, que vers l'extérieur: les familles, les proches, les habitants de la commune..., la richesse de l'activité qui se déroule au sein de notre établissement.

«L'Écho de la Tour» devrait paraître quatre fois par an, au gré de chaque saison. La présente publication vient donc clore l'hiver 2022-23. Celle du printemps à venir, d'ores et déjà en préparation, s'enrichira des contributions de chacun, de ses commentaires, critiques ou suggestions.

Je me plais à relever la qualité de tout ce à quoi il est ici fait «écho»: des créations des résidents aux multiples activités et animations qui leur sont proposées, en passant par l'accompagnement quotidien assuré par les équipes interdisciplinaires de la Maison de la Tour.

En complément à ces informations, d'autres nouvelles agrémenteront les prochaines éditions, à propos, notamment, des prestations de l'EMS ouvertes à la population: accès au cabinet de physiothérapie, aux soins dentaires et d'hygiène, au salon de coiffure pour les habitants d'Hermance.

Il sera également question, au rythme des éditions trimestrielles de «L'Écho de la Tour», de présenter notre calendrier des manifestations «Les Saisons de la Tour» et les événements culturels qui seront progressivement proposés sous cette appellation.

Encore une fois, je tiens à remercier celles et ceux qui œuvrent pour que la qualité de vie de la Maison de La Tour résonne à l'extérieur. Sans elles et sans eux rien ne serait possible.

Bonne lecture à tous.



Tiziana Schaller  
Directrice

## sommaire

Proposer un « journal » au sein d'un établissement comme la Maison de la Tour implique immédiatement de faire des choix. En effet, la multitude des activités qui s'y déroulent ne peut pas trouver sa place dans une seule édition de l'«Echo de la Tour». Il est néanmoins prévu de couvrir aussi complètement que possible la vie de l'établissement et de s'en faire ici... l'écho.

Le sommaire de cette édition «Hiver 2022-23» est ainsi le suivant:

page 4	nouveaux résidents
page 5	collaborateurs
page 6	nouveaux collaborateurs
page 7	activités
page 8	équithérapie
page 9	zoothérapie
pages 10-13	créations des résidents
pages 14-15	ateliers
page 16	fête de la courge à Corsier
page 17	souvenirs de sortie des résidents
page 18	écriture
page 19	esquisses
pages 20-21	animations
page 22	créations des résidents
page 24	ils nous ont quittés

### impresum

édition: Maison de la Tour

conception: Expression Créative

coordination: www.bernardmeier.com

impression: Galletet SA

photos: © maison de la Tour

## fête de la courge à Corsier

### 2 Octobre

Nous partons avec Kurt. Le temps est magnifique. Dans le bus, il y a une ambiance colonie de vacances pour grands enfants.

Sur place, nous découvrons une foule immense. Un vent de liberté soufflait sur cette fête. Nous n'avions pas fait 100m que Madame Gester rencontrait une connaissance qui était le grand ami de son père.

Ailleurs, certains mangeaient de la raclette, d'autres présentaient des spécialités. Des stands gourmands ici et là et plus particulièrement des spécialités culinaires.

Mais le plus beau stand était celui de la courge avec toutes ses variétés offertes à nos regards curieux. Cucurbitacées sublimes.

La soif s'est fait sentir, il faisait très chaud. Comme il n'y avait pas de banc pour s'asseoir, ce qui nous a obligé à aller nous mettre là où c'était possible. Madame Gester a pu bénéficier d'une chaise en tissu que j'avais apporté. Quant à Thibault il est parti nous chercher des boissons et il est revenu avec une bouteille de Moutil avec six verres.

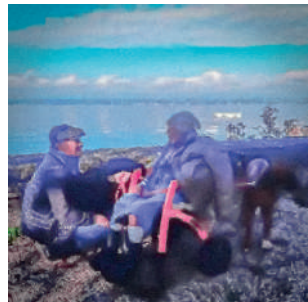
Cette boisson n'était pas prévue, mais nous avons toutes et tous apprécié cette initiative de douceur. Nous avons donc siroté, dégusté ce breuvage tant attendu, sans hésitation. Nous n'en avons pas laissé une goutte!

Durant cet agréable moment, Madame Manigley a eu le très grand bonheur de rencontrer fortuitement ses petits-enfants et son arrière-petit-fils. Il y avait dans leurs yeux, des milliers d'étoiles. Quant à Madame Gester, elle a, elle aussi, rencontré une personne de la chorale qu'elle fréquentait.

Cette journée était sous le signe de la courge, du partage, du rire et de rencontres imprévues. En somme, une très belle journée!



## souvenirs de sortie des résidents



### Sortie au bord du lac sur le Quai d'Hermance avec Madame Odier\*, accompagnée par Ariel (lundi 10 octobre 2022)

À la descente de la mairie, devant l'église d'Hermance, nous nous arrêtons quelques instants. Madame Odier me raconte que sa fille s'est mariée dans cette belle église, et qu'il y a eu beaucoup de monde présent.

Madame Odier m'explique qu'elle était chasseuse et connue dans le village d'Hermance, qu'elle avait eu des jumeaux: deux garçons et ensuite une fille. Elle m'a aussi raconté qu'elle avait tiré pour la dernière fois à l'âge de 70 ans au fusil de chasse, sur le chemin, en arrivant au bord du lac sur les quais d'Hermance.

Tout en bavardant, nous croisons un jeune homme qui promène son chien. A un moment, il a fait demi-tour pour venir se présenter et lui dire bonjour car il semblait bien connaître Madame Odier.

Elle l'a tout de suite reconnu. Elle lui a dit que la dernière fois qu'elle avait vue, il n'était encore qu'un petit garçon. Ils ont entamé une belle discussion et ont continué à parler du bon vieux temps où ils allaient chasser ensemble en famille en France. Le père du jeune homme et Madame Odier, organisaient autrefois des parties de chasse en France. A la fin de la discussion, le jeune homme lui a promis de venir lui rendre visite à l'EMS maison de la tour et qu'il était ravi de lui avoir parlé. Il est parti de son côté, Madame Odier avait le sourire. Elle était ravie car elle avait apprécié ce beau moment, où elle avait pris un réel plaisir à discuter de bons souvenirs du temps passé.

\* décédée le 19 février 2023 dans sa 101<sup>ème</sup> année

## Formation

Les dernières vagues d'épidémie Covid-19 ont encore limité cette année les possibilités de formations externes et il a fallu privilégier des formations internes, notamment jusqu'à l'automne 2022.

Par ailleurs, cette année encore les cours organisés par les Hôpitaux universitaires de Genève n'ont pas été proposés aux collaborateurs des EMS. Néanmoins, le développement des projets de formation continue pour les équipes est resté une priorité.

Les sessions de formation proposées ont notamment porté sur les thématiques suivantes, en lien avec les problématiques gériatriques:

- bonnes pratiques en soins palliatifs;
- bientraitance;
- gestion de la démence;
- alimentation;
- hygiène;
- ergonomie;
- maltraitance envers la personne âgée;
- hygiène buccodentaire;
- initiation à l'art thérapie.

Des formations également axées sur les compétences managériales, ainsi que sur l'utilisation du dossier informatisé du résidant; une collaboratrice formée à l'outil "Plaisir".

Au final, ce sont 3500 heures de formation qui ont pu être proposées aux collaborateurs.

En 2022, l'équipe des soins a intégré deux personnes en apprentissage ASSC et huit stagiaires. De plus, l'établissement a soutenu trois personnes désireuses de procéder à une validation des acquis de l'expérience afin d'obtenir le diplôme d'ASSC. La formation de la coordinatrice aide-soignante à l'encadrement des apprentis a permis d'optimiser leur suivi.

Trois collaborateurs ont été intégrés au cursus Formation Edupro, nécessaire au suivi des apprentis, qui reste importante pour l'institution (cf. paragraphes suivants).

La MdIT bénéficie d'une reconnaissance en tant "entreprise formatrice", délivré par l'OFPC.

## Apprentis et stagiaires

La MdIT est restée engagée dans la formation professionnelle, en particulier, en assurant l'encadrement d'apprentis et stagiaires tout au long de l'année.

Plusieurs places d'apprentissages ont ainsi pu être proposées cette année. À fin 2022, on dénombre dans l'effectif du personnel de la MdIT:

- 2 apprentis ASSC;
- 1 apprentie en intéendance;
- 1 apprentie employée de bureau;
- 3 apprentis ASE.

## Taux de rotation

Sur la base de 7 départs, de 14 arrivées et d'un effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2022 de 72 collaborateurs, le taux de rotation s'établit à 13.19%.

Il convient de noter que le taux de rotation relevé en 2022 résulte directement de l'augmentation de la dotation

intervenue courant 2021 déjà, augmentation résultant elle-même de l'accroissement des points "Plaisir" (minutes de soin, cf. éléments statistiques, plus loin dans le présent rapport).

Ainsi, plus qu'une "rotation", c'est une augmentation des engagements (dans le but de couvrir la dotation en personnel octroyée) qui est à considérer.

## Actions spécifiques à l'intention du personnel

Deux contrats ont été négociés avec des prestataires externes dans le but d'apporter au personnel de la MdIT un soutien dans le domaine para-professionnel:

- un contrat avec l'entreprise Movis Counselling, avec une mise en œuvre en 2022;
- un contrat avec la Croix-Rouge pour la prestation "Chaperon Rouge", en cours de négociation en vue d'une mise en place en 2023 (cf. plus loin, dans le chapitre "objectifs RH").

Le contrat Movis porte sur le conseil aux employés et le conseil spécialisé dans le domaine de la protection de l'intégrité personnelle au travail.

Movis (<https://www.movis.ch>) assume les tâches suivantes:

- conseiller et soutenir les collaboratrices et collaborateurs sur des questions professionnelles, personnelles, financières ou liées à la santé et à l'intégration;
- conseiller les cadres et les RH dans des situations difficiles avec les collaborateurs ou dans la gestion de collaborateurs présentant des difficultés professionnelles, personnelles, financières, de santé ou d'intégration.
- favoriser la collaboration interdisciplinaire avec les services spécialisés internes et externes impliqués;
- renvoyer vers des services spécialisés si nécessaire, (p. ex. services médicaux ou thérapeutiques).

## OBJECTIFS RH (2023)

### Suivi des absences maladies-accidents

Un tableau de bord permettant de suivre un dossier en intégrant les aspects liés à la remise des certificats médicaux par le collaborateur, le versement des indemnités maladie ou accident reçues par l'assurance perte de gains ainsi qu'à la situation financière du remplacement du collaborateur via une agence d'intérim sera mis en place.

Ce suivi permettra de réagir plus rapidement auprès de l'assureur lors d'éventuelles indemnités à percevoir mais aussi de calculer plus efficacement le différentiel réel entre le montant des indemnités versées et le coût de remplacement du collaborateur.

Un travail portant sur la gestion des intérimaires est également prévu, principalement sur le volet financier de cette problématique touchant le personnel (cf. chapitre correspondant, ci-après).

### Suivi administratif des évaluations des collaborateurs

Suite au constat (2022) du fait que les évaluations, bien qu'effectuées par les différents responsables, n'étaient pas remises systématiquement aux ressources humaines pour leur traitement et enregistrement dans la base de données, il est prévu pour 2023 de définir clairement une procédure en vue d'améliorer cette situation.

## Prestation "Chaperon Rouge"

Grâce au contrat en négociation entre "Les Résidences" et la Croix-Rouge genevoise, les collaborateurs pourront bénéficier de cette prestation.

La prestation "Chaperon Rouge", de la Croix-Rouge genevoise permet des interventions rapides de garde d'enfants à domicile.

Les gardes "Chaperon Rouge" sont expérimentées, formées et employées par la Croix-Rouge genevoise, qui garantit leurs compétences. Les missions à domicile, de 3 heures à quelques jours, se déroulent durant la journée.

Le service "Chaperon Rouge" propose aussi des gardes d'enfants quand le mode de garde (nounous ou parents) n'est pas disponible, même si l'enfant est en bonne santé, pour une courte durée. Les gardes "Chaperon Rouge" interviennent également lorsque les parents sont malades.

<https://www.croix-rouge-ge.ch/activites/enfants-et-jeunes/garde-denfants/chaperon-rouge-interventions-rapides-de-garde-denfants>

## Administration & finances

### Changements relatifs à la liste des moyens et appareils (LIMA)

À la suite de l'entrée en vigueur de l'ordonnance du Conseil fédéral relative au nouveau régime de financement du matériel de soins, une nouvelle directive est appliquée depuis le 1er octobre 2022.

Elle régit la facturation du matériel de soins et de produits d'incontinence aux caisses-maladie des résidents et établit un plafond de coût dont les montants maximums ont été fixés dans une liste émise par la Confédération. Les coûts dépassant ces montants devraient être mis à la charge des résidents.

Un nouveau mode de faire a dû être instauré concernant les commandes du matériel de soin, une réflexion avec la pharmacie et le fournisseur de moyens et appareils a été amorcée pour faciliter le travail des soignants dans cet exercice. Des formations à l'utilisation de nouvelles applications et de nouvelles procédures de fonctionnement ont été mises en place.

Il a été également nécessaire de communiquer ce changement aux familles, proches et à l'autorité de tutelle.

### OBJECTIFS ADMINISTRATION & FINANCES (2023)

Parmi les objectifs des secteurs administration & finances, il convient de mettre à profit les ressources du groupe de référence, notamment en ce qui concerne:

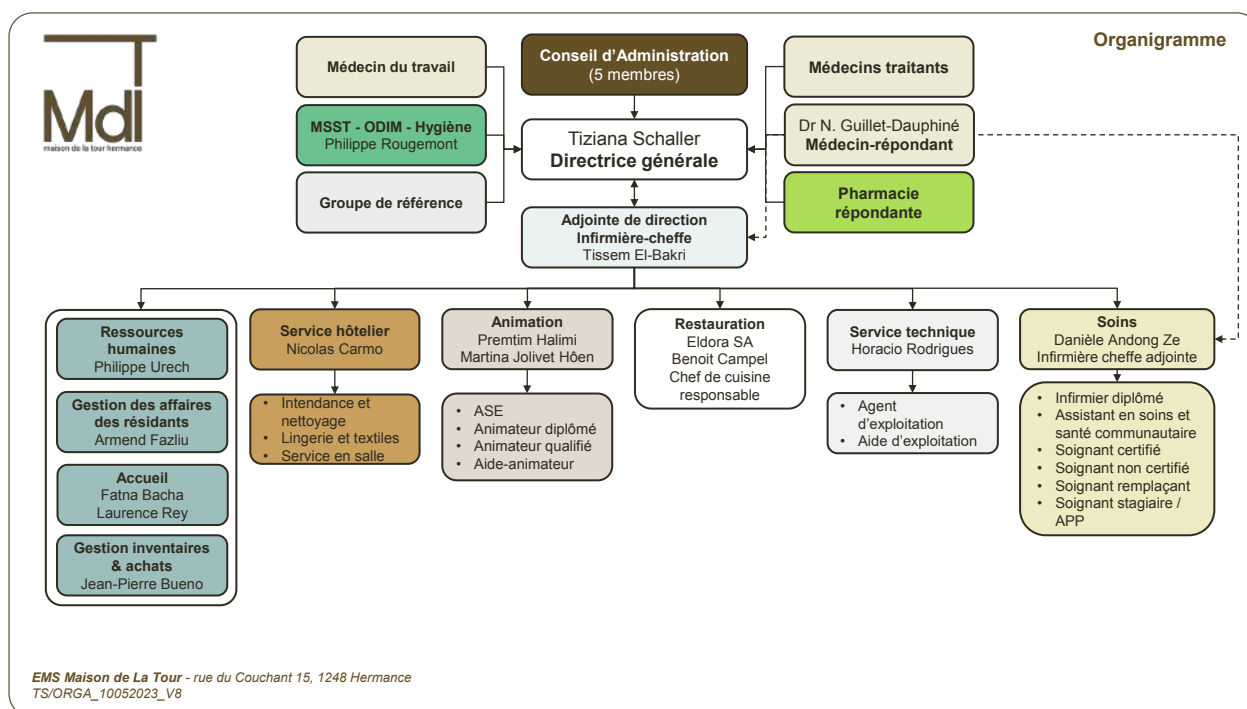
- la création d'une centrale d'achats commune aux trois établissements des "Résidences" pour le matériel à usage unique, les produits d'entretien, etc., afin d'envisager des économies d'échelles;
- la renégociation des contrats d'entretien et de maintenance à charge de l'exploitant;

Le travail d'un groupe composé des responsables de services portant sur la recherche d'une meilleure maîtrise dans la gestion des engagements d'intérimaires.

## Organigramme

L'organigramme de la MdIT est présenté en pied de page.

*Nota bene: un travail d'uniformisation de la présentation des organigrammes, au sein des établissements des "Résidences" est en cours au moment de la rédaction du présent rapport.*



## Cadre légal, conventionnel, réglementaire

Le cadre légal, conventionnel et/ou réglementaire fixant le périmètre dans lequel s'inscrit l'activité d'un EMS, à Genève, est décrit sur [ge.ch](https://www.ge.ch), portail internet de l'Etat de Genève, aux rubriques suivantes:

- <https://www.ge.ch/etablissements-medico-sociaux-ems/legislation-documentation>
- <https://www.ge.ch/etablissements-medico-sociaux-ems>

En matière de personnel, il convient également de se référer aux éléments contenus dans la CCT (convention collective de travail, disponible à l'URL suivante:

- <https://www.ge.ch/document/cct-ems-etablissements-medico-sociaux-personnes-agees>

## Groupe de référence

Le groupe de référence des "Résidences" est en charge de l'accompagnement de tout projet ou situation nécessitant une approche transversale/commune aux différents établissements.

Le groupe garantit un suivi en continu des objets relevant de ses compétences, ainsi qu'une présence hebdomadaire dans chaque établissement, dans le prolongement direct des colloques de direction de ceux-ci.

Il est un "outil" de soutien pour les directions et les équipes des établissements. Il propose des recommandations, dont la mise en oeuvre est de la responsabilité du management de chaque structure. Le groupe assure le suivi des mesures préconisées et veille à leur bonne application.

Les sphères de compétences du groupe sont principalement:

- les processus et procédures qualité (y.c. la gestion de l'hygiène hospitalière et à l'exception des protocoles de soins);
- les questions en lien avec le cadre légal (cantonal et fédéral) et réglementaire (application sur le plan institutionnel) dans tous les domaines (soins, financement, protection des droits des résidents et du personnel, etc.);
- les questions de sécurité (alarmes, surveillance, gestion des risques, AEAI (feu), MSST);
- les questions en lien avec l'administration, les finances, les achats, les contrats d'entretien et la gestion organisationnelle;
- les questions d'infrastructure et de logistique (bâtiment, maintenance, téléphonie, environnement, énergie, gestion des déchets, etc.).

Le groupe de référence est composé des personnes suivantes, expertes dans les domaines du droit, de la santé et sécurité au travail, de la gestion immobilière et de la logistique, des achats:

- M. Nicolas Berner (principalement pour les questions de gestion institutionnelle);
- M. Stefano Mella; (principalement pour les questions d'infrastructure, investissements et achats);
- M. Philippe Rougemont (principalement pour les questions de sécurité).

Le groupe fait appel, en fonction des problématiques, à des personnes ressources.

Dans ses domaines de compétences, le groupe procède également:

- au recensement des données utiles au suivi des objets dont il (s)'est saisi;
- à s'assurer de la bonne transmission des informations, procédures, processus, etc.;
- à la mise en place des groupes de travail transversaux sur des thématiques transversales/communes;
- au lancement de projets transversaux spécifiques.

En dehors de ses présences hebdomadaires dans les établissements, le groupe peut être contacté par email à: [reference@ems-lesresidences.ch](mailto:reference@ems-lesresidences.ch)

## Prestations

### Résidents

Durant l'exercice 2022, MDLT a accueilli 41 résidents dit "privés" et 30 résidents percevant des prestations complémentaires, soit un total de 71 résidents.

L'établissement a accueilli 20 nouveaux résidents sur la période et à malheureusement dû constater 19 décès. Un retour à domicile a également eu lieu.

**Le taux d'occupation réalisé s'établit à 99,62%.**

### Accompagnement des résidents

L'amélioration de la qualité de vie et de l'accompagnement des résidents, toujours au centre des préoccupations, au sein de l'établissement a permis de proposer de nouveaux projets et d'introduire de nouvelles ressources.

A ce titre, en 2022, on peut citer notamment:

- l'intégration d'une hygiéniste dentaire, présente sur site tous les 15 jours en complément de la présence mensuelle du dentiste; un gros travail sur la pérennisation du cabinet dentaire s'est d'ailleurs poursuivi durant toute l'année;
- l'intégration d'une art thérapeute, en soutien de l'équipe socio-culturelle et dans le but d'enrichir la vie des résidents en introduisant l'art sous toutes ses formes dans l'EMS (cf. aussi dans le chapitre consacré à l'animation);
- l'intégration d'une nouvelle diététicienne, venue en soutien aux équipes de soin, de cuisine et d'hôtellerie dans le cadre d'un projet autour de l'alimentation de la personne âgée;
- l'intégration d'une deuxième esthéticienne;
- le recrutement d'une nouvelle réceptionniste suite au départ de la titulaire; la nouvelle collaboratrice verra par la suite son cahier des charges s'enrichir d'une fonction de secrétaire médicale;
- la poursuite du projet de mobilité avec les interventions hebdomadaires de Julie Chambault, physiothérapeute, auprès d'un groupe de résident;
- la poursuite du projet d'intégration des psychologues en EMS (cf. chapitre correspondant plus loin dans le texte);
- une volonté de rendre la vie institutionnelle attractive en proposant des programmes d'animation qui répondent aux attentes des résidents avec une équipe socio-culturelle renforcée en personnel, par la création d'un poste de coordinatrice événementielle et le



- recrutement d'un coordinateur pour l'équipe socio-culturelle (cf. le chapitre correspondant, plus loin dans le texte);
- une volonté continue d'ouverture vers l'extérieur portée également par des événements à succès comme la fête des voisins, la journée Indienne, l'organisation du vernissage d'un artiste peintre (cf. également les actions prioritaires de la direction, plus haut dans le texte).

## Soins

Les réalisations dans le domaine de soins ont été nombreuses et les projets sont multiples. Un accent a été mis sur la finalisation ou la pérennisation de certains projets qui sont décrits ci-après.

### Suivis individuels du résidant

Ces suivis individualisés (dont le projet a débuté en 2021) visent à évaluer tous les 2 mois les besoins et projets des résidants. Ils ont l'avantage d'être moins lourds dans la formalisation que les projets d'accompagnements qui ne sont en général réévalués qu'une à deux fois par an.

Ces suivis permettent de répondre, avec davantage de souplesse, aux projets actuels des résidants et de favoriser une participation active de ces derniers dans leurs projets de vie. Une visite du GRESI, en juin 2022, a relevé la qualité de cette façon de procéder, mais a préconisé un changement dans la formalisation de ces suivis (cf. le chapitre "Qualité des prestations" plus loin dans le texte).

### Développement de l'approche des soins palliatifs et d'accompagnement de fin de vie

Plusieurs membres de l'équipe soignante ont pu bénéficier de formation sur la sensibilisation aux soins palliatifs et l'infirmière-ressource en soins palliatifs a également bénéficié d'une journée de rafraîchissement des connaissances.

Un travail a été amorcé pour différencier les volontés présumées et les directives anticipées (DA) des résidants avec la proposition de nouveaux formulaires à renseigner à ces fins. Une revue de toutes les DA est prévue pour 2023. La qualité de l'accompagnement de fin de vie proposé aux résidants dans l'institution est régulièrement relevée.

### Gestion et accompagnement des situations complexes

Quelques situations complexes d'accompagnement de résidants présentant des troubles cognitifs sévères ont été rencontrées encore cette année malgré la présence d'une psychologue au quotidien et de diverses stratégies mises en place.

Le quotidien de certains des résidants a parfois été impacté par ces situations. Des consultations en visioconférence ont été mise en place en fin d'année par le psychiatre avec qui nous collaborons. Il s'agira en 2023 d'optimiser les interventions du psychogériatre ainsi que son soutien aux médecins traitants et aux soignants afin de faire progresser le modèle d'intervention du psychologue clinique pour améliorer l'accompagnement parfois complexe de ces résidants.

Une formation dédiée à l'accompagnement des personnes présentant des troubles cognitifs sera à proposer également aux collaborateurs, ainsi que des outils et approches différentes sont en réflexion.

### Mobilité et prévention des chutes

Le projet mobilité et prévention des chutes est pérennisé avec du coaching en groupe et individuel quotidien et une séance hebdomadaire d'exercice conduite par une physiothérapeute.

Ces efforts semblent porter leurs fruits dans la mesure où une diminution du nombre de chutes est constatée en 2022. La tendance à plus long terme montre une stabilisation du nombre de chutes.

Intégrer davantage les familles et proches aidants dans les accompagnements par la reprise de différentes séances interdisciplinaires réunissant les différents cadres de service, les résidants, les familles et/ou proches aidants, les médecins et collaborateurs référents pour échanger sur l'intégration des résidants, soulever les problématiques les concernant et définir précisément leurs attentes.

Finaliser les politiques de soins par la poursuite des projets en lien avec le cabinet de physiothérapeute, le cabinet dentaire, le cabinet de psychogériatrie, la psychologue et la diététicienne.

### Bonnes pratiques en matière d'hygiène

Les instructions de travail relatives à l'hygiène personnel, l'hygiène alimentaire et la prévention de la transmission d'agents pathogènes ont été mise à jour. Ce projet, soutenu par Mme Anna Alexiou, a vu notamment la création d'un classeur centralisant toutes les procédures d'hygiène internes.

Un mandat d'amélioration des pratiques en matière d'hygiène et de formation des équipes a été confié à Mme Sabine Linder, spécialiste en PCI, laquelle a pu former tous les collaborateurs de l'établissement aux bonnes pratiques en matière d'hygiène.

### Traçabilité des soins et dossier informatisé du résidant (DIR)

Une formation à l'utilisation du "DIR" afin d'améliorer la traçabilité des soins a été proposée à tous les collaborateurs.

Une nouvelle formation basée sur la forme des transmissions ciblées et l'examen clinique est en préparation (cf. plus loin dans les objectifs "soins" pour 2023).

### Consolidation des équipes et réorganisation des soins

Redéfinition du rôle infirmier, de sa responsabilité et de son leadership en vue de la redynamisation des équipes, encore mises à mal par la pandémie. Il a été nécessaire également de déployer de nouvelles organisations du travail et de mettre en place de nouveaux horaires de planification.

Une certaine sérénité a été retrouvée en cours d'année chez les soignants qui avaient été quelque peu ébranlés par les événements des années précédentes. Les espaces de paroles ont été multipliés et un management participatif favorisé. Une mise à jour de toutes les procédures de soin a été effectuée avec un accès facilité.

### Qualité des prestations

Les différents indicateurs (chutes, polymédication, infections, plaies) sont stables par rapport aux années précédentes, la qualité des prestations reste donc stable, à haut niveau, elle aussi.

L'année 2022 a vu une diminution des hospitalisations, et le cas échéant, des retours plus rapides en EMS, notamment avec la possibilité de faire poursuivre la rééducation des résidents en interne par les physiothérapeutes.

De nombreux protocoles et procédures ont été mis en place ou remis à jour, avec pour objectif de maintenir un haut niveau de prestations.

La visite annuelle du GRESI (Groupe risque pour l'état de santé et inspectorat, de la Direction générale de la santé), assurant le suivi des demandes d'amélioration des 5 dernières années, a eu lieu en juin 2022, avec un retour plutôt positif (cf. également le paragraphe "Suivis individuels du résident", plus haut dans le texte, ainsi que les "objectifs soins 2023", qui reprennent les actions restant à réaliser suite à cette visite).

La gestion des événements indésirables a évolué en intégrant une "feuille d'amélioration" qui permet au déclarant d'évoquer les mesures immédiates prises pour remédier à une situation problématique et faire des propositions d'amélioration à plus long terme.

### Psychologue en EMS

*Au sein des EMS des "Résidences", un rôle important a été attribué à la fonction de psychologue clinicien. Cette orientation valide une approche centrée sur la personne et la réappropriation de soi, qui est une priorité dans les établissements. C'est par l'observation et la prise en compte du quotidien des résidents, que ce rôle spécifique du psychologue a pu être défini.*

Par ses compétences, le psychologue observe, écoute activement, traduit en termes adéquats et relationnels les besoins et attentes des résidents et des équipes interdisciplinaires. Il participe à la réalisation des projets de vie. Par sa posture professionnelle, un langage approprié et une pensée détachée de la stigmatisation de la personne âgée, le psychologue contribue au changement de regard des professionnels envers la personne âgée et sa vulnérabilité.

Le psychologue contribue, avec les équipes de tous les services de l'établissement, au développement de stratégies d'accompagnement visant une qualité de vie optimale. Son éclairage de l'état psychique du résident suscite un questionnement et des propositions autour de la prise en charge. Les proches et les familles sont associés aux projets proposés et peuvent y participer à chacune des étapes de leur réalisation.

L'action du psychologue se déploie notamment lorsqu'une situation de détresse (anxiété ou symptômes dépressifs) se manifeste, rendant le travail des équipes plus complexe. Un temps individuel d'écoute et d'échange est ainsi proposé, afin de récolter les différentes informations utiles et de rechercher de nouvelles stratégies d'accompagnement.

Le psychologue collabore aussi étroitement avec le service socio-culturel dans l'organisation des animations. Certaines situations cliniques pourraient, en effet, empêcher certains résidents de profiter pleinement des activités proposées, en termes de plaisir, d'amusement et de bénéfices qu'ils peuvent en retirer. Un choix réfléchi des animations permet d'éviter de placer le résident situation d'échec et ainsi de promouvoir la valorisation et le maintien de l'estime de soi.

Au quotidien, le psychologue partage des moments privilégiés avec chaque résident. Ceci renforce des liens authentiques et contribue à l'établissement d'une

confiance mutuelle. Les équipes de l'établissement sont ainsi soutenues dans leur approche holistique de la personne et leur compréhension des besoins, en relation avec l'histoire de vie de chacun.

### OBJECTIFS SOINS (2023)

Les objectifs 2023 concernant les soins (et les actions de formation qui y sont liées) portent sur les points suivants:

#### *Directives anticipées et volontés présumées*

Mise en place du projet de soins anticipé (PSA et directives anticipées (DA) afin de différencier volontés présumées et DA. (référénte : IRSP +ICA).

Formation sensibilisation aux soins palliatifs à tous les collaborateurs n'en ayant pas encore bénéficié.

#### *Responsabilité et autonomie infirmière*

Formation à l'examen clinique.

*Nota bene: cet axe de formation vient compléter celui, attendu de la direction, de la mise en place d'une infirmière-clinicienne (cf. plus haut dans le rapport).*

#### CARA

Poursuite de la mise en place du dossier informatisé du résident via CARA.

#### *Prévention de la violence en EMS*

Formation à un accompagnement adéquat en cas de comportement d'opposition de la part des résidents.

Amélioration de la cohésion d'équipe : formation à la communication non violente.

#### *Réduction de la polymédication*

Introduction du cannabidiol (CBD), phytothérapie et médecines alternatives.

*Nota bene: cet objectif est lié à celui fixé par la direction en la matière (cf. plus haut dans le rapport). Les enjeux de la collaboration entre le mandant (société pharmaASSIST Sàrl, Satigny-Genève) et le mandataire consistent à optimiser la sécurité et la qualité de la médication des résidents de l'EMS Maison de la Tour en réduisant notamment la polymédication et les prescriptions potentiellement inappropriées. Un projet similaire a déjà été réalisé au sein d'un autre établissement des "Résidences" (EMS Résidence Beauregard).*

#### *Transmissions ciblées*

Améliorer la formation pour la maîtrise des transmissions ciblées.

#### *Mise en place de l'intranet*

Faciliter l'accès aux procédures et la communication interne.

#### *Projet d'accompagnement/suivi individuel*

Processus à poursuivre et faire évoluer en continu.

#### *Maintenir les bonnes pratiques en matière de mesures d'hygiène et précautions standards*

Rôle du "réfèrent hygiène" en interne à définir et à mettre en place; formation à prévoir; planification d'ateliers hygiène pour tous les services.

### Hôtellerie et intendance

En matière d'hôtellerie et d'intendance, une forte augmentation du tonnage de linge à traiter (+30%) est constatée pour l'exercice sous revue. Plusieurs investissements consentis (nouveaux lave-linges) durant la période, de même que de la maintenance (réparation sur des équipements existants), ont permis de faire face à cette augmentation de volume.

Le service d'hôtellerie et d'intendance a accueilli deux nouvelles collaboratrices durant l'année 2022 ce qui a permis d'optimiser l'organisation des plannings et de supprimer les heures supplémentaires.

Une centrale de distribution de produits (Wetrok) a été installée dans le local de stockage, ce qui permet d'avoir un meilleur dosage et évite une surconsommation des produits d'entretien.

Une attention particulière a été portée sur le dressage des tables (couverts, verres, verres à vin, etc.) afin d'assurer la sérénité durant les services (midi et soir). Ces efforts permettent aux résidants de manger dans une atmosphère propice au calme et au plaisir culinaire. Le nombre toujours croissant de résidants participant au petit déjeuner en salle confirme la pertinence de ces efforts.

Enfin, en matière de formation, l'établissement a eu le plaisir de voir son responsable hôtellerie et intendance, Nicolas Carmo, atteindre les prérequis pour l'inscription au brevet fédéral d'intendance. Des formations en matière HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*) sont à l'étude pour l'équipe hôtellerie et intendance, toujours dans l'optique de maintenir un haut niveau de qualité des prestations.

### Bâtiment (entretien, maintenance)

Au cours de l'année 2022, le propriétaire a pris en charge les travaux d'installation des cabinets de physiothérapie et de dentiste.

Il a également été procédé au rafraîchissement des chambres de l'institution (rénovation de la peinture).

On se référera aussi au chapitre consacré au groupe de référence, pour ce qui concerne notamment la renégociation des contrats d'entretien.

### Cuisine / repas

La continuité du contrat, conclu de longue date avec l'entreprise Eldora, pour la gestion de la cuisine et des repas demeure fondée sur la qualité de la collaboration avec le chef (Benoît Campel) et le personnel de ce service.

L'implication de la cuisine dans les activités du service socio-culturel mérite d'être relevée.

### OBJECTIFS HOTELLERIE & INTENDANCE (2023)

Pas d'objectifs spécifiques, sinon le maintien des standards de qualité déjà appliqués.

### Animation (Service socio-culturel)

L'animation joue un rôle prépondérant dans la vie en EMS. Elle contribue directement au bien-être et au maintien du résidant dans une vie aussi riche et complète que possible.

#### Mission

Le secteur socio-culturel regroupe 10 collaborateurs (8 animateurs, 2 apprentis). Son responsable est, depuis septembre 2022, Premtim Halimi.

L'équipe d'animation contribue à faire de l'EMS un lieu de vie ouvert sur son environnement, en créant et en assurant la dynamique d'une vie sociale au quotidien.

Au travers d'un programme d'activités collectives et individuelles, adapté aux besoins et aux désirs des personnes âgées, en lien avec leurs familles et leurs proches, l'équipe d'animation contribue à maintenir leur continuité identitaire tout en recherchant la valorisation de la personne, dans le respect de ses droits fondamentaux. Ces activités contribuent au maintien de leur autonomie,

et participe à la recherche d'outils permettant d'établir et/ou de restaurer les liens, lorsque la communication fait défaut (troubles cognitifs, maladie d'Alzheimer, etc.)

### Éléments significatifs de l'année 2022 pour le service socio-culturel

Suite à un arrêt maladie de longue durée, la responsable du service, Tina Höhn, a laissé sa place à Premtim Halimi (dès septembre) et est désormais chargée des projets entre la MdIT et la Mairie, dans le contexte général de la volonté d'ouverture de l'établissement vers le village et la commune.

L'année 2022 a été par ailleurs marquée, pour le service socio-culturel, par les éléments suivants:

- intégration d'une art-thérapeute, chargée d'introduire l'art dans l'EMS et de former les animateurs à l'art-thérapie (interventions ponctuelles, à différents moments de l'année);
- intégration d'un nouvel animateur, Mattéo Serani, en février;
- une aide-soignante, Patricia Muffat, souhaitant se reconverter dans l'animation rejoint l'équipe socio-culturelle;
- en mai, arrivée d'une nouvelle animatrice, Ester Moumayez;
- en juin, départ à la retraite d'une animatrice, Arielle Thorens;
- en septembre également, intégration d'un nouvel aide animateur, Ariel Jaquez Bello, dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience et début d'apprentissage de Thibaud Monnier (qui était déjà présent en pré apprentissage);
- durant toute l'année, poursuite de l'apprentissage de Lisa Di Lonardo;
- poursuite du projet mobilité avec le coach sportif Javier Gonzalez, qui assure des cours de mobilité collectifs et individuels quotidiennement;
- encadrement durant quelques semaines de 2 stagiaires Pauline Chavanne et Luiza Becca Silva;
- encadrement d'une étudiante en première année de master en art-thérapie à l'université Paris Descartes, Sima Naemi, pour un stage en art thérapie en fin d'année.

### Appréciation quantitative et qualitative des animations

Les quelques éléments statistiques présentés en annexe tendent principalement à montrer la diversité de l'offre d'animation au sein de la MdIT.

La collecte de ces éléments quantitatifs n'a toutefois, pour 2022, pas été aussi simple et immédiate qu'elle devrait l'être, dans la mesure où il n'existe pas, au sein de l'établissement, de véritable "processus" de suivi de l'animation et que la gestion et la planification des activités est encore très empirique et suivie de manière "manuelle", alors que des outils (système Sadies) sont dûment renseignés par les équipes.

Si le volume (et la nature) des activités proposées a pu être déterminé (avec une certaine marge d'erreur, cela a nécessité un travail de consolidation très important, qui pourrait être simplifié par un usage optimisé des outils à disposition.

De la même manière, l'appréciation de la participation peut aujourd'hui être affinée, dès que les données quantitatives sont disponibles et qu'une partie de l'appréciation qualitative pourrait aisément résulter de

différentes extractions de données et de leur interprétation.

### OBJECTIFS ANIMATION (2023)

Les difficultés constatées dans le recueil des données relatives aux activités de l'animation en 2022 devraient conduire à fixer comme objectif de travail pour 2023:

- utilisation d'un agenda informatique standard (et partageable); il est possible que le système Sadies offre cette possibilité;
- extraction automatique (via Sadies) des données à des fins statistiques et de planification;
- saisie rigoureuse et homogène du libellé des activités;
- saisie d'informations complémentaires;

la saisie des données de participation aux activités (fréquentation) étant d'ores et déjà disponible (dans Sadies), même si non exploitée.

La mise en place de processus clairs et partagés devrait permettre un réel pilotage des activités socio-culturelles, dans un souci de maintien (voire d'amélioration) des prestations offertes aux résidents.

Sur le plan "programmatique", le maintien d'activités variées, alternant actions régulières/répétitives et activités ponctuelles/spéciales est prévu.

L'ouverture de la Mdlt vers l'extérieur constitue un axe prioritaire. Dans ce cadre, il est envisagé le développement d'un concept culturel répondant à cet objectif (et à la qualité et la diversité de l'offre d'animation, en interne); les "Saisons de la Tour" (cf. objectifs généraux de la direction, plus haut dans le texte).

## Communication et médias

La mise en place d'une véritable politique de communication de l'établissement a été initiée en 2022 et devrait être progressivement implémentée en 2023. Cela concerne principalement:

- stabilisation du "corporate identity" de la Mdlt (rigueur et homogénéité dans le visuel des différents documents produits);
- finalisation de la brochure de présentation de l'établissement et de ses prestations;
- lancement du site internet;
- professionnalisation du journal interne de l'établissement, sous une forme et avec un contenu mettant en exergue les interactions entre la Mdlt et la commune et permettant une diffusion tout ménage.

La politique de communication devra, comme pour l'ensemble des activités et prestations de la Mdlt, s'inscrire dans un équilibre entre l'appartenance à une vision commune aux "Résidences" et les spécificités propres de l'établissement.

Une présence régulière sur les réseaux sociaux est assurée par un prestataire externe. Cette présence devra être mieux coordonnée avec l'ensemble de la politique de communication, en 2023.

En partenariat avec Arsanté Services et l'AGEMS (association faïtière), la Mdlt (au sein des "Résidences") a apporté des contributions à l'émission "Demain", sur la chaîne de télévision locale "Léman bleu".

Enfin, des articles ont été proposés (co-rédaction) au "Journal de l'immobilier" sur différentes thématiques concernant la vie en EMS et dans le cadre d'une collaboration entre ce journal et l'AGEMS (cf. notamment: <https://jim.media/articles-jim/articles-de-une/etre-chez-soi-en-ems/>).

### OBJECTIFS COMMUNICATION (2023)

Les objectifs de communication, pour 2023, portent principalement sur la concrétisation (mise en œuvre) des projets initiés en 2022 et résumés plus haut dans le texte.

## STATISTIQUES ET RÉFÉRENCES

### Statistiques

#### Résidents (éléments statistiques)

Résidents	
<i>Au 01.01.2022</i>	
Nb. de résidents dans l'établissement	51
Chambres libres	0
<i>Mouvements de l'année:</i>	
- Entrées	20
- Sorties	20
<i>Décès:</i>	
- Dans l'établissement	18
- Dans les hôpitaux	2
<i>Au 31.12.2022</i>	
Nb. de résidents dans l'établissement	51
Chambres libres	0
<i>Types de résidents</i>	
- SPC	20
- Semi-privés	26
- Privés	5

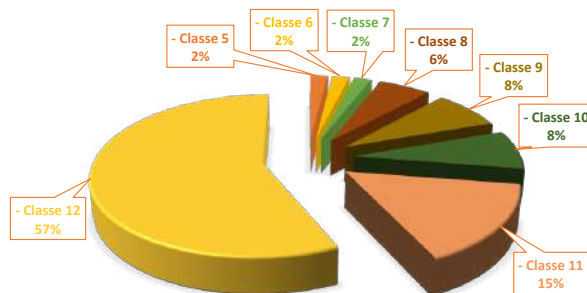
Moyenne d'âge	Nb.	Âge
- Femmes	43	88,77
- Hommes	8	84,88
Total établissement	51	88,16

Nb. de personnes en attente d'entrée	5
Durée moyenne de séjour	3 ans et 21 jours
Taux d'occupation	99.62%



Répartition des résidants dans la grille P.L.A.I.S.I.R. au 31.12.22	
- Classe 5	1
- Classe 6	1
- Classe 7	1
- Classe 8	3
- Classe 9	4
- Classe 10	4
- Classe 11	8
- Classe 12	29
Total	51

La méthode "P.L.A.I.S.I.R." est un outil clinique qui permet de mesurer la charge en soins requis selon des catégories allant de la classe 4 (plus légère) à la classe 12 (plus lourde).



Nb. de journées P.L.A.I.S.I.R.	
- Classe 4	335
- Classe 5	415
- Classe 6	324
- Classe 7	148
- Classe 8	744
- Classe 9	1225
- Classe 10	2860
- Classe 11	2894
- Classe 12	9599
Total	18544

Moyenne P.L.A.I.S.I.R.: 219,892 minutes

## Personnel (éléments statistiques)

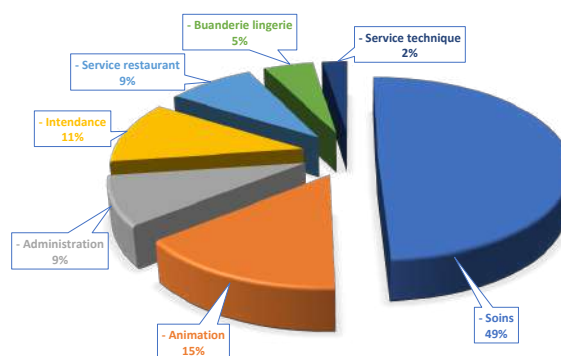
### Collaborateurs

Au 01.01.2022	
Nb. de collaborateurs dans l'établissement	73
- Femmes	57
- Hommes	16
Nb. EPT	56,9
Mouvements de l'année	
- Entrées	15
- Sorties	7
Au 31.12.2022	
Nb. de collaborateurs dans l'établissement	81
- Femmes	62
- Hommes	19
Nb. EPT	64,4

### Composition du personnel

Répartition par services au 31.12.22 (pers.)	
- Soins	40
- Animation	12
- Administration	7
- Intendance	9
- Service restaurant	7
- Buanderie lingerie	4
- Service technique	2
Total	81

### Graphique de répartition du personnel par services



### Répartition par fonction au 31.12.22 (EPT)

- Médecin répondant	0,10
- Infirmière-chef	1,00
- Infirmier-ère	9,70
- Aide soignant certifié	11,40
- Aide-soignant non-certifié	7,40
- ASSC	0,80
- ASSC - apprenti	1,00
- animateur qualifié	1,70
- Aide animateur	3,70
- animateur - apprenti	2,00
- ASE	1,80
- Directeur	0,40
- Réception et accueil	1,60
- Comptabilité et facturation	2,20
- Bureau - apprenti	1,00
- Intendant	1,00
- Service restaurant	5,40
- Lingerie buanderie	3,15
- Entretien et nettoyage	6,85
- Intendance - apprenti	1,00
- Technicien	1,20
Total	64,40



**Extraits de "L'Écho de la Tour" (Hiver 2022-23),**  
 (cf. page 4 et 12 du présent rapport)

**créations des résidents, suite...**

Qu'est-ce que je peux reprocher?  
 Je n'en sais rien...  
 Au mari d'abord...  
 Les émotions c'est ce que l'on ressent.  
 Ça nous arrive de temps en temps.  
 Moi je n'ai pas d'émotions  
 Il y en a qui ont de la chance.  
 Les rebelles sont contre tous les autres. Peut-être que je suis rebelle de temps en temps, mais ce n'est pas souvent...  
 Effacer... Effacer ce que l'on n'aime pas, comme les idées noires.  
 Et puis il y a ce que l'on sent du temps et du mauvais temps. Mon Dieu, mais le temps, c'est un moment, un instant.  
 Et être jeune c'est aussi quelque chose qui ne

dure qu'un temps...  
 Ce temps qui passe...  
 Il passe vite, parfois trop lentement.  
 C'est exactement ça.  
 Les idées nous viennent ainsi et souvent elles sont dans la tête.  
 Prendre sa vie en main, c'est ne pas la laisser libre.  
 C'est prendre sa vie dans sa main, c'est rendre le temps éternel.  
 C'est long, c'est grand.  
 Le temps-éternité.

**Si tu attrapes un beau bonheur, un papillon rare, sans l'abimer, si tu le prends dans ta paume et que tu la refermes pour l'emprisonner, il ne reste que de la poussière de bonheur sur les doigts, si tu le piques sur un bois il meurt. Il faut être comme l'arbre à papillons, prêt à accueillir le bonheur, et tu verras, il viendra sur ton épaule.**  
*Bernard Giraudeau*



Création des résidents pendant les semaines artistiques



**animations**



« Monsieur Jaques apprécie de jouer aux échecs.  
 Il est important de maintenir les habitudes de vie antérieures à l'admission en EMS et de préserver les passions et centres d'intérêt pour une douce continuité de la vie.



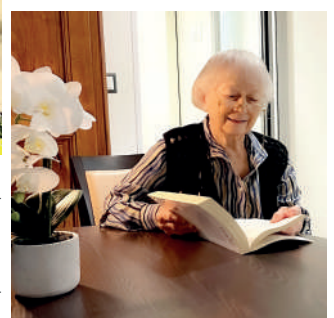
A l'occasion de l'Avent, les villageois d'Hermance ont pour habitude de choisir une date pour inviter voisins et voisines à partager un vin chaud et présenter sa fenêtre. Une fois de plus, la Maison de la Tour s'est jointe avec plaisir à cette tradition et c'est le jour de la Saint-Nicolas que les résidents ont pu s'installer auprès du feu, pour profiter de cette chaleureuse ambiance.



« Mme Manigley en plein atelier d'art floral, avec délicatesse et raffinement.



**Ça fait du bien d'être libre, les yeux dans le bleu. En vue d'une promesse d'évasion.**  
*Madame Manigley*



## Animation (éléments statistiques)

Total activités	988
Jours/an	365
Semaines/an	52
Activités/jour (moyenne)	2,7
Activités/semaine (moyenne)	19,0
Activités régulières/répétitives (r)	729
% activités régulières s/total activités	74%
Activités ponctuelles/spéciales (p)	256
% activités ponctuelles s/total activités	26%

### Détail des animations

Le détail des animations est disponible sur demande.

Sa forme restant à travailler (cf. objectifs de l'animation pour 2023, ci-dessus), sa place dans le présent rapport serait trop conséquente.

*Nota bene: certains des éléments rappelés plus haut dans le rapport, concernant la situation particulière rencontrée par le service socio-culturel en 2022 ont conduit à une sous-exploitation des outils à disposition (notamment le système Sadies) en matière de suivi statistique (quantitativement et qualitativement) des activités d'animation. Ainsi qu'également mentionné plus haut, ce travail constitue un objectif pour 2023.*

## Données légales

Nature de l'établissement: EMS

Exploitant: Maison de la Tour SA

Autorisation d'exploitation: 31.05.2019

Statut juridique: société anonyme à but non lucratif

Statut fiscal: exonération (durée indéterminée)

Directrice: Tiziana Schaller

Adjointe-de direction: Tissem El-Bakri

Infirmière-chef: Tissem El-Bakri

Médecin-répondant: Dre Nadine Guillet-Dauphiné

Présidente CA: Karine Bruchez

Organisation faîtière: Agems

### Signatures autorisées

(selon registre du commerce)

Bruchez da Encarnação Gilberto Karine, d'Hermance, à Hermance	adm. prés.	signature coll. à 2
Alexiou Anna, d'Italie, à Genève	adm.	signature coll. à 2
Deberti Mattia, d'Onsernone, à Genève	adm.	signature coll. à 2
Schaller Clément, de Val Terbi, à Saint-Sulpice (VD)	adm.	signature coll. à 2
Schaller Philippe, de Plan-les- Ouates, à Presinge	adm.	signature coll. à 2
Taban Isabelle, de Genève, à Chêne-Bourg	adm.	signature coll. à 2
Comtesas + Gerficom SA (CHE- 102.574.732), à Genève	organe de révision	

## Projet institutionnel

### Le bien-être de nos résidants comme principale préoccupation

Situé sur la commune d'Hermance, l'EMS La Tour jouit d'un emplacement privilégié au cœur de la nature avec une superbe vue panoramique sur le lac. Véritable lieu de vie pour les seniors, ici les soins sont individualisés et dispensés de façon continue. Une identité individuelle respectée, une adaptation maîtrisée, un accompagnement sur-mesure, tout est pensé pour offrir aux résidants un cadre de vie qui met en évidence le bien-être, l'intimité et la dignité de chacun

### Un cadre de vie agréable

La Maison de la Tour est un établissement médico-social reconnu au sens de la LAMal et répondant à la loi sur les EMS.. Structure de 51 chambres individuelles, la Maison de la Tour accueille toute personne âgée qui nécessite de manière quotidienne et systématique un accompagnement, des soins et une surveillance médicale et qui désire passer sa dernière étape de vie dans un lieu chaleureux, sécurisé et ouvert sur un environnement villageois, calme et serein. Un restaurant, des salles d'animation et des terrasses sont situés au rez-de-chaussée. A sa convenance, le résidant organise son quotidien autour de moments paisibles, dans sa chambre, entremêlés d'activités et d'instant de partage avec d'autres personnes, au restaurant, dans les différents salons ou sur l'une des terrasses.

### Un environnement paisible et fonctionnel

L'établissement travaille sur l'adaptation de la personne âgée à un nouvel environnement et accorde une grande importance à l'intégration harmonieuse de la personne, pas juste à l'EMS, mais à la globalité du milieu social. L'identité individuelle doit être validée dans le sens responsable du terme. En tout point du fonctionnement de l'établissement, le résidant et sa famille possèdent un droit de regard. C'est un lieu de vie, et tout ce qui s'y déroule s'inspire de la volonté de respecter la personne en tant que citoyen à part entière! De cette façon, la vie au village devient tout de suite plus riche. L'EMS est entouré de verdure et jouit d'une magnifique vue panoramique sur le lac. Un parcours de promenade entoure la Maison de la Tour et permet des sorties quotidiennes pour ceux qui le souhaitent. Situé à quelques minutes du paisible village d'Hermance et de sa plage, il est aisé de rejoindre les centres commerciaux adjacents car le village est fréquemment desservi par les transports publics. L'un de ses principaux défis est de faire de la Maison de la Tour une structure intégrée à la vie villageoise qui donnera la possibilité aux autochtones qui le souhaitent de bénéficier de prestations telles que les soins dentaires, des séances de physiothérapie, de la pédicure, des cours de Tai-chi, mais aussi, des concerts, des activités culturelles etc.

### Une équipe interdisciplinaire

La Maison de la Tour engage différents professionnels bienveillants, compétents et motivés dans le "prendre soin" et l'accompagnement de personnes et de leurs proches. Ce sont des animateurs, des serveurs, des cuisiniers, des lingers, des nettoyeurs, des administratifs, des cadres. Avec les soignants, tous sont impliqués dans le travail interdisciplinaire. Soucieuse du bien-être de ses collaborateurs, la direction respecte les dotations légales et fidélise ses collaborateurs en offrant des conditions de travail optimales. Avec le Conseil d'administration, elle veille à

maintenir une ambiance de travail agréable, favorisant l'initiative et le développement d'un esprit de maison. Le service médical garantit un suivi et des soins médico-infirmiers de jour comme de nuit. Il se compose d'infirmier(e)s, d'assistantes en soins et santé communautaire et aides soignantes qualifiées. Ils travaillent sous la responsabilité du médecin répondant qui est régulièrement présent au sein de l'institution et disponible en cas d'urgence. Chaque résidant, avec l'aide de son représentant thérapeutique, choisit son médecin traitant. Ce dernier est responsable d'organiser le suivi médical et la prescription des traitements requis par son patient.

### Une philosophie basée sur l'humain

En complément à la mise en œuvre des nombreux cadres légaux et réglementaires relatifs à l'accueil et l'hébergement de nos aînés, le projet institutionnel de la Maison de la Tour a développé son approche du *prendre soin* et de l'accompagnement. Elle est centrée sur des valeurs humaines telles que l'écoute attentive, le respect de la dignité, de l'identité propre, de l'histoire de vie, des choix et des croyances de chacun. Ces valeurs sont portées par l'ensemble des collaborateurs, tout au long du séjour.

Donner du sens jusqu'au bout de la vie ! Se sentir exister et entendu. A cette fin la Maison de la Tour construit avec chaque résidant et sa famille une relation empreinte de confiance, d'humanisme et de non jugement. Les familles et les proches jouent un rôle central dans la qualité de vie de leur parent. Porte-parole de son histoire et de ses choix, ils sont des interlocuteurs privilégiés dans ces échanges.

### Une vie rythmée par le besoin du résidant

La vie quotidienne est le fruit d'un délicat équilibre entre l'organisation institutionnelle et le respect du rythme individuel. Chaque résidant décide des horaires de lever et coucher. La possibilité de choisir est pour l'EMS La Tour une préoccupation centrale. Le résidant reçoit un programme hebdomadaire d'animation proposant des activités variées, tant individuelles que collectives. Il organise sa semaine en fonction de ses aspirations. Lorsqu'il le souhaite, l'équipe d'animation apporte son soutien pour la construction de projets qui lui tiennent à cœur, tels que repas, sorties, visites, etc. Par ailleurs, la direction organise des rencontres régulières dans l'objectif de connaître leur avis, leurs souhaits en matière de menus, activités, horaires de repas, etc., et ainsi maintenir une participation active à la vie sociale.

