

RAPPORT ANNUEL 2024

MAISON DE RETRAITE DU PETIT-SACONNEX



UNE ANNÉE À LA MRPS



SOMMAIRE

1	MOT DE LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE	<u>PAGE 6</u>
2	MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	<u>PAGE 9</u>
3	ORGANISATION	<u>PAGE 10</u>
4	RESSOURCES HUMAINES	<u>PAGE 14</u>
5	QUALITÉ	<u>PAGE 20</u>
6	COMMUNICATION	<u>PAGE 24</u>
7	PRESTATIONS	<u>PAGE 28</u>
	7.1 SOINS ET ACCOMPAGNEMENT	
	7.2 HÔTELLERIE	
	7.3 INFRASTRUCTURES	
	7.4 AUMÔNERIES	
8	RÉSULTATS FINANCIERS	<u>PAGE 67</u>
9	REMERCIEMENTS	<u>PAGE 70</u>

ANNEXES

ORGANIGRAMME
TABLEAUX DE BORD

1

MOT DE LA PRÉSIDENTE

DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE

Année de changements pour la MRPS et la Commission administrative (CA), 2024 n'a pas fait exception. Tout d'abord, en début d'année, la désignation de la nouvelle CA pour la période 2024-2029.

L'arrivée de nouveaux membres aux côtés d'administrateurs aguerris a permis une transition en douceur. Mais en juillet, le décès prématuré de la présidente de la Commission administrative, Mme Floriane Ermacora, a laissé un grand vide et contraint ses membres à se réorganiser rapidement afin d'assurer la continuité de la gestion de la MRPS et d'accompagner au mieux le nouveau directeur général, M. Adrien Bron, entré en fonction quelques semaines auparavant.

Mme Ermacora a assuré de main de maître la présidence de la CA durant de nombreuses années et elle a mené à son terme, avec enthousiasme et détermination, le grand projet immobilier Côté Parc qu'elle a inauguré en mai. Mme Marie-Claire Messerli, tout juste désignée en qualité de vice-présidente de la MRPS, a relevé le défi d'assurer la présidence ad interim avec beaucoup de cœur et d'engagement. Elle s'est plongée dans tous les domaines d'activité de la Maison en apportant son soutien à la nouvelle direction générale et en accompagnant les processus de recrutement de différents postes clés de la MRPS, comme la direction des soins et de l'accompagnement ainsi que la direction de la qualité.

Côté Commission administrative, Mme Messerli a repris le pilotage des séances de la commission et les sous-commissions se sont réorganisées afin de poursuivre leurs travaux.

En octobre, j'ai été désignée par le Conseil d'État pour reprendre la présidence de la MRPS et je remercie ici Mme Messerli pour toute l'aide apportée afin de faciliter mon arrivée.

La MRPS est une grande maison, avec des secteurs d'activité très différents les uns des autres et des défis à relever propres à chacun. La Commission administrative doit donc non seulement s'assurer de la bonne gestion administrative et financière de la Maison, mais également veiller à ce que les projets et orientations respectent les valeurs et les missions premières de l'Institution.

Je tiens à remercier l'ensemble des équipes de la MRPS pour la qualité de leur travail au quotidien, leurs facultés d'adaptation et leur créativité face aux situations difficiles qu'elles sont amenées à rencontrer. Je remercie notre directeur général, M. Adrien Bron, dont la riche expérience professionnelle bénéficie à l'ensemble des secteurs de la MRPS.

Je remercie également les membres de la CA pour leur investissement personnel et avec qui je me réjouis d'ores et déjà de poursuivre notre ambitieux travail pour la suite de cette législature.

Je n'oublie pas non plus nos autorités cantonales, pour leur soutien durant cette année 2024 particulière.

Il m'importe ici de laisser le mot de la fin à Marie-Claire Messerli, vice-présidente et présidente ad interim, car durant cette année 2024, elle a présidé la MRPS plus longtemps que je ne l'ai fait : « Je tiens tout d'abord à rendre hommage à Floriane Ermacora, une femme énergique et chaleureuse, une femme au caractère fort, une femme qui savait sourire et se mettre en colère à juste titre.

Sa mort subite nous a plongés dans une profonde tristesse et chacune et chacun lui a rendu un hommage vrai et sincère. Je remercie mes collègues de la CA, notre Directeur général et tous les directeurs de la MRPS ainsi que le personnel de m'avoir accompagnée tout au long de ces mois intenses de présidence intérimaire.

Ce fut une expérience enrichissante et un grand honneur de présider cette magnifique et historique Maison de retraite. Last but not least, je ne peux oublier l'hommage rendu à la doyenne du canton, Mme Maria Benedetti, 108 ans une fête magique avec tout le personnel et la direction de la MRPS pour célébrer cet anniversaire inoubliable. »

Véronique Piatti Bretton
Présidente de la Commission administrative





2 MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Une année de mutation

L'année 2024 aura été une année de changements profonds pour la Maison de retraite du Petit-Saconnex (MRPS). Elle a vu l'inauguration du projet immobilier Côté Parc, qui après des années de travaux, matérialise le nouveau visage du site de la MRPS.

Ces immeubles flambants neufs accueillent de nombreux nouveaux habitants ainsi que le Moderne Café de la MRPS. Ils constituent tout un nouveau quartier autour de nos bâtiments. L'année 2024 aura également été marquée par une réorganisation comptable majeure, suite à l'inspection du Service d'audit interne de l'État, qui nous permet désormais de mieux savoir où l'argent est dépensé et gagné au sein des différents secteurs de la MRPS. Cet élément, qui peut paraître technique, est fondamental car il nous aide à mieux fixer les prix de pension et donc de mieux financer l'EMS à l'avenir.

Des changements majeurs ont également eu lieu au sein de la direction. Nouveau directeur général, avec un discours, des pratiques de management et un état d'esprit par définition différents ; et nouvelle direction des soins, avec là aussi des points d'attention et des priorités qui sont renouvelés. Enfin, last but not least, le décès prématuré de notre présidente Mme Floriane Ermacora en juillet, juste après avoir inauguré le projet Côté Parc qui lui tenait tant à cœur.

Sous la présidence ad interim de Mme Marie-Claire Messerli puis avec notre nouvelle présidente Mme Véronique Piatti Bretton, une continuité a pu être donnée à l'institution

en évitant toute rupture. Avec un changement d'époque pareillement surdéterminé, la priorité aura été de ne pas laisser s'installer une impression de flottement non maîtrisé.

L'année 2024 a été marquée par la définition d'une charte identitaire renouvelée ainsi que d'un nouveau plan stratégique pour la MRPS. Les valeurs de professionnalisme, de transversalité, d'engagement et de responsabilité dans le management sont mises en avant. Quant aux axes retenus pour nous projeter jusqu'en 2029, il s'agit :

- 1) de l'adaptation de nos infrastructures,
- 2) de l'amélioration des compétences,
- 3) de l'amélioration de la qualité des soins,
- 4) de la communication,
- 5) de la diversification de l'offre,
- 6) de la qualité de l'hôtellerie et de la restauration,
- 7) de l'amélioration des pratiques managériales.

Ce plan stratégique a commencé à être déployé fin 2024 en portant des actions identifiées comme prioritaires et remises à jour chaque semestre. Ces dernières doivent nous permettre d'offrir aux collègues de la MRPS un cadre de travail porteur de sens et de sécurité psychique, de retrouver les chiffres positifs au niveau financier tout en améliorant encore la qualité de l'accueil, de l'accompagnement et des soins aux résidents qui choisissent la MRPS.

Adrien Bron
Directeur général

3 ORGANISATION

La Maison de retraite du Petit-Saconnex, fondée en 1849, est une institution de droit public régie par un mandat de prestations avec le Département de la cohésion sociale (DCS).

La gouvernance de l'établissement est assurée par une Commission administrative, dont la législature s'étend du 1er février 2024 au 31 janvier 2029 (Arrêtés du Conseil d'État des 24 janvier et 16 octobre 2024). Elle est composée de la façon suivante :

Représentants des partis politiques élus au Grand Conseil

- Madame Fabienne ALFANDARI
- Monsieur Roger BEER
- Monsieur Amar MADANI
- Madame Marie-Claire MESSERLI
- Madame Margaret RICHARD
- Madame Louise TIDO KAZE

- Membres désignés par le Conseil d'État
- Monsieur Philippe CASSEGRAIN
- Madame Lucienne CICUREL
- Madame Floriane ERMACORA (jusqu'en juin 2024)
- Madame Véronique PIATTI BRETTON (dès octobre 2024)

Membre élu par les résidents de la MRPS

- Madame Françoise DECOSTERD

Membre élu par le personnel de la MRPS

- Madame Eylem TAS POLAT

Membre avec voix consultative

- Madame Reyne-Laure WALK

Le **bureau de la Commission administrative** est constitué de trois personnes

- Madame Floriane ERMACORA (jusqu'en juin 2024)
- Madame Véronique PIATTI BRETTON, Présidente (dès octobre 2024)
- Madame Marie-Claire MESSERLI, Vice-présidente, et Présidente ad interim de juin à septembre 2024
- Monsieur Philippe CASSEGRAIN, Secrétaire

Trois **sous-commissions** ont également fonctionné tout au long de l'année

- Sous-commission des finances
- Sous-commission éthique
- Sous-commission des travaux



Les membres de la Commission administrative (présents le jour de la photographie)

Le **comité de direction** est formé des personnes suivantes

- Monsieur Yves BASSIERES, Directeur général (jusqu'en juin 2024)
- Monsieur Adrien BRON, Directeur général (dès mai 2024)
- Madame Marie-France BOULC'H, Directrice des soins et de l'accompagnement (dès octobre 2024)
- Madame Fabienne CLERC, Directrice des ressources humaines
- Monsieur Joël DEMIERRE, Directeur technique
- Monsieur François DETTWILER, Directeur des soins et de l'accompagnement (jusqu'en septembre 2024)
- Monsieur Christophe GUILLON, Directeur de l'hôtellerie
- Monsieur Ramon SANCHEZ, Directeur des finances

La **représentation du personnel** est formée des personnes suivantes :

Jusqu'au 26 juin 2024

Pour le secteur soins :

- Monsieur Habir DALIPOVIC - Aide-soignant - Nuit
- Madame Rose HABIMANA - Infirmière spécialiste plaie et cicatrisation
- Madame Zahraa HAKIM STITOU - Assistante en soins et santé communautaire
- Monsieur Yves MONCORGER - Aide-soignant qualifié

Pour le secteur restauration/intendance :

- Madame Graça Maria DA SILVA - Femme de chambre
- Madame Paula TIAGO - Femme de chambre
- Monsieur Quentin VIALATTE - Cuisinier

Pour le secteur services centraux – Logistique et Infrastructure :

- Monsieur Philippe CUGNIET – Chargé de l'information et de la communication

Depuis le 27 juin 2024

Pour le secteur soins :

- Madame Laïla BOUGHANEM – Assistante en soins et santé communautaire
- Madame Léonor BUSCAGLIA – Aide-soignante qualifiée - Nuit
- Monsieur Habir DALIPOVIC – Aide-soignant qualifié - Nuit
- Mme Alicia LAMBINON – Aide en soins et accompagnement

Pour le secteur restauration/intendance :

- Madame Maria de Graça GOMES CHAVES SILVA – Femme de chambre
- Madame Paula TIAGO – Femme de chambre

Pour le secteur services centraux – Logistique et Infrastructure :

- Madame Stéphanie CUDRÉ – Assistante de direction DSA.



Inauguration du projet Côté Parc



Présence des équipes de soins au Village Santé-Social

4 RESSOURCES HUMAINES

Le Service des ressources humaines (SRH) accompagne et soutient les services de la MRPS. Il amène une expertise sur les bonnes pratiques, les règles et les lois à respecter.

Il est garant de l'équité de traitement vis-à-vis des collaborateurs et promeut les valeurs de la MRPS. Il veille à ce que la MRPS respecte ses responsabilités d'employeur. Le SRH s'assure de la disponibilité et du maintien des compétences et veille à ce que la MRPS soit un acteur de la formation de la relève.

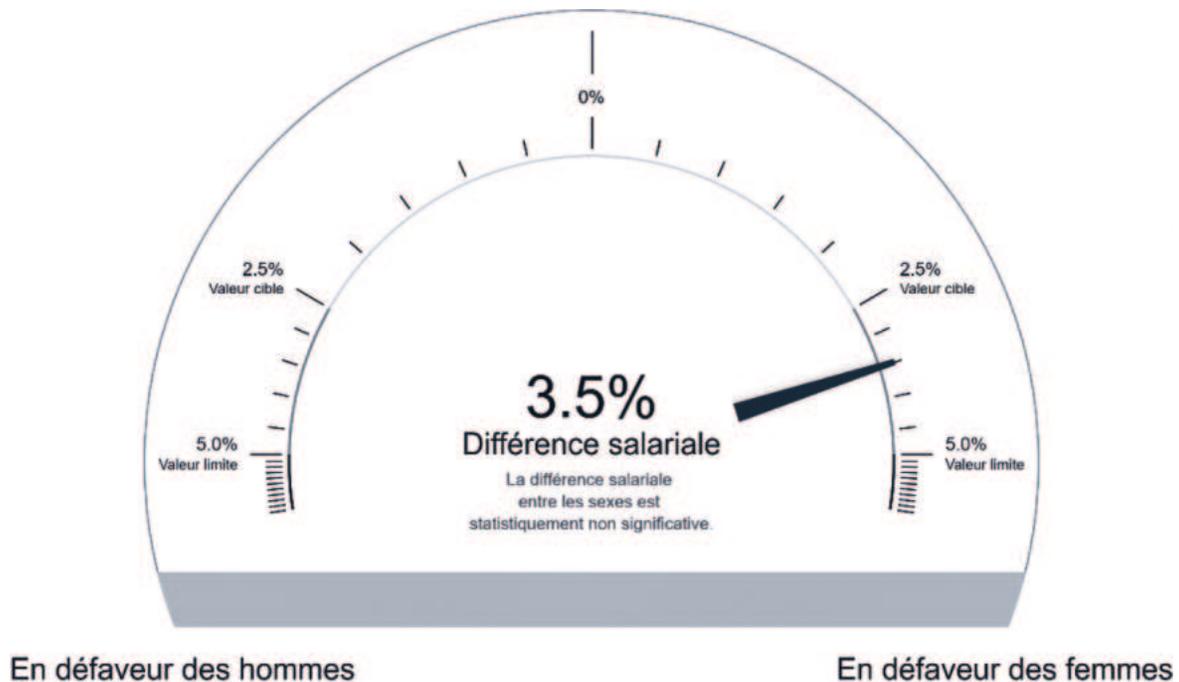
En moyenne sur l'année 2024, le personnel de la MRPS est composé de 318 personnes fixes, représentant une force de travail de 274.58 EPT, et exerçant plus de 60 différents métiers.

Notre année 2024 a été rythmée par les recommandations du SAI (Service d'audit interne de l'État de Genève) qui nous ont permis d'établir une feuille de route et d'en définir les priorités. Notamment une mise en conformité des dossiers, nous permettant :

- De prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la protection de nos résidents contre d'éventuelles personnes potentiellement mal intentionnées.
- De recueillir tous les éléments et justificatifs nécessaires pour garantir l'affiliation au bon système d'assurances sociales.
- D'offrir à chaque collègue un espace de discussion privilégié avec son supérieur hiérarchique lors des évaluations périodiques et garantir qu'elles soient réalisées au rythme convenu.

Nous avons également mené **l'étude de l'analyse de l'égalité des salaires entre hommes et femmes** selon la méthodologie fédérale « Logib ».

Le résultat montre qu'il n'y a pas de discrimination dans notre institution :



Informations contextuelles sur l'analyse

Tous les calculs ont été réalisés sur la base du modèle d'analyse standard de la Confédération, module 1. La base est le gain total standardisé à plein temps pour 346 employés, dont 236 (68.2%) femmes et 110 (31.8%) hommes durant le mois de référence décembre 2022.

En moyenne, les femmes gagnent 2.7% de moins que les hommes. En tenant compte des différences dans les caractéristiques liées aux qualifications et celles liées au poste de travail, les femmes gagnent 3.5% de moins.

Cette différence n'est pas statistiquement significative par rapport à zéro.

L'accent a été mis cette année sur le déploiement du projet « No More Miss ». Tous les managers ont suivi une formation en management et en gestion systématique des absences, et des entretiens de proximité et d'analyse structurelle ont été mis en place.

Dans le cadre de ce projet, une nouvelle procédure de gestion des absences correspondant à la méthodologie enseignée a été éditée et publiée. Elle est effective depuis cet automne et implique tous les niveaux hiérarchiques.

En parallèle, afin d'améliorer le climat social et le bien-vivre au travail, la démarche entreprise fin 2023 d'analyse des risques psychosociaux a poursuivi son déroulement tout au long de l'année 2024, avec :

- Des sessions d'observation sur le terrain durant l'hiver 2023-2024
- Des entretiens collectifs au printemps
- Des ateliers de recherches de solutions ouverts à l'ensemble du personnel débouchant sur un rapport communiqué fin décembre qui nous permet à présent d'avoir des pistes d'actions ciblées sur les besoins de notre personnel.

Nous nous appuyons sur les membres de notre groupe MSST et notre partenaire spécialiste F4S pour les déployer et ainsi toujours améliorer la santé et la sécurité au travail.

Le développement des compétences a occupé une place centrale au sein de l'institution.

Un total de 57 formations ont été dispensées, dont 9 internes, rassemblant 731 collègues issus des différents secteurs :

Chiffres clés

- Total d'heures : 5'036 heures, représentant 629,5 jours de formation
- Coût total : 185'196 CHF
- Répartition par secteur :
 - Soins et accompagnement : 535
 - Hôtellerie : 84
 - Logistique et infrastructure : 9
 - Administration : 103

Tendances et axes de développement

Ces formations ont porté sur quatre axes principaux :

- Compétences techniques et qualité des soins : Acquisition et perfectionnement des gestes professionnels spécifiques pour garantir des prestations optimales.
- Conformité réglementaire : Sensibilisation et renforcement des formations aux normes et obligations légales afin de garantir la conformité aux exigences du secteur.
- Gestion et organisation : Développement des compétences en coordination, leadership et gestion d'équipe pour optimiser l'efficacité professionnelle.
- Développement personnel et bien-être : Valorisation des savoir-être, promotion du bien-être au travail et prévention des risques psychosociaux.

Consciente de son rôle social, l'institution s'engage en faveur de l'apprentissage

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de l'apprentissage et des objectifs fixés par le Conseil d'État, la recommandation est d'atteindre un minimum de **4 %** de jeunes en formation. En 2024, nous avons renforcé notre engagement et atteint **11,70 %**, affirmant ainsi notre rôle actif dans la transmission des compétences professionnelles à travers les filières AFP, CFC et PAI.

Répartition des apprentis par filière et parcours (suivi et réussite)

Filière	Effectif total	Genre (F/H)	Parcours
Aide en soins et accompagnement (ASA) AFP	3	1F/2H	2 en cours, 1 interruption (indisponibilité prolongée), remplacement prévu en 2025
Assistant en soins et santé communautaire (ASSC) CFC	1	1F	1 réussite
Assistant socio-éducatif (ASE) CFC	3	1F/2H	2 en cours, 1 réussite avec engagement
Employé de commerce CFC	1	1F	En cours
Cuisinier CFC	5	2F/3H	3 en cours, 2 réussites, dont 1 avec engagement
Cuisinier CFC Employé en cuisine AFP	1	1F	En cours
Préapprentissage d'intégration (PAI) Aide en soins et accompagnement (ASA) AFP	2	2F	1 en cours, 1 réussite avec engagement dans une autre institution

Avec **14 apprentis et 2 étudiantes en préapprentissage** accueillis en 2024, notre institution confirme son rôle clé dans la formation des jeunes générations. L'apprentissage reste un levier stratégique essentiel pour assurer la relève des métiers et transmettre nos savoir-être et savoir-faire dans un cadre structuré et bienveillant.

Un autre levier afin de faire connaître nos métiers est d'organiser des stages :

En 2024, l'accueil et l'accompagnement des stagiaires ont joué un rôle essentiel au sein de notre institution, offrant des opportunités précieuses pour l'exploration des métiers, l'intégration professionnelle et le développement des compétences.

Grâce à une diversité de formats et de durées, ces stages permettent aux participants de découvrir un environnement de travail concret, d'acquérir une première expérience professionnelle et, pour certains, d'amorcer un parcours de qualification.

- Total de stagiaires accueillis : 113
- Total de stages réalisés : 127 (certains ayant effectué plusieurs stages distincts)
- Total de types de stage différents : 31
- Répartition par genre : 85 femmes, 28 hommes
- Répartition des stages par secteur d'accueil :
 - Soins et accompagnement : 86
 - Hôtellerie (intendance/restauration) : 36
 - Administration : 5

Typologie des stages

Les stages organisés en 2024 se sont articulés autour de différentes finalités, regroupées en catégories :

- Découverte et orientation : observation, immersion, préprofessionnel
- Insertion et réinsertion professionnelle : admission de réinsertion (AdR), mesure AI, emplois temporaires de formation individuelle (ETFI)
- Formation et qualification : formation pratique, en milieu professionnel, MSTS (HETS), MCS/MSSA (HEdS), intracertificat (ECG), rocade (changement d'entreprise formatrice en apprentissage dual)
- Evolution et perfectionnement : requalification, évaluation à l'emploi, cours interentreprises (CIE).

Nos civilistes :

La MRPS accueille tous les ans des civilistes devant effectuer leurs obligations de servir en remplacement du service militaire. Les affectations ont lieu dans les différents services de l'établissement et leur durée varie de 3 mois à 12 mois environ. A savoir que la durée totale du service civil est d'une fois et demie celle du service militaire.

En 2024, la MRPS a accueilli 37 civilistes, pour 42 affectations, répartis selon les cahiers des charges suivants :

Service de l'hôtellerie

- Aide de cuisine : 12 civilistes
- Aide entretien et déménagement : 8 civilistes

Service des soins et de l'accompagnement

- Aide accompagnement des résidents : 12 civilistes
- Chauffeur-animateur : 4 civilistes
- Aide-animateur : 6 civilistes

La durée moyenne d'affectation dans le secteur des soins et de l'accompagnement (soins et animation) est de 180 jours (soit la durée de l'affectation longue obligatoire à effectuer en programme prioritaire). Certaines affectations peuvent être prolongées jusqu'à 12 mois.

Pour le secteur de l'hôtellerie (intendance et restauration), la durée moyenne est plus courte, ces affectations n'étant pas considérées comme des programmes prioritaires selon les critères du service civil. Les affectations sont donc de 3 mois à 179 jours au maximum.

Les civilistes dont le rôle est d'exécuter des tâches essentielles pour la communauté, sont un avantage non négligeable pour notre établissement. En offrant une force de travail supplémentaire, ils sont un soutien pour nos équipes contribuant ainsi à assurer un temps de présence plus important auprès de nos résidents.

Fabienne Clerc
Directrice des ressources humaines



Dans le cadre de la journée «Futur en tous genres», la cuisine de l'EMS accueillait des enfants de collaborateurs

5 QUALITÉ

Renforcer la qualité et la sécurité : une dynamique en pleine évolution

L'année 2024 a marqué une étape décisive dans la consolidation de notre démarche qualité et gestion des risques. Dans la continuité des initiatives engagées en 2023, nous avons intensifié nos efforts pour structurer notre gestion des événements indésirables (EI), affiner nos risques et renforcer notre capacité à répondre aux différents types d'inspection.

Ce rapport présente les avancées majeures de l'année écoulée ainsi que les perspectives stratégiques pour 2025 :

1. Structuration de la gestion des EI

La gestion des événements indésirables a été placée au cœur de notre stratégie, avec la création d'une cellule incidents permettant une meilleure prise en charge et une analyse approfondie des incidents déclarés.



2. Consolidation de la gestion des risques

L'analyse des risques a été approfondie en 2024 grâce à un déploiement au niveau opérationnel, offrant ainsi une vision plus détaillée et ciblée. Cette approche a permis de :

- **Identifier 50 risques**, venant compléter l'analyse institutionnelle et affiner la compréhension des vulnérabilités spécifiques. Aucun risque majeur n'a été identifié, cependant 40% des risques sont qualifiés de « tolérables sous contrôle ».
- **Élaborer un plan de maîtrise des risques**, visant à sécuriser les processus et à renforcer la résilience organisationnelle.

3. Identification des indicateurs institutionnels

En fin d'année, chaque direction a mené un travail approfondi pour identifier et définir ses indicateurs clés. Ces indicateurs jouent un rôle essentiel pour le pilotage stratégique en permettant :

- Une mesure objective de la performance, facilitant l'évaluation des actions engagées.
- Un appui factuel à la prise de décision, garantissant une gestion proactive et alignée sur les objectifs institutionnels.
- Une meilleure visibilité des résultats, favorisant l'anticipation des risques et l'optimisation des processus.

4. Mise en œuvre des recommandations issues des inspections et audits

L'application des recommandations formulées lors des inspections et audits, qu'ils soient externes ou internes, constitue un axe clé de notre démarche d'amélioration continue. En 2024, les actions suivantes ont été engagées :

- **GRESI** : 30 constats analysés et intégrés dans un plan d'action ciblé.
- **Service d'audit interne de l'État de Genève (SAI)** : 28 recommandations reçues, dont 75 % des mesures déjà mises en œuvre et en attente de validation finale par le SAI.
- **Audits internes menés par la Commission administrative** :
 - Audit « Animation » : 5 recommandations émises, avec un plan d'action prévu sur 2025.
 - Audit « Suivi des recommandations GRESI et SAI » : les 5 recommandations émises ont été appliquées avec succès.

5. Renforcement du système de contrôle interne et des pratiques de travail

Nous avons poursuivi le renforcement du cadre organisationnel en structurant et en formalisant les bonnes pratiques. 146 documents (procédures, instructions de travail, etc.) ont ainsi été créés ou révisés, contribuant à la consolidation du système de contrôle interne et à l'harmonisation des pratiques.

6. Conclusion et Perspectives 2025

L'année 2024 a été marquée par des actions décisives pour renforcer notre culture de la qualité et de la sécurité. Nos efforts en matière d'amélioration continue posent une base solide pour aborder les défis de 2025.

À compter du 1^{er} janvier 2025, la qualité et le contrôle interne seront renforcés par la création d'une direction dédiée à 70%, succédant à un accompagnement externe à mi-temps, jusqu'alors centré uniquement sur la qualité. Cette évolution permettra de mieux anticiper et relever les défis de 2025 en matière de qualité, de contrôle interne et de conformité.

Défis 2025 :

- **Renforcement des procédures de travail et du contrôle interne** : optimisation des processus pour garantir une application rigoureuse des standards.
- **Mise en place des plans d'atténuation des risques** : élaboration et suivi des stratégies de réduction des vulnérabilités identifiées.
- **Conformité aux recommandations des organes de contrôle (GRESI et SAI)** : suivi strict et actions correctives pour assurer une adhésion complète aux exigences réglementaires.
- **Valorisation des indicateurs** : instauration d'une publication mensuelle à destination des cadres et du bureau de la Commission administrative pour un pilotage plus précis.
- **Développement continu de la culture de la qualité et de la sécurité** : renforcement des pratiques autour des événements indésirables pour favoriser un environnement d'apprentissage et d'amélioration continue.

Laure Gaignard
Directrice qualité et contrôle interne



Formation en lien avec la qualité dispensée par le professeur Pierre Chopard



L'extension du bâtiment Azalées surplombe la place du village

6 COMMUNICATION

Les missions

La communication au sein de la MRPS joue un rôle fondamental pour assurer une information claire et efficace auprès des résidents, de leurs familles, des collaborateurs et des partenaires externes.

Elle permet de valoriser les actions menées, de renforcer le lien social et d'améliorer la visibilité de l'institution. Grâce à des outils variés, la communication favorise également la reconnaissance du travail des professionnels de notre institution et contribue à une meilleure compréhension des services proposés.

En 2024, la MRPS a misé sur des actions innovantes pour moderniser et enrichir sa communication.

1. Les actions de communication en 2024

1.1. Communication par la vidéo

Portraits des collaborateurs

Quatre portraits de collaborateurs ont été réalisés et diffusés sur nos supports de communication, mettant en avant les infirmières spécialistes et les équipes d'animation. Ces vidéos immersives permettent aux collaborateurs de se présenter, mais aussi de mettre en avant leur métier. Deux autres portraits sont prévus en 2025.

Mini-série sur la chorale de la résidence Colladon

Une série de trois épisodes a été produite pour mettre en lumière la chorale de la résidence Colladon. Ces films de format long suivent les répétitions et la préparation du récital de printemps sous la direction du chef de chœur Thierry Mermod.

Partenariat avec Léman Bleu

Le partenariat avec la chaîne de télévision locale Léman Bleu a été renouvelé, avec la production et la diffusion de capsules vidéo présentant les innovations technologiques de la MRPS, notamment l'achat de matériel de soins aidant à limiter la médication (Thermo-Spa sec, fauteuils de relaxation Wellness Nordic, Tovertafel).

Journée de l'hygiène des mains

Un clip dynamique a été réalisé avec des collaborateurs et collaboratrices de tous les services de l'institution pour sensibiliser à l'importance de l'hygiène des mains. Ce film, diffusé lors de la Journée mondiale de l'hygiène des mains, est maintenant utilisé comme support de formation.

Journée des soignants

À l'occasion de la Journée mondiale des infirmières et infirmiers, une vidéo dédiée à l'ensemble des soignants a été produite. Elle retrace la journée type d'une infirmière et recueille les témoignages des résidents, de leurs familles et des partenaires.

1.2. Refonte du journal institutionnel

Une réflexion a été menée sur la modernisation du journal historique *L'Écho de l'Âge d'Or*. Le nouveau format, intitulé *VIVRE à la Maison de retraite du Petit-Saconnex* se veut plus attractif et plus agréable à lire. Il a été conçu avec l'aide d'une graphiste indépendante et sera diffusé au premier trimestre 2025 à près de 1 000 lecteurs.

1.3. Amélioration de la signalétique

Un plan graphique reprenant les façades des bâtiments est en cours de réalisation afin de faciliter l'orientation des visiteurs. Une implantation à chaque entrée du parc est prévue en 2025.

1.4. Communication autour des nouveaux projets

- Livraison de Côté Parc : communication tripartite (Losinger Marazzi, La Foncière et la MRPS) sur l'inauguration du projet immobilier après trois ans de travaux.
- Ouverture du Moderne Café : flyers, affiches et promotion via Instagram (influenceur culinaire).
- Redémarrage de l'intranet : mise en place d'un comité de pilotage, d'un calendrier de production, du prototypage et création de l'arborescence du site et de ses premières pages pour un lancement au premier semestre 2025.

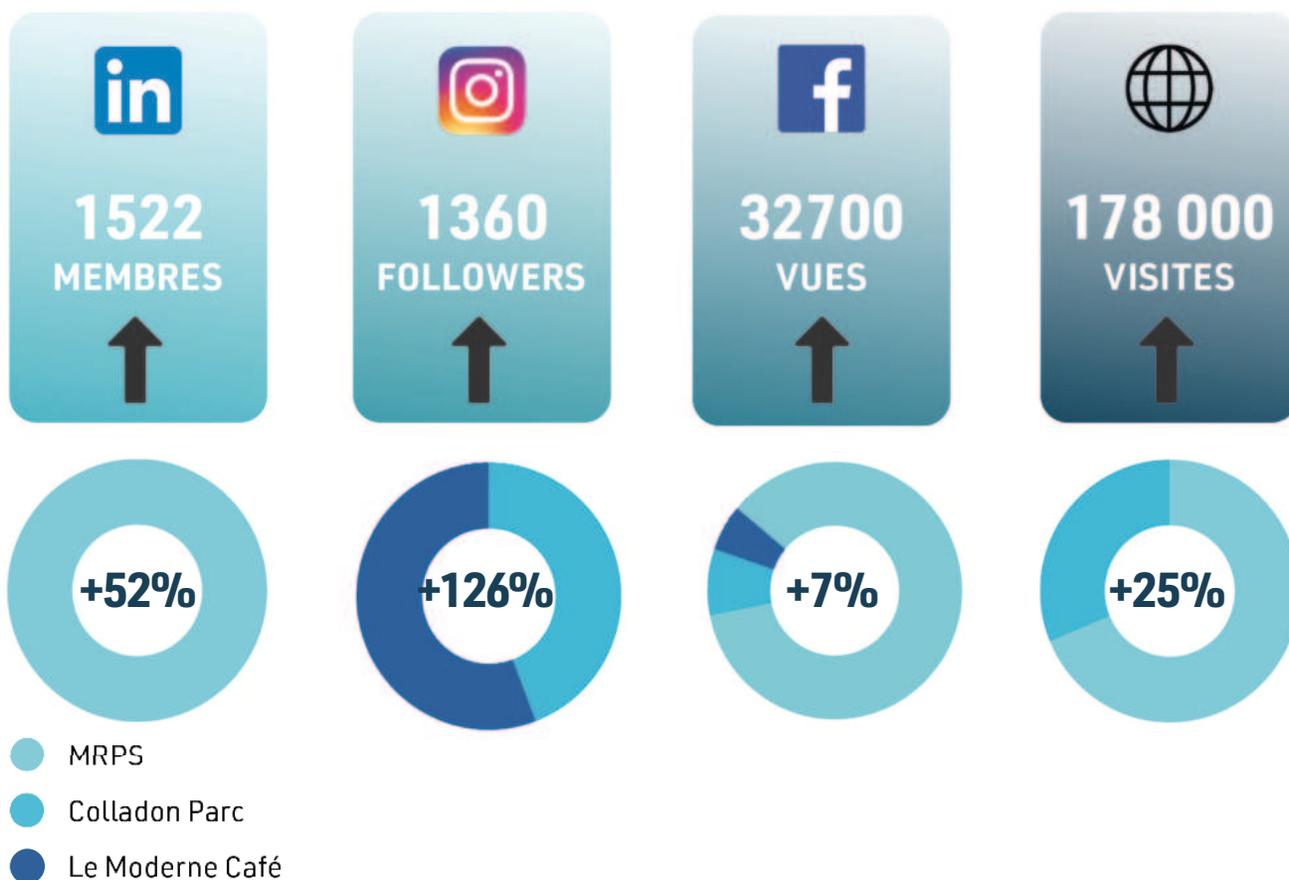
1.5. Événements et partenariats

- Réactivation du Ciné-goûter : en collaboration avec le service de l'animation et, pour deux séances, avec les festivals FilmarCito et Festival du film et forum international sur les droits humains (FIFDH). Cinq projections sont prévues au total, dont 3 en 2024.
- Participation à la Course de l'Escalade : 25 collaborateurs ont pris part à la marche nocturne sous les couleurs de la MRPS.
- Présence au Village santé-social à Balexert : stand et animations pour promouvoir les métiers du secteur médico-social.

2. Progression des réseaux sociaux

La présence digitale de la MRPS a connu une progression constante en 2024. En particulier, sa page LinkedIn qui a enregistré une croissance notable en termes d'abonnés et d'engagement.

Les publications mettant en avant les collaborateurs, les événements et les projets de l'établissement ont suscité un fort intérêt. Une analyse comparative entre 2023 et 2024 montre une augmentation significative des abonnés et des interactions sur l'ensemble des réseaux sociaux de la MRPS et du restaurant Colladon Parc.



L'année 2024 a donc été marquée par une communication renforcée et diversifiée mettant en valeur les initiatives de la MRPS. L'accent mis sur la vidéo, la refonte des supports de communication et les événements organisés ont permis d'améliorer la visibilité de l'institution et d'impliquer davantage ses différents publics. Les projets à venir en 2025 poursuivront cette dynamique pour moderniser et enrichir encore plus la communication institutionnelle.

Philippe Cugniet
Chargé de l'information et de la communication



Les collaborateurs de la MRPS et leur métier mis en avant dans une série de portraits vidéo

7 PRESTATIONS

7.1 SOINS ET ACCOMPAGNEMENT

L'année 2024 a marqué une période de transition significative pour la Direction des soins et de l'accompagnement. L'arrivée du nouveau titulaire en février 2024 comme Adjoint à la Direction des soins et de l'accompagnement puis en poste de Direction des soins et de l'accompagnement en octobre a entraîné, comme c'est souvent le cas lors d'un changement de gouvernance, une réorganisation au sein du collège des cadres. Toutefois, l'objectif principal de cette prise de fonction a été de pérenniser les actions déjà engagées et de mener à bien les projets en cours. Cette démarche visait à assurer la continuité et l'efficacité des initiatives tout en favorisant une dynamique positive au sein de l'équipe.

7.1.1 LES RÉSIDENTS

La population accueillie et vivant à l'EMS :

L'évolution des profils des résidents : les soins à domicile favorisant une admission tardive en EMS, les résidents présentent des pathologies à des stades plus avancés nécessitant de nouveaux équipements ou moyens pour assurer leur confort, leurs soins et les traitements appropriés.

L'accueil de résidents en dérogations d'âge a permis l'admission de résidents âgés de moins de 60 ans, appelant à une révision de la dynamique des soins, des animations et de l'approche soignante afin d'adapter au mieux les prestations et les activités proposées.

Les résidents avec des pertes de la mémoire : certains résidents présentant des pertes de la mémoire, ou communément appelés « troubles cognitifs » peuvent présenter des troubles de comportement se traduisant par des comportements d'errance, de refus de soin ou d'isolement, voire de « défensivité ».

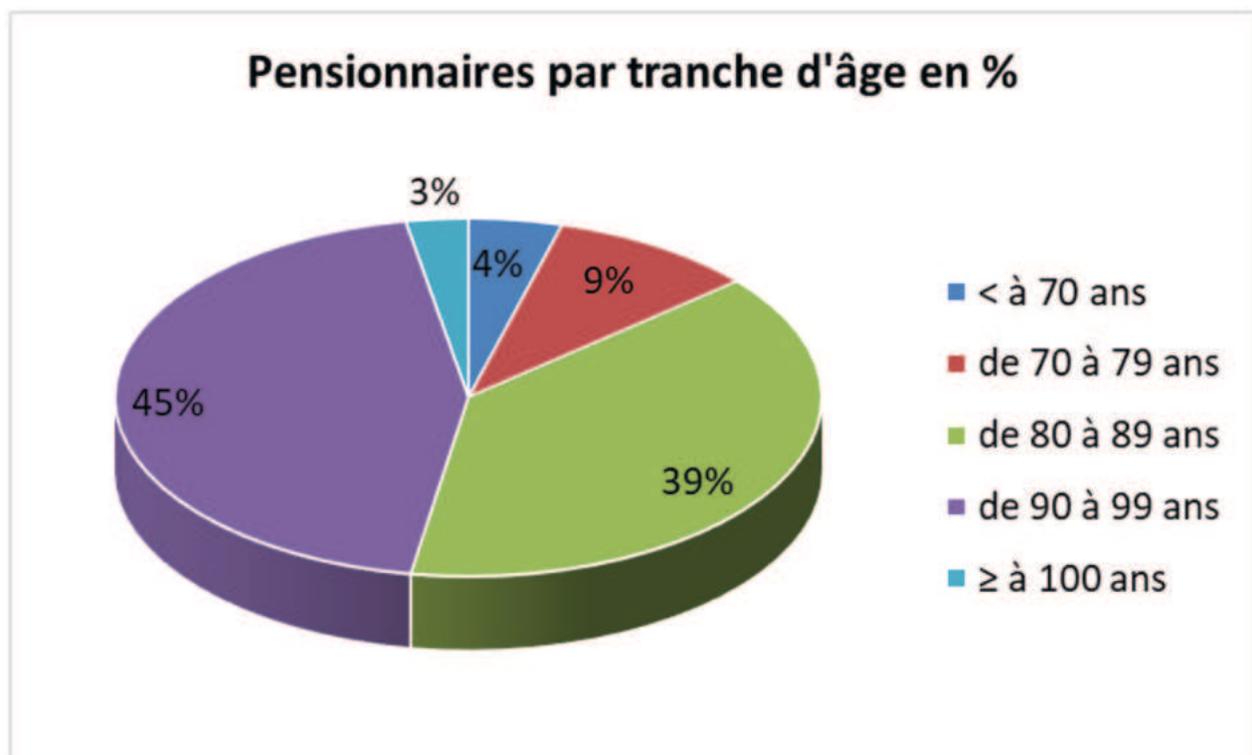
Leur prise en soins devient plus complexe pour les équipes, car le collaborateur doit adapter son approche et développer des stratégies bienveillantes et sécurisantes pour accompagner ces personnes. Il est remarquable de constater que les équipes, en interdisciplinarité, ont trouvé de belles stratégies pour le confort de cette population.

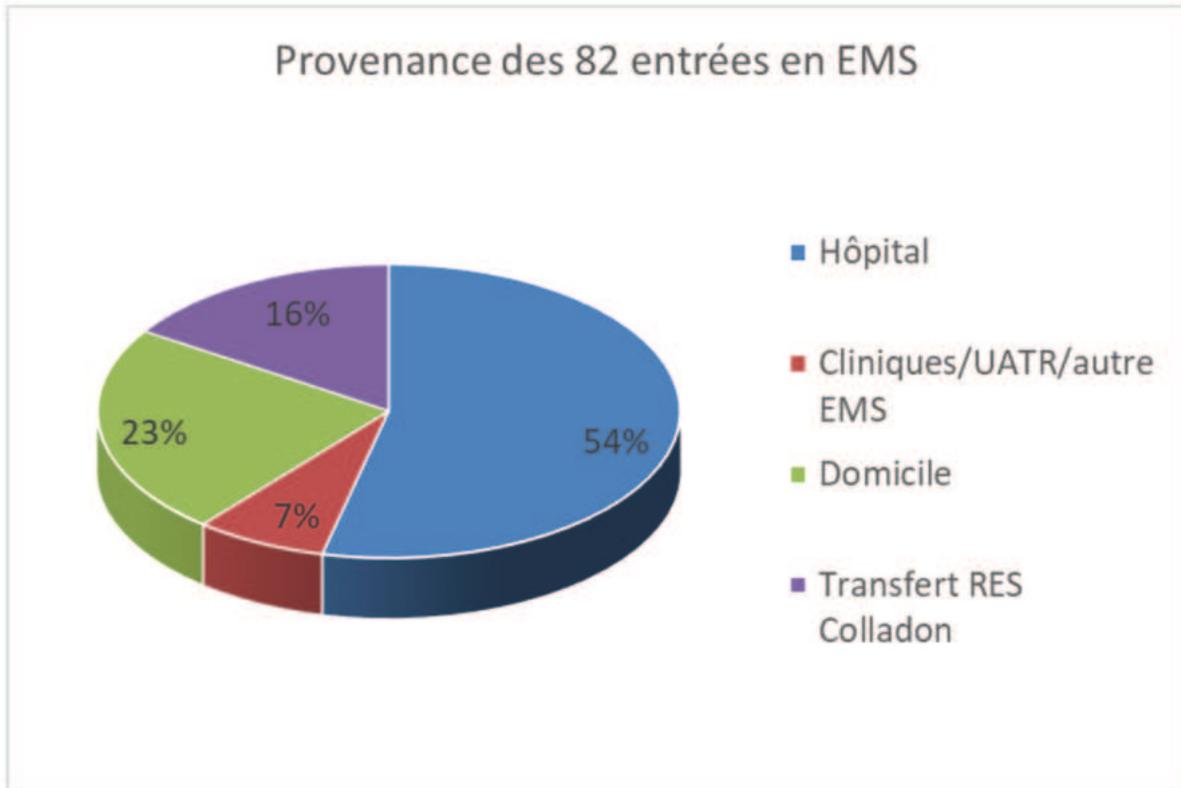
Néanmoins, lorsque nous arrivons au terme de ce que nous pouvons offrir à un résident, une hospitalisation peut être nécessaire, voire même un changement de lieu de vie vers un EMS protégé plus adapté à ses besoins.

7.1.2 LE SERVICE ADMISSIONS, ACCUEIL ET GESTIONS (AAG) – EMS

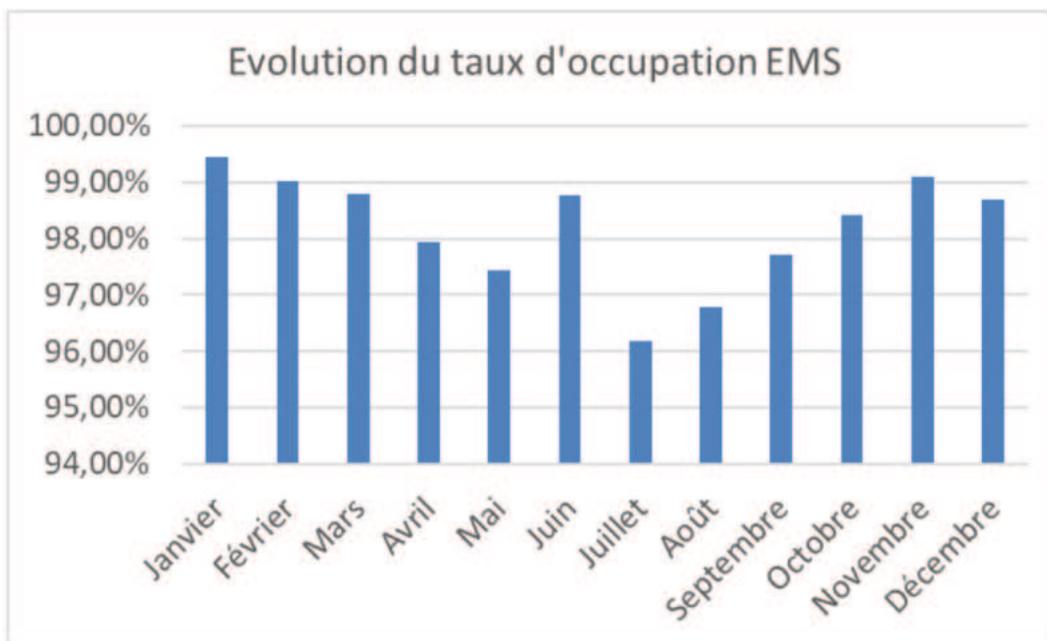
Toute l'équipe de l'AAG s'est mobilisée en 2024 pour assurer les aspects administratifs du dispositif d'entrée des nouveaux résidents, et favoriser leur accueil par des visites des unités de vie d'une part, et nouveauté, par des visites sur le lieu de vie de futurs résidents d'autre part.

- Nous avons organisé 81 visites de l'EMS en parallèle des entrées.
- Nous avons eu le plaisir d'accueillir 82 nouveaux résidents soit une diminution de 13% par rapport à 2023 et avons eu à déplorer 81 décès contre 76 en 2023.
- 13 personnes vivant à la résidence Colladon sont rentrées en EMS, contre 18 en 2023.
- 7 résidents ont quitté l'EMS : 4 pour rentrer à leur domicile, 2 pour l'EMS de leur choix (3 entrées à la MRPS en relais) et 1 personne pour Belle-Idée avec un transfert dans un EMS protégé.
- La moyenne d'âge des résidents est de 88 ans, alors que celle des entrées est de 85 ans. Il est à relever que la doyenne cantonale a fêté ses 108 ans à l'EMS en 2024.
- La durée de vie en EMS est de 2 ans.





Le taux d'occupation annuel en EMS est de 98,18%, très proche du taux de 2023. Le taux de 98% étant requis par le contrat de prestation, nous restons dans la cible. Ceci s'explique, d'une part, par la fin des travaux qui rend l'EMS plus attractif, les lieux et locaux plus séduisants et calmes. Et d'autre part, par la collaboration entre le service de l'AAG et la Direction des soins et de l'accompagnement. Le changement de DSA n'a pas impacté cette coordination.



7.1.3 LE SERVICE SOCIAL

Le service social intervient après l'entrée du résident en EMS. Les collaborateurs du service social offrent un suivi et un soutien moral à tous nos résidents en EMS et à la résidence Colladon, qui ne peuvent plus se prendre en charge sur le plan social et administratif.

Les collaborateurs du service social peuvent être mandataires par procuration de la gestion administrative complète de nos résidents en EMS sans aucune famille ou proches aidants, ou dans le cas où la famille n'est pas en mesure d'assumer ce rôle.

Ils offrent également une aide ponctuelle en apportant un soutien adapté aux résidents et à leur famille rencontrant des difficultés administratives et financières (tri du courrier, aide au paiement des factures, rédaction et envoi de courriers, aide à la dépose d'une demande de prestations complémentaires au SPC et son suivi, etc.)

De plus, le service social a pour mission d'évaluer les problématiques de représentation des résidents et peut déposer des demandes de curatelle auprès du TPAE.

Ce service collabore étroitement avec tous les services de la MRPS, et tout particulièrement avec le personnel soignant et la comptabilité (gestion des frais médicaux, demandes d'allocation pour impotent (API), demandes de moyens auxiliaires, demandes de fonds, etc.).

7.1.4 LE SERVICE AAG - EMS EN CHIFFRES :

Service social	Résidence Colladon	EMS	Total
Nombres mandats de gestion	4	29	33
Nombre aides ponctuelles	70	337	407
Nombre d'heures passées pour les aides ponctuelles	60	195	407
Nombre déclarations fiscales			43
Nombre total, recalculs SPC, réévaluations, demandes de pièces, décisions SPC			513 pour 109 résidents
Nombre de demandes et de révisions API		70	70
Nombre de demandes de fonds		6	6

Une évolution du soutien du service social aux résidents et leurs proches est en nette augmentation ces deux dernières années. Pour 2024, les heures passées pour des aides ponctuelles a augmenté de 38% par rapport à 2023, et le nombre des demandes et révisions API a augmenté de 27% par rapport à l'année précédente.

Le nombre de demande de fonds est une activité non négligeable et corrobore la complexité des prises en soins en EMS (besoin de matériels spécifiques adaptés à des situations de santé sortant des critères habituels comme, par exemple, un résident en surpoids).



108 ans de notre doyenne, également doyenne cantonale

7.1.5 LES SOINS ET L'ACCOMPAGNEMENT

Arrivée le 1^{er} février 2024 comme adjointe à la Direction des soins et de l'accompagnement, puis reprenant la direction du département le 1^{er} octobre 2024, la titulaire du poste, forte des quelques mois d'intégration, relève les belles compétences professionnelles qui composent son service. L'équipe de la DSA se compose de 7 IRUVs, d'infirmières ressources telles que la clinicienne, la spécialiste en soin palliatif, la spécialiste en soins des plaies, la spécialiste en Hygiène Prévention et Contrôle des Infections (HPCI), une Praticienne Formatrice (PF) et les infirmières évaluatrices PLAISIR. Cette belle équipe est complétée par un ergothérapeute et un ergomotricien, une gestionnaire en matériel, une cheffe de projet, le service d'animation et une assistante de direction . Tous ensemble, ils ont pu relever le défi de mener à bien les accompagnements des équipes pour le confort et le bien-être des résidents vivant à la MRPS.

7.1.6 UNE ÉQUIPE D'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ : LES IRUVS

L'équipe d'encadrement de proximité se compose des infirmiers responsables d'unité de vie (IRUV), au nombre de 6 sur l'EMS, dont 1 IRUV de nuit et 1 IRUV coordinatrice sur la résidence Colladon. Chaque IRUV a contribué à la supervision des équipes de soin, en veillant à l'application des protocoles et des bonnes pratiques.

La gestion des ressources au quotidien, leur implication dans la communication avec les résidents et leurs familles leur confèrent une action centrale et de proximité auprès des résidents. Les IRUVs ont uni leurs efforts autour d'un objectif commun : l'amélioration continue de la qualité des soins et assurer le bien-être des résidents, tout en soutenant et en développant les compétences du personnel.

Cet engagement a été essentiel pour favoriser une évolution significative dans les soins apportés et l'accompagnement personnalisé des résidents.

Les projets développés dans les unités de vie :

- La poursuite du programme PharmAssist a permis de retravailler sur la pertinence du maintien de certains traitements auprès des médecins traitants en ouvrant le dialogue et la curiosité professionnelle des équipes soignantes. Les actions menées par la pharmacienne clinicienne ont contribué à renforcer la sécurité des médicaments et les connaissances du personnel infirmier et des ASSC.
- La formation à des accompagnements non médicamenteux puis l'utilisation de dispositifs tels que Snoezelen, Tovertafel et Fauteuil relax chair ont permis d'agir sur l'anxiété, la douleur, l'errance etc. Bien qu'ayant des résultats très probants pour certains résidents, ils sont en revanche peu appréciés voir refusés par d'autres. Néanmoins, ces adjuvants non médicamenteux sont des atouts qui favorisent les interactions et l'intérêt des personnes angoissées car ils leur permettent de stimuler les cinq sens.

- Les entretiens avec les proches aidants : des rencontres ont été organisées avec les proches aidants afin de renforcer la relation de confiance, clarifier certains aspects des soins et des traitements, et apporter des garanties concernant les approches mises en œuvre auprès de la personne qui leur est chère. Ces échanges ont également permis d'aborder les préoccupations des familles, dans le but d'améliorer la qualité des soins. Un psychologue a accompagné une équipe afin de la soutenir dans la prise en charge d'une situation familiale complexe.

Introduction d'une nouvelle gamme de protections pour les résidents :

- En 2023, pour faciliter les commandes des protections anatomiques, il a été décidé de changer de gamme de protections pour les résidents. Suite à des tests concluants réalisés en 2024 avec les nouveaux produits, le déploiement des protections a été effectué progressivement dans toutes les unités.
Les équipes ont été formées aux nouvelles protections anatomiques, dans un souci de bien-être des résidents, d'économicité et de respect des bonnes pratiques soignantes. De plus, des référents ASOI, accompagnés par l'infirmière clinicienne et l'ASSC responsable du matériel, ont été formés à la gestion des commandes afin de garantir l'autonomie de chaque équipe, et permettre l'adaptation des protections anatomique à l'évolution des besoins de chaque résident.

Le suivi des évènements indésirables :

- Un nouveau processus institutionnel visant la qualité et l'amélioration continue a permis de détecter avec une approche bienveillante les améliorations à apporter dans les soins, et replacer les bonnes pratiques professionnelles.

La réorganisation des compétences dans les unités de vie :

- L'équipe de nuit a accueilli une ASSC afin de renforcer les suivis et accompagnements des résidents. Cette nouvelle compétence apporte un soutien précieux tant pour l'équipe des ASOI que pour les infirmiers.
- L'engagement de personnel infirmier sur les étages vise à renforcer les compétences pour la prise en soin des résidents dont la situation de santé est complexe et à éviter, si possible, quelques hospitalisations grâce au développement de l'analyse clinique. Aujourd'hui, les EMS ont besoin d'infirmiers experts dans les domaines de la médecine et de la gériatrie pour un accompagnement optimal de nos aînés.

L'introduction d'un outil RH d'accompagnement pour le suivi des absences des collaborateurs :

- L'outil Ismat a démontré, par la mise en place d'un dialogue entre le cadre de proximité et le collaborateur, qu'un cadre proactif et bienveillant permet de prévenir, d'identifier et de réduire les absences dans les équipes.

Le « onboarding » :

- Un processus d'accueil des nouveaux collaborateurs favorisant leur intégration dans les équipes a été initié et sera poursuivi et amélioré. L'objectif de ce processus est de faciliter l'arrivée du nouveau personnel, lui permettre d'avoir des repères tant humains que matériels, et de participer à des formations destinées au nouvel arrivant.

La transition des horaires coupés vers des horaires continus au sein des équipes de l'EMS :

- La phase de test s'est poursuivie tout au long de l'année 2024 et a abouti à un questionnaire adressé aux deux équipes pilotes, Azalées 2 et Cèdres 2. Les résultats ont mis en évidence la valeur ajoutée des horaires continus : une augmentation des présences des ASOI l'après-midi et une organisation centrée sur les résidents, respectant leur rythme de vie. Chaque unité de vie, avec le soutien de l'encadrement, s'est préparée au cours du dernier trimestre pour le déploiement des horaires continus dans l'ensemble de l'EMS en 2025.

7.1.7 LA RÉSIDENCE COLLADON

L'infirmière coordinatrice de la Résidence prenant une retraite bien méritée a quitté ses fonctions au 31 août 2024. Il a été possible d'établir un relais de quelques semaines avec la professionnelle engagée afin d'assurer une transition fluide auprès des résidents et des équipes.

La coordination du secteur privé, tant en ce qui concerne l'accompagnement et le suivi des résidents que le partenariat avec les OSAD et les partenaires externes, constitue un élément essentiel et central du mandat de l'IRUV de la résidence.

Il convient de souligner que le nombre d'interventions d'urgence de l'EMS auprès des résidents de Colladon a enregistré un pic d'activité inhabituel à la fin de l'année 2024. Ainsi, la coordination entre la responsable du service de gestion et d'accueil, l'IRUV de Colladon et la DSA a été renforcée, ce qui a amélioré la réactivité des deux secteurs.

Par ailleurs, la DSA est intervenue à quatre reprises pour rencontrer trois résidents de Colladon et procéder à une évaluation de la situation de santé, d'autonomie et de vie. Ces rencontres ont marqué le début de la préparation du résident en vue de son transfert vers l'EMS. En effet, son état de santé et sa perte d'autonomie ne lui permettaient plus de demeurer à Colladon, et ce, malgré les interventions des prestataires externes.

7.1.8 DES INFIRMIÈRES RESSOURCES ENGAGÉES

L'infirmière clinicienne :

Par sa fonction transversale, l'infirmière clinicienne participe activement à la vie des équipes et à la vie de l'établissement. Elle a une vision très globale des activités et des besoins des résidents de l'ensemble des unités de vie, et transmet son savoir dans de nombreux domaines :

- Soutien des équipes sur le terrain : pour des situations de santé de résidents complexes, la mise en place de nouveau matériel, des encadrements sur le terrain des nouveaux collaborateurs (17 ASOI en 2024), de nouveaux intérimaires, et enfin, l'apport de son expertise auprès du personnel de santé ayant un besoin de formation complémentaire.
- Référente Sadiès : l'infirmière clinicienne est la collaboratrice relais de l'EMS auprès des partenaires Sadiès. De ce fait, son rôle est crucial dans l'approfondissement des bonnes pratiques dans la documentation des dossiers de soins. Elle assure la formation Sadiès de tous les nouveaux collaborateurs (11 infirmiers en 2024).
- La participation active aux colloques « J21 » après l'entrée des résidents, et aux colloques de réseau avec les familles, l'équipe et les résidents (une centaine sur l'année).

De plus, l'infirmière clinicienne participe activement :

- Aux demandes d'allocation impotence (16 en 2024)
- À la gestion de projets institutionnels (Projet PhiloMène et projets DSA)
- À assurer le relais de l'EMS auprès du partenaire externe la Pharmacie du Rondeau
- À la gestion du changement des protections et gestion des stocks
- Au soutien des autres dicastères en leur absence
- À la collaboration avec des entreprises partenaires.

L'infirmière ressource en soins des plaies & cicatrisation, IRSPC :

L'année 2024 a été marquée par des avancées significatives dans la prévention et la prise en charge des plaies au sein de notre établissement.

Plusieurs actions ont été mises en œuvre, notamment la réduction de l'utilisation des matelas à air, dans l'objectif d'une prise en charge optimale des résidents en favorisant la mobilisation et la bonne installation des personnes alitées ou en fauteuil et par une révision des préventions et de l'évaluation des risques.

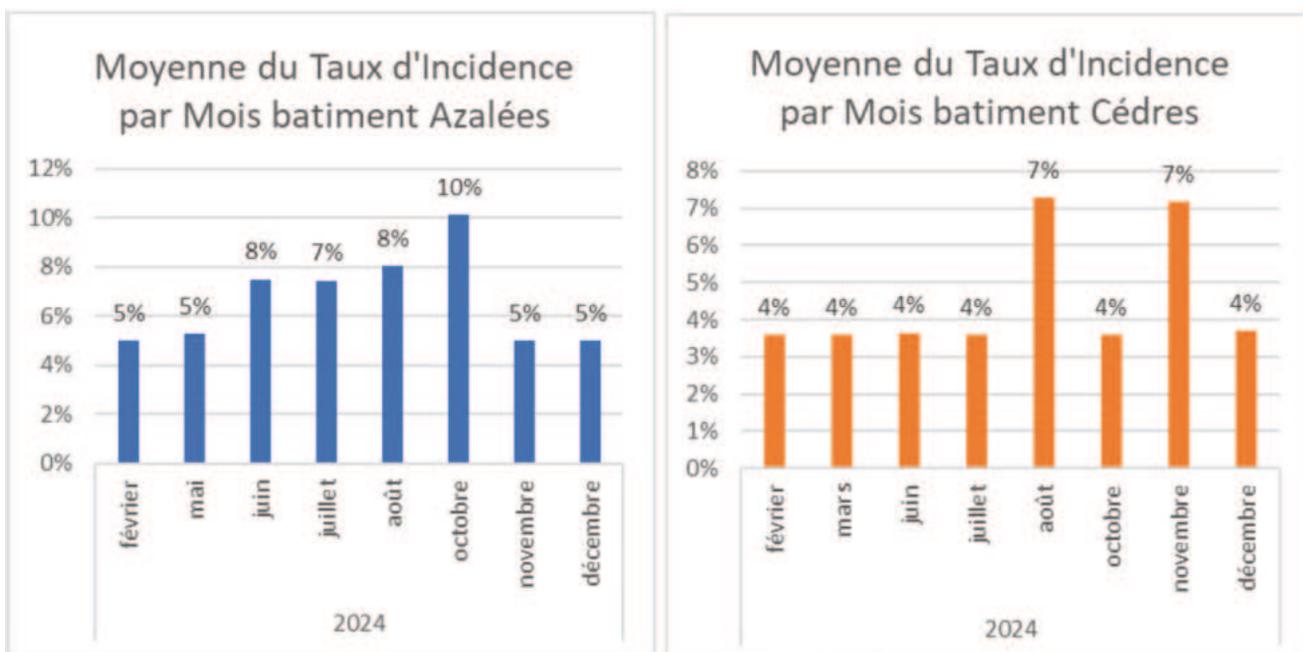
Cette démarche a eu comme effet de réaliser une économie annuelle de plus de 13 000 CHF (la location des matelas à air étant supportée par l'institution).

Ces efforts pour réduire la prévalence des escarres témoignent ainsi d'une amélioration de la qualité des soins. Dans un souci de conformité aux normes actuelles de calcul et de suivi des taux de prévalence en vigueur dans les établissements suisses, telles que définies par l'ANQ, une nouveauté a été introduite en 2024 : le suivi annuel de l'indicateur escarre par bâtiment. Il en résulte un taux d'incidence annuel, tous bâtiments confondus, de 6 %, un chiffre en baisse, avec une répartition équilibrée entre les escarres acquises en intra et extra EMS.

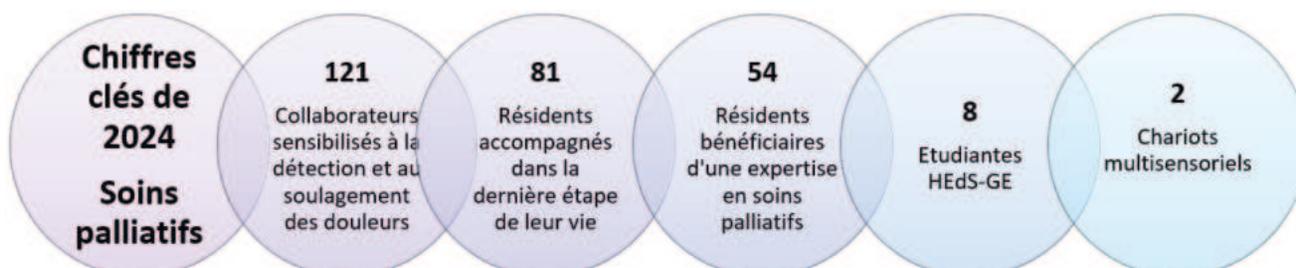
Afin de poursuivre cette dynamique positive, un projet institutionnel dédié à la prise en charge des escarres sera mis en place en 2025. Une des mesures clés de ce projet consistera à considérer les escarres comme un événement indésirable, renforçant ainsi l'engagement envers la prévention et l'amélioration des soins. L'objectif principal est de fournir aux soignants des guidelines claires et structurées pour optimiser la gestion des escarres et garantir des prises en charge toujours plus efficaces.

Il est à souligner que les personnels de jour comme de nuit ont bénéficié de l'expertise de l'infirmière spécialisée en plaies et cicatrisation, avec le concours de l'ergothérapeute, dans l'objectif d'améliorer les bons positionnements des résidents alités, réviser les procédures de gestion des plaies, et en définitif rendre les équipes soignantes autonomes, tout en garantissant des soins de meilleure qualité.

Suivi 2024 de l'incidence des escarres par bâtiment :



L'infirmière ressource en soins palliatifs, IRSP, et gestion des douleurs :





Les fêtes du calendrier sont l'occasion de renouer avec les traditions

Label qualité et interprofessionnalité

L'année 2024 a été marquée par l'obtention du label qualité « Ensemble contre la douleur ». Remis au terme d'une campagne de sensibilisation institutionnelle, il valorise le travail effectué au quotidien pour diminuer et reconnaître la douleur comme le 5e signe vital. Ainsi, 121 collaborateurs de l'animation, de l'intendance et des soins ont bénéficié d'une formation portée sur la prévention, la détection, l'évaluation et le soulagement de la douleur dans ses quatre dimensions : physique, psychique, sociale et spirituelle. Une seconde formation, donnée par l'équipe d'aumônerie, a apporté un regard d'expert sur la détresse spirituelle.



**ASSOCIATION INTERNATIONALE
ENSEMBLE CONTRE LA DOULEUR**

Soins palliatifs et troubles neuro-dégénératifs, le Snoezelen : une évasion sensorielle

L'accompagnement palliatif des résidents atteints de démence s'étend sur de nombreuses années. Les équipes de soins et d'accompagnement mettent tout en œuvre pour maintenir une communication de qualité, possible parfois uniquement au travers de la sensorialité. Afin de préserver les interactions sociales et agir favorablement sur le quotidien de ces résidents aux besoins particuliers, la MRPS s'est dotée de deux chariots multisensoriels pouvant être emmenés dans l'environnement sécurisant et connu du résident. 25 collaborateurs des soins et de l'animation ont bénéficié d'une formation spécifique sur leur utilisation. Au travers d'une collaboration avec la Haute école de santé de Genève, huit étudiantes de la filière bachelor en soins infirmiers ont proposé à nos résidents des séances d'accompagnement personnalisées utilisant l'approche multisensorielle Snoezelen.

La spiritualité laïque

Une approche de la spiritualité laïque par l'aumônerie, en collaboration avec l'IRSP, axée sur la fin de vie et la mort, a été présentée à l'ensemble des collaborateurs de l'EMS. Cette initiative a suscité une prise de conscience quant à l'importance d'accompagner les résidents dans ces moments délicats, en leur offrant un soutien émotionnel et une écoute attentive. Les collaborateurs ont ainsi été encouragés à intégrer cette dimension spirituelle dans leur pratique quotidienne, favorisant un environnement de soins plus humain et respectueux des besoins de chacun.

Intégration des proches aidants

L'intégration des proches aidants se poursuit en proposant à chaque nouvelle entrée un entretien individuel au cours du premier mois, dans le but de présenter l'équipe interprofessionnelle et favoriser les contacts futurs. Ce premier bilan d'intégration permet également de recueillir les ressentis des proches aidants face à la nouvelle institutionnalisation de leur proche, qui impacte inévitablement les liens sociaux existants jusqu'alors.

Les activités quotidiennes de l'IRSP en réponse aux besoins des équipes, quelques exemples :

- Soutien aux collaborateurs dans l'évaluation et la gestion des symptômes, en préconisant la conduite à tenir.
- Gestion de projet, mise en place de protocole spécifique et suivi des procédures internes.
- Accompagnement des nouveaux collaborateurs lors de la période d'intégration.
- Participation à des congrès, formations, forum pour rester au plus près des nouveaux concepts, entretenir le réseau de soins et apporter à l'établissement un nouveau regard pour une meilleure prise en soins et accompagnement des résidents.
- Renforcement des transmissions dans les dossiers de soins et aide à la détermination des cibles.

L'infirmière spécialisée en Hygiène, Prévention et Contrôle de l'infection, IHPCI :

Les activités liées à l'hygiène et à la prévention des infections associées aux soins s'appuient principalement sur un soutien et un suivi constant de l'équipe soignante, tout en favorisant une collaboration étroite avec les autres secteurs d'activité de la MRPS.

Cela inclut notamment l'application et le suivi des précautions standard, des bonnes pratiques qui sont fondées sur des données probantes (evidence-based nursing and medicine) et les recommandations officielles cantonales et/ou fédérales.

Tout au long de l'année, l'institution a été confrontée à plusieurs situations infectieuses nécessitant un questionnement approfondi ou une action rapide. Des décisions ont été prises en étroite collaboration avec la Direction des Soins et de l'Accompagnement, et en collège élargi. Dès lors qu'une infection survient, des mesures supplémentaires sont mises en place très rapidement. Une coopération étroite entre les équipes sur le terrain et les autres secteurs d'activité a été remarquée. Grâce à ces efforts dans la transversalité, nous n'avons enregistré qu'une seule épidémie au sein de la MRPS, en 2024, celle d'un norovirus.

Il est à relever que grâce à l'application rapide de mesures appropriées et à une coordination efficace entre les différents secteurs, cette épidémie a été rapidement maîtrisée, sans engendrer de conséquences majeures pour nos résidents et notre personnel.

Au cours de l'année 2024, divers projets internes ont été développés, soit exclusivement dans le cadre de l'HPIC, soit en partenariat avec d'autres secteurs de la MRPS, voire en collaboration avec des institutions externes.

Projets HPCI :

- La journée mondiale de l'hygiène des mains, célébrée en interdisciplinarité avec la participation des résidents. Au-delà d'être un engagement pour notre personnel soignant, impliquer les résidents dans les mesures préventives permet de démontrer leur rôle actif dans l'assurance d'un environnement sécurisé.
- L'extension du projet pilote de fonctionnement ASOI aux Cèdres 4 avec l'introduction des chariots de soins individualisés sur l'ensemble des unités de vie. Ce projet, en plus de garantir l'application des bonnes normes d'hygiène, a également permis d'optimiser et de faciliter le travail de chaque aide-soignant. En outre, il a permis de répondre conformément aux exigences du GRESI.
- Mise en conformité des exigences du GRESI, notamment en ajustant les bonnes pratiques et la bonne utilisation du local « vidoir » et répondre aux normes HPCI. En fonction des bâtiments, la réponse aux normes était adaptée aux locaux : armoires fermées à clé pour le bâtiment des Cèdres et des Azalées, installation d'une porte coulissante dans l'extension du bâtiment des Cèdres.
- Une formation a été organisée pour l'ensemble du personnel soignant afin d'expliquer la fonction du local vidoir et de garantir une utilisation appropriée de celui-ci.

Projets en partenariat avec d'autres secteurs :

- Groupe de travail Sadiès.
- Élaboration de documents de référence et d'instructions de travail conformes aux bonnes pratiques d'hygiène et de prévention des infections.
- Campagne de vaccination saisonnière 2024/2025 (grippe et Covid) / Taux d'occupation moyen en décembre 2024 : 98,70 %.
- 154 résidents vaccinés contre la grippe (71 % de couverture).
- 137 résidents vaccinés contre le Covid (63 % de couverture).
- Faible adhésion du personnel à la vaccination contre la grippe : seulement 24 collaborateurs vaccinés.
- Formation des référents d'unité en soins dentaires, Dental Care, incluant l'équipe de nuit.
- Mise en place du plan de continuité MRPS pour les infections respiratoires.

Projets en partenariat avec des institutions externes :

- République et canton de Genève, Département de la santé et des mobilités (DSM), Office cantonal de la santé, Service du médecin cantonal, Secteur maladies transmissibles :
 - Programme OptiResp® (fin du projet).
 - Mise en œuvre de la stratégie NOSO dans les homes et les EMS.
- Collaboration avec la pharmacienne cantonale, l'infirmière responsable des soins palliatifs et douleurs, et le responsable de la pharmacie et du matériel MRPS pour définir les modalités d'élimination des stupéfiants.
- Unilabs - laboratoire partenaire : déploiement de l'informatisation des demandes d'analyse, d'accès aux résultats et de commande de matériel.

Suivi et contrôle

Les documents existants ont été revus et mis à jour. Les activités de l'infirmière HPCI ont également englobé le suivi épidémiologique des analyses microbiologiques effectuées sur les liquides biologiques des résidents ainsi que celles réalisées sur les surfaces et l'eau. Les résultats sont consignés dans le rapport épidémiologique 2024.

Conformément au concept d'autocontrôle pour la surveillance de la légionellose (OFSP/OSAV), un contrôle de plusieurs points d'eau a été effectué tous les trois mois. En juillet, certains de ces points présentaient des valeurs hors normes, ce qui a nécessité l'application des recommandations officielles et une collaboration avec le SCAV. Fin 2024, la situation est considérée comme maîtrisée. Les détails de ces interventions figurent dans les différents rapports des plans d'action.

7.1.9 LES RESSOURCES TRANSVERSALES

Les évaluatrices PLAISIR

L'équipe s'est vue dotée d'une nouvelle collaboratrice, arrivée au 1er septembre 2024. La collaboratrice a pu être formée à l'outil d'évaluation pendant le 1er trimestre par les formateurs spécifiques du Canada et a bénéficié de l'expérience de ses collègues pour mener à bien sa prise de fonction. En parallèle, l'experte évaluatrice PLAISIR de l'équipe préparait son départ pour une retraite bien méritée.

Le rôle des infirmières évaluatrices PLAISIR est un rôle central dans l'institution. Leur mission est de mesurer la charge en soins requis des établissements longs séjours comme l'EMS. La représentation de chaque résident est étudiée en trois dimensions : bio-psycho-sociale, en réponse à ses besoins et en réponse aux ressources requises.

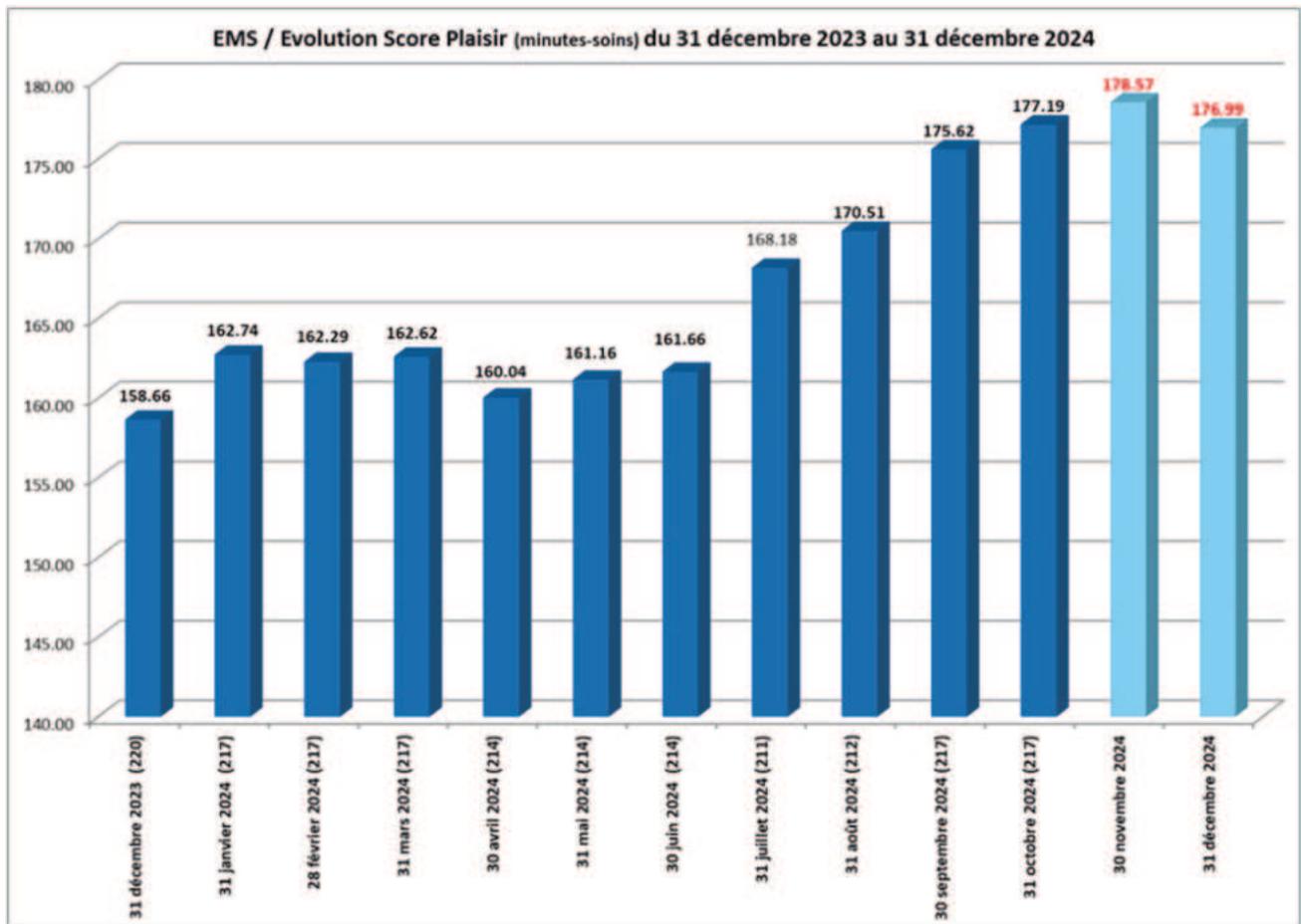
La présence des infirmières évaluatrices PLAISIR au sein des équipes est crucial pour l'accompagnement des collaborateurs dans la bonne gestion des indications transcrites dans les dossiers de chaque résident. Elles participent activement aux colloques d'évaluation de chaque dossier qui est programmé deux fois par an, voire plus en cas de changement de situation de santé du résident.

Au niveau des minutes soins et des évaluations PLEX-PLAISIR, trois évaluatrices collaborent à des taux différents pour un total de 1,6 équivalents plein temps (EPT). Les 220 lits en EMS sont concernés par les évaluations de minutes soins.

Conformément aux standards de la Direction générale de la santé, DGS, la MRPS assure une évaluation PLEX initiale entre les J5 et J7 après l'entrée d'un nouveau résident puis une évaluation PLAISIR initiale entre les semaines 4 et 7 suivant l'entrée en EMS.

Nous accueillons des résidents en EMS Relais (4). En 2024, 81 évaluations PLEX pour l'EMS pour 83 admissions ont été réalisées. Le différentiel entre les 83 admissions et les évaluations PLEX est imputable à des séjours inférieurs à trois jours au sein de la structure ou à des transferts d'un autre EMS, ceux-ci concernent deux résidents.

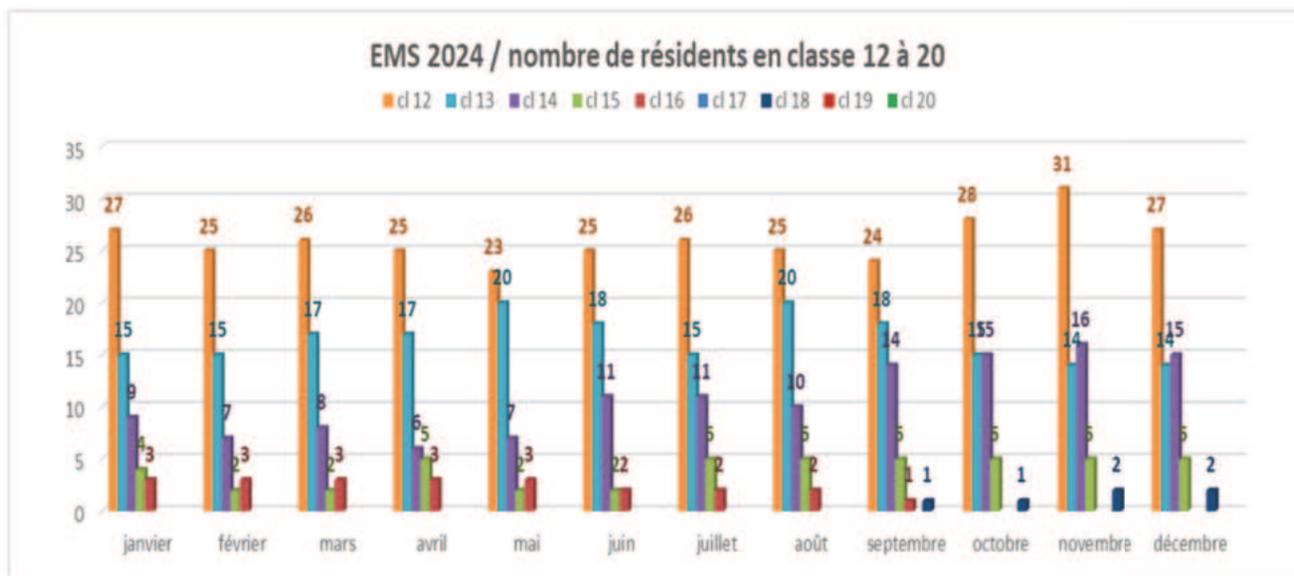
L'évolution moyenne mensuelle des minutes soins attendues dans le contrat de prestations a été garantie et respectée tout au long de l'année, cf. graphique ci-après.



Les résultats PLAISIR sont envoyés 2-3 mois après le mois effectif d'évaluation. Les chiffres en rouges sont donc prévisionnels (il manque 7 résultats du mois de novembre et 32 pour le mois de décembre)

Alors que le nombre d'évaluation effectuée est resté stable, l'évolution des minutes-soins en 2024 flirte avec la barre des 175 minutes-soins en moyenne pour l'établissement. Depuis juin 2024, l'EMS est stabilisé en classe 9.

La moyenne minutes soins demandée par l'État de Genève est à 152.31 donc nous répondons à cette exigence. Depuis le 1^{er} janvier 2024, la répartition des classes sur le canton de Genève s'effectue de la classe 2 à la classe 20.



La majorité des résidents reste en classe 12. Nous notons un nombre important de classes 13 puis 14.

Nous avons eu deux évaluations de résidents à la classe 18 sur le dernier trimestre 2024.

Il ressort du bilan PLAISIR 2024, la forte implication des évaluatrices PLAISIR pour faire apparaître les besoins réels des bénéficiaires dans les évaluations, le coaching par une expertise externe ayant ouvert des perspectives.

Les évaluatrices PLAISIR ont tenté d'effectuer des révisions de dossiers tous les 6 mois, pour l'ensemble des résidents, afin d'être plus réactives, ceci entre janvier et fin novembre 2024. Cet exercice s'est montré fastidieux et complexe. Les IRUVs et les infirmiers ont donc été sensibilisés et sont plus réactifs dès lors que la situation de santé d'un bénéficiaire est modifiée et nécessite une réévaluation anticipée.

La documentation du dossier informatique résident étant une priorité, de multiples moyens sont mis en œuvre dès la fin 2024 pour augmenter la performance dans les transmissions écrites et orales. Une analyse des dossiers par des partenaires externes a pu mettre en évidence la nécessité de faire une mise à jour des dossiers de soins, de réactualiser le système de référents auprès des résidents et de mettre en place des formations auprès des cadres et des équipes. La documentation des dossiers est l'une des priorités 2025.

L'adéquation des évaluations par rapport au travail, la collaboration de tous les acteurs, infirmières évaluatrices PLAISIR, IRUVs et soignants, est essentielle.

L'ASSC responsable de la pharmacie centrale et du matériel de soins

Notre responsable de la pharmacie centrale et du matériel de soins a travaillé en collaboration étroite avec les IRUVs et les infirmières ressources pour répondre aux demandes logistiques en termes de matériel de soins et de médicaments. Cette étroite collaboration a permis aux unités de vie d'être fournies au fil des besoins, tout en tenant compte des nouvelles procédures de prise en charge du matériel LIMA, des modifications de la LaMal, la gestion des matelas à air et des besoins en oxygène pour nos bénéficiaires.

Courant 2024, le changement souhaité de partenaire « Pharmacie » a également beaucoup mobilisé son temps et ses compétences. De plus, le changement de fournisseur de protections anatomiques 2024 a nécessité une réorganisation des unités de vie tant dans les commandes que dans la gestion des stocks et la bonne utilisation des protections anatomiques par les collaborateurs, demandant un investissement conséquent à notre collaboratrice.

La mise en conformité des suivis de température des frigos contenant des médicaments, en lien avec les exigences de mise en conformité du GRESI a mobilisé la collaboratrice sur une grande partie de l'année.

L'équipe d'ergothérapie et ergomotricité

L'année 2024 a été tumultueuse pour l'équipe d'ergothérapie. En effet, en raison des travaux dans le bâtiment Les Érables, l'ensemble du matériel a dû être déménagé à deux reprises. Le premier local proposé, humide, ne convenait pas au stockage des moyens auxiliaires. Ainsi, une réorganisation a été nécessaire, répartissant le matériel sur six locaux situés à différents étages des bâtiments, permettant ainsi un rangement provisoire de l'ensemble des équipements.

L'ergothérapeute a prodigué des traitements de rééducation, l'entretien de la mobilité, déplacements et transferts, des installations et positionnements en chaise roulante, assuré des formations de prévention des escarres, et effectué des bilans de positionnement avec l'appareil « tapis de capteur de pression » qui permet d'objectiver la répartition des pressions. Enfin, des évaluations d'entrée par rapport à la mobilité, au risque de chute, à la basse vision et la mise en place des moyens auxiliaires adaptés ont été réalisées.

La MRPS a fait appel à des prestataires externes en fin d'année afin de palier à son absence. Les soins ont donc été honorés pour chaque bénéficiaire.

Le parc des moyens auxiliaires de la MRPS a été entretenu et réparés dans les proportions suivantes :

- 134 chaises roulantes, 24 chaises roulantes confort et 15 fauteuils cocon, déambulateurs et cannes
- Coussins d'assise et de positionnement, ceintures de contention, talonnières, attelles mains, petits moyens auxiliaires de la vie quotidienne (verres, tours d'assiettes, etc.)
- 12 élévateurs, 18 verticalisateurs motorisés et 14 verticalisateurs non motorisés
- Vérification ODIM, élaboration du fichier maintenance.

En termes de projets, l'ergothérapeute a également élaboré et mis sur pied « l'Espace mobilité » pour les bénéficiaires. Elle a assuré la formation du personnel à l'utilisation des Tovertafel et accompagné les résidents à cette approche non médicamenteuse.

Parallèlement, l'ergomotricien, poursuit son activité partagée entre les soins et l'ergomotricité.

Il a également assuré le suivi et la formation en matière de bonnes pratiques pour la mobilisation et transfert en sécurité des résidentes et résidents, tant pour les apprentis et les stagiaires que pour l'ensemble du personnel fixe de la MRPS. Il a également assuré le rappel des règles institutionnelles d'utilisation du matériel et des moyens auxiliaires, ainsi que le rappel des bonnes pratiques en matière d'entretien et d'hygiène pour les moyens auxiliaires.

En 2024, l'ergomotricien a formé aux bonnes pratiques de manutention, avec un accent particulier sur la prévention des risques musculosquelettiques. Cette initiative a renforcé les compétences de chacun et a permis de travailler dans des conditions plus sûres et efficaces.

Enfin, notre ergomotricien participe aux groupes de travail suivants :

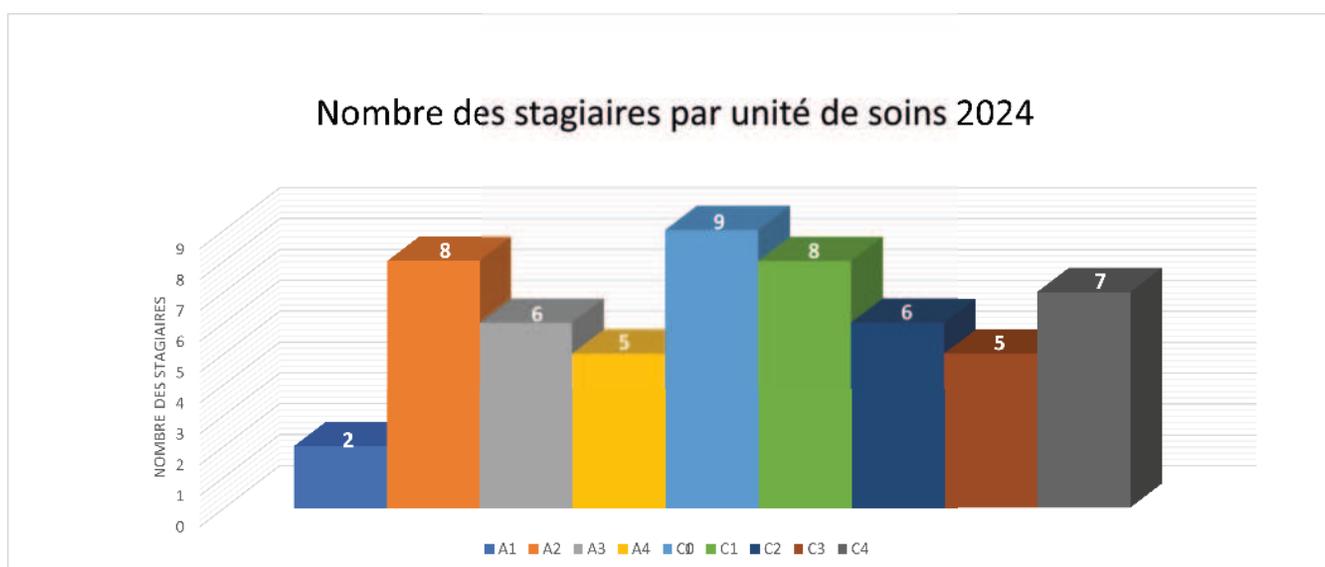
MSST, groupe gestion des incidents.

Liens avec le partenaire externe Foyer Handicap : présentation de nouveau matériel, liens avec le réseau.

Les praticiennes formatrices, PF

En 2024, les PF ont réalisé 56 accompagnements.

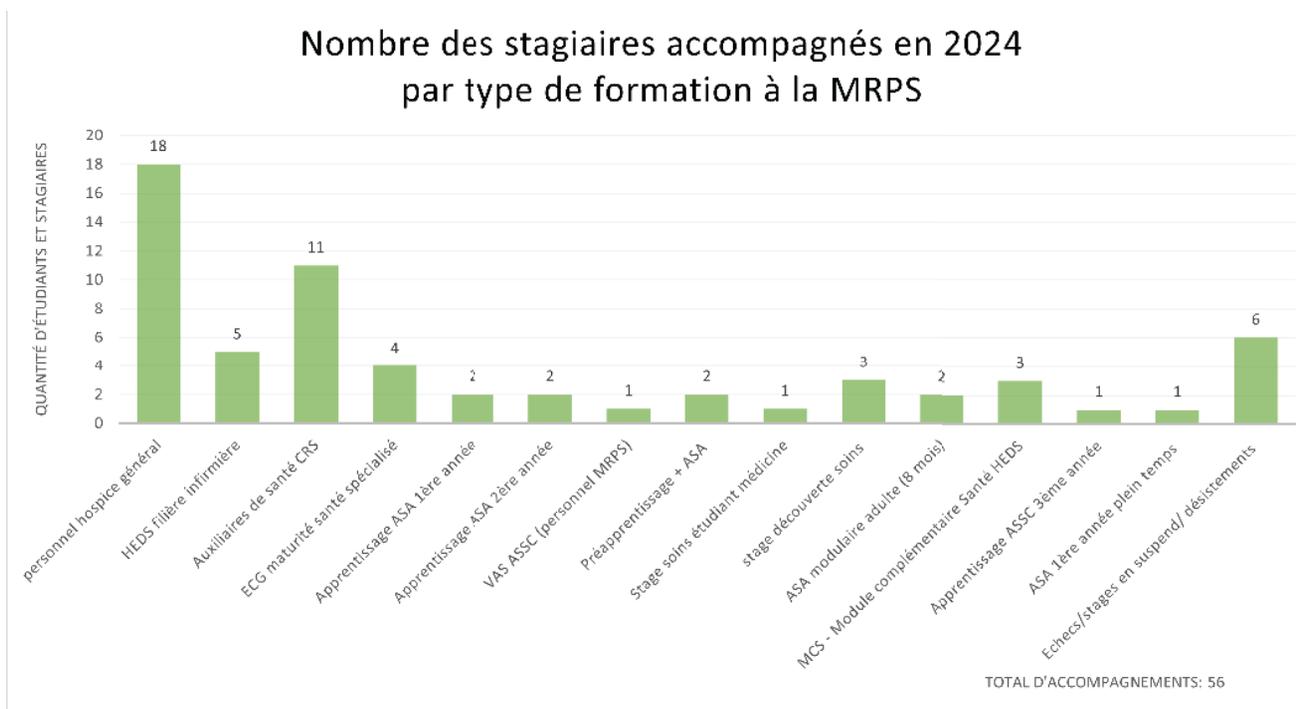
Fidèles au concept adopté l'année précédente, elles ont privilégié l'accompagnement des stagiaires en formation de longue durée. Cette approche permet d'offrir une expérience plus approfondie, favorisant le développement professionnel et pratique.



Ces stagiaires ont également constitué une aide précieuse pour les équipes en devenant progressivement opérationnels au quotidien.

Un travail significatif en partenariat avec l'Hospice général a été mené cette année. Les formatrices ont introduit 18 personnes dans le domaine des soins.

Parmi elles, grâce à ce partenariat, 10 participants ont suivi la formation professionnalisante d'Auxiliaire de santé CRS.



Elles ont également maintenu et renforcé la collaboration avec divers organismes et institutions, notamment l'HEDS (filiale infirmière et année préparatoire), l'Ortra et l'OFPC. Une innovation notable cette année a été l'instauration d'un système de nomination d'un référent (AS ou infirmier) dédié par stagiaire, visible sur la fiche stagiaire. Cela vise à renforcer l'encadrement individualisé. Ce principe de « référent de stage » est à consolider et à améliorer en 2025.

Une communication plus étroite avec les IRUVs a également été mise en place, bien qu'elle nécessite encore des améliorations, notamment dans des situations impliquant des difficultés rencontrées par les stagiaires ou les équipes de soins.

Les services de l'animation EMS & Résidence

L'année 2024 a été marquée par une belle dynamique au sein de l'équipe d'animation, qui s'est révélée être très soudée et engagée. L'encadrement de l'équipe par un IRUV ayant également une unité de vie en charge a permis de développer une cohésion entre les deux métiers collaborant pour le bien être des résidents.

En 2024, un animateur a quitté l'établissement, rapidement remplacé par un animateur diplômé. Ce choix stratégique a permis d'augmenter les compétences de l'équipe. De plus, une animatrice non qualifiée a intégré une des équipes et a pallié à une absence longue durée.

Un apprenti ayant obtenu son certificat d'ASE a pu être engagé et s'investit pleinement auprès des résidents.

Les animations en résidence :

Les animations organisées pour la résidence, variées et réfléchies, s'adaptent aux besoins des habitants. L'accent sur des activités qui favorisent le lien social et le bien-être, tels que des ateliers créatifs, des jeux de société, et des sorties culturelles, a contribué à renforcer la cohésion entre les résidents et à maintenir des relations sociales sur la résidence, mais également avec l'extérieur.

Les résidents de Colladon autonomes ont, pour certains, maintenu des liens, des activités personnelles et ne participent pas ou très peu aux activités offertes par le service animation. Pour cela, une enquête va être menée au 1er trimestre 2025 à la résidence. Nous espérons avoir une orientation des animations qui correspondent aux souhaits et envies de nos seniors.

Vacances annuelles à Berlingen (11 au 18 octobre 2024)

Durant la semaine du 11 au 18 octobre, nous avons organisé les traditionnelles vacances annuelles à Berlingen, offrant aux résidents une expérience enrichissante et diversifiée. Chaque jour, une sortie culturelle était proposée, permettant aux participants de découvrir la richesse historique, culturelle et naturelle de la région. Ces sorties comprenaient des visites de musées, des excursions dans des sites pittoresques et des moments de détente en plein air, renforçant ainsi l'aspect dépaysant de ce séjour.

Sorties d'été en Suisse et en France voisine

Tout au long de l'été 2024, une vingtaine de sorties ont été organisées, principalement en Suisse mais également en France. Ces excursions ont permis aux résidents de vivre de nouvelles expériences, de partager des moments de convivialité et de découvrir des sites emblématiques, des paysages naturels et des spécialités culinaires régionales.

Pour la première fois cette année, des collaborateurs et collaboratrices de différents services de la résidence ont été invités à participer à certaines de ces sorties. Cette initiative a permis de renforcer les liens entre les résidents et le personnel, favorisant des échanges enrichissants et une meilleure intégration des équipes dans la vie quotidienne des résidents.

Ciné-Goûter (novembre 2024 - février 2025)

En collaboration avec l'Hospice général, le Dispositif social de proximité (anciennement antenne sociale de proximité) et l'association Ô P'tit-Sac, nous avons relancé les Ciné-Goûters. Ces séances mensuelles ont eu lieu un dimanche par mois de novembre 2024 à février 2025, offrant aux résidents un moment cinématographique, suivi d'un sympathique goûter. Une attention particulière a été apportée à l'ouverture au quartier, en invitant les habitants à partager ces moments avec les résidents. Ce projet tend à renforcer les liens intergénérationnels et favorise l'intégration sociale des résidents dans leur environnement local

Les animations en EMS :

Pour les EMS, plusieurs événements marquants ont jalonné l'année 2024. Parmi ceux-ci, nous avons célébré le carnaval sur le thème de Bâle, qui a été un véritable succès, ainsi que la fête des unités de vie. Nous avons également organisé une fête pour le départ du directeur général, une célébration du 1er août, et l'Oktoberfest, qui ont tous permis de rassembler les résidents autour de moments festifs et mémorables.

La première édition des vacances EMS à Rolle a été une belle initiative, offrant aux résidents une échappée belle. De plus, nous avons proposé plusieurs repas à thèmes et un petit déjeuner gourmand, qui ont été très appréciés par tous.

Nous avons également célébré la Journée internationale de la personne âgée, marquant notre engagement pour le respect et la valorisation de nos aînés. La collaboration avec l'école des Crêts a permis d'établir des échanges intergénérationnels enrichissants, favorisant le partage de compétences et d'expériences.

La formation de la chorale a été un autre point fort de l'année, rassemblant de nombreux résidents autour de la musique. Nous avons également bénéficié de l'intervention d'experts externes : un art-thérapeute, des duos de clowns, et une sophrologue. Ces interventions ont apporté une diversité d'activités.

Les animateurs ont proposé de nombreuses activités variées, telles que des ateliers sur la mémoire, des séances de gym douce, des jeux de société, ainsi que des sorties culturelles et des repas dans de charmants restaurants. Ces initiatives contribuent ainsi au bien-être des résidents.

La population de l'EMS est en pleine évolution : nous accueillons désormais des résidents à un stade plus avancé de leur maladie, avec une augmentation des personnes souffrant de pertes de mémoire, ainsi que des résidents plus jeunes. Dans ce contexte, le service d'animation s'interrogera sur leurs besoins et les activités récréatives à envisager pour les années à venir.

En 2025, une enquête sera proposée par le service d'animation, enquête spécifiquement adaptée à cette population, afin de permettre aux animateurs de renouveler ou de développer de nouvelles activités récréatives qui aient du sens pour les résidents.

Suite à l'audit Animation, mené en 2024 par deux membres de la Commission administrative, le service animation a débuté une réflexion sur « qu'est-ce le projet d'animation à la MRPS ? »

L'année 2025 marquera le lancement du projet d'animation à la MRPS. Ce projet offrira au service animation l'opportunité de réfléchir à sa mission auprès des aînés, de redéfinir l'orientation des activités et de mieux cerner les besoins des résidents.

Marie-France Boulc'h
Directrice des soins et de l'accompagnement



Animations en EMS lors de la Fête de l'Escalade

7.2 HÔTELLERIE

Quatre bâtiments répartis sur 45'000 mètres carrés, 220 chambres EMS et une résidence de 130 appartements, deux accueils (Trembley et Colladon), une lingerie, deux cuisines de production, un restaurant bistrannique (Colladon Parc), un tea-room (Le Cinquième) et un café/restaurant (Le Moderne Café), dernier né du service de la restauration, représentent le périmètre d'intervention de l'Hôtellerie au sein de notre institution.

Ce sont environ 120 personnes qui font vivre ce service 365 jours sur 365. Encadrés par quatre responsables, ces collaboratrices et collaborateurs participent quotidiennement au bien-être de nos pensionnaires, à la bonne tenue de l'institution et à la satisfaction de nos clients.

Service de l'intendance

L'année 2024 a été marquée par des évolutions importantes dans nos établissements, avec un focus particulier sur l'amélioration continue de la qualité des services, le respect des normes sanitaires et l'adaptation aux besoins croissants des résidents.

Intendance en EMS

Cette année a vu le démarrage concret du projet de réhabilitation du bâtiment Érables avec l'ouverture de son chantier.

De profondes transformations et de nombreux déménagements ont été nécessaires en amont, afin de vider entièrement le bâtiment. Ainsi, l'équipe de l'intendance s'est chargée de transférer tous les bureaux administratifs (direction générale, soins et accompagnement, comptabilité) des Érables vers le rez-de-chaussée inférieur du bâtiment Cèdres extension, anciennement occupé par la crèche Tom Pouce.

Au total, ce sont plus de 24 bureaux et salles de réunion qui ont été déménagés au cours de l'année par l'équipe des « hommes de maison ».

D'autre part, le chantier touchant également les sous-sols du bâtiment, un gros travail de tri et de rangement a été nécessaire pour optimiser la place.

Les analyses de surfaces réalisées au sein des différents établissements ont montré un taux de conformité de plus de 95%, garantissant ainsi une hygiène rigoureuse et un environnement sécurisé pour nos résidents.

La gestion des protocoles épidémiques en réponse aux crises sanitaires a été un succès. Malgré les défis à relever, l'équipe a su s'adapter rapidement, assurant la sécurité des résidents et du personnel. Les mesures sanitaires ont été strictement maintenues, garantissant la protection des populations vulnérables.

D'un point de vue opérationnel, l'équipe d'intendance a su maintenir un niveau de nettoyage de haute qualité grâce à l'engagement et au professionnalisme des équipes. La rigueur des standards de nettoyage n'a pas été compromise.

Intendance en Résidence

Une hausse des demandes de prestations annexes de la part des résidents a été constatée, reflétant une volonté de diversifier les services et d'améliorer leur quotidien. Cette évolution a été prise en compte par nos équipes qui ont su adapter l'offre en conséquence.

Le programme des ménages « A fond » a été rigoureusement respecté tout au long de l'année, garantissant un environnement propre et agréable pour tous nos résidents. Ce programme a été un succès grâce à la discipline et à l'engagement de notre équipe de ménage.

Une attention particulière a été portée au nettoyage des vitres, avec une fréquence accrue, ce qui a permis d'améliorer l'esthétique et la luminosité des espaces communs et des chambres des résidents.

Conclusion

L'année 2024 a été une année de succès dans plusieurs domaines clés de la gestion des résidences et de l'intendance en EMS. Les équipes ont fait preuve d'une grande réactivité et d'une implication exemplaire pour répondre aux défis sanitaires, améliorer le confort des résidents et répondre aux demandes croissantes.

Dans le cadre des formations continues, l'ensemble du personnel du service a suivi les formations sur les événements indésirables, les 1^{er} secours et celle des Perco relais en MSST pour les personnes concernées.

Le service de l'intendance est fier des progrès réalisés et continuera à travailler sur l'amélioration continue de ses services pour 2025.

Lingerie

Le service de la lingerie a continué son travail pour satisfaire aux diverses sollicitations des résidents ainsi que de leur famille et des autres départements, toujours dans un souci d'excellence.

Une importante réflexion a également été menée en prévision du changement de prestataire relatif à la location et au nettoyage des tenues et du linge plat avec la mise en place d'un AIMP qui prendra effet en 2025.



Inauguration du Moderne Café en Août 2024

Service de la Restauration

L'année 2024 a été marquée par une série de projets et d'initiatives novateurs qui ont enrichi l'expérience de nos résidents et de nos clients. De nouvelles installations ont été mises en place, de nouvelles animations ont été lancées, et plusieurs améliorations ont été réalisées pour renforcer la qualité de nos services.

Cuisine Colladon

Les effectifs de la cuisine Colladon sont restés stables.

Le label « Fait Maison » a été reconduit et une nouvelle dynamique s'est mise en place avec un renouvellement mensuel de la carte et 12 menus de saison basés sur un produit.

Concernant la salle à manger de la Résidences Colladon, la nouvelle planification des menus s'est maintenue en 2024 et des buffets à thèmes sont venus compléter l'offre à l'occasion des dates marquantes de l'année. L'offre gastronomique s'est diversifiée avec l'introduction d'un plateau de fromages de qualité, servi à chaque table.

De nombreuses animations ont été mises en place durant cette année comme une journée découverte des produits « Cailler » ou un Food truck de notre partenaire Nestlé.

Un petit marché hebdomadaire permettant d'acheter des produits frais et locaux tout en profitant d'un cadre agréable s'est mis en place pour offrir une expérience unique à nos résidents.

En fin d'année, un sondage à destination de nos résidents a été réalisé. Avec un taux de satisfaction global de plus de 85%, le positionnement choisi semble être le bon et 2025 sera l'occasion d'aller chercher les pourcentages manquants...

Cuisine Trembley

Composée d'hommes et de femmes passionnés, cette brigade a su développer une philosophie de service et de recherche de l'excellence. Passés maîtres dans l'art de la préparation des textures modifiées, nos prestations sont devenues un incontournable pour nos pensionnaires et sont apparues jusque sur leurs plateaux de petit-déjeuner.

Dans le cadre des partenariats avec nos différents fournisseurs, le personnel a pu bénéficier de nombreuses formations tant sur le matériel (fours, robot-coupe, blender, etc.) que sur les produits (texturant, chocolat, produits végétaux, entre autres.)

Le travail quotidien des équipes a permis un renouvellement de tous les labels, à savoir :

- Label « Fait Maison » pour la cuisine Trembley, Le Cinquième et la restauration des écoles et des crèches ;
- Label Santé « Fourchette verte junior et tous petits » selon les critères de la pyramide alimentaire suisse ;
- Label « GRTA » pour la restauration scolaire ;
- Label « Swisustainable » grâce à l'ensemble des actions ci-dessus.

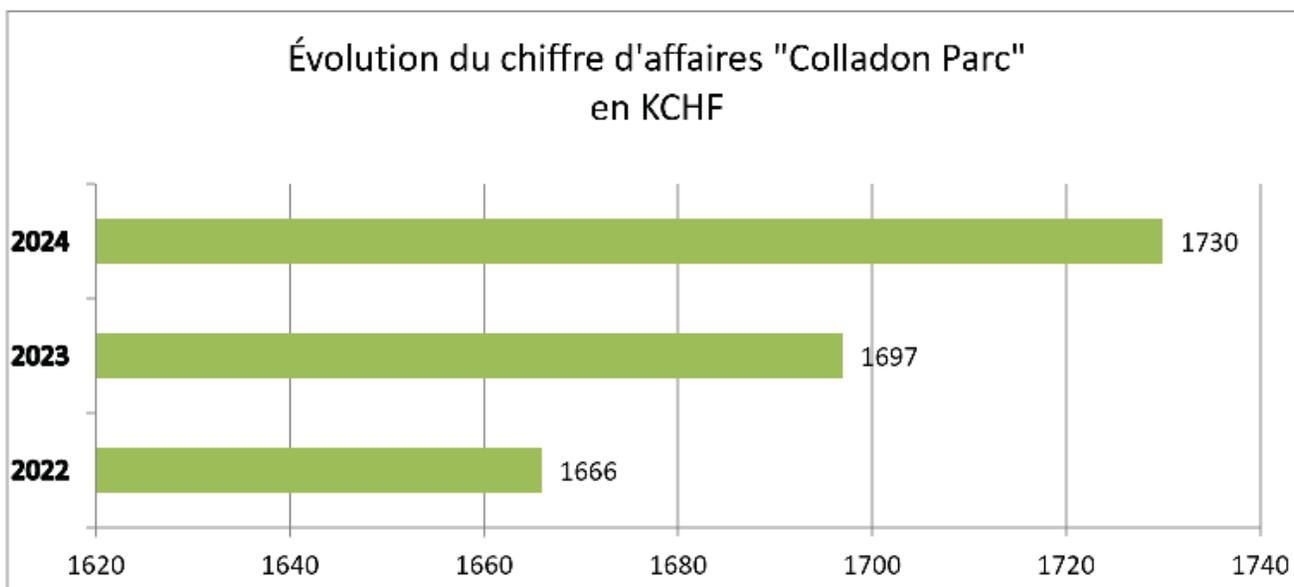
Colladon Parc

Une terrasse rénovée et plus spacieuse a été mise en place, offrant un lieu agréable pour les repas en extérieur, de nouvelles pièces de vaisselle ont été introduites pour améliorer l'expérience culinaire et renforcer le prestige des repas servis.

L'enseigne et le porte-menu ont été modernisés pour mieux refléter l'identité de notre établissement et attirer davantage de clients.

De nombreuses actions de communication ont été entreprises par mail et par flyers afin de renforcer l'informations sur nos événements et promotions. En parallèle, les prestations ont été élargie pour mieux répondre aux besoins de nos clients extérieurs et pour réaliser des événements spéciaux.

En 2024, le restaurant Colladon Parc aura battu, à nouveau, le record du chiffre d'affaires avec ses 1'730 KCHF soit 2% de plus qu'en 2023. De plus, la maîtrise des coûts et la mutualisation de certains achats ont permis d'atteindre un EBITDA (Bénéfice avant intérêts, taxes, dépréciation et amortissement) positif.



Le Cinquième

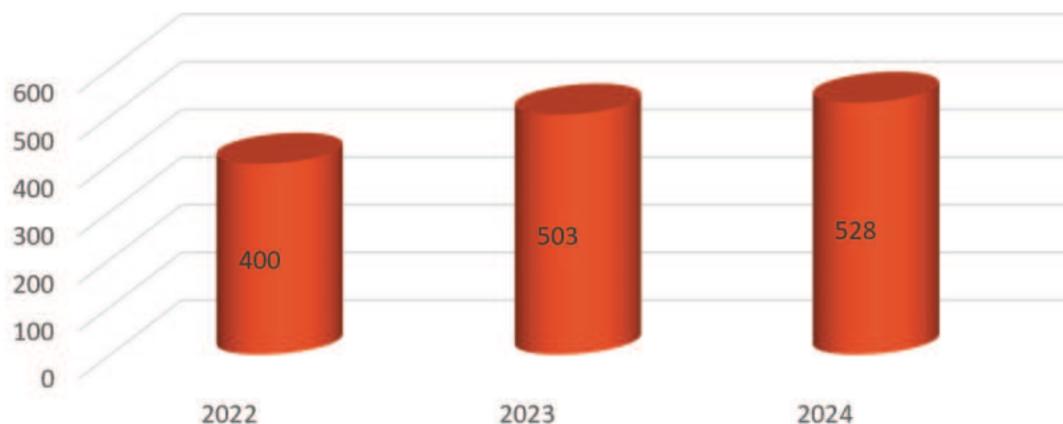
2024 a été une année pleine de nouveautés pour ce point de vente.

La carte a été élargie avec de nouveaux produits, dont des steaks et des menus familiaux. Une légère augmentation des prix a été effectuée pour répondre à la hausse des coûts et garantir la qualité de nos services.

Les animations hebdomadaires du jeudi ont été largement appréciées et ont renforcé l'attractivité de notre établissement. La demande pour les menus familiaux (offre famille) a augmenté, et les options proposées ont été élargies pour mieux satisfaire les besoins des familles de nos résidents.

Pour satisfaire aux après-midis gourmands, une multiplication de l'offre de pâtisseries « Maison » et l'introduction d'un chariot à glaces a été un grand succès, ajoutant une touche gourmande aux offres du Cinquième.

Le Cinquième Évolution du chiffre d'affaires en KCHF



Le Moderne Café

Un nouveau lieu de rencontre et de gourmandise

Après plus d'une année de travail et sous la responsabilité du Responsable de la Restauration, M. Christophe David, le 13 août 2024 a été marqué par l'ouverture du Moderne Café, un espace convivial et novateur situé au cœur du dynamique nouveau quartier Coté Parc.

Ce café intergénérationnel est une invitation à la détente et à la gourmandise pour tous les habitants du quartier, jeunes ou moins jeunes, résidents locaux ou de passage.

Chaque matin, il accueille les visiteurs en quête d'un petit-déjeuner réconfortant. Pour les déjeuners sur le pouce, un assortiment de sandwiches chauds et froids est proposé. Pour ceux qui désirent varier les plaisirs, la pâtisserie propose quotidiennement un coquelet rôti à la perfection et une spécialité de viande ou de poisson rôtie.

Les amateurs de douceurs sucrées ne seront pas en reste grâce à une sélection de desserts inspirés des classiques américains. Pour les adeptes de caféine, Le Moderne Café a pensé à tout avec un corner Starbucks® intégré.

En quatre mois d'existence, de nombreuses animations ont vu le jour comme :

- Halloween : distribution de bonbons aux enfants et décoration thématique pour célébrer cette fête.
- Goûter d'hiver : tous les après-midis, le stand « Goûter d'hiver » a été un succès auprès des résidents, créant des moments chaleureux pendant la saison froide.
- Calendrier de l'avent : un calendrier de l'avent a été mis en place avec un gagnant chaque jour, offrant des formules au choix aux résidents.
- Repas de Noël : des repas de Noël sur commande ont été ouverts à tous, renforçant l'esprit de fête.

La combinaison de ces actions et l'investissement des équipes ont permis au Moderne d'avoir des chiffres en forte progression et de manière constante. Ainsi, le chiffre d'affaires journalier est passé de CHF 820 en août à CHF 1587 en décembre, soit une progression de plus de 90%.

En 2025, cet établissement continuera de grandir et se fera une place de choix au sein du nouveau quartier « Côté Parc ».

La restauration scolaire

Avec un chiffre d'affaires de plus de 600 KCHF, la restauration scolaire a pris une place importante au sein du service de la restauration.

L'implication de toutes les équipes a permis de conclure un nouveau contrat avec trois crèches et de maintenir les prestations des écoles des Crêts et de Budé à un haut niveau de qualité permettant une excellente collaboration avec la Ville de Genève.

En 2024, ce sont 37'500 repas préparés pour les crèches et 28'000 repas préparés et servis pour les écoles.

En conclusion, l'année a été marquée par de nombreuses initiatives réussies et un grand nombre de projets qui ont permis d'améliorer notre offre et de répondre toujours mieux aux attentes de nos clients et résidents. Nous sommes fiers des résultats obtenus et des moments partagés au sein de nos établissements. L'année à venir s'annonce également prometteuse avec de nouveaux projets en cours pour continuer à enrichir l'expérience de nos clients.



La restauration scolaire labellisée GRTA

LA RÉSIDENCE COLLADON EN CHIFFRES

133 appartements



93%

Taux d'occupation



Âge moyen à la résidence

87 ans



Âge moyen nouvelles entrées

85 ans



Nos **135** résidents indépendants

En **2024**

29 entrées



12 départs

14 transferts en EMS



73%



14%



13%

La Résidence Colladon

Le GASR, gestion et accueil, services aux résidents, constitué d'une équipe soudée et très engagée, assure un rôle central dans la coordination et le bon fonctionnement de la Résidence. Il prend en charge la gestion administrative de cette dernière et la relocation des appartements. Il accompagne le futur résident dès la première étape de son inscription jusqu'à son installation, en lui offrant ainsi qu'à ses proches, une écoute attentive et un grand soutien face à ce changement majeur de vie qui peut entraîner un sentiment de perte, notamment la séparation d'avec un domicile familial, des souvenirs et un environnement connu.

Mais la mission du GASR ne s'arrête pas là. Elle se poursuit tout au long du séjour de la personne en résidence, en lui apportant une assistance continue, en veillant à son confort et à son bien-être, tout en restant en relation constante avec les différents services de l'institution. Ainsi, le GASR répond à diverses demandes (bons pour le service technique, bons de transport, attestations, etc.), suit les plaintes, gère les différends, participe à la coordination des travaux et remise en état des appartements, organise et prend part aux transferts en EMS, et assure les visites de deuil ainsi que les démarches liées aux successions, entre autres. Le GASR maintient également un contact étroit avec l'extérieur, les familles et les proches.

L'année 2024 en chiffres, pour la Résidence, révèle sans surprise un âge d'entrée de plus en plus élevé, une durée de séjour toujours plus courte et un taux d'occupation qui se maintient. Aujourd'hui, l'entrée en résidence n'est plus perçue comme un choix de vie pour les personnes retraitées encore en bonne forme, qui y venaient volontiers pour passer de nombreuses années aux premiers signes de vieillissement. Elle est désormais souvent vécue comme une contrainte, une fatalité, lorsque la poursuite de la vie à domicile devient totalement impossible.

Les seniors préfèrent désormais repousser cette décision en mettant en place un ensemble diversifié d'aides (soins à domicile, aide ménagère, livraison de repas, services de transport, etc.), ce qui leur permet, même en cas de fragilité due à la maladie ou à la perte d'autonomie, de passer leurs dernières années chez eux sans nécessairement recourir à une résidence. Une autre explication réside probablement dans le fait que d'autres résidences voient le jour sur le canton de Genève proposant des appartements modernes et bien souvent domotisés, adaptés à un mode de vie contemporain et correspondant aux critères de standing actuels.

Le choix d'entrer en résidence est fréquemment dicté par un ensemble de facteurs personnels, familiaux et médicaux. Les principaux motifs demeurent la recherche de sécurité, le désir de renouer avec une vie sociale, la crainte de vieillir seul pour les personnes sans famille, la perte d'un conjoint, ainsi que le souhait de se rapprocher de sa famille.

Parmi les événements marquants de l'année, nous soulignerons l'installation d'un système de rafraîchissement d'air dans la salle à manger et le salon des Glycines, très attendu par nos résidents, qui ont pu apprécier la fraîcheur de ces espaces durant l'été.

Nous avons également aménagé le nouvel accueil du côté du Trembley, orné de photographies en noir et blanc illustrant l'histoire de notre institution, ainsi que de magnifiques tableaux qui suscitent l'admiration des passionnés d'art.

La réouverture de l'accueil Colladon, désormais agrémenté d'un petit kiosque, a également été un moment fort. Enfin, il convient de mentionner également la reprise de la bibliothèque par une petite équipe de résidentes bénévoles qui, avec leur passion et leur esprit d'initiative, redonnent vie à ce lieu de partage et de culture, contribuant ainsi à renforcer le lien social au sein de notre institution.

2025 s'annonce comme une année passionnante, pleine de défis stimulants à relever pour la Résidence. Nous mettrons en place des services diversifiés, fruit d'une réflexion approfondie, tout en valorisant davantage la qualité de nos prestations afin d'améliorer le bien-être de nos résidents. Ces initiatives permettront non seulement de renforcer notre offre, mais aussi de consolider notre engagement à offrir un cadre de vie enrichissant et sécurisé. L'année à venir sera donc placée sous le signe de l'innovation, de la croissance et du renforcement de notre mission.

Christophe Guillon
Directeur de l'hôtellerie



Souvenir des vacances de nos résidents de Colladon en Suisse alémanique

7.3 INFRASTRUCTURES

Le projet Côté Parc, arrivé en phase finale, a été inauguré le jeudi 30 mai en présence de Monsieur Thierry Apothéoz, conseiller d'État, des autorités de la Ville de Genève et de nos partenaires. Cette promotion immobilière ambitieuse a permis de transformer et d'améliorer significativement l'infrastructure de notre institution. Tous les bâtiments sont occupés à l'exception des deux arcades commerciales dans l'extension des Azalées. L'accueil Trembley a pu réintégrer son emplacement historique. Le nouveau restaurant, Le Moderne Café, au rez-de-chaussée de l'extension des Azalées complète notre offre de restauration.

Dans un monde où la préservation de notre environnement est plus cruciale que jamais, la plantation d'environ 80 arbres, en compensation des abattages effectués pour les besoins de la construction, représente une démarche exemplaire et responsable. Chaque arbre abattu pour permettre le développement d'infrastructures doit être compensé par la mise en terre de nouvelles essences, contribuant ainsi à la régénération de notre écosystème.

Ces nouvelles plantations ne se contentent pas de compenser les pertes : elles participent activement à la lutte contre le changement climatique en absorbant le dioxyde de carbone, en améliorant la qualité de l'air et en favorisant la biodiversité. En diversifiant les essences plantées, nous créons des habitats propices à la faune locale, renforçant ainsi l'équilibre naturel de nos paysages.

En intégrant des pratiques de plantation dans les projets de construction, nous faisons le choix d'un développement durable, respectueux des générations futures. Chaque arbre planté est un pas vers un avenir plus vert et plus sain, un héritage que nous laissons à nos enfants.

Rénovation des Érables

L'administration de la MRPS s'est installée provisoirement dans les locaux de l'ancienne crèche, au rez-de-chaussée du bâtiment des Cèdres extension, pour une durée d'environ un an. Cette installation temporaire visait à laisser le bâtiment des Érables vacant pour sa rénovation.

Cette rénovation a été menée au pas de charge. Le quatrième étage a pu être mis à disposition du nouveau Centre médical de Trembley fin décembre.

Les échafaudages déposés sur trois côtés laissent apparaître des façades mixtes métallique/minérale.

L'alarme évacuation de l'EMS a été remplacée de même que la centrale de détection incendie.

Les tableaux électriques des Frênes ont été remplacés pour répondre aux nouvelles normes.

L'installation d'un système de rafraîchissement dans la salle à manger des résidents de Colladon contribuera à leur confort pendant les épisodes de chaleur, ce qui est essentiel pour leur qualité de vie.

Ces travaux ont été exécutés dans les règles imposées par l'OCEN (Office cantonal de l'énergie) et nous permettent de conserver notre label ECO21 qui reconnaît notre engagement pour la réduction de notre consommation d'énergie et, par là même, de notre impact sur l'environnement.

Nous tenons à relever le départ de M. Pascal Pilloud, qui a pris sa retraite après 14 années de bons et loyaux services au sein du service technique. Son expertise et son dévouement ont été précieux pour notre établissement, et nous lui souhaitons une retraite épanouissante.

Joël Demierre
Directeur technique



Début des travaux de rénovation du bâtiment Érables

7.4 AUMÔNERIES

7.4.1 AUMÔNERIE CATHOLIQUE

L'équipe d'aumônerie catholique se compose de deux aumônières (40%), Mesdames Cathy Espy-Ruf et Catherine Boillat jusqu'en juin, puis Mme Espy-Ruf partant en retraite, Mme Véronique Palvölgyi a rejoint Mme Boillat qui a pris la responsabilité de l'aumônerie catholique. L'équipe est complétée par une quinzaine de bénévoles invitants pour les messes des samedis matin.

Nombreux accompagnements spirituels à la MRPS, plusieurs milliers de visites, accompagnements de fin de vie, suivis, rencontres avec le personnel soignant et divers membres du personnel et familles, services funèbres, sacrements de l'eucharistie et de l'onction des malades. Nous avons été présentes toutes les semaines pour visiter les résidentes et résidents en besoin spirituel.

Messes à l'espace de recueillement : La messe (Eucharistie) a eu lieu deux samedis matin par mois, avec une moyenne de 30 à 40 participantes et participants dont environ 15 fauteuils roulants. Chaque samedi, 6 à 7 bénévoles/invitants sont nécessaires pour aller chercher les résidentes et résidents.

Les messes se sont déroulées avec distance, désinfection des mains et masques lorsque cela est signalé comme obligatoire à la MRPS.

La communion a été distribuée en chambre par les aumônières de nombreuses fois, selon les demandes des résidentes et résidents EMS et Résidences, en respectant les mesures sanitaires. Mmes Espy-Ruf et Boillat de l'aumônerie catholique sont en contact avec les 15 bénévoles par courriel, par téléphone et en présence pour ajuster les présences et informer des normes sanitaires. Nous avons eu plusieurs temps d'intervisions et temps conviviaux en privé.

Plusieurs formations pour les bénévoles ont été proposées tout au long de l'année par visio-conférence et en présentiel.

L'abbé Claude Doctoreanu est le prêtre référent. Il a été appelé de nombreuses fois pour donner le sacrement des malades à des résidents en fin de vie, à la demande des résidents ou des familles.

7.4.2 AUMÔNERIE PROTESTANTE

L'équipe de l'aumônerie protestante se compose de Mme Irène Monnet, responsable de l'aumônerie protestante, et de M. Yvon Thomas (25%), aumônier et accompagnant spirituel.

Nombreux accompagnements à la MRPS, visites, accompagnements de fin de vie, suivis, rencontres occasionnelles avec le personnel soignant et divers membres du personnel et familles, services funèbres.

Cultes à l'espace de recueillement : ils sont célébrés le mardi matin avec Sainte-Cène deux fois par mois (20 participantes et participants chaque semaine), avec le soutien d'un petit groupe de résidentes et résidents de Colladon et de paroissiennes du Petit-Saconnex. Deux résidentes musiciennes accompagnent les cultes.

Partages bibliques une fois par mois à Colladon avec Irène Monnet.

7.4.3 ACCOMPAGNEMENT DU DEUIL

Mmes Espy-Ruf et Monnet ont célébré plusieurs services funèbres dans les chapelles de Saint-Georges ou à l'espace de recueillement de la MRPS, à la demande des familles.

Certaines familles ont émis le souhait que leur proche défunt soit nommé lors de la messe suivant son décès, pour que l'assemblée prie pour lui.

Trois cérémonies du souvenir annuelles sont ouvertes à tous, composée de lumière, de silence, de lectures, de symboles et de musiques, destinées aux familles des défunts, à leurs amis, aux résidents qui les ont connus, au personnel qui le souhaite.

7.4.4 ACTIVITÉS ŒCUMÉNIQUES

Trois célébrations œcuméniques à l'espace de recueillement : semaine de l'unité des chrétiens le 23 janvier, Jeudi Saint le 28 mars, Pentecôte le 18 mai et Noël le 24 décembre au salon Fazy à Colladon pour une quinzaine de personnes de la Résidence et une cinquantaine de résidentes et résidents de l'EMS à Trembley.

Méditations œcuméniques de la semaine Sainte organisées à l'espace de recueillement du 25 au 29 mars avec feuillets distribués largement à la MRPS auprès des résidentes et des résidents qui le souhaitent.

Rédaction de la page œcuménique à chaque publication du journal interne l'Echo de l'Age d'Or.

Carte de Noël distribuée à l'ensemble des résidentes et résidents de la MRPS. Merci à la direction pour son soutien.

Goûters de Noël dans les unités EMS avec un court message, chants de Noël et salutations pour chaque résidente et résident. Participation au concert de la Chorale le 18 décembre avec M. Thierry Mermod, son directeur : la méditation a été préparée par les aumôniers et agrémentée par les chants de la Chorale de la MRPS, au salon Hodler devant un public nombreux.

Trois cérémonies du souvenir : les 15 février, 30 mai et 19 septembre pour les familles endeuillées des résidentes et résidents défunts de la MRPS à l'espace de recueillement.

Il est remarquable que les familles qui ne peuvent pas venir prennent la peine d'envoyer un mot et expriment leur reconnaissance pour cette démarche. Nous pensons important que la MRPS continue d'offrir cette possibilité d'accompagnement du deuil.

7.4.5 COLLABORATION

Sensibilisation à l'accompagnement spirituel et la détresse spirituelle par Cathy Espy-Ruf : deux séances les 8 mars et 19 avril à la salle de spectacle pour tout le personnel.

Présence lors de l'inauguration du projet immobilier le 30 mai.

Rencontre du directeur général de la MRPS, M. Adrien Bron, le 25 juin, ce qui fut l'occasion de relever la présence des aumôneries depuis 22 ans dans la maison et de rappeler nos divers accompagnements humains, spirituels ou religieux pour les résidentes et les résidents qui le souhaitent.

Collaboration renforcée avec l'infirmière ressource des soins palliatifs, Mme Isabelle Piccot, qui nous informe par mail des résidentes et résidents en soins des derniers jours pour que nous puissions intervenir selon le souhait des intéressés. Participation à la capsule vidéo présentant son travail.

La réception régulière de la liste des résidentes et résidents nous aide à planifier nos visites. Nous tenons à remercier tout particulièrement la direction pour ce partenariat.

Un merci aussi aux personnes chargées des relations avec les résidentes et résidents, le personnel soignant et l'animation pour leurs collaborations multiples soit dans l'organisation des activités, soit dans l'accompagnement des résidentes et des résidents et de leurs proches.

Catherine Boillat
Responsable de l'aumônerie catholique

Irène Monnet
Responsable de l'aumônerie protestante

8 RÉSULTATS FINANCIERS

GÉNÉRALITÉS

L'année 2024 a débuté par la venue du Service d'audit interne (SAI) au premier semestre. Ceci s'inscrit dans un processus normal, leur dernière intervention à la MRPS datant de 2012. Il en est ressorti un bon rapport dans son ensemble. Toutefois, quelques recommandations d'améliorations ont été effectuées, entre autres, la suppression des deux sections secondaires, à savoir l'Immobilier et l'Administratif. Ainsi, les factures ne seront plus comptabilisées dans ces deux sections mais dorénavant imputées directement dans chaque centre de charges concerné, afin d'avoir une réalité économique plus juste.

Un très gros travail de retraitement des six premiers mois de l'année 2024 a été effectué, afin de pouvoir présenter des comptes annuels 2024 déjà en ligne avec les nouvelles recommandations. Par ailleurs, à la vue de l'ampleur du travail et en accord avec le SAI, l'année 2023 ainsi que le budget 2024 ne seront pas retraités. Par conséquent, la comparaison de 2024 versus 2023 par entité et avec le budget ne sera pas pertinente. Il sera cependant possible de comparer le résultat consolidé, cette nouvelle façon de présenter les comptes n'ayant aucun impact sur ce dernier.

Le taux d'occupation de l'EMS se situe à 98.18% pour l'année 2024.

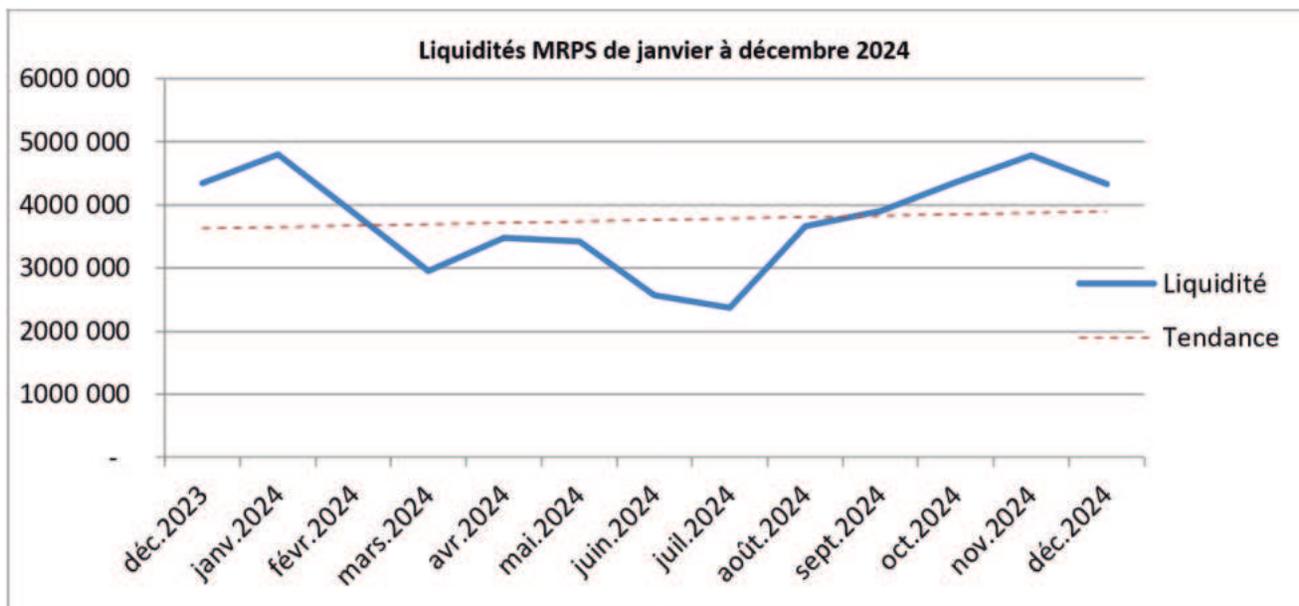
Colladon Parc clôt pour la deuxième année consécutive en positif.

Quant à la Résidence Colladon, elle termine légèrement en négatif. Pour ce qui est de notre immeuble Érables, sa rénovation a débuté à la fin du 1er trimestre 2024. Une partie des locataires a déjà pu s'installer dès fin décembre. Ce bâtiment sera pleinement opérationnel au 2ème trimestre 2025.

FINANCES

En 2024, la subvention cantonale totale pour l'EMS a été de CHF 8'758'584.-. Quant au prix de pension, il a subi deux ajustements : le premier en début d'année à CHF 241.- par jour, puis à CHF 245.- dès le 1er août 2024.

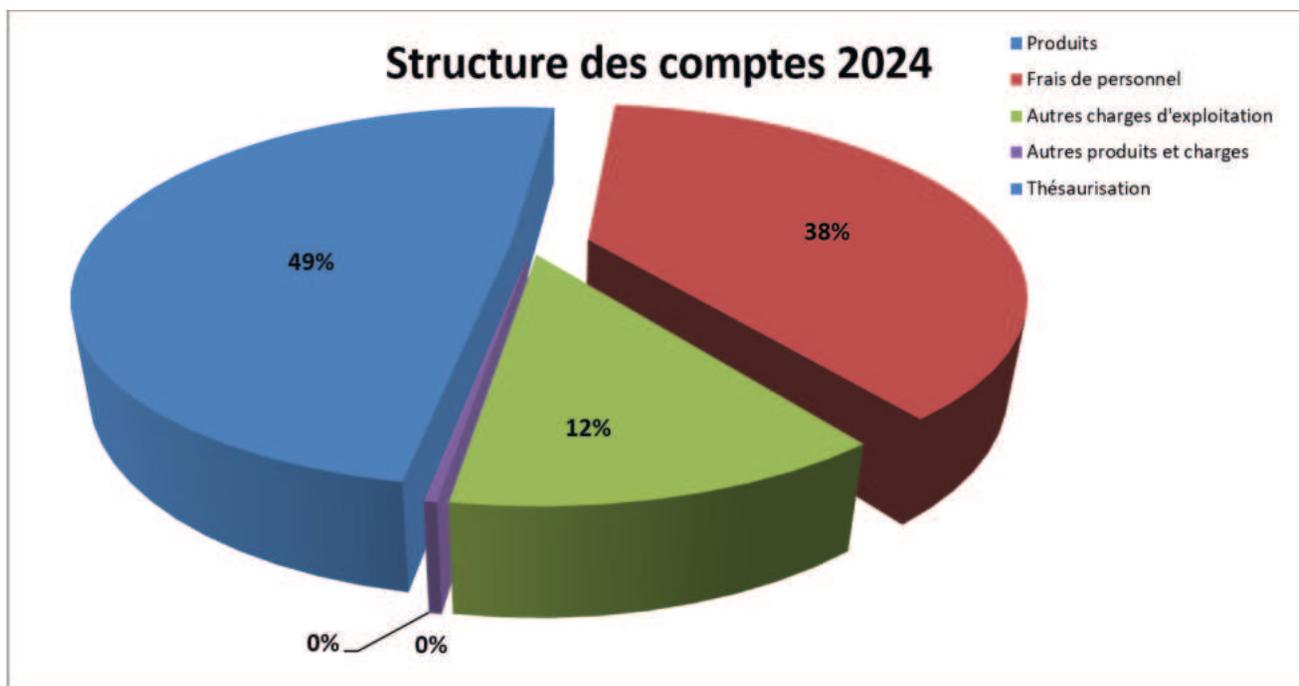
Le niveau de trésorerie est passé de CHF 4'347'457.- au 1er janvier 2024 à CHF 4'335'540.- au 31 décembre 2024, soit une diminution de CHF 11'917.-.



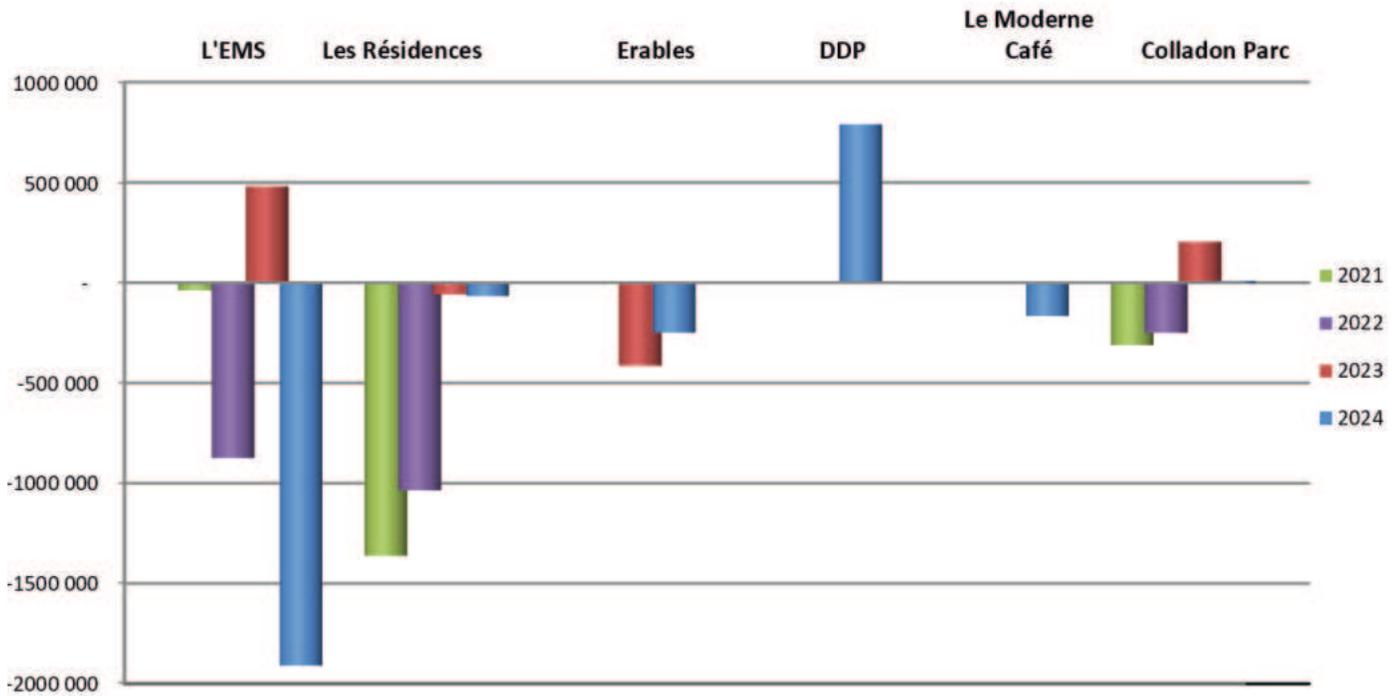
Concernant les comptes de fonctionnement, les frais de personnel montrent une augmentation de CHF 2'201'428.- et passent ainsi à CHF 34'561'567.-.

Les autres charges d'exploitation représentent CHF 11'287'766.- et sont également en hausse de CHF 336'192.-.

Avec un montant de CHF 44'581'477.-, les revenus globaux présentent une augmentation de CHF 1'338'668.- (3.00%), provenant principalement des adaptations du prix de pension.



Le résultat d'exploitation en 2024 montre une perte consolidée de CHF 1'593'124.-.



A noter que la section Tea-room et kiosque est totalement intégrée à l'EMS.

Ramon Sanchez
Directeur des finances

9 REMERCIEMENTS

Nous remercions pour leur contribution au présent rapport annuel :
Mesdames Véronique Piatti Bretton, Présidente, et Marie-Claire Messerli, Vice-présidente de la Commission administrative ainsi que le Dr Olivier Bugnon, Médecin-répondant de la MRPS.

Mesdames et Messieurs :
Marie-France Boulc'h, Fabienne Clerc, Philippe Cugniet (réalisation du présent rapport), Laure Gaignard, Joël Demierre, Christophe Guillon, Anabel Rodriguez (réalisation du présent rapport), et Ramon Sanchez.

Pour les aumôneries catholique et protestante : Mesdames Catherine Boillat et Irène Monnet.

Nous tenons également à remercier :
La Commission administrative pour sa confiance et son soutien, les médecins traitants pour leur collaboration, nos partenaires tels que les services de l'État, les mandataires externes et les autres institutions pour leurs prestations, sans oublier les bénévoles pour les précieux moments de partage avec nos résidentes et résidents.

Nous remercions vivement et nous félicitons sincèrement l'ensemble des employés de la MRPS pour le dévouement dont ils et elles ont fait preuve tout au long de l'année, toutes professions, secteurs d'activité et niveau hiérarchique confondus.

Enfin, nous exprimons notre profonde gratitude à nos résidentes et nos résidents, leurs familles et leurs proches pour la confiance qu'ils nous témoignent et qui nous encourage au quotidien à poursuivre la mission qui est la nôtre : offrir une prise en charge adaptée à l'état de santé et aux besoins physiques, psychiques et spirituels de nos aînés, dans un contexte médicalisé ou non.

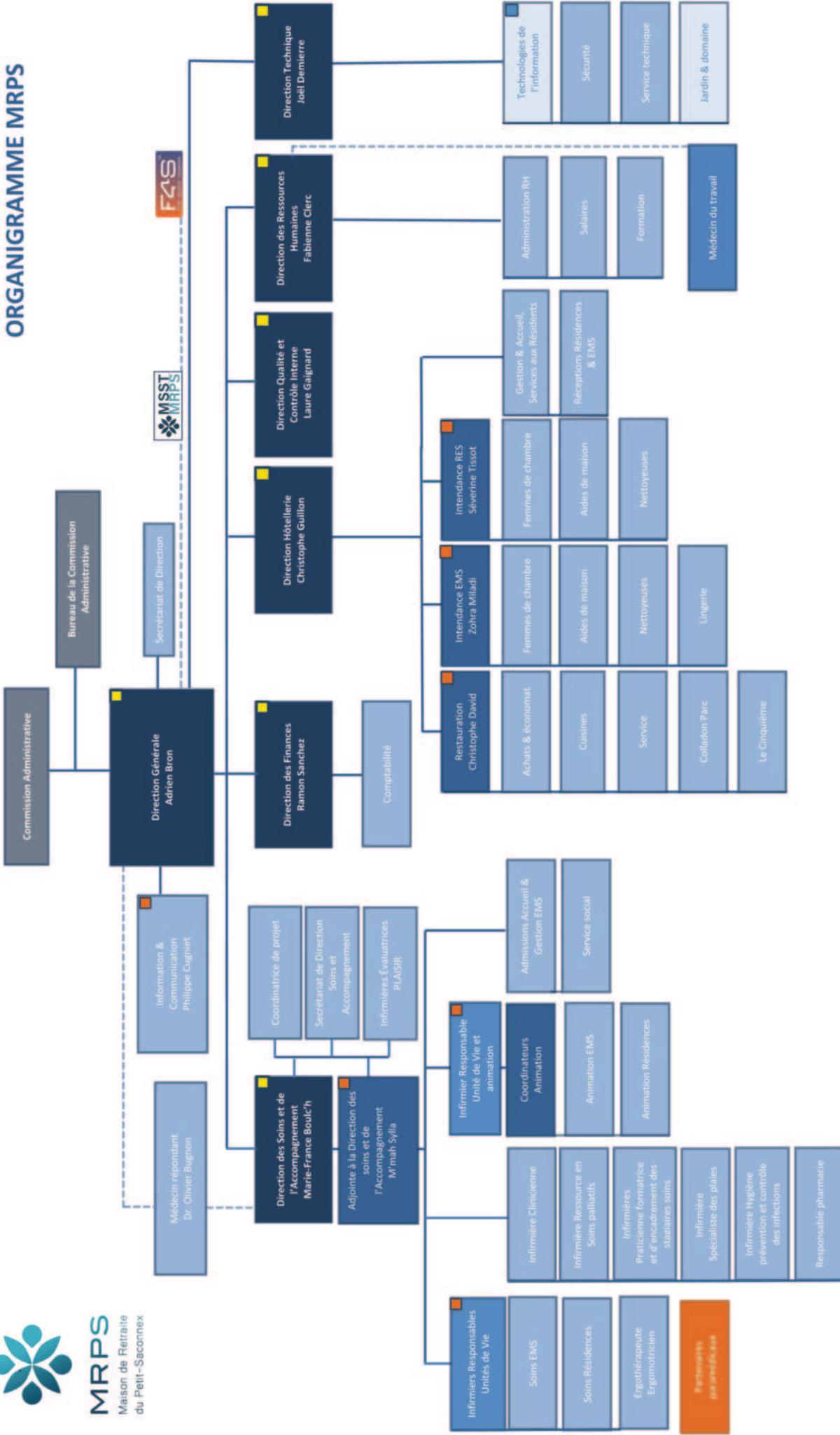
Genève, avril 2025

Adrien BRON
Directeur général



MRPS
Maison de Retraite
du Petit-Saconnex

ORGANIGRAMME MRPS



- Membre du Comité de direction (CODIR)
- Participation au CODIR sur invitation
- Externalisation chez API
- Relation fonctionnelle
- Relation hiérarchique

1. Prestations : Maison de retraite du Petit-Saonnex - Mise à disposition de 220 lits d'EMS pour l'hébergement de long séjour							
1.1 Objectif	Indicateurs d'efficacité	Valeurs cibles				Indicateurs	
		Cible	2024	2025	2026		2027
Optimiser le taux d'occupation pour tenir compte des besoins du nombre de lits identifiés selon la planification sanitaire cantonale	Taux d'occupation hôtelier moyen annuel	98,00%	98,18%	N/A	N/A	N/A	

Encadrement : Prestations de soins en faveur des personnes âgées que l'EMS héberge							
Objectif	Indicateurs d'efficacité	Valeurs cibles				Indicateurs	
		Cible	2024	2025	2026		2027
Être dans la cible de la charge en soins retenue pour le calcul du niveau de subventionnement quadriennal	Minutes moyennes de soins requis par jour avec CSB	163,00	168,30	N/A	N/A	N/A	
	Minutes moyennes de soins requis par jour hors CSB	152,00	156,96	N/A	N/A	N/A	

Tableaux de bord des objectifs et indicateurs
pour le suivi des prestations 2024-2027

Bilan au 31 décembre 2024

Encadrement : Prestations de soins en faveur des personnes âgées que l'EMS héberge							
2.2 Objectif	Indicateurs de qualité	Cible	Valeurs cibles				Indicateurs
			2024	2025	2026	2027	
<p>Garantir une prise en charge des soins de qualité et sécurisée au moyen d'une dotation soignante respectant la méthode PLAISIR qui instaure une équipe-type soignante équilibrée et économiquement viable</p>	<p>Annuellement</p>	128,00	N/A	N/A	N/A		
	<p>Nombre d'EPT soins disponibles pour couvrir la charge des soins</p>	128,00	N/A	N/A	N/A		
	<p>Composition du personnel soignant</p> <p>Niveau tertiaire</p>	25% à 35%	N/A	N/A	N/A		
	<p>Secondaire 2 : CFC, ASSC et ASE</p> <p>Secondaire 1 : AFP, aides-soignants qualifiés</p> <p>Niveau secondaire 2 et 1</p>	35% à 50%	N/A	N/A	N/A		
	<p>Aides-soignants non qualifiés</p>	25% à 30%	N/A	N/A	N/A		

Tableaux de bord des objectifs et indicateurs
pour le suivi des prestations 2024-2027

Bilan au 31 décembre 2024

Encadrement : Prestations de soins en faveur des personnes âgées que l'EMS héberge						
2.3 Objectif	Indicateurs d'efficacité	Valeurs cibles				Indicateurs
		Etat	2024	2025	2026	
Veiller à assurer une formation professionnelle et garantir une formation (formations du Réseau de soins, dispositifs Fegems et autres)	Qualification et formation professionnelle du personnel soignant :	Proportion d'apprenants AFP et CFC et/ou stagiaires : au minimum 4% des EPT du personnel soignant soumis aux mécanismes salariaux en moyenne sur 4 ans		N/A	N/A	
	- proportion d'apprentis (1 apprenti engagé équivaut à 1 EPT)		5,28%	N/A	N/A	
	- volume de mois de stage (6 mois de stage = 0.5 EPT)	7,16	N/A	N/A	N/A	
	Formation professionnelle du personnel, toutes catégories confondues :	Cf. à l'art. 14 al. 3 du contrat de prestations		N/A	N/A	
	- nombre de jours de formation		629,50	N/A	N/A	N/A
	- coût des formations		166 936	N/A	N/A	N/A

**Tableaux de bord des objectifs et indicateurs
pour le suivi des prestations 2024-2027**

Bilan au 31 décembre 2024

Ressources humaines : Gestion							
3.1.2 Objectif	Indicateurs d'efficacité	Valeurs cibles					Indicateurs
		Cible	2024	2025	2026	2027	
Contenir le taux d'absence dans les limites prévues par la décision 8 CT PLAISIR	Taux d'absence maladies et accidents par durée - Total établissement	6,0%	10,83%	N/A	N/A	N/A	
	- maladie 1 à 3 jours		1,30%	N/A	N/A	N/A	
	- maladie 4 à 10 jours		1,14%	N/A	N/A	N/A	
	- maladie 11 jours et plus		6,33%	N/A	N/A	N/A	
	- maladie prématernité		0,33%	N/A	N/A	N/A	
	- accident professionnel et non professionnel		1,73%	N/A	N/A	N/A	

Tableaux de bord des objectifs et indicateurs
pour le suivi des prestations 2024-2027

Bilan au 31 décembre 2024

Ressources humaines : Gestion							
3.2.2 Objectif	Indicateurs d'efficacité	Valeurs cibles					Indicateurs
		Cible	2024	2025	2026	2027	
Monitorer le taux d'absence général	Taux d'absentéisme par durée - Total établissement	6,0%	11,99%	N/A	N/A	N/A	
	- maladie 1 à 3 jours		1,30%	N/A	N/A	N/A	
	- maladie 4 à 10 jours		1,14%	N/A	N/A	N/A	
	- maladie 11 jours et plus		6,33%	N/A	N/A	N/A	
	- maladie prématernité		0,33%	N/A	N/A	N/A	
	- maladie maternité		1,16%	N/A	N/A	N/A	
	- accident professionnel et non professionnel		1,73%	N/A	N/A	N/A	

Maison de retraite du Petit-Saconnex
Avenue Trembley 12 - 1209 Genève
Tél. 022 730 71 11 - www.mrps.ch



MRPS

Maison de Retraite
du Petit-Saconnex

