



RAPPORT D'ACTIVITE 2024

FOYER HAUT-DE-CRY

Ardon – Conthey – Vétroz

Juin 2025

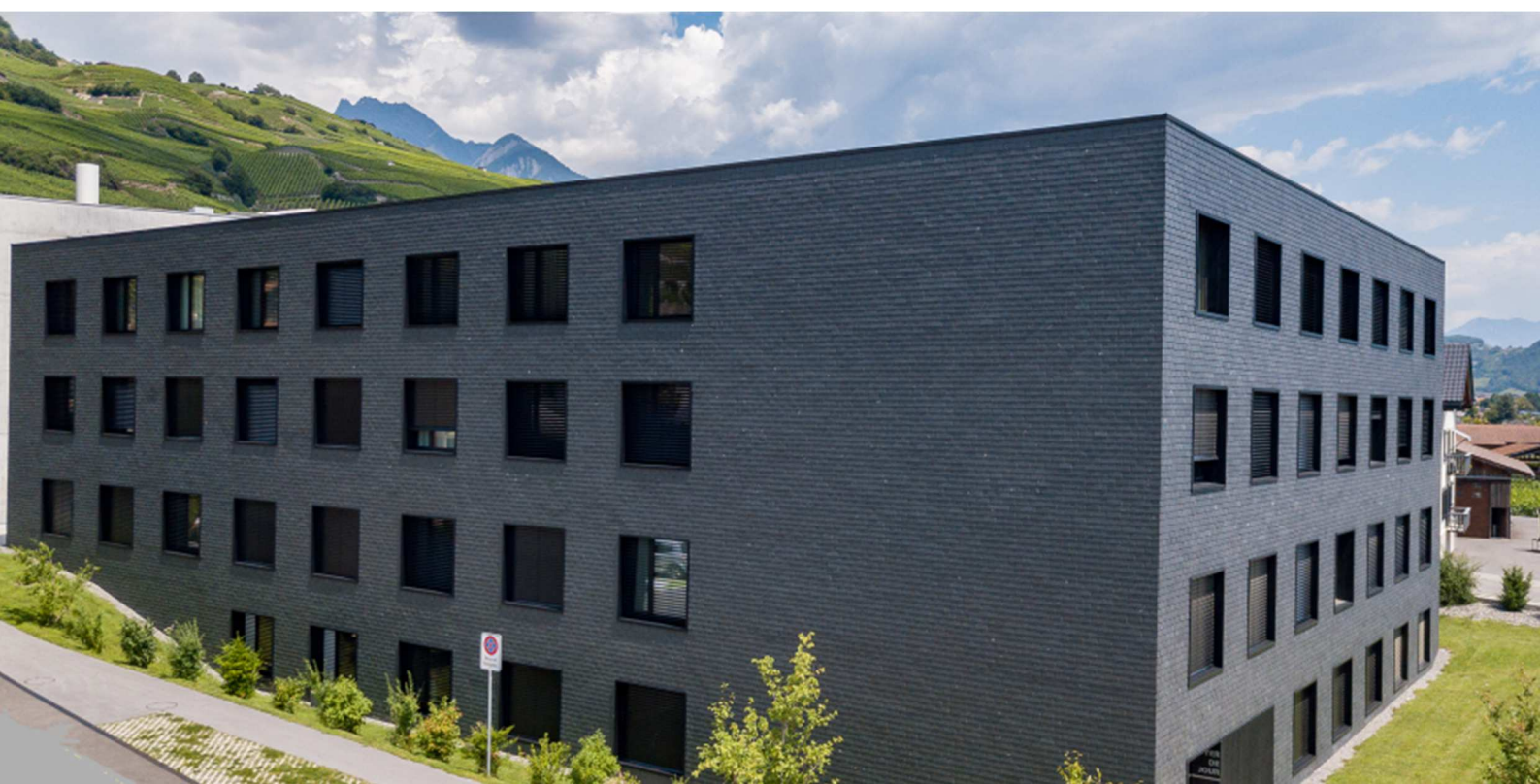


Table des matières

<i>Conseil de fondation</i>	<i>p. 3</i>
<i>Organigramme</i>	<i>p. 4</i>
<i>Rapport présidentiel</i>	<i>p.5</i>
<i>Direction</i>	<i>p.6 à 12</i>
<i>Ressources humaines</i>	<i>p.13 à 25</i>
<i>Administration</i>	<i>p. 26 à 31</i>
<i>Animation</i>	<i>p. 32 à 43</i>
<i>Socio-hôtelier</i>	<i>p. 44 à 52</i>
<i>Foyer de jour</i>	<i>p. 53 à 62</i>
<i>Soins</i>	<i>p. 63 à 79</i>
<i>Technique</i>	<i>p. 80 à 85</i>

Conseil de fondation



Olivier Cottagnoud

Président



Christophe Germanier

Vice-Président



Pierre-Marie Broccard

Secrétaire



Lydia Moix

Membre



Claudine Fumeaux

Membre



Dominique Burrin

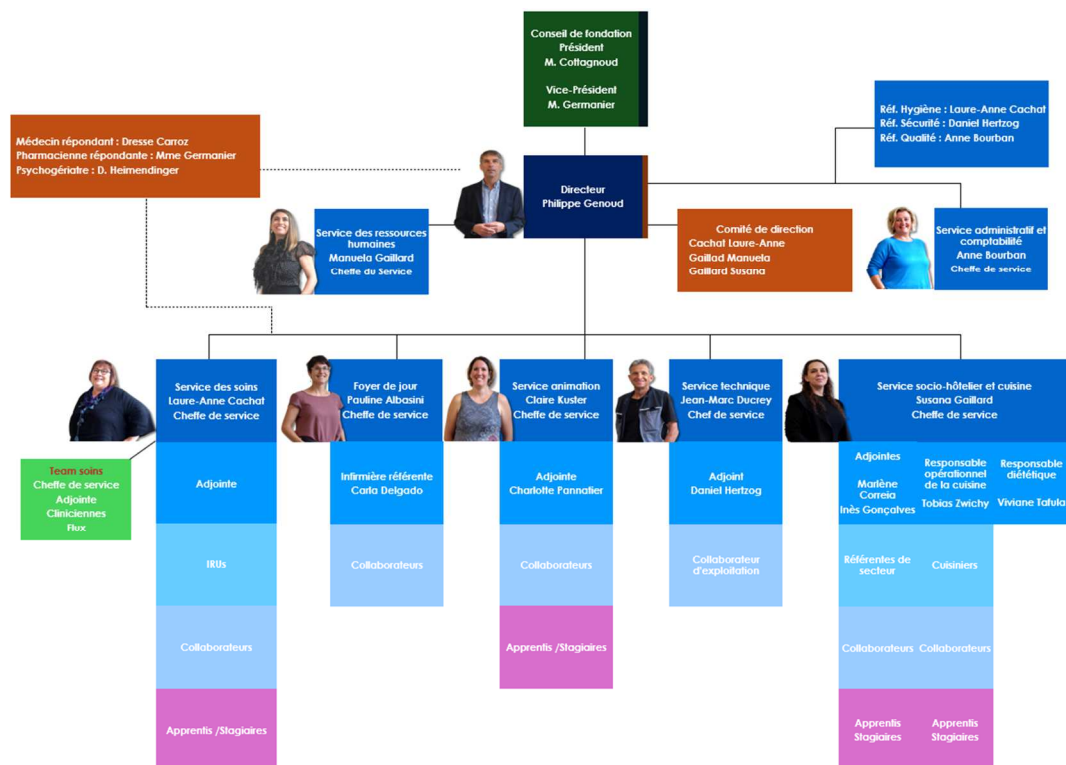
Membre

Organe de révision



Sébastien Germanier

Berney Associés SA



Rapport présidentiel 2024

2024 restera comme l'année où l'exploitation du Foyer Haut de Cry a retrouvé les chiffres noirs, sans aides financières extérieures, depuis l'exercice 2017. Avec des pertes annuelles avoisinant le million de Francs dès la construction de l'agrandissement Sud, ce tour de force est à saluer. Je tiens à remercier sincèrement le directeur du Foyer, M. Philippe Genoud, qui, depuis son arrivée en 2022, a su remettre l'établissement sur les rails de la rentabilité tout en insufflant une ambiance guidée par son humanisme, son exemplarité et le respect des employés. Mes remerciements vont également à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui ont dû faire face aux exigences de restructuration de la part du Conseil de Fondation. Sans elles et sans eux, ce défi n'aurait pas pu être surmonté. **MERCI !**

L'année 2024 est également la fin de ce cycle de 4 ans sous ma présidence et l'aboutissement des objectifs stratégiques décidés par le Conseil de Fondation en 2021, avec entre-autre la validation de la modification des statuts, la mise en place d'une politique de co-gestion (création d'un comité de direction et d'une commission du personnel) et des instruments de bonne gouvernance (système de contrôle interne, carte des risques, évaluation annuelle des collaborateurs et du directeur, rapport de gestion et collaboration étroite entre le président et le directeur).

Je laisse un établissement restructuré, sain et doté des instruments lui permettant de voir l'avenir sereinement.

Vétroz, le 7 avril 2025

Olivier Cottagnoud, président du Conseil de Fondation

Direction

INTRODUCTION

Ce rapport 2024 pourrait être intitulé : **"Les équilibres retrouvés"**. Dans le milieu du médico-social, on sait que les équilibres sont fragiles et que des ajustements sont nécessaires pour maintenir ces équilibres. Ce rapport illustre les étapes clés et les efforts consentis pour atteindre une stabilité organisationnelle, financière et humaine au sein du Foyer Haut-de-Cry.



HISTORIQUE

2022

Ma prise de fonction en juin a marqué le début d'une phase d'observation et de structuration. Durant les trois premiers mois, j'ai mené des bilans approfondis, élaboré un nouvel organigramme adapté aux besoins de l'institution et défini un plan d'actions ambitieux mais réaliste. La réussite de ce plan reposait sur le soutien et l'engagement des cadres ainsi que des cadres intermédiaires.

2023

L'année 2023 a été consacrée à la mise en œuvre de ce plan d'actions. Dès mai et juin, nous avons commencé à observer les premiers effets positifs de nos initiatives. À la clôture de l'exercice, la moitié du chemin était parcourue, renforçant ainsi notre conviction quant à la pertinence de nos choix stratégiques.

2024

L'année 2024 s'est concentrée sur le renforcement des mesures engagées et sur le retour progressif aux chiffres noirs, entre autres, témoignant d'une gestion efficace et d'une dynamique de progrès. Ces défis ont été relevés grâce à la confiance que le conseil de fondation nous a accordée et au suivi qu'il a assuré. Un grand merci à chaque membre, et en particulier à son Président, avec qui j'ai entretenu une collaboration fondée sur la confiance, l'une des clés de cette progression.

Je tiens également à exprimer ma profonde reconnaissance à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du Foyer. Sans eux – et je le dis avec sincérité et conviction – rien n'aurait été possible. Ce retour à l'équilibre est le fruit d'un consensus, d'une cohérence et d'un engagement collectif impliquant tous les secteurs en général et chaque personne en particulier.

Ce qui est véritablement réjouissant, et dont nous pouvons être très fiers, c'est que tout ce plan d'actions a été mis en œuvre dans une excellente ambiance, sans licenciement organisationnel, avec un taux d'absentéisme et de turnover inférieur à la moyenne habituelle dans un contexte de restructuration. Il a été mené en concertation avec les collaborateurs de terrain, les représentants du personnel, les familles (via la commission des familles) et même les résidents (via la commission des résidents).

Je vous invite à parcourir ce rapport dans son intégralité pour mesurer le chemin parcouru par et au sein de chaque service.

ETAT DES LIEUX DE LA FEUILLE DE ROUTE

Finalisation des sept axes stratégiques et objectifs donnés par le Conseil de Fondation lors de mon engagement.

1. Instaurer un CoDir (moderniser la gouvernance) : Le CoDir est opérationnel depuis janvier 2024, et le règlement de fonctionnement a été élaboré. À ce jour, un bilan doit être réalisé pour envisager un mode de travail optimal.
2. Dynamiser la politique d'animation pour les résidents : atteint en 2023
3. Identifier une personne de confiance : atteint en 2023
4. Favoriser l'avènement d'une commission du personnel : atteint en 2023
5. Développer une politique de formations et formations continues : atteint en 2023
6. Implémenter les entretiens systématiques du personnel : atteint en 2023
7. Stabilisation des équilibres financiers

Aspect Chiffres clés du compte de résultat 2022 et 2024

Produits Chiffre d'affaires augmenté de 2 millions (16 %) de 12'700'000 à 14'800'000 CHF

Taux d'occupation à 98 %

Rentes d'impotences en hausse de 200'000 CHF

Moyenne BESA passée de 7.8 à 9

Développement des prestations de cuisine et cafétéria (proche de 100'000 CHF)

Charges Augmentation globale de 10 % (de 13'500'000 à 14'700'000 CHF)

Charges salariales : +8.6 %

Charges matérielles : baisse de 80'000 CHF

Autres charges : hausse de 200'000 CHF

Le retour aux chiffres noirs résulte d'un travail holistique impliquant l'ensemble des services et l'engagement de tous les collaborateurs. En tant que directeur, je ne peux que me réjouir de constater, à travers les rapports des chefs de Service, l'ampleur du travail accompli en seulement douze mois. Vous pourrez vous en rendre compte par vous-même en parcourant ce rapport.

N°	Comptabilité	Comptes	Fréquence	Source / Chiffres	Unité de mesures	Indicateurs 24 Total	Indicateurs 23 Total	Indicateurs 22 Total
C01	Chiffre d'affaire	3			Chf	14 801 807	13 701 917	12 666 231
C02	Produits LAMal	Cte 30	1x/mois	Domis	Chf	6 501 066	5 895 694	5 457 655
C03	Produits taxes de pension	Cte 32	1x/mois	Domis	Chf	6 181 010	5 889 096	5 492 412
C04	Charges matériel	4	1x/mois	Domis	Chf	1 127 806	1 119 608	1 128 916
C05	Charges de personnel	5	1x/mois	Domis	Chf	11 784 387	11 352 160	10 857 052
C06	Autres charges	6	1x/mois	Domis	Chf	1 817 705	1 725 551	1 538 824
C07	Total des charges		1x/mois	Domis	Chf	14 729 898	14 197 319	13 524 792
C08	Résultat d'exploitation	3-6	1x/mois	Domis	Chf	71 909	-495 422	-858 561
C09	Cash flow		1x/mois	Compta	Chf	723 398		
C10	Amortissement non-monétaire					707 796		
C11	Résultat de l'exercice	8	1x/année	Compta	Chf	112 174.00	2 253 503	0

RATIO DU PERSONNEL SOIGNANT

Un axe essentiel dans la gestion du personnel est le **ratio du pool soignant**. Les directives contraignantes du canton sont claires : l'écart entre le niveau **requis** (ajusté à la moyenne des BESA) et les effectifs sur le terrain ne doit pas dépasser **-5 %**.

Sur l'année 2024, cet écart s'établit à **-4,14 %**, témoignant d'une gestion rigoureuse des ressources.

L'augmentation des BESA de **7,9 à 9** résulte d'un travail conséquent de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du service des soins. Cette progression reflète une évaluation plus juste des tâches quotidiennes auprès des résidents, valorisant ainsi le travail effectué conformément aux bonnes pratiques.

Cette hausse nous permet d'**ajuster à la hausse le ratio du personnel**, puisque les subventions des caisses maladie, des communes et du canton augmentent en conséquence.

(Exemple théorique : moyenne 8 / 38000 journées à 146.- = 5'548'000 – Moyenne 9 / 38000 journées à 167.5 = 6'365'000 **soit une majoration de 817'000.-**)

Ratio 2024	%	Requis	personnel effectif 2023	Différence EPT	Différence %
Janvier/décembre		81.04	77.68	-3.36	-4.14%
Catégorie S1	15%	12.15	16.65	4.50	37.07%
Catégorie S2	35%	28.36	20.92	-7.44	-26.23%
Catégorie S3	45%	36.46	40.11	3.65	10.00%
Catégorie S1 + S2	55%	40.51	37.58	-2.93	-7.24%
Catégorie S1 + S2 + S3	95%	76.97	77.68	0.71	0.93%

Concernant les ratios pour le personnel socio-hôtelier, il n'y a pas d'impératif cantonal compte tenu que les ETP correspondent aux produits principalement générés par le prix de pension, la moyenne comparative entre EMS se situe entre 0.35 et 0.45 EPT / résident, **le Foyer se situe à 0,38 EPT/résident** pour l'année 2024.

OBJECTIFS MANAGERIAUX 2025 : Une feuille de route pour consolider et pérenniser notre projet institutionnel

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité du travail engagé ces deux dernières années pour stabiliser le Foyer Haut-de-Cry, tant sur le plan organisationnel, humain que financier. Après la période de redressement et de structuration, il est essentiel de porter une attention particulière aux dynamiques managériales, au bien-être des équipes et à la qualité de l'accompagnement des résidents.

Ces **objectifs managériaux 2025** se veulent une **véritable feuille de route**, ancrée dans la réalité du terrain, pour continuer à faire évoluer notre institution vers un lieu où il fait bon vivre et y mourir, travailler, et où la qualité humaine des relations est au centre.

Les cinq axes que nous souhaitons renforcer sont les suivants :

- 1. Accentuer la formation et l'accompagnement du personnel encadrant au "management bienveillant"** : Une formation a été donnée à plus d'une trentaine de collaboratrices et collaborateurs. Plusieurs études récentes soulignent l'impact positif du management bienveillant sur le bien-être au travail. Par exemple, une enquête de Malakoff Humanis révèle que 86 % des salariés estiment que la bienveillance doit être la base de la culture d'entreprise, contribuant ainsi à leur épanouissement et à une réduction de l'absentéisme (source). De plus, selon une étude de Nexity, le bien-être au travail, favorisé par un management bienveillant, peut accroître la motivation des employés de 60 % et réduire l'absentéisme de 25 % (source). Ces données démontrent que la formation et l'accompagnement du personnel encadrant au management bienveillant sont essentiels pour améliorer le bien-être des collaborateurs et, par conséquent, la performance globale de notre institution. L'objectif assumé est que plus le management est bienveillant, plus les collaborateurs seront heureux de travailler au Foyer et plus leurs prestations auprès des résidents seront de qualité professionnelle et humaine.
- 2. Opter pour une communication adaptée, positive et optimiste** : Une formation sur la communication a été dispensée à plus de quarante collaborateurs, mettant l'accent sur l'importance d'une communication efficace. Une communication interne inadaptée peut engendrer des difficultés majeures au sein des organisations. Par exemple, une étude de McKinsey révèle que 70 % des projets de transformation échouent souvent en raison d'une communication inefficace des objectifs (source). De plus, une enquête menée par OpinionWay pour l'Association française de la communication interne (ACI) indique que seulement 54 % des entreprises françaises disposent d'une stratégie formelle de communication interne, et seulement 36 % des employés estiment recevoir des informations suffisantes de leur entreprise (source). Ces données soulignent l'importance d'une communication adaptée pour éviter les malentendus, les erreurs et les pertes de productivité. Il est reconnu que la majorité des difficultés relationnelles entre collaborateurs, avec les familles et les résidents, trouvent souvent leur origine dans une communication inadaptée. Par exemple, une étude menée par Gallup a révélé que 65 % des problèmes de performance pourraient être résolus en améliorant les relations entre collaborateurs (source). Une autre étude de l'Economist Intelligence Unit indique que 44 % des professionnels estiment qu'une communication inefficace entraîne des projets non aboutis (source). Ces efforts visent à améliorer significativement la qualité des interactions professionnelles et le bien-être au travail.
- 4. Ancrer le principe du "Foyer pour tous"** : Un lieu où il fait bon travailler et où les résidents sont accompagnés pour y finir leur vie dans la dignité et le respect. Une attention particulière est portée au bien-être au travail grâce à de nombreuses actions détaillées

dans le rapport RH. Par ailleurs, des efforts spécifiques ont été menés pour garantir la sécurité, la propreté et l'hygiène, afin de créer un environnement agréable à vivre. Enfin, un plan d'actions a été mis en œuvre pour répondre aux exigences d'un environnement durable.

5. **Positionner notre Foyer comme un lieu social au cœur d'un village, d'une région :**
Dans une dynamique citoyenne, le Foyer doit être un lieu ouvert, non isolé, non stigmatisant, s'inscrivant pleinement dans la vie du village, des communes et de la région. Cela passe par la création de partenariats, l'organisation d'événements ouverts à la communauté et le renforcement des liens avec les acteurs locaux pour favoriser une véritable inclusion sociale.
6. **Le Foyer comme un lieu de vie où le "prendre soin" est le moteur de toutes nos décisions et de nos actes :** Notre ambition est de vouloir le meilleur pour les résidents, les collaborateurs-trices, les familles et les proches, ainsi que toutes les personnes interagissant avec notre établissement. Chaque décision, chaque action entreprise vise à renforcer cet engagement, afin que le Foyer soit perçu non seulement comme un établissement médico-social, mais comme un véritable foyer de vie, empreint de respect, de bienveillance et d'humanité.

Ces objectifs ont jalonné mes options managériales durant l'année 2024 et sont toujours une priorité pour moi pour cette nouvelle année.



AXES STRATEGIQUES POUR UNE PERENNISATION A MOYEN ET LONG TERME

Un point très important, qui doit être pris en considération, c'est que le retour aux chiffres noirs pour l'exercice 2024 doit nous interroger sur les moyens à mettre en œuvre dès le 1er janvier 2025 pour garantir ces équilibres ces cinq à dix prochaines années. En effet, nous atteindrons des plateaux en termes de produits et les charges continueront d'augmenter entre 150'000 et 250'000 CHF par an, considérant l'augmentation des charges salariales et des charges et autres charges.

Les stratégies mises en place pour assurer la pérennisation du Foyer Haut-de-Cry s'articulent autour de plusieurs thématiques fondamentales :

1. Priorité aux résidents communaux et accompagnement éthique

- Le Foyer vise à garantir une priorité d'accueil aux résidents des communes fondatrices tout en maintenant des standards élevés d'accompagnement et d'éthique.
- Action : Expliquer ces priorités aux nouveaux membres du Conseil de Fondation, aux familles et aux partenaires externes afin d'assurer une cohérence dans les décisions stratégiques.

2. Optimisation de la gestion des flux et des admissions

- L'efficacité entre les départs et les arrivées de résidents doit être améliorée pour éviter les périodes de vacances des chambres.
- Action : Organiser un suivi plus rigoureux du processus d'admission et impliquer les responsables administratifs pour fluidifier le parcours résidentiel.

3. Maintien d'un équilibre financier durable

- Une attention particulière est portée sur la maîtrise des coûts tout en assurant un service de qualité.
- Action : Travailler sur des collaborations et des mutualisations pour réaliser des économies d'échelle et optimiser l'utilisation des ressources.

4. Renforcement du management bienveillant et exigeant

- La formation continue des cadres est essentielle pour accompagner les équipes dans un management basé sur la bienveillance et l'exigence.
- Action : Déployer des sessions de formation spécifiques pour renforcer ces compétences et garantir un leadership équilibré.

5. Positionner le Foyer comme un acteur social clé dans la région

- Le Foyer ne doit pas être isolé mais bien ancré dans son tissu local, en partenariat avec les institutions communales et régionales.
- Action : Organiser des événements ouverts à la communauté et renforcer les interactions avec les acteurs locaux.

6. Amélioration continue de la qualité de vie des résidents

- Le « prendre soin » doit rester le moteur principal des décisions et actions du Foyer, en plaçant les résidents au centre des préoccupations.
- Action : Maintenir un cadre de vie agréable, sécurisé, propre et humainement enrichissant pour les résidents, avec une implication active des familles et des représentants du personnel.

CONCLUSION

L'année 2024 marque une étape significative dans la consolidation des équilibres du Foyer Haut-de-Cry. Grâce à des efforts conjugués sur les plans managérial, financier et organisationnel, nous avons pu restaurer une stabilité essentielle. Cependant, la pérennisation de ces acquis nécessite une anticipation stratégique forte.

Les axes développés dans ce rapport montrent que notre institution a su s'adapter et évoluer face aux défis. L'engagement des collaborateurs, l'optimisation des ressources et le développement des partenariats locaux constituent des leviers incontournables pour assurer la continuité de nos missions.

L'avenir exige une vigilance constante et une capacité à innover pour maintenir ces équilibres. C'est dans cet esprit que nous continuerons à œuvrer, avec détermination, pour faire du Foyer Haut-de-Cry un établissement de référence, où le bien-être des résidents et des collaborateurs reste au cœur de nos préoccupations.



Mars 2025

Philippe Genoud

Ressources Humaines

Politique du personnel et orientation stratégique

Le Service des ressources humaines (SRH) soutient notamment la Direction dans la définition et la mise en œuvre de la politique du personnel.

Orientation stratégique RH

- Maintenir un service de qualité et de proximité
- Offrir des conditions de travail attractives
- Favoriser l'évolution et l'épanouissement général des collaborateurs
- Favoriser le développement des collaborateurs
- Maintenir des compétences professionnelles
- Fidéliser les collaborateurs
- Stimuler les talents
- Maintenir une situation financière saine
- Soutenir la Direction dans le maintien des équilibres financiers pour le SRH en l'occurrence dans le suivi des budgets des salaires, dans le suivi des ratios du personnel, etc.

Planification quantitative RH

Au 31 décembre 2024, le Foyer Haut-de-Cry comptait 205 collaborateurs/trices, soit 122,50 EPT, 24 poolistes et 18 apprentis pour 109 résidents en court et long séjour et 10 hôtes en Foyer de jour, soit 1.1 EPT par résident.

Points forts RH 2024

L'activité du Service des ressources humaines a été marquée par les thématiques suivantes :

- Mise à jour du Règlement du personnel
- Mise à jour des conditions salariales et de travail suite à l'entrée en vigueur de la CCT
- Mise en place d'une politique salariale plus attractive
- Amélioration de la directive « Reconnaissance de fidélité » et « Départ à la retraite »
- Mise en place des formations internes destinées au personnel (la communication bienveillante et l'écoute active, le débriefing, la prévention au burn-out, parrainage en entreprise, évaluations annuelles, etc.)
- Mise en place des directives en lien avec l'apprentissage et les stages
- Mise en place du processus « Entretien de retour » suite à des absences de courte et de longue durée

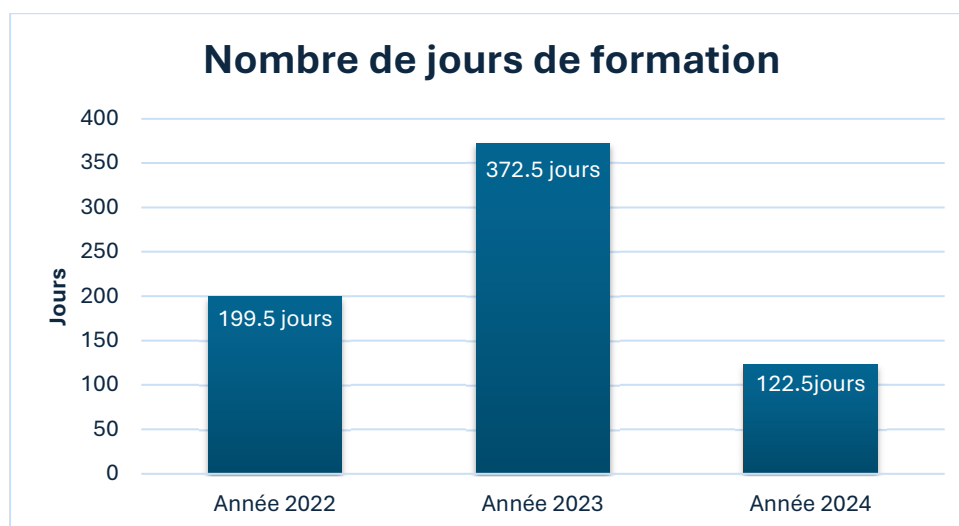
- Coordination et participation à la mise en place du site internet du Foyer
- Sondage de satisfaction du Service des soins accompagné des ateliers. Les ateliers et sondages des autres Services ont été réalisés en 2023
- Mise en place du concept « Protection des données »
- Recherche et mise en place des avantages pour les collaborateurs comme par ex. rabais
- Travail important sur le marketing du personnel du Foyer Haut-de-Cry notamment par le biais de notre site internet et en participant à différents événements externes

Formation

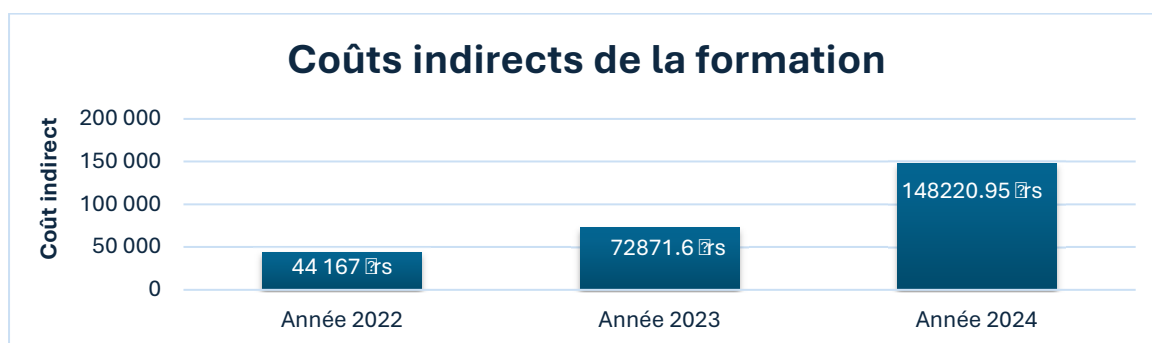
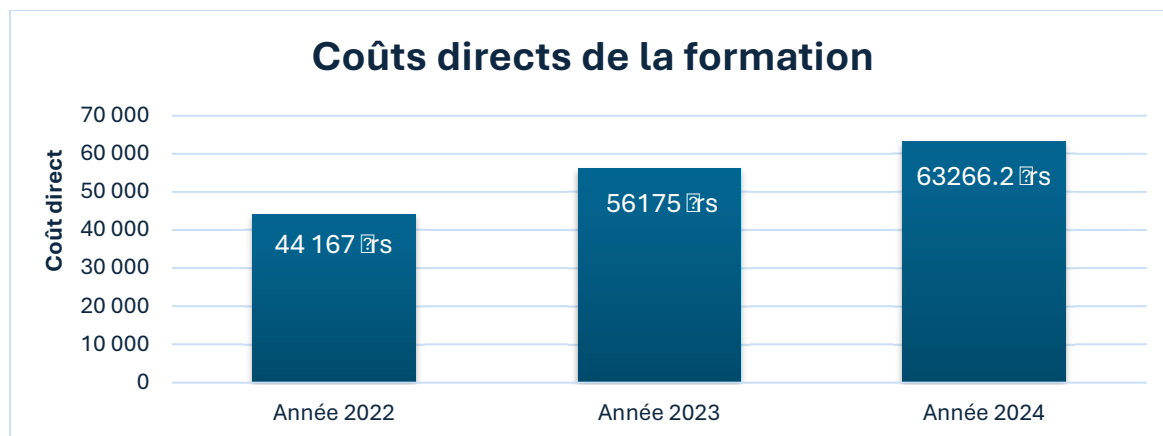
Nous considérons la formation comme un levier essentiel de développement. Nous tenons à cœur la formation interne et externe de nos collaborateurs, car elle renforce leurs compétences, leur engagement et l'innovation, tout en garantissant la performance et la compétitivité de notre institution.

Investir dans l'apprentissage continu permet à nos équipes de s'adapter aux évolutions de notre secteur, d'acquérir de nouvelles expertises et d'améliorer leur efficacité au quotidien. Par des formations adaptées et dynamiques, nous favorisons une culture d'amélioration continue, où chaque collaborateur peut exprimer son potentiel et contribuer activement à la réussite collective.

Nous sommes convaincus que la montée en compétences de nos talents est un atout majeur pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi nous nous engageons à proposer des parcours de formation innovants, personnalisés et en adéquation avec les besoins de chacun.



Les coûts directs d'une formation incluent les frais clairement identifiables comme les honoraires des formateurs, le matériel pédagogique, les frais d'inscription et les frais d'écologie tandis que les coûts indirects englobent les dépenses moins visibles, comme le temps d'absence des employés.



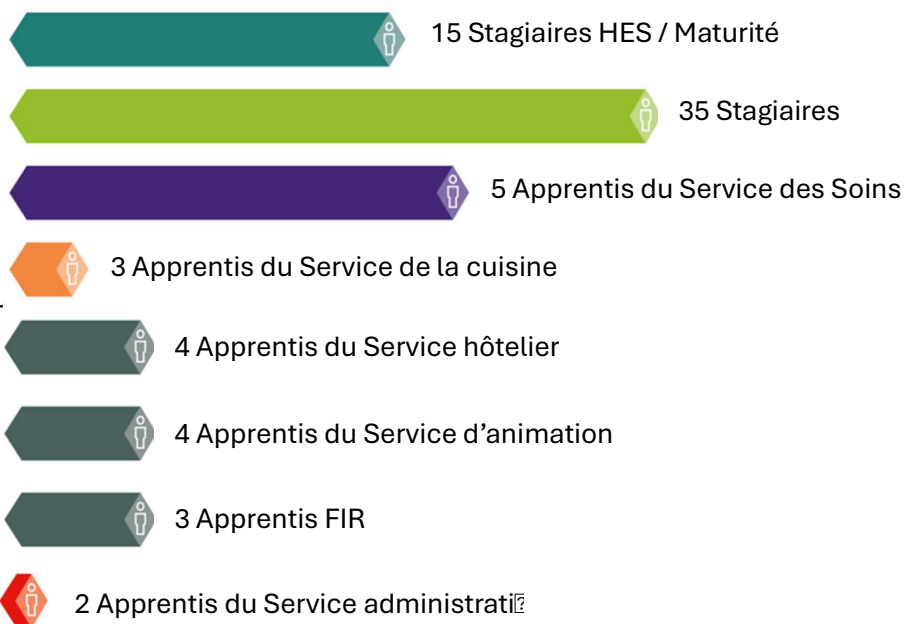
Stagiaires et apprentis par domaine

Notre Foyer a à cœur de garantir l'accès aux apprentissages et aux stages dans le but d'aider les jeunes à s'intégrer plus facilement et plus rapidement dans le milieu professionnel.

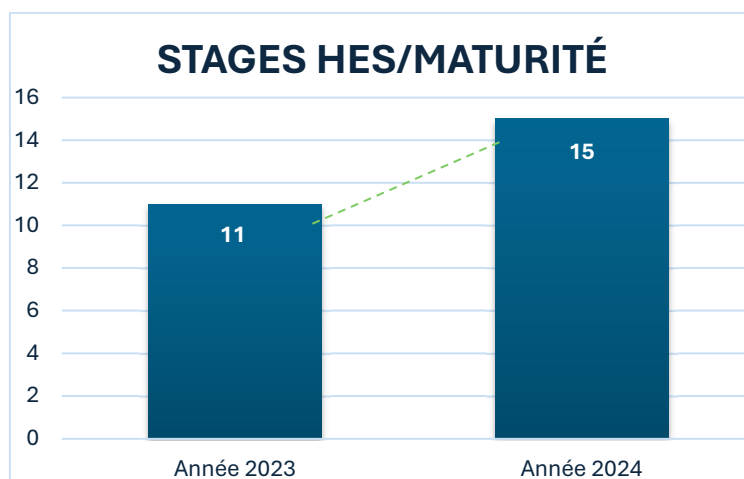
Pendant l'année 2024, tous nos apprenti(e)s ont réussi avec succès leur formation et sont aujourd'hui de jeunes diplômés. Leur engagement, leur persévérance et leur travail acharné ont porté leurs fruits, et nous sommes fiers de les voir franchir cette étape importante de leur parcours professionnel.



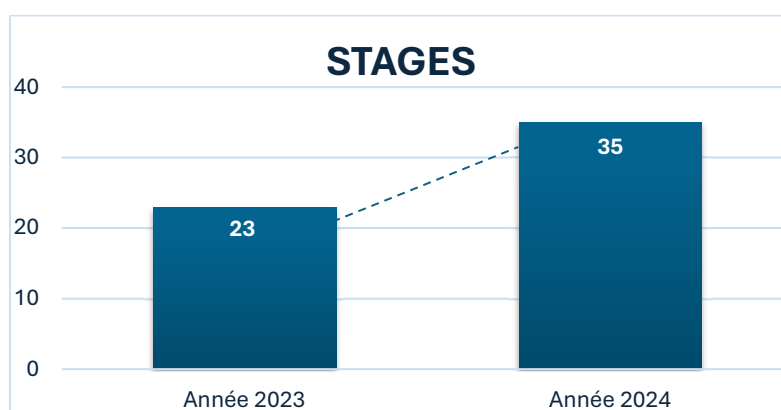
Nous remercions également les formateurs, les maîtres d'apprentissage et toutes les personnes qui ont contribué à leur réussite. Grâce à leur soutien et à leur accompagnement, ces jeunes ont acquis les compétences et l'expérience nécessaires pour entrer avec confiance dans le monde du travail.



Accueillir des stagiaires infirmiers HES/Maturité au sein de notre Foyer représente un triple avantage : pour eux, c'est une opportunité précieuse d'acquérir une expérience pratique et de développer leurs compétences en milieu gériatrique ; pour nos équipes, c'est un enrichissement mutuel grâce aux échanges de savoirs et aux perspectives nouvelles ; et pour nos résidents, c'est un accompagnement renforcé, favorisant une prise en charge bienveillante et innovante.



Nous offrons l'opportunité aux personnes venant d'autres institutions (IPT, ARSET, Centre ORIF, Chômage, etc.) d'effectuer un stage au sein de notre institution, afin de leur permettre de s'orienter vers un autre domaine professionnel ou de découvrir tout simplement nos métiers.



Recrutement

Le Service des ressources humaines a poursuivi ses efforts afin de répondre rapidement et efficacement aux besoins du Foyer en lien avec le recrutement, en identifiant et en attirant les candidats à l'interne et à l'extérieur du Foyer.

Une grave pénurie des soignants ASSC continue à guetter le secteur de la santé. La tendance est connue depuis plusieurs années et les causes sont bien identifiées : la population mondiale est vieillissante, ce qui va nécessiter de plus en plus de soins, tout comme l'augmentation des maladies chroniques, alors qu'en parallèle le personnel de santé ne se renouvelle pas assez.

En 2024, le Foyer Haut-de-Cry a renforcé son équipe avec l'arrivée de **27 nouveaux collaborateurs**, répartis dans l'ensemble de ses Services. Ce recrutement significatif témoigne de la croissance et du dynamisme de l'établissement, ainsi que de son engagement à offrir un accompagnement de qualité à ses résidents.

Ces nouvelles embauches couvrent divers domaines, allant des soins aux services administratifs, en passant par l'animation et la logistique, afin d'assurer un fonctionnement optimal et une prise en charge adaptée aux besoins des bénéficiaires.

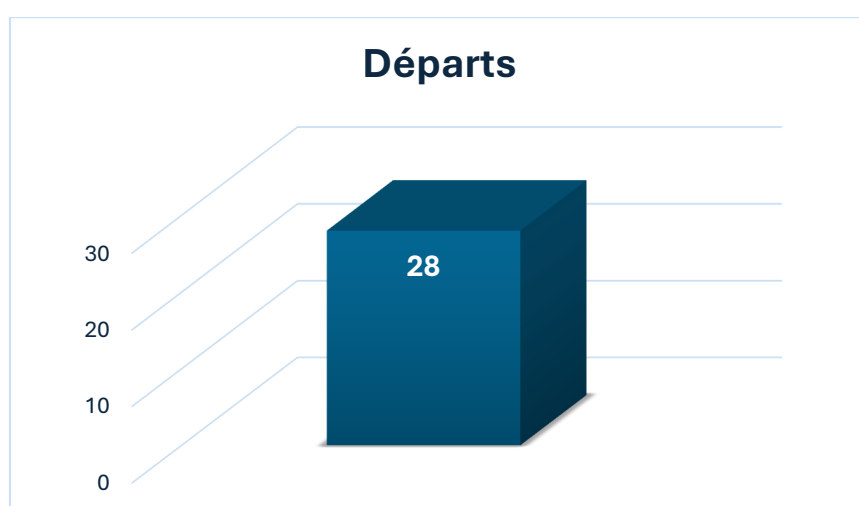
Grâce à ces renforts, le Foyer Haut-de-Cry poursuit sa mission avec une équipe élargie et motivée, prête à relever les défis de demain tout en garantissant un cadre de vie bienveillant et sécurisé.

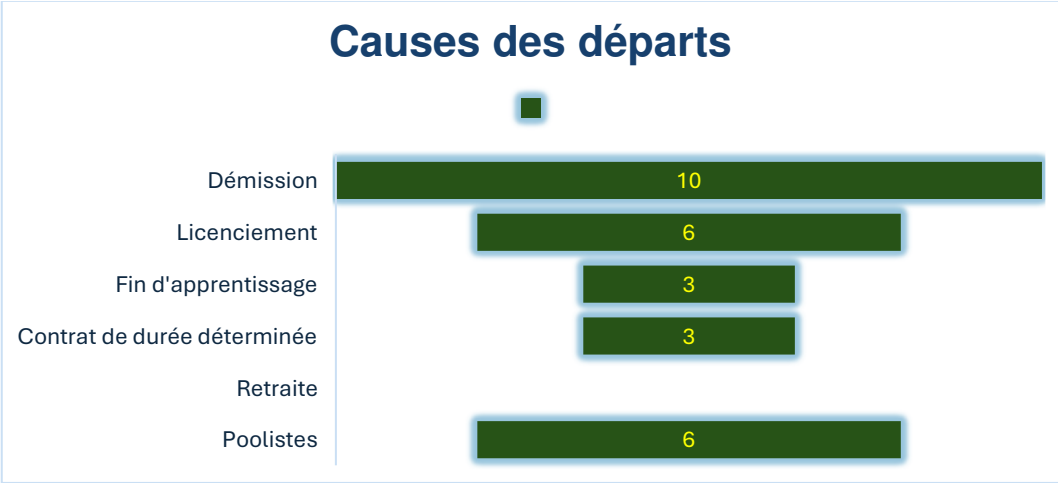
En 2024, notre institution a été fortement sollicitée, confirmant son attractivité et sa réputation d'excellence. Au-delà des postes ouverts au recrutement, le Foyer a reçu et répondu à **181 candidatures spontanées**, témoignant de l'intérêt constant que suscite notre établissement auprès des professionnels en quête d'opportunités au sein de notre Foyer.

Départs

Le Service des ressources humaines en collaboration avec les Chefs de service tient à accompagner chaque collaborateur lorsqu'il quitte notre Foyer. Nous organisons une rencontre d'environ une heure avec le collaborateur pour bien comprendre les raisons de son départ, pour le féliciter pour son nouveau poste et le remercier pour le travail effectué au sein du Foyer.

Nombre de départs



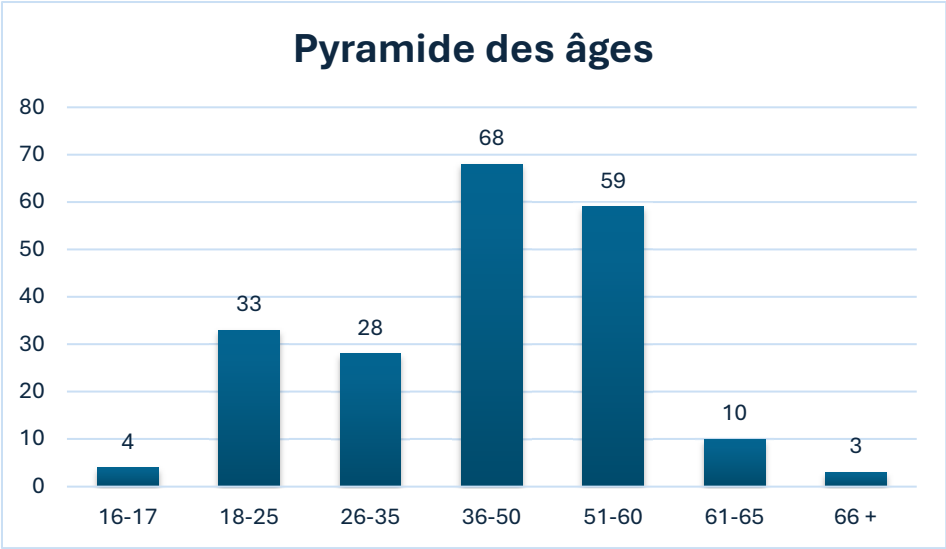


Le taux de turnover pour l'année 2024 est de 7,3 %, représentant la proportion des départs par rapport à l'effectif total sur cette période.

Age

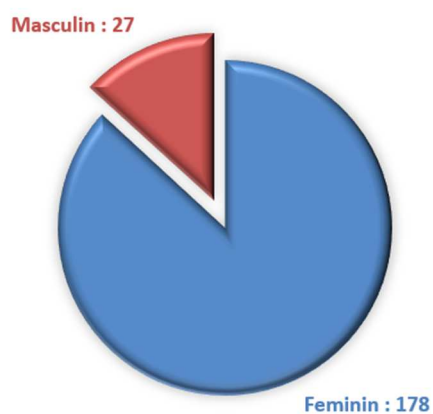
La diversité est une force : chacun apporte son point de vue et ses différences au groupe.

Nous encourageons les échanges et le partage d'expériences entre générations, car ce mélange intergénérationnel stimule la créativité et favorise l'innovation.

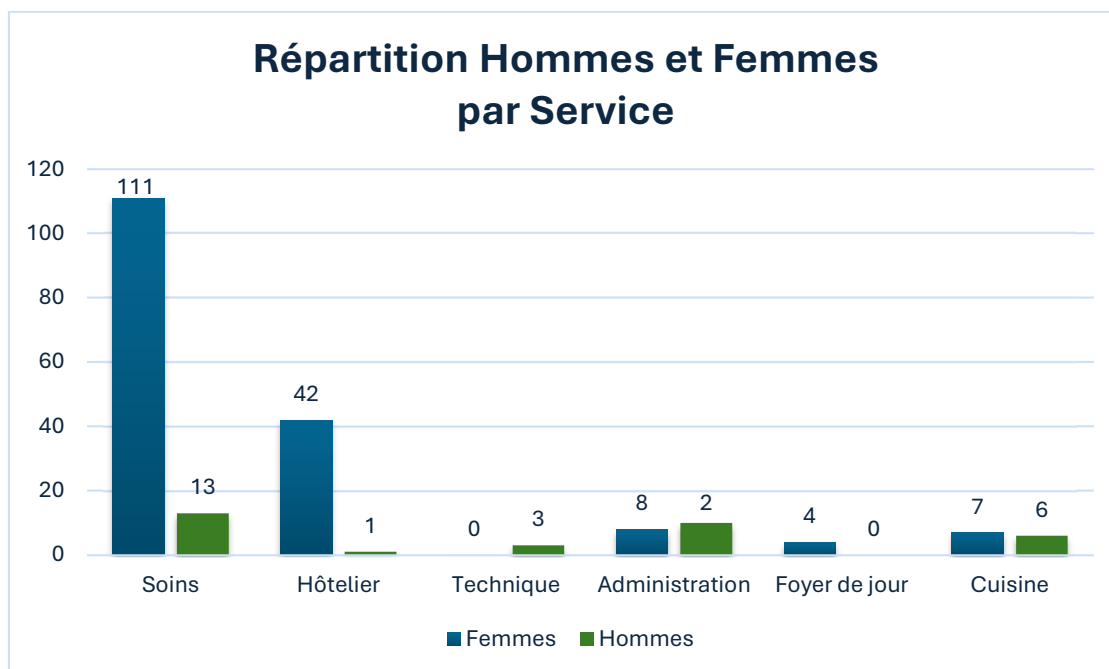


Sexe

Les Femmes représentent le plus grand pourcentage des employés au sein du Foyer Haut-de-Cry, tous métiers confondus.



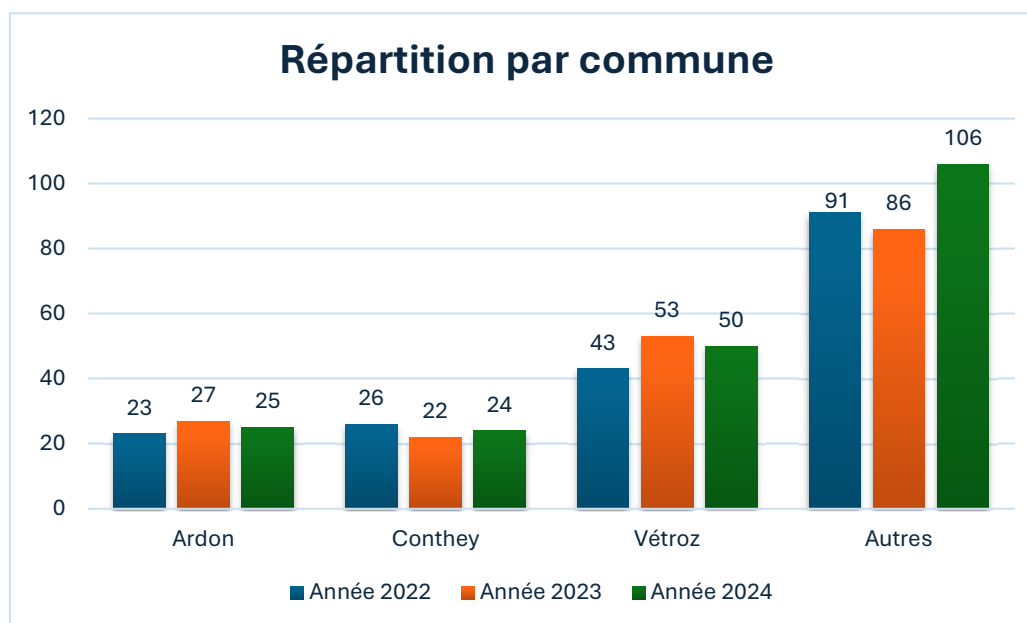
Répartition Hommes et Femmes par Service



Communes de domicile

Le Service des ressources humaines privilégie le recrutement (collaborateurs et apprentis) sur les 3 communes fondatrices, soit Ardon, Vétroz, Conthey.

En 2024, 48.3 % de nos collaborateurs habitaient sur les 3 communes fondatrices.



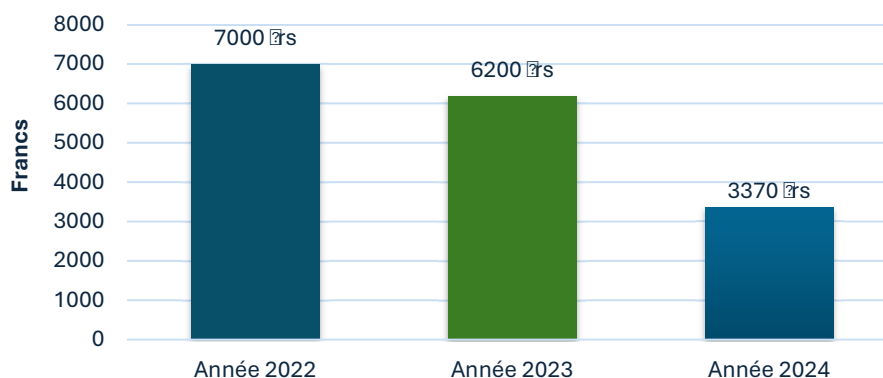
Reconnaissance de fidélité

A l'occasion de la 10ème, 20ème, 25ème, 30ème, 40ème année de service, les jubilaires reçoivent une reconnaissance de fidélité pour les années de service accomplies au Foyer Haut-de-Cry.

En 2024, nous avons enrichi notre directive sur la reconnaissance de fidélité en intégrant la célébration des jubilés de 15 et 35 ans.

Année jubilaire	Année 2022	Année 2023	Année 2024
10 ans	1 collaborateur	4 collaborateurs	1 collaborateur
20 ans	4 collaborateurs	2 collaborateurs	2 collaborateurs
25 ans	2 collaborateurs		
30 ans		3 collaborateurs	1 collaborateur

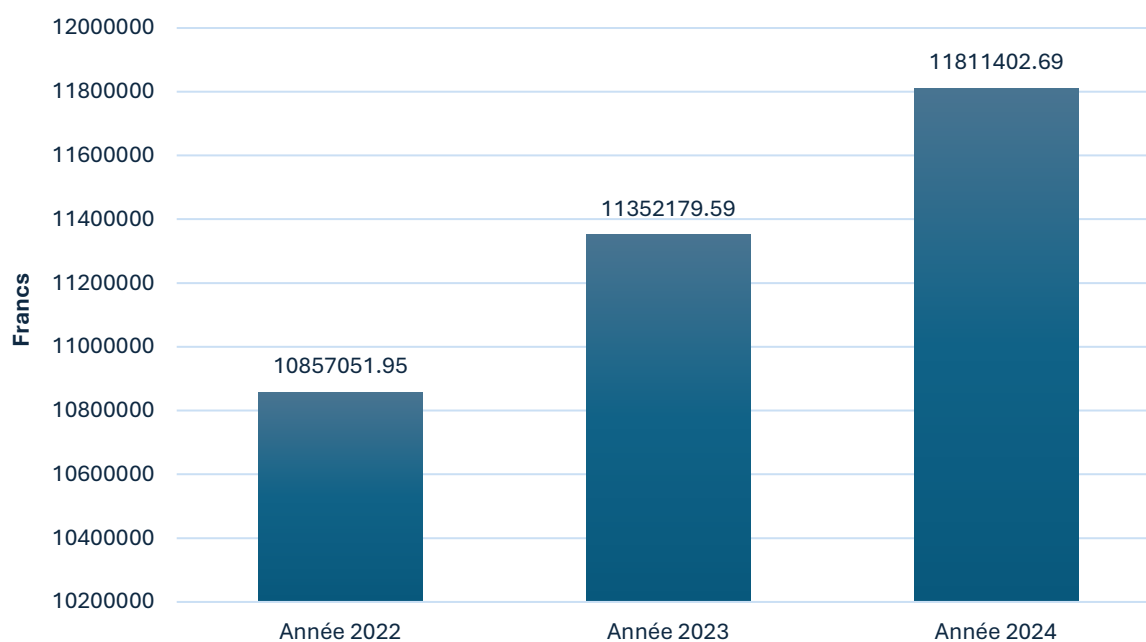
Reconnaissance de fidélité - Coûts en francs

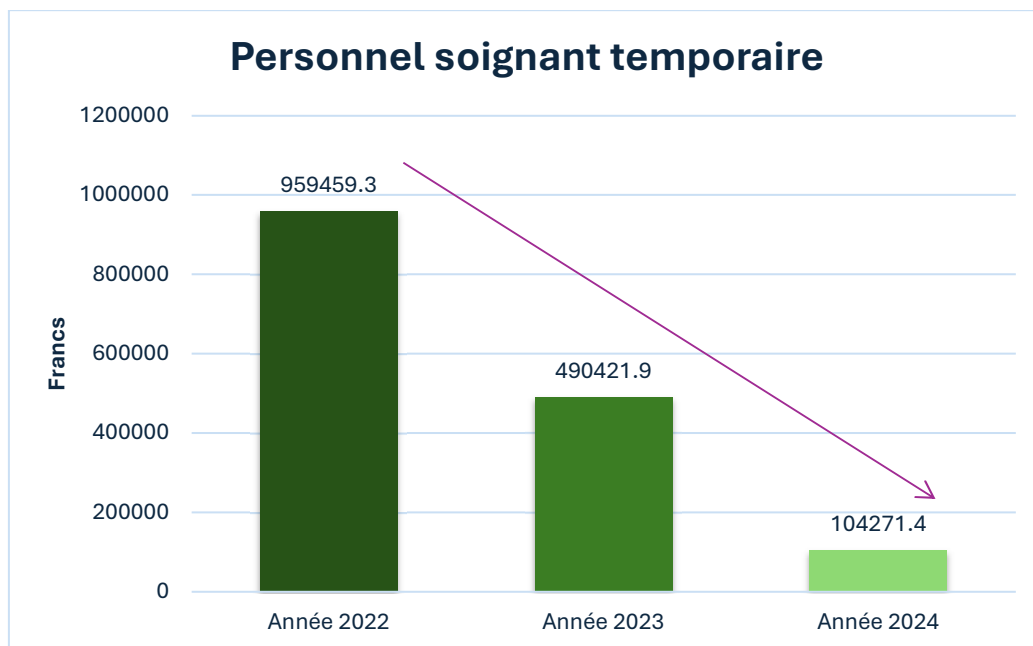


Charges salariales du personnel et Personnel Intérimaire

Le montant des charges salariales du personnel, comprend les salaires du personnel, les charges sociales.

Charges salariales du personnel





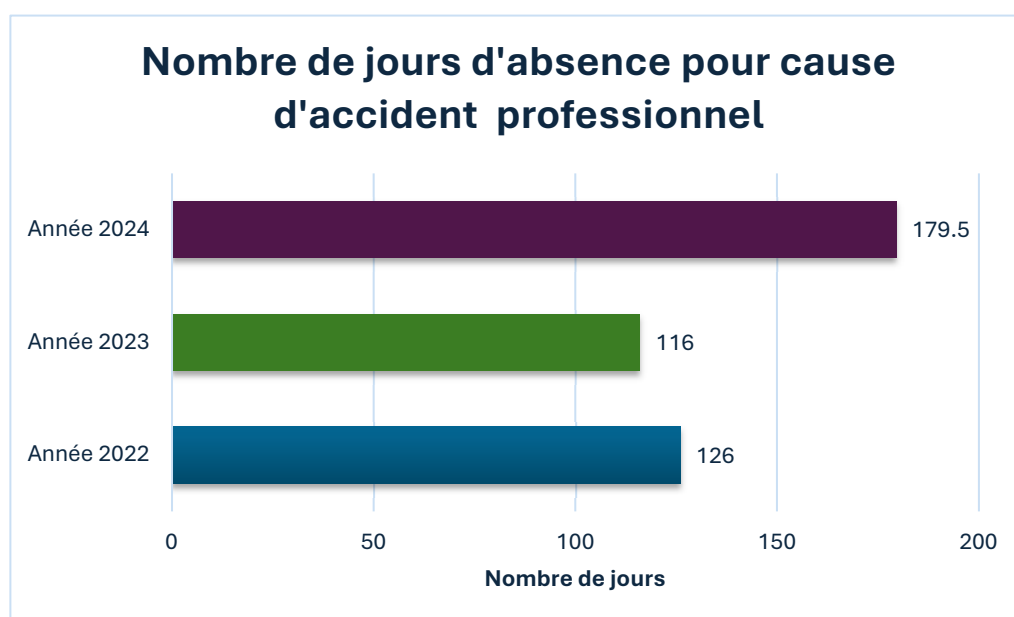
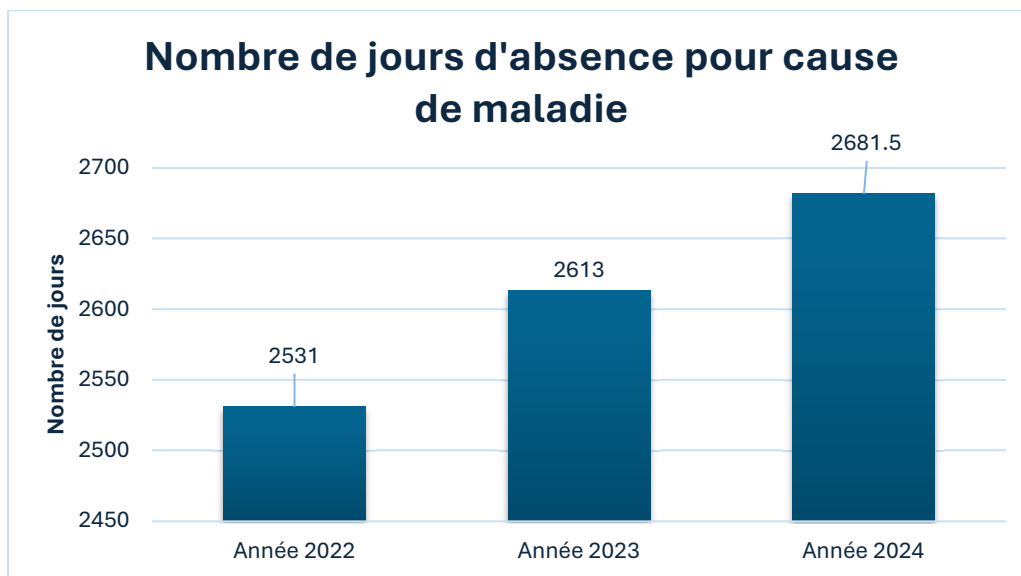
Absence pour cause de maladie et accident professionnel

L'obligation de l'employeur d'assurer la protection de la santé des travailleurs est la matière de l'art. 6 de la loi sur le travail. L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail précise cette exigence en énonçant à l'art. 2 le principe selon lequel «l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs». Ces exigences légales protègent tant aux employeurs qu'aux travailleurs.

De bonnes conditions de travail et un sentiment de succès dans l'activité professionnelle sont générateurs de bien-être physique et psychique et sont à même d'accroître la motivation et la performance des travailleurs.

Le taux d'absentéisme moyen, qui comprend à la fois les absences de courte et de longue durée, s'élève actuellement à 5.9 % contre 4,2 % en 2023.

Cette augmentation pourrait être en partie expliquée par la mise en application de la nouvelle convention collective de travail (CCT) entrée en vigueur en mai 2024. En effet, les changements apportés par cette CCT, notamment en matière de conditions de travail et de gestion des absences peuvent avoir un impact sur l'absentéisme. Il est possible que certains ajustements liés à cette nouvelle convention entraînent une période de transition ou des ajustements dans le comportement des employés concernant les absences.



Perspectives en matière de politique du personnel et RH pour 2025

En 2025, la politique de notre institution avec en première ligne le Service des ressources humaines s'articulera autour de plusieurs axes stratégiques visant à renforcer l'engagement, le bien-être et la performance de nos collaborateurs.

- Continuer à développer les compétences de nos collaborateurs par le biais de la formation continue interne et externe et une formation adaptée aux besoins de nos collaborateurs.
- Continuer à travailler sur l'attractivité des talents et la fidélisation nos collaborateurs.
- Continuer à améliorer la qualité de vie au travail et le bien-être des collaborateurs.
- Favoriser une culture d'entreprise alignée avec les valeurs stratégiques.
- En soutien à la Direction, la mise en place d'une Gestion Électronique des Documents (GED) pour faciliter l'accès aux informations RH.
- Effectuer un sondage de satisfaction auprès des collaborateurs de notre Foyer.
- Effectuer un sondage de satisfaction auprès de nos partenaires externes.
- Mettre en place une charte d'utilisation l'IA.
- Identifier le Foyer au développement durable et le labelliser.
- Mettre en place la carte des risques pour le Service des Ressources humaines.
- Continuer à travailler sur le marketing du personnel du Foyer Haut-de-Cry.

L'année 2025 sera marquée par une évolution significative de notre approche RH afin de continuer à accompagner au mieux nos collaborateurs dans un environnement en constante évolution.

ADMINISTRATION

Le service administratif du Foyer Haut-de-Cry joue un **rôle fondamental** pour assurer le bon fonctionnement de notre établissement, tant sur le plan administratif financier, que sur la gestion des dossiers de nos résidents.

SES PRINCIPALES TÂCHES

Gestion des admissions et des dossiers des résidents

Accueillir et informer les familles : Le service administratif est le premier point de contact pour les familles des futurs résidents. Il s'occupe de la réception des demandes d'admission, de la gestion des dossiers d'inscription et de la transmission des informations nécessaires aux familles.

Constitution des dossiers : Il veille à la mise à jour des dossiers des résidents, qui incluent des informations personnelles, médicales et administratives.

Gestion des contrats et des autorisations : Cela inclut la gestion des contrats de séjour, des conventions, des autorisations et des documents légaux nécessaires pour l'admission et le séjour des résidents dans l'EMS.



Gestion financière

Facturation : Le service administratif est responsable de la facturation des services fournis aux résidents, y compris des soins, de l'hébergement, etc. Il doit s'assurer que les paiements sont reçus dans les délais et gérer les relances si nécessaire. Il assure aussi le paiement de nos factures créanciers.

Subventions et financements publics : Ce service s'occupe de la gestion des subventions et des financements provenant des organismes publics (communes fondatrices, caisse maladie, Canton), ainsi que de la préparation des demandes de financement pour des projets spécifiques.



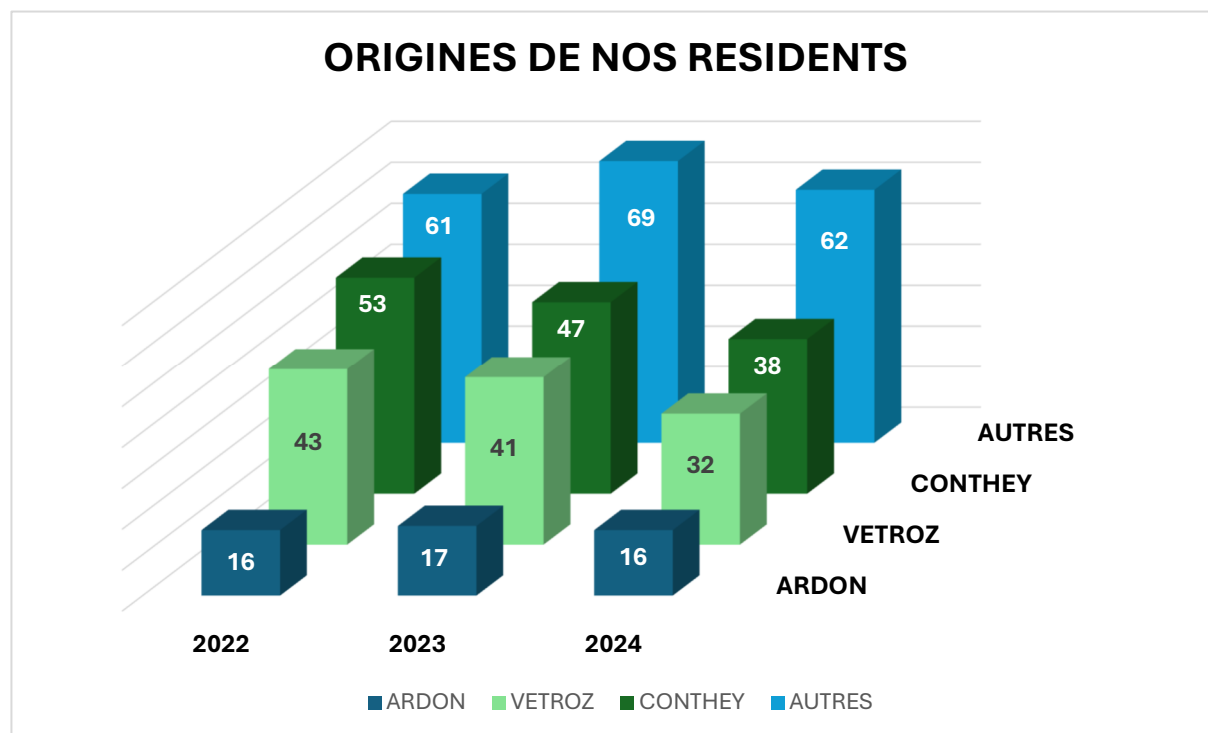
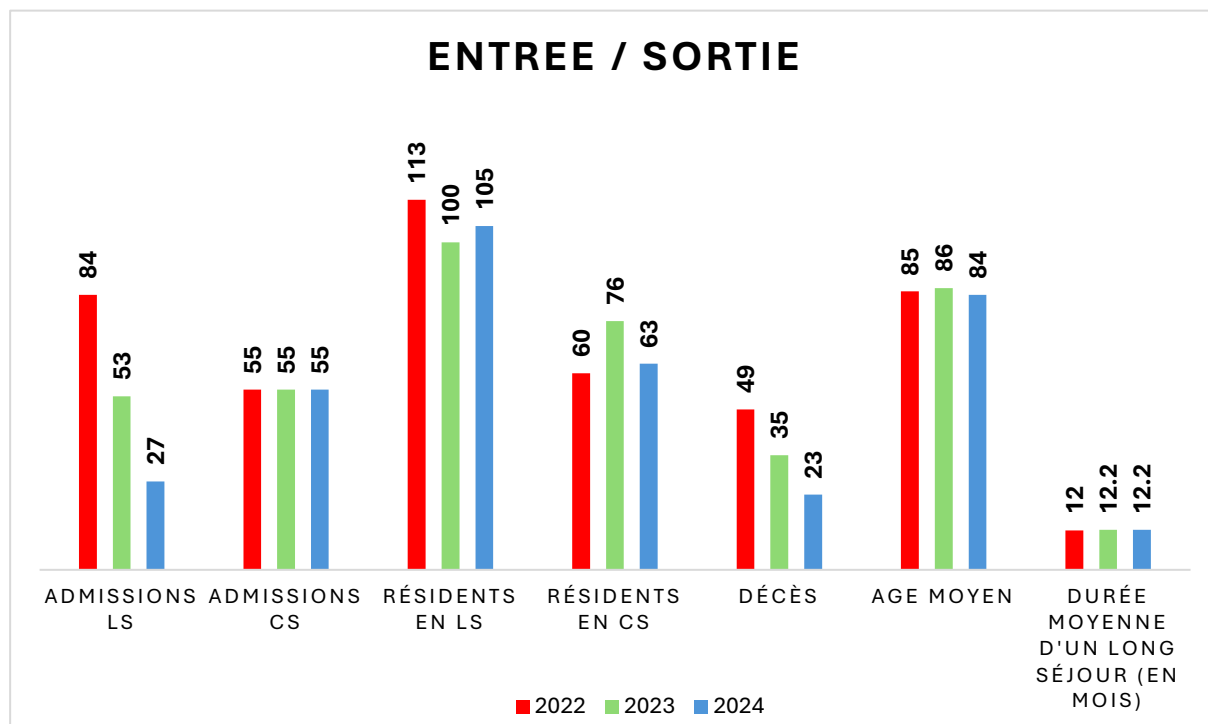
RETROSPECTIVE 2024

POINTS FORTS

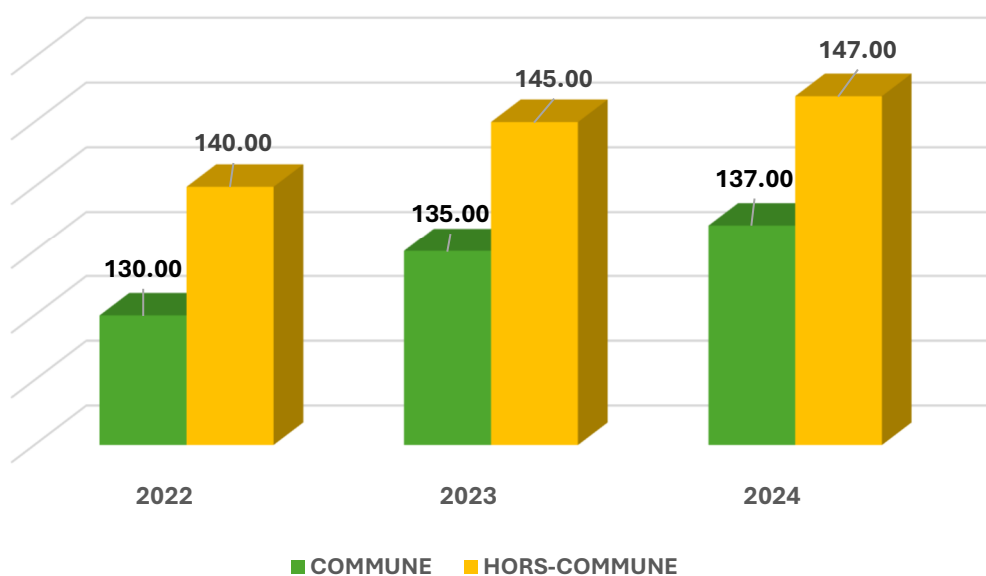
- Mise en place d'un nouveau système de suivi des factures (*1780 factures traitées*).
- Nouveau processus informatisé pour les demandes d'allocations d'impotence en collaboration avec le Service des soins (formulaire en ligne).
- Utilisation de la plateforme BESA comme outil de communication.
- Audition Qualivista => 92 % des objectifs atteints. 8 recommandations ont été finalisées durant l'année 2024.
- Gestion informatisée de la caisse.
- Participation à la *formation sur les troubles cognitifs et approches institutionnelles* pour trois personnes du Service.
- Engagement d'une apprentie employée de commerce de 1^{ère} année.



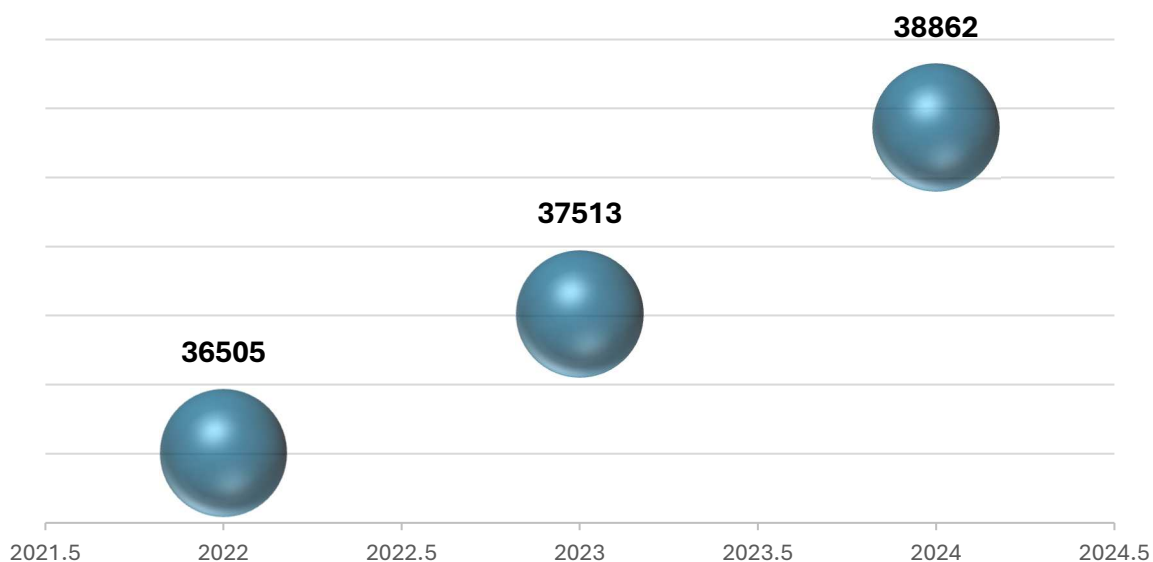
QUELQUES CHIFFRES



EVOLUTION DU PRIX DE PENSION de 2022 à 2024



NOMBRE DE JOURNEES DE SOINS FACTUREES EN LONG ET COURT SEJOUR



OBJECTIFS 2025

IMPLEMENTATION DE LA GED

Désignation	2025												2026					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
Phase 1 Démarrage, installation des logiciels, séances																		
Phase 2 Plan de classement																		
Suivi support																		

↓

Signature

↓

Production

Qu'est ce que la GED ?

L'augmentation des flux documentaires, la dématérialisation croissante des documents et le développement des modes de communication informatique ont commandé la création d'un outil intelligent capable de **regrouper**, de **rationaliser** et de **maîtriser** l'ensemble des documents qui circulent au sein d'une structure. *La Gestion Électronique des Documents* (ou GED) est un système informatique de gestion électronique partagée. Il est utilisé par les entreprises pour faciliter la gestion et l'exploitation de l'ensemble de leurs **flux de documents papier et électroniques**, quelles que soient leurs sources : courriers, emails, documents de type Word, Excel, OpenOffice, et autres documents issus de la dématérialisation des processus d'entreprises et des progiciels métier (outils de gestion, plannings, comptabilité, ressources humaines, achats, etc.).

La GED centralise **les documents vivants** et **les archives courantes** qu'elle place dans un **répertoire numérique central unique** afin d'optimiser leur accès, leur partage et leur diffusion.

QUALIVISTA

Préparation d'un futur avec un audit interne qui aura lieu en fin d'année 2025 (suivi et mise à jour des documents et intégration de ces derniers).

SOUTENIR MON SERVICE ET LA DIRECTION EN TANT QU'ASSISTANTE DE DIRECTION

L'objectif de mon soutien au service administratif est de contribuer à l'efficacité et à la fluidité des opérations quotidiennes, en facilitant la gestion documentaire, le traitement des demandes internes et externes, ainsi que l'organisation des tâches administratives. Cela inclut **l'amélioration des processus** et le **maintien d'un environnement de travail bien structuré, optimisé** et **agréable** afin de garantir la bonne marche des activités administratives. En tant qu'assistante de Direction, mon rôle est de soutenir la Direction en assumant des missions et des projets institutionnels, et de gérer le secrétariat du Conseil de Fondation.

RENFORCER LA COLLABORATION AVEC TOUS LES SERVICES DU FOYER

L'objectif du soutien du Service administratif à tous les autres services du Foyer est d'assurer une coordination fluide et efficace entre les différents services (soins, hôtellerie, technique, animation, RH, Foyer de jour) en facilitant la gestion administrative, le suivi des demandes et le traitement des informations. Cela inclut la **centralisation des ressources**, la gestion des plannings, la préparation des documents nécessaires et la mise en place de **solutions pour optimiser les processus internes**. **Le service administratif agit ainsi comme un relais**, permettant à chaque service de se concentrer sur ses missions spécifiques tout en assurant un fonctionnement harmonieux et une réactivité accrue pour répondre aux besoins de chacun.

CONCLUSION

L'année 2025 marquera un tournant important dans mon parcours professionnel, avec la prise en charge du service administratif dès le 1^{er} mars 2025 et en tant qu'assistante de Direction. Un défi stimulant qui s'accompagne de nombreuses opportunités de croissance personnelle et professionnelle. Cette nouvelle étape sera placée sous le signe du changement, mais aussi de l'enthousiasme, car elle me permettra de gérer une équipe, de collaborer de manière enrichissante avec mes collègues cadres, et de contribuer activement aux projets passionnants à venir. Je suis convaincue que cette année sera riche en apprentissages et en réussites, et je suis impatiente de relever ces nouveaux défis aux côtés de chacun d'entre eux.

Je tiens à vous remercier pour votre écoute et tiens également à remercier M. Philippe Genoud pour sa confiance et son soutien, mes collègues cadres et tous les collaborateurs du Foyer Haut-de-Cry avec qui j'ai un réel plaisir à collaborer.



Vétroz, juin 2025

ANIMATION

Rapport d'activité 2024 secteur animation

Ce rapport va vous être présenté sous sept axes principaux :

1. Le personnel d'animation
2. Les activités
3. Les actions réalisées
4. Une carte des projets futurs
5. La loterie romande
6. Les finances
7. Le bénévolat

1. Le personnel d'animation

L'équipe d'animation était composée, en janvier 2024, d'un 3.7 EPT (2023 : 4.5 EPT puis 3.7 EPT) répartis ainsi :

- 2 HES 1.6 EPT
- 2 ASE 1.8 EPT
- 1 animatrice pastorale 0.3 EPT

En juin 2024, à la suite de sa grossesse, l'adjointe du service est en arrêt à 50%. Dès le mois d'août, une ASE (ancienne apprentie) vient renforcer l'équipe à hauteur d'un 40% puis d'un 80% depuis le mois de novembre 2024 pour remplacer l'arrêt à 100% de l'adjointe du service.

Durant tout le congé maternité de l'adjointe du service d'animation, c'est une collègue ASE qui reprend les tâches de l'adjointe.

1.1 Récapitulatif

	HES	ASE	Anim. pastorale	Total EPT engagé	Apprenti ASE 3 ^{ème} année	Apprenti ASE 2 ^{ème} année	Apprenti ASE 1 ^{ère} année	Total avec apprentis ASE
Janvier à juin 2024	1.6 EPT	1.8 EPT	0.3 EPT	3.7 EPT	2.0 EPT	0.0 EPT	2.0 EPT	7.7 EPT
Juin à août 2024	1.2 EPT	2.2 EPT	0.3 EPT	3.7 EPT	2.0 EPT	0.0 EPT	2.0 EPT	7.7 EPT
Août à octobre 2024	1.2 EPT	2.2 EPT	0.3 EPT	3.7 EPT	0.0 EPT	2.0 EPT	2.0 EPT	7.7 EPT
Octobre à décembre 2024	0.8 EPT	2.6 EPT	0.3 EPT	3.7 EPT	0.0 EPT	2.0 EPT	2.0 EPT	7.7 EPT

1.2 Les apprentis ASE

En discussion avec les deux Formatrices ASE du Foyer Haut-de-Cry, nous avons pris la décision de ne pas accueillir des nouveaux apprentis ASE de 1^{ère} année pour la rentrée d'août 2025. Nous souhaitons encadrer au mieux nos 4 apprentis déjà présents pour leur suite d'apprentissage.

1.3 Les prévisions pour 2025

Les prévisions pour 2025 sont stables. En avril 2025, l'animatrice HES, adjointe du service, va reprendre ses fonctions. L'ASE, engagée pour pallier son absence, terminera donc ses fonctions au sein du Foyer fin mars 2025.

En avril 2025, je vais également débiter un CAS de Praticienne Formatrice à la HES de Sierre et ce pour une durée d'une année et demie à raison de 3 jours consécutifs par mois.

2. **Les activités**

2.1 **3 terrains**

L'animation se fait toujours à 3 niveaux différents et donc sur trois « terrains/territoires » distincts :

- Individuelles
 - Accompagnement au repas du matin
 - Accompagnement au repas de midi
 - Visites individuelles
 - Activité de cuisine
 - Activité de création
 - Activité de stimulation
 - etc
- Institutionnelles
 - Cérémonie du souvenir
 - Théâtre « la fin des haricots »
 - La course la Montheysanne
 - etc
- Sociales ou de l'extérieur vers l'intérieur
 - Le coaching animalier
 - Pattes tendues
 - Gymnastique
 - Danse du cœur
 - Visite de la bibliothèque
 - Visite des crèches
 - Sorties
 - Chorales
 - Musiques et concert
 - etc



2.2 **Les activités régulières**

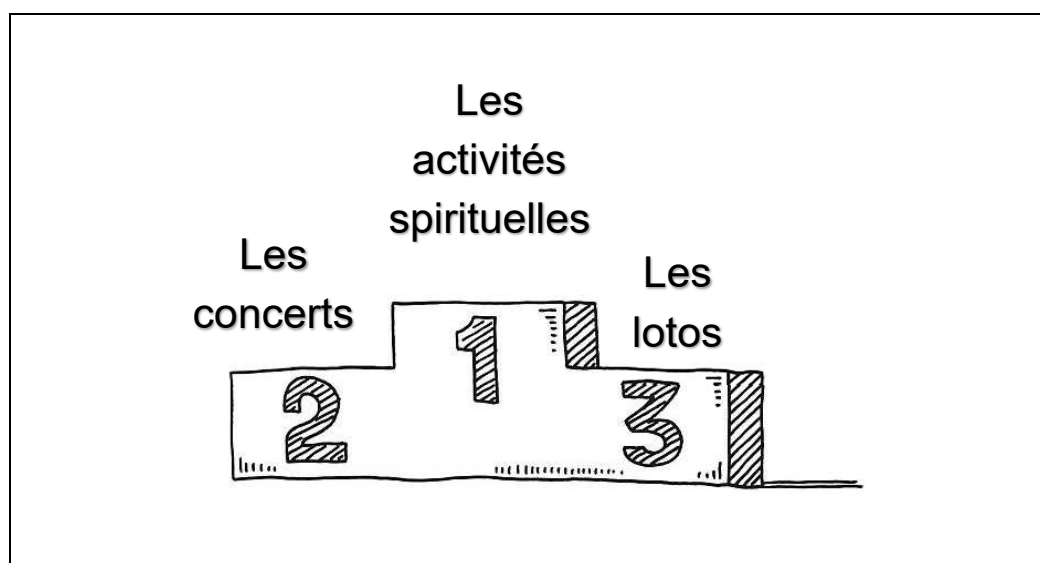
Les animations peuvent être soit régulières soit spontanées en fonction de la période de l'année et des opportunités. Les animations dites régulières, pour 2024, étaient :

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| - Les activités intergénérationnelles | 2 mardis/mois |
| - Le loto | 2 mardis/mois |
| - La cuisine | 4 mercredis/mois |
| - La messe | 4 mercredis/mois |
| | 4 dimanches/mois |

- La gym 4 jeudis/mois
- Le chapelet 4 vendredis/mois
- La danse du cœur 1 vendredi/mois
- Le yoga du rire 1 mardi/mois
- Le coaching animalier 1 jeudi/mois
- Pattes tendues 2 jeudis/mois

2.3 **Les animations à succès**

Les activités qui attirent le plus de résidents sont :



2.3.1 *Les activités spirituelles*

Les activités spirituelles comprennent la messe (tous les mercredis et tous les dimanches) ainsi que le chapelet ou le chemin de croix (tous les vendredis). Ce sont des rencontres qui, annuellement, accueillent beaucoup de résidents. Une moyenne de 25 personnes pour les messes et environ 15 personnes pour le chapelet.

2.3.2 *Les concerts*

Les concerts comprennent les concerts du cœur, les chorales, les musiciens indépendants, les thés dansant, ... Nous pouvons plus ou moins comptabiliser 2 à 3 concerts par mois.

Un des avantages des concerts au patio (hormis le thé dansant qui se déroule à la cafétéria) est que les résidents peuvent s'installer sur les balcons des étages pour écouter le concert. Nous avons donc, pour chaque concert, une moyenne d'entre 30 à 40 personnes qui assistent à la représentation.

2.3.3 Les lotos

Activité phare pour nos résidents, il a lieu environ deux fois par mois au patio ainsi que deux fois par mois en psychogériatrie. En gériatrie, le loto attire toutes les fois entre 20 et 30 résidents. En psychogériatrie, le suivi étant un peu plus spécifiques, nous pouvons accueillir entre 10 et 15 résidents

3. Les actions réalisées

Vous trouverez les différents projets mis en place durant l'année 2024. Cette liste démontre des projets plus ou moins soutenus en termes d'implications humaines, matérielles et financières.

Cette dernière comporte des projets/animations pour les résidents mais également les différentes formations et travaux réalisés durant l'année.

Projets 2024

Janvier	Février	Mars	Avril
Rois Mages	Chandeleur	Onction des malades	Projet Poussins
Bibliothèque	Bibliothèque	Bibliothèque	Bibliothèque
Crèche de Vétroz	Crèche de Vétroz	Crèche de Vétroz	Crèche de Vétroz
Fondue par étage	Défilé de Carnaval	Projet ECG	Séance collaborateurs
Pattes tendues	Pattes tendues	Formation Stress et Burn out	Thé dansant
Chorale de Vétroz	Bal de carnaval	Pattes tendues	Danse du cœur
Rencontre pastorale	Thé dansant	Musique avec Gino	Danse ukrainienne
Thé dansant	Projet "Projet de vie"	Commission des résidents	Journée d'échange Providence
Danse du cœur	Chemin de croix en soirée	Thé dansant	Yoga du rire
	Danse du cœur	Yoga du rire	Yoga du rire
		Equithérapie	Equithérapie
		Chorale M. Genoud	Chorale M. Genoud
		Concert du cœur	Concert Barbotz
		Danse du cœur	Cahier des charges Aumônière
		Projet Will	Chant Ukrainien
			Protection civile
			Théâtre Silex
			Danse du cœur

Mai	Juin	Juillet	Août
Concert Duo Muse	Bibliothèque	Fanfare La Contheysanne	1er août
Concert Génération relax	Crèche de Vétroz	Grillade au patio en musique	Danse du cœur
	Yoga du rire		Yoga du rire
Collaboration ARSET	Chorale M. Genoud	Thé dansant	Pattes tendues
Bibliothèque	Pattes tendues	Fun et Smile	Thé dansant
Formation Cybersécurité	Viva Anima au FHDC	Yoga du rire	Co de Derborence
Crèche de Vétroz	Equithérapie	Grillade par étage	Sortie en catamaran
Yoga du rire	Repas Mac Do	Equithérapie	Concert du cœur
Thé dansant	Bains de Saillon	Danse du cœur	Equithérapie
Fête des mères	Thé dansant	Pattes tendues	Concert Piu Rubato
Combat de reines	Sortie Aquatis		Rallye des vieilles voitures
Vétroz Bouge - Gym	Sortie à l'alpage		Courses la Montheysanne
Chorale M. Genoud	Danse du cœur		
Pattes tendues			
Vétroz Bouge - Balade familiale			
Vétroz Bouge - bowling			
Equithérapie			
Concert du cœur			
Récital de piano			
Fête Dieu			
Site internet			
Danse du cœur			

Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Formation parrainage	Loto interhome	Concert du cœur	Pattes tendues
Grillade Sud	Pattes tendues	Impro théâtrale	Equithérapie
Rallye du goût	Equithérapie	Pattes tendues	Danse du cœur
Repas au patio Fête du goût	Danse du cœur	Equithérapie	Thé dansant
Thé dansant	Thé dansant	Danse du cœur	Crèche de Vétroz
Protection civile	Crèche de Vétroz	Thé dansant	Bibliothèque
Pattes tendues	Bibliothèque	Crèche de Vétroz	Marché de Noël
Equithérapie	Sortie fête de la châtaigne	Bibliothèque	Noël famille par étage
Danse du cœur	Brisolée au patio	Crèche d'Ardon	Chorale de la fille de Mme Braun
Crèche de Vétroz	Yoga du rire	Célébration du souvenir	Visites communales
Bibliothèque		Nicolas Pernot	Concert du cœur
Formation Debriefing		Commission des résidents	St-Nicolas avec l'école
Formation sur les démences		Sortie chez Zen	Più rubato
Sortie à l'arche des Créteilons		Métier en tout genre	Photomaton
Yoga du rire		Concert Génération relax	Messe de l'Avent
		Yoga du rire	Visite d'un St-Bernard
		Atelier de calligraphie	Yoga du rire
			Chorale de M. Genoud
			Examens de pattes tendues
			Messe du 24.12 au patio
			Concert de Duo Muzs

En dehors de ces projets, les animations quotidiennes sont assurées tant dans le bâtiment psycho gériatrique que gériatrique.

Comme grands projets 2024, nous retrouvons :

Le rallye des vieilles voitures	
	Le loto inter-home
La sortie à Aquatis	
	Théâtre « la fin des haricots » (projet ouvert sur l'extérieur)
Course la montheysanne (projet rassembleur pour le personnel du Foyer)	
Cérémonie du souvenir (projet rassembleur pour les familles et personnel)	

4. Une carte des projets futurs

Pour 2025, je constate qu'il n'est pas toujours évident de se réinventer. Nous allons reconduire un certain nombre de projets de 2024 et 2023.

Nous allons continuer à développer des projets institutionnels, des projets coopérants, des projets pour les résidents

Projets - 2025

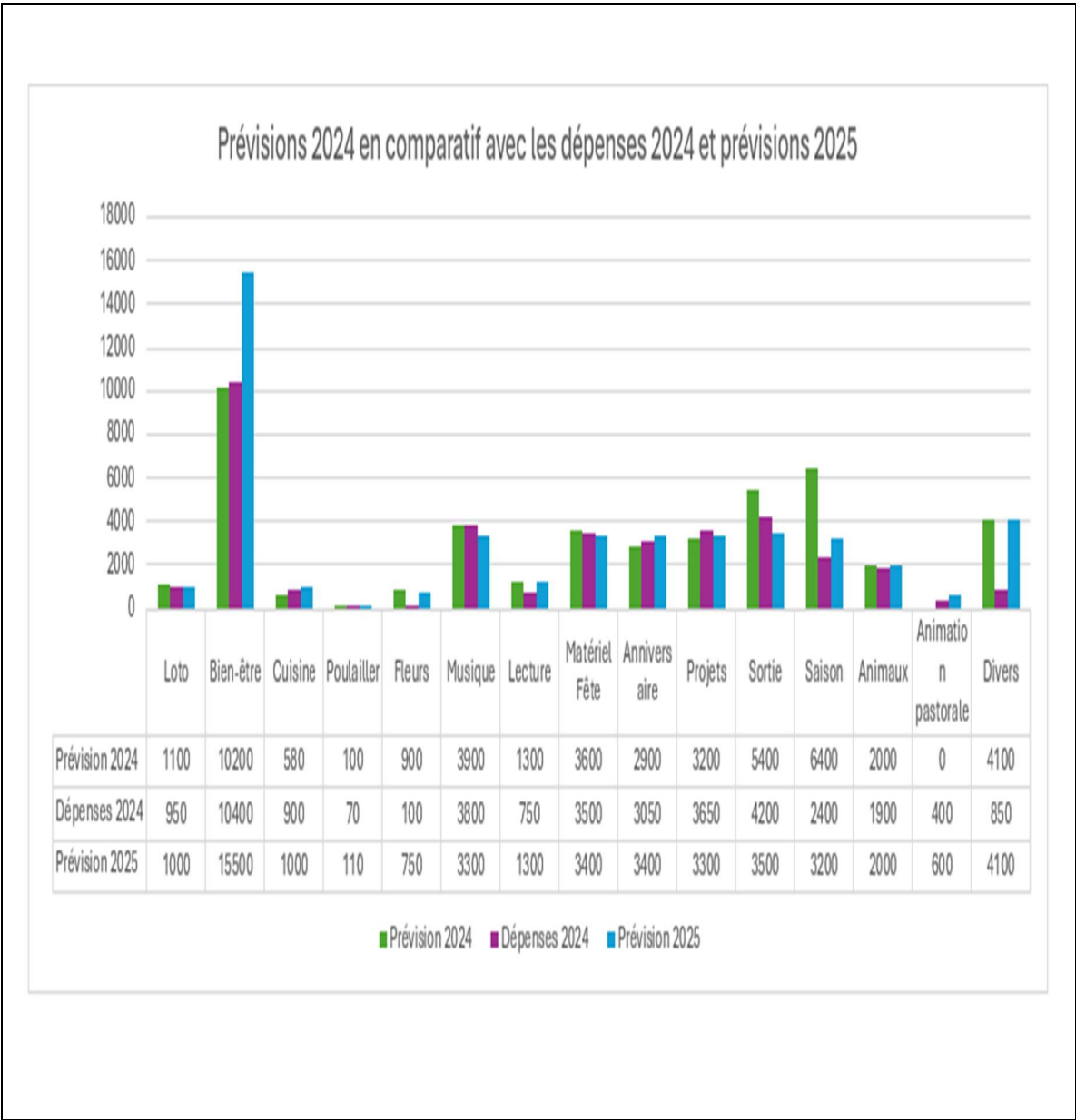
N°	Projets	Planification
1	Equithérapie	Dès janvier / 1x par mois
2	Pattes tendues	Dès janvier / 2x par mois
3	Thé dansant et anniv.	Dès janvier / 1x par mois
4	Danse du cœur	Dès janvier / 1x par mois
5	Bibliothèque de Vétroz	Dès janvier / 1x par mois
6	Crèche de Vétroz	Dès janvier / 2x par mois
7	Sortie en Gruyère	janvier
8	Chorale de Vétroz	janvier
9	Crèche d'Ardon	Chaque 2 mois
10	Fondue	Février
11	Chemin de croix	Février
12	Défilé de Carnaval	Février
13	Concert du cœur	Février - Juin - septembre - Déc.
14	Café rencontre	Mars
15	Onction des malades	Mars
16	Projet avec l'ECG	Mars
17	Projet WII	Mars
18	Cérémonie du souvenir	Avril - novembre
19	Poussins au patio	Avril
20	Chorale de Conthey	Avril
21	Combat de Reines	Mai
22	Fête Dieu	Juin
23	Grillade d'été	Juillet
24	Sortie en bateau	Juillet
25	Sortie en catamaran	Août
26	Théâtre la Ruche	Août
27	Rallye des vieilles voitures	Septembre
28	Loto interhome	Octobre
29	Marché de Noël	Décembre

5. **Dossier loterie romande**

La loterie romande continue de contribuer grandement au bon fonctionnement du service d’animation.

En effet, toutes les années et sous certaines conditions, la loterie romande participe au financement du secteur d’animation. En 2024, nous avons touché de la loterie romande : Frs 60'000.-

Vous trouverez ci-dessous, un graphique détaillé des prévisions 2024 en comparati² des dépenses effectives de 2024, ainsi que des prévisions 2025. Le document des prévisions, des dépenses ainsi que le détail des projets et coûts estimés sont envoyés annuellement à la loterie romande.



6. Finances

Ci-dessous, vous retrouverez les dépenses effectives pour 2024

Loto	Frs	940.-
Bien-être :	Frs	10'400.-
Cuisine :	Frs	890.-
Fleurs internes et externes	Frs	100.-
Animations musicales :	Frs	3'800.-
Poulailler :	Frs	70.-
Matériel pour les fêtes :	Frs	3'450.-
Atelier lecture :	Frs	750.-
Projet divers :	Frs	3'650.-
Projet anniversaires :	Frs	3'050.-
Sorties :	Frs	4'100.-
Projet saisons :	Frs	2'400.-
Matériel Bureau :	Frs	250.-
Animaux :	Frs	1'900.-
Animation pastorale :	Frs	400.-
Divers :	Frs	850.-
Total :	Frs	37'000.-

7. Bénévolat

Nous comptons actuellement 37 bénévoles entre réguliers et ponctuels :

- Dont 18 personnes sont des bénévoles pour l'eucharistie, le chapelet ou la messe.
- Dont 13 personnes sont des bénévoles ponctuels (ex. 30^{ème}, raclette, etc)
- Dont 6 personnes sont des bénévoles réguliers (podologue, loto, pattes tendues, etc)

Pour 2025 nous souhaitons développer encore le bénévolat en repensant nos actions, en informant de manière plus visible les familles et partenaire externe, en fidélisant nos bénévoles actuels.

8. **Conclusions :**

Nous avons terminé une année qui se voulait plus sereine en termes de projets. Cependant, nous constatons que beaucoup de nouveautés ont vu le jour en ce qui concerne l'animation pour les résidents.

L'équipe d'animation est toujours un appui solide sur lequel je peux me reposer. Malgré nos changements d'horaire, malgré le congé maternité de notre adjointe, le travail est de très bonne qualité. Je les remercie infiniment pour la confiance qu'elle me témoigne et pour l'investissement et l'application dont chaque membre de l'équipe d'animation fait preuve.

2025 sera une année où :

- Nous allons devoir retrouver des équilibres avec le retour du congé maternité de l'ajointe du service,
- Je vais devoir trouver mon équilibre entre le CAS PF, ma vie professionnelle et ma vie privée,
- Nous allons essayer de nous réinventer dans les projets que nous proposons

J'espère pour mon secteur une année de stabilité et de travail en commun, toujours dans la bienveillance et l'entraide, autour d'un axe commun qu'est le résident.

Je remercie également chaleureusement la Direction et le Conseil de Fondation pour leur soutien et leur disponibilité depuis ces 4 années à la tête du service d'animation. J'apprécie grandement la liberté d'action que vous m'offrez au quotidien et la confiance que vous me témoignez.

Avec mes remerciements.

Cordialement,

Claire Kuster

SOCIO-HÔTELIER

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

ORGANIGRAMME DU SERVICE



QUELQUES POINTS GÉNÉRAUX

L'année 2024 a été marquée par la continuité des transformations engagées précédemment, nécessitant un accompagnement constant des équipes. Trouver un nouvel équilibre face aux nombreux changements a été un défi de taille, demandant du temps, des ajustements et une implication soutenue de chacun. Une fois cet équilibre atteint, il a exigé des efforts considérables pour être maintenu.

Malgré ces défis, les équipes ont fait preuve d'une résilience et d'une capacité d'adaptation remarquables. Leur engagement, leur professionnalisme et leur esprit de collaboration ont été des atouts essentiels pour préserver la stabilité du service et assurer la qualité des prestations. Grâce à leur détermination, les ajustements nécessaires ont pu être réalisés tout en maintenant un environnement de travail cohérent et efficace.

L'année 2024 a été particulièrement intense et riche en défis. Chaque situation rencontrée m'a poussé à puiser dans mes ressources et à développer encore davantage ma résilience. Bien que certaines périodes aient été éprouvantes sur le plan psychique, j'ai su les traverser en gardant le cap, avec lucidité et détermination. Ces épreuves m'ont permis de mieux me connaître, de renforcer ma capacité d'adaptation et de continuer à garantir la qualité et la continuité du service, en trouvant des solutions concrètes et en restant engagée.

QUELQUES POINTS DE 2024

- Projet de réaménagement de la cafétéria
 - Buffet de salades
- Certification Qualivista
- Reprise officielle du service de la cuisine
- Création de nouveaux postes
 - Dédoublément poste adjointes du service hôtelier
 - Responsable opérationnel cuisine
 - Responsable diététique et développement de projets
- Changements d'organisations et restructuration des services
 - Service en direct pour les résidents de la salle à manger
- Label Fourchette Verte
- Projet livraison des repas pour les crèches
- 1^{er} Brunch des Familles des résidents
- Soirée des Familles pour les collaborateurs
- Soirée du personnel du Foyer
- Mise en place de menus spéciaux pour les événements internes
- Fêtes de Noël pour les résidents et leur famille

En quelques mots, voici un aperçu de ce qui a été effectué en lien avec les points ci-dessus :

Projet de réaménagement de la cafétéria

- Un projet de réaménagement de la cafétéria était en réflexion afin de pouvoir étendre nos offres. Dans un premier temps, je souhaitais réaménager l'espace intérieur de la cafétéria afin d'y apporter plus de rangements et de surface de travail.
 - Ce réaménagement a été fait en collaboration avec Gemmet (partenaire qui avait réalisé l'ensemble du projet cafétéria). Les délais étant très longs, les travaux n'ont pu débuter que début 2025.
 - Mise en place d'un buffet de salades en libre-service pour les collaborateurs et les visiteurs depuis octobre 2024. Cette initiative connaît un grand succès depuis sa mise en place. Elle demande néanmoins beaucoup d'investissement et de travail de la part du service hôtelier en collaboration avec le service cuisine.

Certification Qualivista

- L'audit Qualivista a eu lieu le 1^{er} février. C'était pour moi la première fois que je devais être auditée pour le service de la cuisine. Pour la partie qui concernait l'hôtellerie j'étais prête et savais que les items étaient tous remplis.
 - *Tous les items ont été validés pour les 2 services, avec un développement nécessaire de certains items pour la cuisine.*

Prise du poste de cheffe du service cuisine en février 2024

- Lors du départ de mon collègue chef de cuisine, la reprise du poste de cheffe du service de la cuisine par intérim m'a été confiée, puis sa reprise officielle.

Le service cuisine a traversé des moments difficiles et il me fallait accompagner et guider au mieux cette équipe afin que nous arrivions à trouver un équilibre et une sérénité tant dans le fonctionnement et l'organisation que dans l'épanouissement personnel des collaborateurs.

L'année 2024 a commencé dans un contexte exigeant, marqué par de nombreux changements. Malgré les défis, j'ai choisi de rester engagée et de m'adapter avec détermination. Grâce à la persévérance et à l'implication de l'équipe, le second semestre a été plus serein, avec une organisation stabilisée et une dynamique de travail constructive.

Création de nouveaux postes de travail

- Avec la reprise du service de la cuisine sous ma responsabilité, il m'a fallu trouver un équilibre également pour moi-même.

Après quelques réflexions et en faisant des projections sur le développement souhaité pour le service hôtelier, la création d'un deuxième poste d'adjointe du service hôtelier a été créé. Ce poste me permet de déléguer certaines tâches afin de concilier la gestion des deux services.

Dans l'optique de renforcer aussi le service cuisine, un poste de responsable cuisine ainsi qu'un poste de responsable diététique ont également été créés. Le poste de responsable cuisine gère tout l'opérationnel de la cuisine et le poste de responsable diététique gère la partie diététique en lien avec le service des soins.

Avec cette nouvelle organisation et un changement de vision, nous avons pu changer quelques pratiques, notamment mettre en place un service en direct pour les résidents de la salle à manger.

Tous ces changements, ont amené à des réflexions d'organisations pour les différents secteurs du service socio-hôtelier. Les changements se sont déroulés dans la sérénité et le soutien de la direction.

Label Fourchette verte

- Nous avons maintenu le label Fourchette verte dans le cadre de « Cuisinons notre région ».



Des séances de coordination avec eux se font régulièrement afin que l'on puisse travailler sur nos axes d'amélioration.

Une analyse complète de la marchandise achetée est effectuée deux fois par année afin de maintenir le label.

Projet livraison des repas pour les crèches

- La commune de Conthey a agrandi ses structures d'accueil à la petite enfance et cela amène un impact direct sur notre collaboration pour la conception et la livraison des repas.

Un nouveau cahier des charges a été créé et nous a été transmis. Nous avons alors réalisé une analyse des coûts réels de cette prestation. Nous avons également analysé notre capacité à assurer le volume de prestations supplémentaires et avons décidé d'accepter ce nouveau mandat.

La collaboration avec les structures d'accueil de la commune de Conthey se passe très bien. Il nous a fallu quelques séances de coordination et des ajustements pour arriver à une satisfaction des deux parties.

1^{er} Brunch des familles des résidents

- En 2024 nous avons organisé le premier Brunch pour les familles de nos résidents.



Un Brunch sous forme de buffet a été mis en place à partir de 10h00 jusqu'à 14h00.

Nous avons accueilli 150 invités et les retours ont été extrêmement positifs.

L'organisation du souper du personnel

- Comme chaque année, notre personnel a bénéficié d'une soirée de partage autour d'un bon repas. Le service hôtelier gère l'organisation chaque année en essayant de trouver une entreprise située sur les 3 communes.

Ce critère est devenu difficile à respecter depuis cette année car le nombre de restaurants avec une capacité aussi élevée est très restreint.

Nous avons porté notre choix sur le restaurant de l'aéroport, choix qui a fait l'unanimité auprès de nos collaborateurs.

Il y avait 110 collaborateurs présents.

La soirée se poursuit toujours avec l'animation de Monsieur Eddy Putallaz qui nous est fidèle depuis de nombreuses années.

L'organisation de la Fête des Noël des Familles

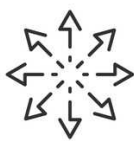
- Cette année, nous avons reproduit la formule de 2023 pour le Noël des Familles de nos résidents.

Chaque unité accueillait ses proches un soir différent. La manifestation s'est déroulée sur 4 soirs ce qui a permis d'accueillir plus de membres par famille. Le repas a été réfléchi sous forme de buffet et cette formule a plu à l'ensemble des familles et des résidents.

Cela a bien évidemment nécessité de beaucoup d'organisation de ma part et de la coordination et collaboration avec mes collègues chefs de service.

Nous avons eu une participation entre 80 et 100 personnes par soirée.

Malgré ces quelques difficultés et la multitude de changements internes, les équipes ont su :



- ✓ Garder confiance et motivation,
- ✓ Ont adhéré à tous les tests liés aux nouvelles organisations,
- ✓ Ont relevé les difficultés rencontrées et suggéré des alternatives pour y faire face
- ✓ Ont participé activement à la réussite de la mise en place des nouveaux processus de travail

L'équipe du service socio-hôtelier a su montrer sa **flexibilité**, sa **capacité d'adaptation**, son **envie d'avancer** et pour toutes ces belles qualités je ne peux qu'être fière et les remercier sincèrement.

QUELQUES CHIFFRES

Secteur intendance

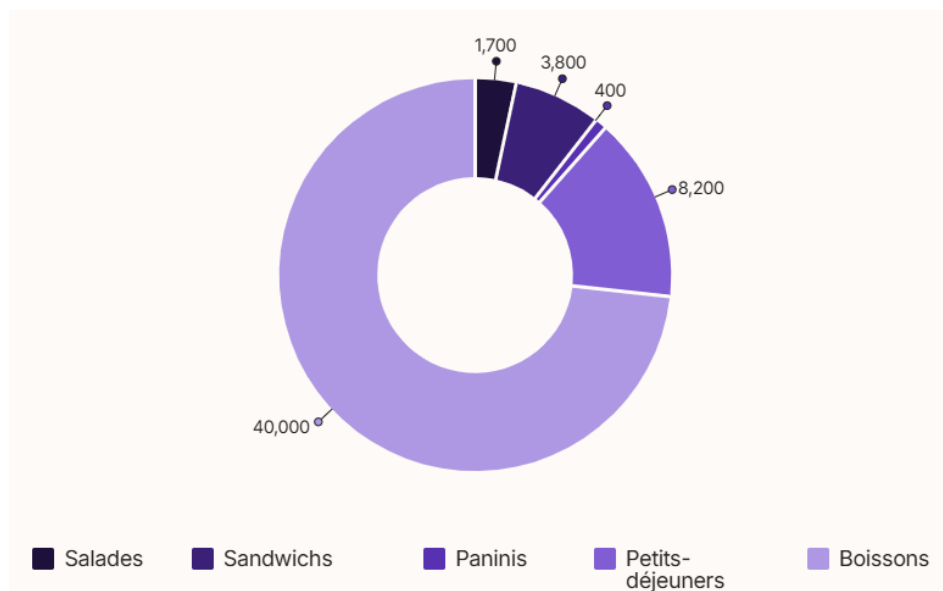
- Nettoyage journalier de 38'978 chambres
- Nettoyage à fond de 66 chambres suite à un départ court séjour.
- Nettoyage à fond de 23 chambres suite à un décès/départ.

Lingerie

- Fr. 8'000.— de couture facturés (soit 220 heures de couture)
- Fr. 3'053.50 d'étiquettes facturées (soit 6110 étiquettes imprimées et posées)
- 18'000 kilos de linge lavés

Cafétéria

- Plus de **Fr. 270'000.** -- de chiffre d'affaires pour l'année **2024**



Salle à manger

- Nous avons préparé et servi environ 38'500 petits-déjeuners
- Début du service en direct pour le repas de midi

Cuisine

- Repas préparés et livrés pour les structures de l'enfance de Conthey
 - Repas enfants : 15'052
 - Repas adultes : 2'066
 - Goûters : 10'068
 - Transports effectués : 429 transports (service technique)
- Repas pour les résidents
 - 38'500 repas de midi préparés
 - 38'500 repas du soir préparés (en collaboration avec le service de la salle à manger)
- Repas pour les collaborateurs
 - 2'124 repas préparés
- Repas pour les visiteurs
 - 1'220 repas préparés
 - Plusieurs événements qui impliquent également la préparation (anniversaires, fêtes de familles,)
- Les repas sont livrés sur 5 unités différentes (3 au Sud, 1 au Nord et la salle à manger commune)
- Les repas pour le Foyer de jour sont préparés par la cuisine 4x par semaine et le transport se fait par l'équipe du Foyer de jour.

NOTRE EFFECTIF

Apprentis

- 3 apprenties GHI 1^{ère} année
- 1 apprentie EHI 1^{ère} année
- 2 apprentis cuisiniers 3^{ème} année
- 1 pré-apprenti cuisinier

Stagiaires

- AI :
 - 1 personne placée pour stage d'évaluation de rendement
- OSEO :
 - 4 personnes placées pour stage d'intégration
- ARSET :
 - 5 stagiaires placées pour un PET (programme d'emploi temporaire de 3 mois)
- IPT :
 - 2 personnes placées pour suivi
- Office de l'asile :
 - 2 personnes placées pour intégration

Personnel

- Secteur hôtelier : **19.5 EPT**
- Secteur cuisine : **10.5 EPT**

OBJECTIFS 2025

- Renforcer et améliorer le suivi et la formation pour les apprentis
- Mettre en place plus de formations pratiques internes
Maintenir les connaissances et les bonnes pratiques au sein du personnel concerné
- Stabiliser l'équipe du service cuisine
Trouver un équilibre en mettant en place une organisation optimale
- Développer nos prestations
Développer les prestations de la cafétéria et du service cuisine



REMERCIEMENTS

L'année 2024 fut intense, exigeante, mais aussi profondément riche en apprentissages humains et professionnels. Chaque transformation, chaque défi rencontré n'aurait pu être surmonté sans l'implication, le courage et la résilience des équipes.

Je tiens à remercier sincèrement tous les collaborateurs et collaboratrices du service socio-hôtelier pour leur engagement sans faille, leur flexibilité, leur soutien et leur capacité à s'adapter aux nombreux changements. Leur professionnalisme et leur humanité ont permis de maintenir un haut niveau de qualité dans nos prestations, tout en gardant une ambiance de travail bienveillante et solidaire.

Mes remerciements vont également à mes collègues chefs de service, avec qui les échanges, la collaboration et la coordination ont été essentiels tout au long de cette année. Leur écoute, leur soutien et leur esprit d'équipe ont été d'une grande valeur dans la mise en œuvre des projets transversaux et dans la gestion du quotidien.

Un grand merci à ma direction pour sa confiance, son écoute et son accompagnement dans les moments charnières. Son soutien a été précieux pour garder le cap avec clarté et détermination.

Enfin, je souhaite adresser ma reconnaissance au Conseil de Fondation pour la confiance qu'il m'a accordée. Cette confiance m'a donné l'élan nécessaire pour aller de l'avant, prendre des décisions importantes et porter les projets avec conviction.

Merci à chacun et chacune d'entre vous.



Susana Gaillard – Cheffe du service socio-hôtelier

Vétroz, le 31 mars 2025

FOYER DE JOUR HAUT-DE-CRY

EQUIPE ET COLLABORATION EMS

Dans ce service, mon expérience est inférieure à une année et j'occupe le poste de Responsable depuis septembre. Après une période d'observation, des échanges avec l'équipe et la direction, de contacts avec d'autres Foyers de Jour et divers partenaires, mais surtout grâce à l'observation et à l'interaction avec les hôtes et leurs proches, je commence à prendre mes marques.

L'année 2024, deuxième année complète de fonctionnement du Foyer de jour, a été marquée par des changements importants notamment la constitution de l'équipe.

Jusqu'à la fin du mois d'août 2024 l'équipe était constituée comme suit :

- 1 Animatrice HES, responsable de service, à 80%
- 2 Assistantes Socio-éducatives (ASE) à 90% et 100%
- 1 infirmière à 60% (Changement d'infirmière au mois de mai)
- Collaborateurs intendance 20%
- Collaborateurs administratifs à 10%

Dès septembre 2024, à la suite du départ de la responsable de service, la direction du Foyer Haut-de-Cry réorganise l'équipe du Foyer de Jour comme suit :

- 1 Infirmière référente et responsable de Service à 80%
- 2 ASE à 100% (en septembre et octobre 1 ASE à 60% en plus)
- 1 apprentie ASE première année, dès octobre
- Collaborateurs intendance 20%
- Collaborateurs administratifs 10%

Les collaboratrices ASE ont travaillé également au sein de l'équipe d'animation de l'EMS, quelques jours en 2024, car le Foyer de jour n'avait pas encore assez d'hôtes tous les jours.

Nous avons collaboré avec tous les secteurs de l'EMS (service technique, cuisine, hôtellerie et intendance, animation, administratif) et je tiens à les remercier à nouveau ici pour nos nombreux échanges et leur engagement. J'ai travaillé plus étroitement avec le service des soins et notamment la Référente du Flux des Résidents. Plusieurs hôtes du Foyer de jour ont fait un ou plusieurs Courts Séjours ou encore partis en Long Séjour à l'EMS. L'un des premiers objectifs du Foyer de Jour étant le maintien à domicile, certains résidents du Court Séjour sont venus au Foyer de Jour à leur retour à domicile.

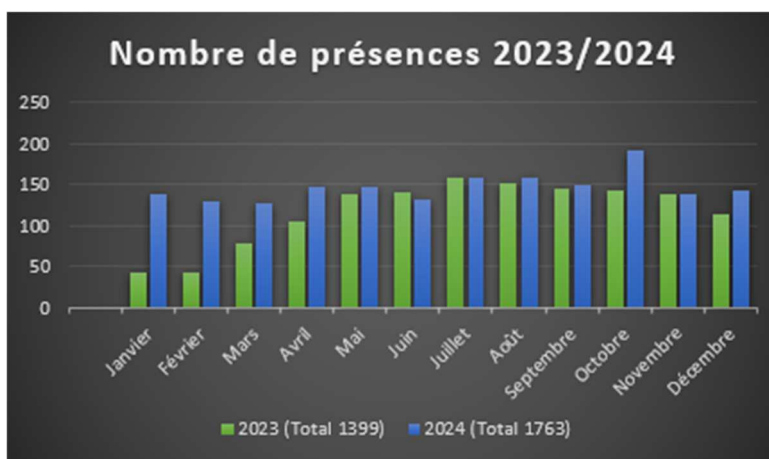


LES HÔTES

En 2024, le Foyer de jour a accueilli un total de 45 hôtes, répartis sur plusieurs profils. La diversité des personnes accueillies reste un atout majeur, et nous nous efforçons d'adapter nos services à leurs attentes.

- L'ensemble des hôtes ont passé 1763 journées au Foyer de jour. Comme nous pouvons le voir dans ce tableau/graphique mensuel, les présences étaient variables.

Nombre de présences		
Année	2023	2024
Janvier	43	139
Février	43	130
Mars	78	128
Avril	105	148
Mai	139	148
Juin	141	132
Juillet	159	158
Août	152	159
Septembre	146	149
Octobre	142	192
Novembre	138	138
Décembre	113	142
Total	1399	1763



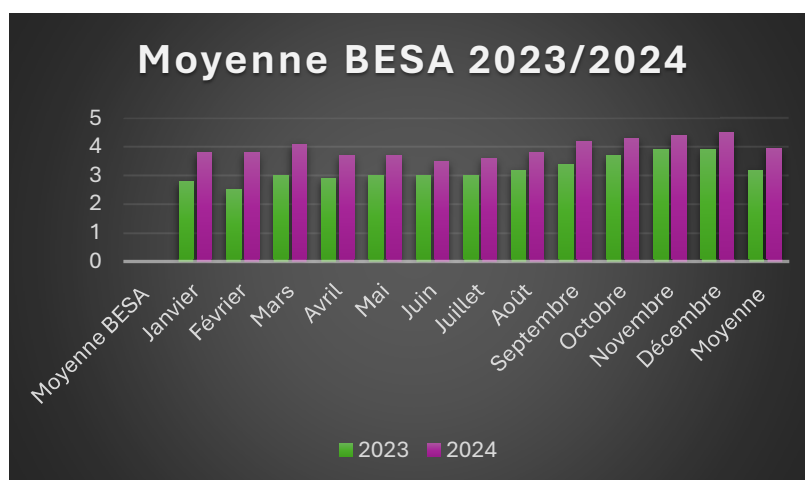
- Absences : elles ne sont comptabilisées qu'à partir du mois de novembre. J'ai jugé cela important et pertinent. L'organisation du service et des activités est planifiée à l'avance. Les absences perturbent cette organisation, entraînant fréquemment un recours à l'improvisation. Cela génère également une perte financière significative. Cette observation a été partagée avec la direction, ce qui a donné lieu à une réflexion commune. Des mesures sont en cours de discussion afin de réduire les impacts des absences, en particulier celles imprévues, signalées le jour même ou la veille."

	Novembre	Décembre
Présences prévues	173	186
Total d'absences	48	65
Total de présences effectives	125	121

Raison de l'absence	Hospitalisé	10	10
	Maladie	1	2
	Autres raisons (Rdv, visite famille)	24	44
	Court Séjour	13	9

La moyenne du niveau de soins BESA a également augmenté en **2024** à **4,0** au lieu de **3,2** l'année **2023**.

Moyenne BESA		
Janvier	2,8	3,8
Février	2,5	3,8
Mars	3	4,1
Avril	2,9	3,7
Mai	3	3,7
Juin	3	3,5
Juillet	3	3,6
Août	3,2	3,8
Septembre	3,4	4,2
Octobre	3,7	4,3
Novembre	3,9	4,4
Décembre	3,9	4,5
Moyenne	3,2	4,0
Année	2023	2024



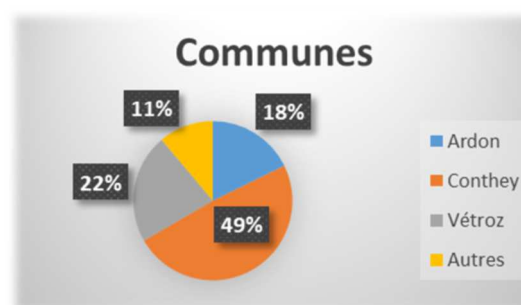
Les nouvelles demandes de fréquentation, les arrivées et départs, ainsi que la présence des hôtes a fluctué au cours de l'année 2024. Ci-dessous, je présente quelques statistiques.

Nous avons traité 34 nouvelles demandes ainsi que 17 départs :

- 34 demandes dont :
 - 21 abouties
 - 13 sans suite, pour différentes raisons :
 - Ont dit non après visite du Foyer de jour
 - Sont entrés en Court Séjour ou Long Séjour
 - Décès avant l'entrée au Foyer de jour
 - N'ont pas donné de nouvelles
- 17 départs :
 - Admission en Long Séjour au Foyer « Haut-de-Cry »
 - Admission en Long Séjour dans un autre EMS
 - Décès
 - N'ont pas voulu continuer

Origine de nos hôtes en 2024 :

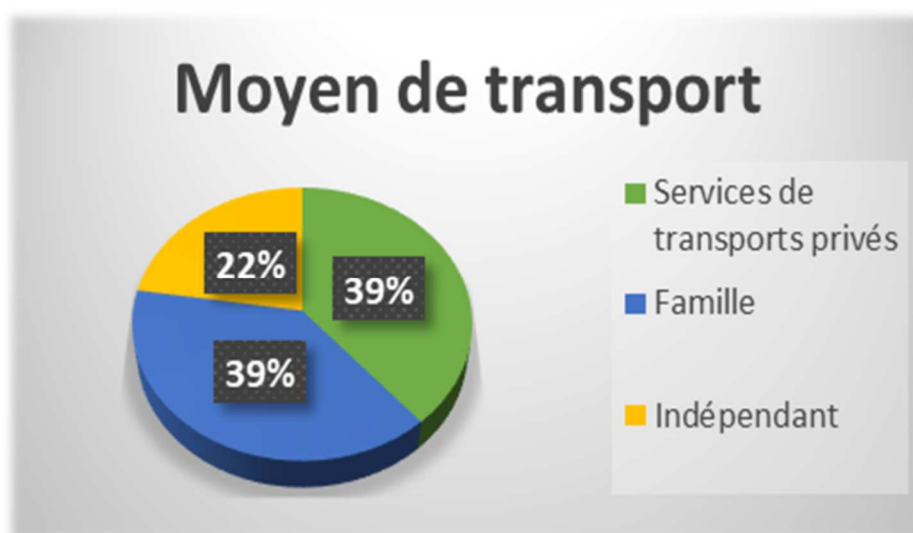
- Ardon : 8
- Conthey : 22
- Vétroz : 10
- Autres : 5 (Chamoson, Savièse, Grimisuat, Ayent, Sion)



Moyen de transport utilisé par nos hôtes :

- Famille
- Services de transports privés
- Indépendant (à pied, propre voiture, bus)

La demande d'un transporteur pour le Foyer de Jour est récurrente. Ce sujet a déjà été discuté avec la Direction et est en cours de réflexion.



LA VIE AU FOYER DE JOUR

Nous accueillons les personnes entre 9h et 10h le matin. À leur arrivée, nous leur offrons un café/boisson, engageons des discussions et lisons le journal ensemble. Ensuite, nous proposons une animation en grand groupe ou plusieurs animations en petits groupes. Par la suite, nous mettons la table ensemble et prenons le repas de midi en commun. En début d'après-midi, un temps de repos est proposé. À 14h, une boisson est offerte et l'animation de l'après-midi reprend, soit en grand groupe, soit en petits groupes. En fin de journée, une collation est servie, puis les hôtes rentrent à domicile entre 16h et 17h.



Le partage des journées au Foyer de Jour, stimule les hôtes à participer aux activités de la vie quotidienne, afin de les aider à préserver leurs acquis et compétences en favorisant le maintien à domicile.

Le temps d'animation du matin et de l'après-midi, a également plusieurs objectifs :

Favoriser l'autonomie

Contribuer au maintien à domicile

Promouvoir la vie sociale et culturelle

Rompre l'isolement

Favoriser des repères temporels et rythmer la semaine

Du temps libre, où l'hôte crée du lien social avec ses pairs, choisit de se reposer, de lire le journal, d'aller se balader à l'extérieur est aussi possible.

La vie au Foyer de jour a été rythmée par une programmation d'activités et d'animations :

Cuisiner régulièrement avec les hôtes

Jardinage (jardinières)

Gymnastique assise, détente

Décoration du Foyer selon saison

Visualisation de documentaires ou films

Loto, jeux de société, chants, quiz, peinture, dessin, etc.



LE BUDGET

Voici un aperçu du budget du Foyer de jour pour l'année 2024 :

- **Produits : CHF 376'608.85**
Il s'agit notamment du cumul des points suivants :
 - Tarif journalier
 - Contributions cantonales des pouvoirs publics
 - Subventions des pouvoirs publics
 - Contributions des caisses maladie

- **Charges : CHF 377'682.40**
Il s'agit notamment du cumul des points suivants :
 - Charges salariales
 - Charges sociales
 - Location
 - Frais d'animation
 - Eau, électricité, chauffage
 - Assurances
 - Amortissements
 - Frais d'entretien

- **Résultat d'exploitation : - CHF 1'073.30**



Nous pouvons remarquer que le Foyer de jour termine son année avec un léger déficit. Comme expliqué dans ce rapport, un des objectifs est d'augmenter le nombre d'hôtes accueillis journalièrement afin de rééquilibrer le bilan final.

OBJECTIFS DE L'ANNEE 2024 - RETROSPECTIVE

Fréquentation du Foyer de jour

Comme nous avons pu le voir, la fréquentation du Foyer de jour est encore fluctuante en 2024, en termes de nombre d'hôtes par jour, de nouvelles demandes de fréquentation ou encore de changements de nombre de jours et de fréquentation hebdomadaire. Les objectifs définis auparavant pour 2024 ont été travaillés, principalement durant le quatrième trimestre de l'année, comme suit :

- Faire la promotion du Foyer de jour auprès des organismes suivants :
 - CMS et OSAD
Une rencontre dans notre service, pour présentation du Foyer de Jour et de son fonctionnement suivi d'un apéro avec les différentes équipes du CMS de Vétroz a été faite en novembre. Un échange régulier est fait avec les infirmiers et personnes ressources des proches aidants du CMS ainsi qu'avec d'autres organisations de soins à domicile.
 - Hôpitaux et cliniques du Valais
Contact régulier avec les infirmiers lorsqu'il y a des hospitalisations de nos hôtes.
 - Médecins, thérapeutes
Contact régulier et échange d'informations médicales et évolution de l'état de santé des hôtes
 - SECOSS
Echange régulier du nombre de places disponibles et échange sur le type de prestations que nous pouvons offrir au Foyer de Jour
 - Infirmières indépendantes
Contact et informations de l'existence du Foyer de Jour et de la possibilité d'échanges réguliers entre infirmiers
 - Organismes travaillant avec des personnes âgées (Pro Senectute, la Croix-Rouge, l'AVALEMS, clubs des aînés...)
Contact avec assistantes sociales, personnes de contact pour les proches aidants, disponibilité pour clarifier notre mission, accueillir pour visiter le Foyer de Jour. Contact avec groupes et institutions d'activités de sociabilisation.
- Augmenter la fréquentation journalière à 10 hôtes
Partiellement atteinte en raison de beaucoup d'admissions d'hôtes en Long Séjour qui fréquentaient le Foyer de Jour plusieurs jours par semaine. Les nouvelles admissions sont souvent des demandes d'un seul jour par semaine. En plus, il y a beaucoup d'absences de la part des hôtes inscrits (court séjour, maladie, rdv, hospitalisations, pause vacances ou pause hiver...)

Dossiers de soins

Tout au long de l'année, nous avons effectué l'accompagnement et des soins aux hôtes du Foyer de jour. Cet accompagnement doit être notifié dans l'outil informatique de soins, « BESA », de la personne.

Pour que le dossier de l'hôte soit complet, il doit être régulièrement et correctement nourrit. Pour ce faire, un nombre très important d'heures hebdomadaires dédié à cette tâche est nécessaire. Malgré le travail effectué en 2024, des difficultés pour réussir cet objectif (qui est aussi une exigence du SSP et des assurances maladie), sont toujours présentes et cette optimisation restera un de mes principal objectif pour 2025.

- Compléter les dossiers de soins de tous les hôtes – cet objectif est en cours en lien avec ce que j'ai énoncé ci-dessus. Ceci est un objectif toujours ouvert, qui implique un travail journalier et sans cesse.
- Créer un formulaire afin que les hôtes, au moment de leur inscription, amènent au Foyer de jour les données médicales suivantes :
 - Diagnostics et antécédents médicaux
 - Allergies
 - Traitements médicamenteux actuels et ordonnances
 - Autres informations nécessaires

Ceci, impliquant une validation par le médecin traitant, un document est actuellement envoyé à ce dernier pour l'envoi des informations nécessaires au Foyer de Jour. Il est souvent difficile d'avoir cette collaboration de la part de certains médecins.

- Créer un document sur l'histoire de vie que les hôtes amènent également lors de leur inscription au Foyer de jour – Un document est fourni au moment de l'inscription ou de l'entretien, cependant pas toutes les personnes le remplissent. Je travaille encore sur cette thématique.

Autres points travaillés dès septembre 2024

Réflexion, organisation et mise en place de :

- Mesures d'hygiène et protection au Foyer de Jour (routine pour le lavage des couvertures et coussins, mise à disposition de masques, blouses, gants, désinfectant des mains, nettoyage et désinfection des tables, chaises et autres surfaces utilisées, sécurité des produits de nettoyage et désinfection, etc.)
- Utilisation des trois toilettes selon les besoins des hôtes (ergonomie pour les collaborateurs)
- Organisation des armoires (entrée et autres, en lien avec le matériel à disposition, la sécurité, et la protection des informations et identité des différents hôtes)
- Entretien réguliers avec les proches
- Marché de Noël et organisation de goûters de Noël durant toute une semaine en décembre, dans le but de rencontrer toutes les familles/proches, pour les intégrer encore plus au Foyer de Jour et ainsi faciliter les échanges.

Objectifs pour 2025

- Poursuivre les efforts de promotion et de publicité dans le but d'augmenter le nombre d'hôtes et/ou la fréquentation du Foyer de Jour en lien avec les besoins du Foyer Haut de Cry mais aussi de la population servi par cette institution
- Actualiser tous les documents administratifs en lien avec l'admission et le suivi de fréquentation du Foyer de Jour
- Travailler sur le dossier de soins conformément aux normes et exigences en vigueur, en adaptant les ressources humaines nécessaires en fonction des compétences professionnelles requises
- Réorganiser les jours de présence des hôtes, en respectant les besoins de chacun et en réadaptant les activités les plus appropriées pour chaque hôte
- Achat de matériel d'animation
- Projet de salle de détente (augmentation des besoins d'hypostimulation en raison d'une présence plus fréquente de personnes atteintes de démences)
- Projet visant à fournir une activité physique quotidienne (formation du personnel, achat de matériel, en lien avec la promotion de la santé, la prévention de chutes, le renforcement musculaire et équilibre – maintien à domicile)
- Actualiser des cahiers des charges en fonction des rôles des collaborateurs
- Revoir l'organisation journalière et hebdomadaire des horaires, des tâches et des fonctions de chaque membre de l'équipe
- Continuer à fournir une formation de qualité à l'apprentie intégrée au Foyer de Jour (collaboration avec le service des soins de l'EMS, pour les compétences soins qui ne peuvent pas être travaillées en Foyer de Jour)



Conclusion

Nous restons pleinement engagés dans une démarche d'amélioration continue afin de répondre aux attentes de nos hôtes et aux exigences de notre mission sociale. Notre souhait est que ce Foyer de Jour s'impose progressivement comme un véritable lieu de vie et de soutien pour ses bénéficiaires, en répondant à leurs besoins dans un environnement adapté et bienveillant. Cependant, il demeure des axes d'amélioration, notamment en ce qui concerne l'adaptation des activités aux besoins spécifiques de chaque hôte. Nous poursuivrons nos efforts pour ajuster ces activités de manière à offrir un accompagnement de qualité à chacun, dans le respect de ses particularités.

Le Foyer de Jour continue également de se tourner vers la population, en s'efforçant de répondre aux attentes des familles et en garantissant un cadre sécurisé et chaleureux. En poursuivant nos efforts pour améliorer nos pratiques et nos infrastructures, nous sommes convaincus que ce Foyer de Jour deviendra, au fil du temps, un acteur clé dans l'accompagnement des personnes âgées de la région. Il contribuera ainsi à leur épanouissement et à leur maintien à domicile dans des conditions optimales.

Ce rapport constitue la base de notre réflexion et des actions futures, dans un objectif commun d'amélioration continue des services proposés et de soutien à nos hôtes, afin de garantir leur bien-être au quotidien.



Carla Delgado,
Foyer de Jour, mars 2025

Soins

1. Introduction

Le Service des Soins du Foyer s'intègre pleinement à l'organisation de l'institution, faisant de l'EMS un véritable lieu de vie et d'accompagnement quotidien. Il s'aligne avec la mission des soins de longue durée, visant à fournir un soutien adapté aux personnes dépendantes, en raison de l'âge, de maladies ou de handicaps, pour les actes de la vie quotidienne. Tout en respectant l'autodétermination des résidents, l'application constante de la Charte du Foyer garantit un accompagnement éthique et professionnel, offrant des soins personnalisés respectueux de la dignité et des besoins spécifiques de chacun tout au long de leur séjour.



2. Le Caring

L'approche des soins adoptée par le Service repose sur le concept de *Caring*, intégrant une vision humaniste et des connaissances issues des sciences humaines et exactes. Elle vise à établir une relation thérapeutique entre le personnel soignant et les résidents, en mettant l'accent sur la dimension humaine des soins. Les principes clés incluent :

La prise en compte globale de la personne constitue l'un des piliers essentiels de notre approche. Cette vision holistique intègre les dimensions **physiques, émotionnelles et spirituelles du résident**, reconnaissant ainsi la complexité de l'être humain dans sa totalité.

Relation Humaine	Bien-être Partagé	Valeurs Collectives
Fondée sur l'écoute active, l'empathie et le respect constant de la dignité de chaque individu, la relation humaine représente le cœur de notre démarche de soins.	Notre approche vise à promouvoir le bien-être tant des personnes soignées que des soignants, créant ainsi un environnement thérapeutique équilibré et bienveillant.	Nous valorisons particulièrement l'unité, la coopération entre tous les acteurs du soin, ainsi que le respect rigoureux des principes éthiques qui guident chacune de nos actions.

Une Approche Globale de la Santé

1 Prévention et Promotion

Nous privilégions les actions préventives et la promotion de saines habitudes de vie.

2 Soins Complets

Notre approche intègre les soins curatifs, de réhabilitation et palliatifs.

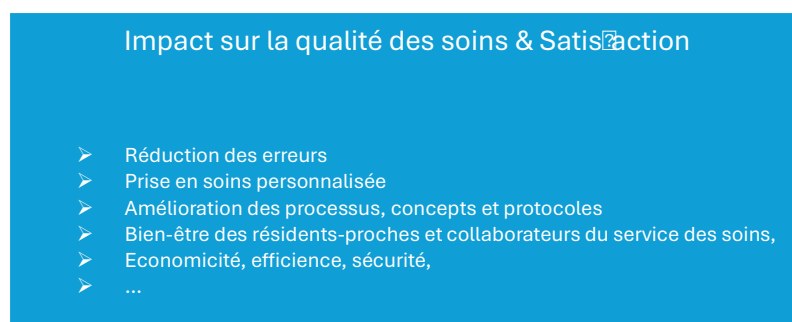
3 Personnalisation

Chaque parcours de santé est individualisé selon vos besoins spécifiques.

A simple line drawing of a heart with a thick black cross in the center. The heart is drawn with a slightly irregular, hand-drawn style. There are some short vertical lines on the left and right sides of the heart, and a small curved line at the bottom right, suggesting a hand-drawn or sketched feel.

3. Développement opérationnel du Service des soins

Le développement des compétences est crucial pour assurer la qualité et l'efficacité de la gestion d'un Service des soins. Une équipe soignante qualifiée et en constante évolution optimise la prise en soins des résidents/es et garantit une organisation adaptée aux défis de l'EMS d'aujourd'hui.

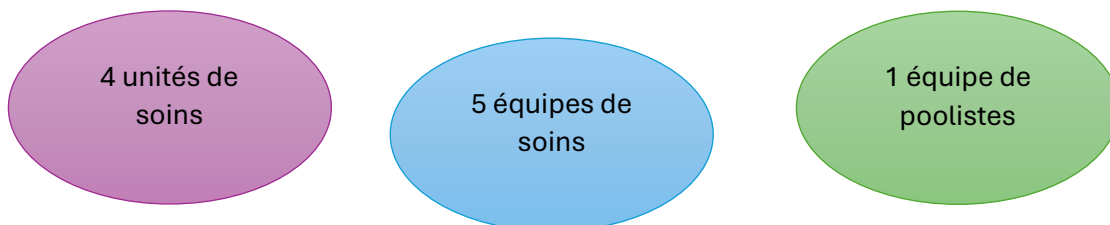


3.1 Composition du Team Soins et du secteur des soins

L'équipe des soins est composée de la Cheffe du Service des Soins, d'une Adjointe, de deux Cliniciennes, d'une Assistante en Soins et Santé Communautaire (ASSC) référente pour la gestion du flux des entrées, ainsi que de cinq Responsables d'équipes (IRUS). Elle a pour mission d'atteindre les objectifs suivants :



Le Service des Soins regroupe des professionnels de différents niveaux de formation : Infirmiers (tertiaire), ASSC (secondaire), Aides-soignants et Auxiliaires Croix-Rouge (primaire), ainsi que des apprentis ASSC et ASA.

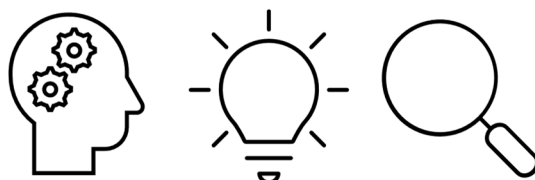


Ces professionnels mobilisent leurs compétences autour du résident pour viser à une prise en soins globale et professionnelle :



Rétrospective 2024

- ✓ En février démission de l'infirmière Adjointe, nomination d'une nouvelle infirmière Adjointe en septembre 2024
- ✓ Arrivée en mars 2024 d'une nouvelle IRU pour le 3^{ème} étage du bâtiment Nord
- ✓ Une IRU qui termine son CAS en gestion et conduite de projet (pour la psychogériatrie)
- ✓ Une Infirmière Clinicienne se forme à un module de Soins palliatifs
- ✓ Une Infirmière Clinicienne suit un module de formation « Examen clinique »
- ✓ Recrutement actif de nouveaux collaborateurs, en novembre 2024 une infirmière ayant une formation de Praticienne Formatrice (PF) et Formatrice en Entreprise (FEE) rejoint l'équipe de soins du Foyer
- ✓ Participation à la commission des Familles concernant les mesures de contrainte
- ✓ Colloque général des soins dispensé par la Cheffe du Service des Soins et son Adjointe
- ✓ Réajustement des concepts avec validation du Service de la Santé Publique (Axes développés – Mesures de contrainte, concept nutrition + guide, projet de vie, rôle de l'infirmière de référence...)
- ✓ Journée au vert du team soins pour bilan annuel et définition des objectifs prioritaires 2025,...



Gestion du service des soins et développement



- 1.1. **Le développement des rôles et missions** de chacun est consolidé durant l'année 2024. La collaboration entre toutes unités de soins du Foyer s'est développée de manière harmonieuse.
- 1.2. **Durant 2024, l'évolution de l'identité du Team Soins** s'est construite progressivement, permettant à chacune de mieux comprendre son rôle et celui de ses collègues. A la fin de l'année, la réorganisation est pleinement assimilée par la majorité des professionnels, consolidant ainsi une dynamique de travail fluide, agréable et efficiente. Une première journée au vert a vu le jour début novembre afin de dresser ensemble un bilan annuel et définir les objectifs prioritaires.
A ce jour, les équipes de soins fonctionnent de manière harmonieuse et sereine et en parfaite adéquation avec la philosophie des soins. Cette stabilité favorise une collaboration efficace, malgré les défis du quotidien et les nombreux projets en cours de développement.
- 1.3. **Le coaching** sur le « terrain » s'est révélé essentiel pour favoriser l'amélioration continue des bonnes pratiques. Un axe d'amélioration sera défini pour accompagner au quotidien les équipes de soins. Les Infirmières Cliniciennes avec l'aide de l'Adjointe développeront ce concept de manière durable durant l'année 2025. Ceci permettra de mieux répondre aux besoins des équipes soignantes et ainsi améliorer leurs connaissances.
- 1.4. **Le pôle clinique** pour le Foyer est en pleine évolution et continue de se structurer. Depuis son arrivée en septembre 2024, l'Adjointe guide les 2 Infirmières Cliniciennes afin de piloter et faire avancer les projets en cours. Les IRUS sont partie prenante du développement de ce pôle qui valorise la qualité des prestations et des soins.
- 1.5. **La réorganisation des horaires** a été implémentée en mars 2024 pour répondre aux critères qualité et aux besoins des soignants, ceci afin d'optimiser les ressources et répartir mieux

les tâches de soins. Après une phase de test et d'évaluation par sondage en mai 2024 auprès des équipes de soins, des ajustements ont été effectués en tenant compte des impératifs organisationnels et des retours des collaborateurs. Ces nouveaux horaires ont été diffusés en juin 2024, puis réajustés en décembre 2024, à la demande des IRUS et des collaborateurs. Une répartition des tâches a été réalisée pour chaque horaire.

- 1.6. **Le travail en binôme infirmier/ASSC** s'est renforcé. La planification de l'organisation de la journée est réalisée la veille en tenant compte de l'état de santé des résidents et des compétences de chaque professionnel. Ces prestations de soins individualisées favorisent la qualité des soins. Cet objectif général pour le service des soins est à ce jour atteint.
- 1.7. **La gestion des entrées** est coordonnée de manière efficace et pertinente par l'ASSC référente du flux, en collaboration avec la Cheffe du Service des Soins et son Adjointe. La priorité d'admission est donnée aux aînés des 3 communes. La mission des lits court séjour s'avère essentielle pour favoriser le répit du proche aidant et répond à la mission donnée par le service de la santé publique.
- 1.8. Les objectifs fixés pour l'élaboration des **rentes d'impotences** ont été atteints. Pour gérer ce processus, des infirmières référentes ont été nommées. Par la suite, la Cheffe du Service des Soins se porte garante pour la présentation des dossiers auprès du responsable de l'AI. La coordination avec le service administratif du Foyer est en cours de finalisation.

Dossier de soins Besa (DPI)

- 1.1. Durant l'année 2024, les nouveaux collaborateurs du Foyer ont bénéficié d'une **formation personnalisée**. Cette formation était spécifiquement adaptée à chaque domaine de compétence et a été donnée par l'infirmière clinicienne.
- 1.2. **Les IRUS et les infirmières ont consolidé** leur maîtrise du dossier de soins Besa, renforçant ainsi la qualité de la documentation, la traçabilité des soins et l'efficacité du processus de soins infirmiers. Des **guides de traçabilité des soins** ont été réajustés et implémentés sur chaque ordinateur du secteur des soins. De plus **un livret organisationnel** en fonction des domaines de soins de vie a été distribué à chaque soignant.
- 1.3. Une **collaboration** a été également mise en place **avec la Cheffe de Service du Foyer de Jour**. Le catalogue des prestations pour les hôtes est réalisé par l'Infirmière du Foyer de Jour puis validé par la Cheffe du Service des Soins.
- 1.4. Pour le **1er semestre 2024**, un accent a été mis sur la documentation des soins dans le dossier Besa. Un projet présenté au Service de la Santé Publique a vu le jour et le guide des transmissions a été mis à jour et diffusé aux équipes de soins afin d'améliorer la qualité des transmissions.
- 1.5. Le **guide Besa institutionnel** est mis à jour par la Cheffe du Service des Soins en collaboration avec le secteur clinique.
- 1.6. Les infirmières, en collaboration avec les IRUS et la Cheffe du Service des Soins, bénéficient d'un jour par mois hors effectif pour parfaire l'utilisation du dossier de soins BESA et ainsi en garantir son adéquation avec l'état de santé des résidents. Elles se concentrent sur

l'amélioration continue de la documentation et la mise en place d'actions ciblées pour garantir une prise en soin optimale, en harmonie avec la démarche de soins.

Formation

- 1.7. Des **formations internes** ont été activement encouragées pour les collaborateurs des soins afin d'améliorer la qualité des soins aux résidents. Les Infirmières Cliniciennes ont joué un rôle clé dans l'organisation de ces **formations**, en identifiant les problématiques sur le terrain et en veillant à respecter les exigences légales du Service de la Santé Publique. Les IRUS ont également contribué en optimisant les ressources quotidiennes. Une cohésion solide s'est développée afin de garantir une bonne compréhension organisationnelle des rôles de chacun et des enjeux associés.
- 1.8. **Grâce à notre partenariat avec la HES SO Soins Infirmiers**, nous avons eu l'opportunité d'accueillir de nombreux stagiaires HES et Maturité Santé. Notre Praticienne Formatrice, les IRUS et les infirmières se sont pleinement investies pour encadrer et accompagner ces stagiaires. En général, les étudiants ont été bien intégrés et soutenus tout au long de leur stage. Plusieurs d'entre eux ont par la suite rejoint l'équipe du pool soins.
- 1.9. **Validation des acquis** infirmière Croix-Rouge, durant une période de 6 mois, nous avons accueilli une infirmière stagiaire ayant un diplôme étranger non reconnu en suisse afin qu'elle puisse terminer sa validation suisse et obtenir son autorisation de pratique en Suisse. Cette expérience a été très appréciée au sein des équipes de soins.
- 1.10. **Les apprentis ASSC/ASA**, qu'ils soient en **formation** duale ou FIR, ont bénéficié d'un soutien constant de la part de la Référente des apprentis du Foyer et des FEE. Des **journées de suivi mensuel** ont été planifiées, et des **bilans réguliers** ont été réalisés en collaboration avec les IRUS et la Cheffe du Service des Soins. En août 2024, une rencontre a été organisée avec **tous les apprentis du secteur des soins** pour présenter notre mode de **fonctionnement**, les exigences de l'apprentissage et le soutien offert aux apprentis. De plus, des rencontres ont eu lieu avec les parents des apprentis mineurs afin de nous présenter et répondre à leurs questions. Cette année, nous avons également intégré une pré-apprentie ASSC au sein de notre équipe.
- 1.11. **L'Adjointe** a géré toute l'organisation des **stages pour les auxiliaires CRS** en **formation**. Dès septembre 2024 nous avons constaté une recrudescence des demandes de stages. L'Adjointe a également organisé des **stages pour les jeunes du CO** ou en relation avec l'ARSET, en collaborant activement avec le Service des Ressources Humaines.



Collaboration médicale

- 1.12. La Médecin Référente du Foyer est la Dr Anne Carroz. En son absence, elle est remplacée par le Dr Nani Mariano.
- 1.13. Le Médecin Psycho gériatre référent est le Dr Daniel Heimeindiger. Il intervient au Foyer une fois par mois pour des consultations en psycho-gériatrie et, sur demande, pour des consultations sur le secteur de la gériatrie. Le bilan de la collaboration 2024 est très positif.
- 1.14. Le résident conserve le libre-choix de son médecin et nous collaborons avec tous les médecins de la région.



Pharmacies

- 1.15. Notre Pharmacienne répondante est Mme Laetitia Germanier/Sun Store Forum Conthey. Cette collaboration s'est consolidée en 2024 et son soutien actif dans les bonnes pratiques est essentiel. Les Infirmières Cliniciennes sont intégrées dans le processus de développement des bonnes pratiques.
- 1.16. Une rencontre a été initiée par la pharmacienne référente et le team soins du Foyer afin de promouvoir une coopération collective et efficace, dans le respect des bonnes pratiques, avec toutes les pharmacies de la région. Cette initiative a été fortement appréciée par tous les participants.
- 1.17. Notre collaboration est effective pour toutes commandes de médicaments avec toutes les pharmacies de la région.
- 1.18. Audit pharmacie : tous les critères sont atteints. L'année 2025 nous permettra de consolider notre fonctionnement et de le réajuster si nécessaire.
- 1.19. En collaboration avec la Pharmacienne répondante, une campagne de sensibilisation et de vaccination contre les tiques a été menée auprès des collaborateurs du Foyer



Collaboration interdisciplinaire

- 1.20. Nous collaborons avec tous les partenaires externes en lien avec le réseau socio-sanitaire du canton du Valais.
- 1.21. L'Adjointe et une Infirmière Clinicienne participent à la [plateforme clinique de l'Avalems](#) à raison de quatre séances par an. Elles y partagent les problématiques rencontrées et développent des projets cliniques en partenariat avec Mme Marie-Jeanne Müller et des Infirmiers cliniciens d'autres EMS du Valais.
- 1.22. Dans le cadre du développement cantonal des EMS, [nous contribuons à l'implémentation du DEP-CARA](#) pour la partie romande du canton comme institution pilote. Après des rencontres avec l'Avalems et un EMS du Haut-Valais, l'Adjointe a participé à toutes les séances avec les différents partenaires, pilote le groupe de travail interne et continue le développement du projet avec l'Avalems.
- 1.23. La Cheffe du Service des Soins collabore avec le [Groupe métier Besa de l'Avalems](#) (développement de l'utilisation du programme et problématiques rencontrées) au niveau des EMS du Valais Romand et fait partie de la [commission qualité](#) de l'Avalems.
- 1.24. La Cheffe du Service des Soins travaille en collaboration avec l'Institut Central des Hôpitaux sur l'hygiène hospitalière et la gestion des épidémies, veillant à la diffusion des bonnes pratiques au sein du Foyer. Le Service des Soins effectue des [campagnes institutionnelles](#), en lien avec l'institut central, effectue la [vaccination du personnel](#) contre la grippe, met en place [l'organisation de diverses vaccinations auprès des résidents](#) en collaboration avec les divers partenaires du service de la santé.



Matériel pour le service des soins / Liste LIMA

Optimisation de la gestion du matériel de soins

Pour s'adapter aux évolutions de la liste LIMA, une solution efficace a été mise en place pour optimiser la gestion des commandes de matériel remboursé. Grâce [au partenariat](#) avec [Liègeage®](#) (Galenicare), les commandes nominatives [garantissent une meilleure traçabilité et une distribution optimisée](#).

Bénéfices de l'initiative

1

Organisation renforcée

Formation du personnel et réaménagement des bureaux de soins pour une meilleure efficacité.

2

Gestion financière optimisée

Collaboration avec l'hôpital du Valais et des fournisseurs médicaux pour le matériel non remboursé.

3

Utilisation efficiente des ressources

Un service de qualité avec un contrôle des coûts.

Un état des lieux et un inventaire ont été réalisés et documentés. Les différents locaux du service des soins ont été réorganisés et aménagés pour faciliter la gestion des stocks. Une partie du matériel défectueux a été remplacé et de nouvelles acquisitions sont prévues afin de répondre aux demandes des équipes de soins.

Les Infirmières Cliniciennes et l'ASSC référente du flux jouent un rôle essentiel dans la gestion/commande du matériel. De plus, les IRUS ou collaborateurs des soins peuvent émettre des propositions d'acquisitions de nouveau matériel. Les investissements sont présentés à la Direction pour être validés.

Une des difficultés rencontrées est le manque de soins (abîmé-usé-cassé) du matériel par les collaborateurs des soins. Un processus a été défini avec les Infirmières Cliniciennes et les IRUS pour optimiser la gestion du matériel dans le dossier de soins Besa.

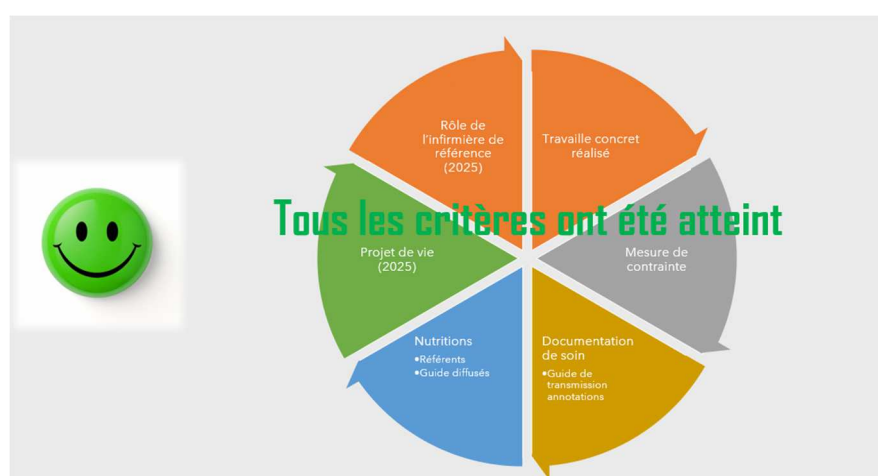


Evaluation des axes stratégiques et objectifs posés pour 2024

Les 3 objectifs prioritaires retenus pour année 2024 ont été atteints

1. D'ici septembre 2024, [soumettre au Service de la Santé Publique](#) les projets développés pour le Service des Soins depuis mars 2024, en démontrant l'atteinte des objectifs fixés.
2. D'ici décembre 2024, [présenter les concepts de soins](#) au secteur tertiaire pour améliorer la qualité des soins et instaurer une véritable culture des soins dans les deux bâtiments.
3. D'ici septembre 2024 [développer le rôle de l'infirmière de référence/résident](#) pour renforcer une prise en soin individualisée, avec le soutien des proches s'ils le souhaitent.

Ceux-ci ont été implémentés, en cours de développement ou finalisés.

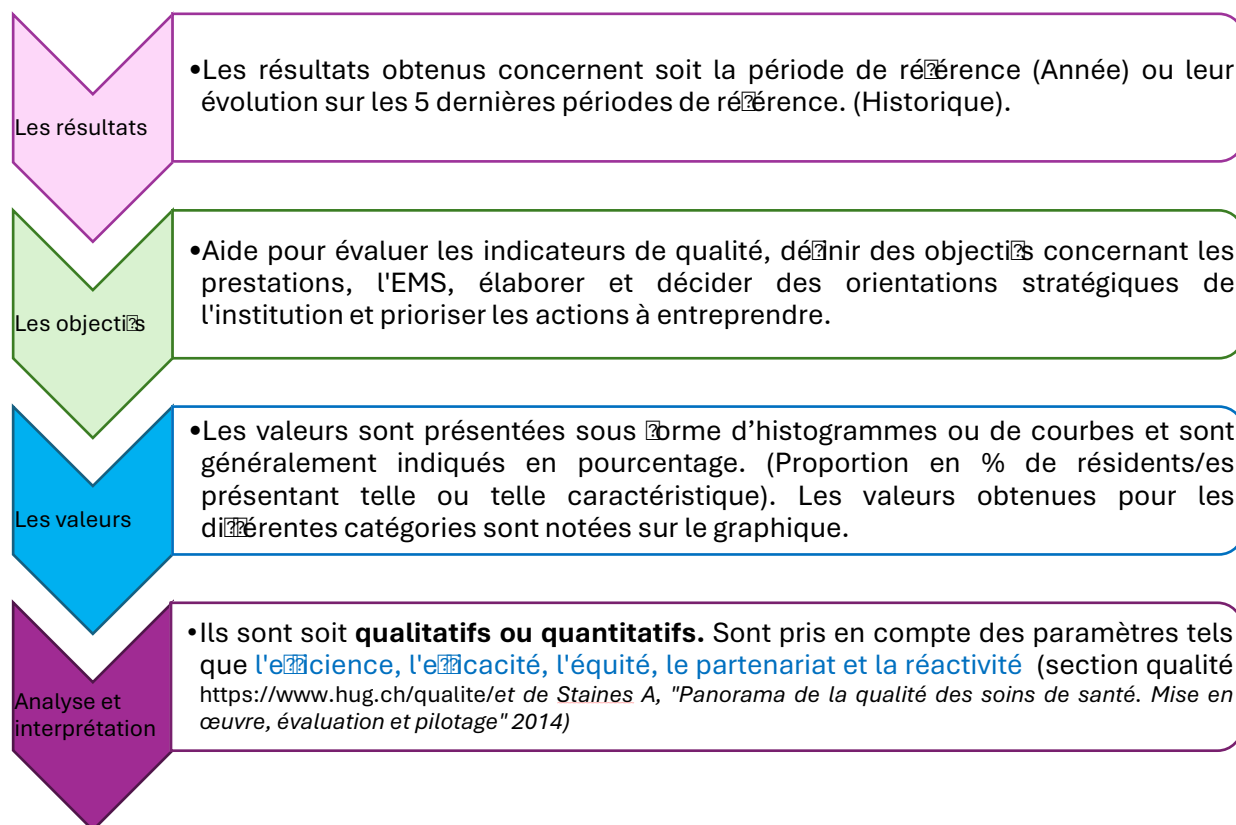


Tout au long de l'année 2024, [plusieurs projets ont émergé selon les objectifs définis](#) :

- ✓ [Optimisation du processus de préparation des médicaments](#) en collaboration avec la pharmacie référente et la gestion des ressources internes. Ce nouveau système sera testé par les infirmières et ASSC du Foyer dès février 2025 pendant trois mois, avec des ajustements prévus si nécessaire.
- ✓ Elaboration d'un document sur [la vie affective et sexuelle des aînés vivant en EMS](#), demandé dans le cadre de la certification Qualivista.
- ✓ [Amélioration des transmissions écrites](#) dans le dossier de soins Besa
- ✓ Création d'un [groupe de travail](#) pour développer un pôle holistique du secteur des soins (hypnose-massage-réflexologie-huiles essentielles...)
- ✓ Organisation de [quatre sessions de deux jours sur les troubles cognitifs](#) pour tous les secteurs du Foyer, animées par une intervenante externe. Cet engagement vise à [renforcer la culture institutionnelle, offrir des espaces de parole et consolider les prestations psychogériatriques](#).
- ✓ Optimisation des horaires, gestion des ressources et du matériel, amélioration en continu tout en tenant compte des résultats des sondages pour le service des soins
- ✓ Initier au quotidien une réflexion clinique pour instaurer une prise en soin professionnelle, globale et humaniste
- ✓ ...

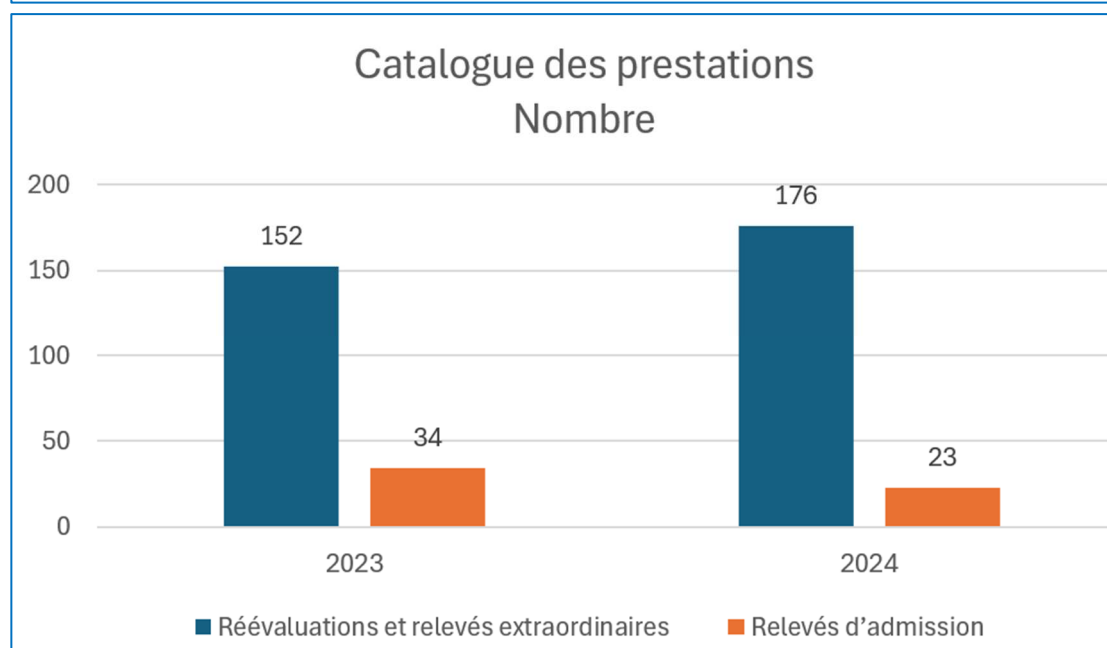
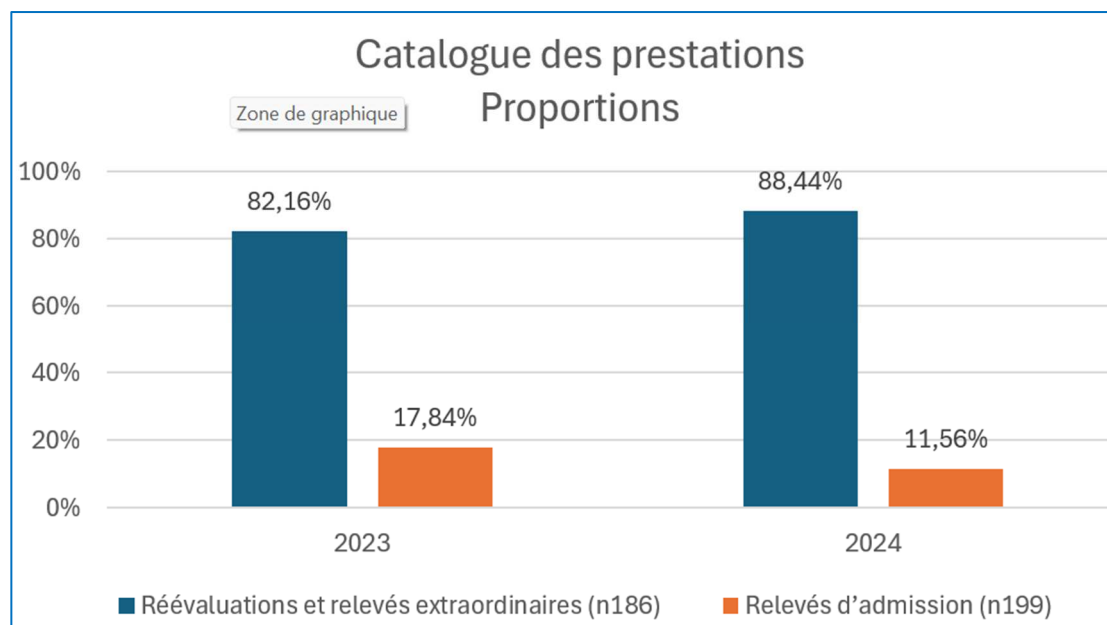
Benchmarking et Indicateurs qualités 2024

Le benchmarking est une démarche d'évaluation comparative qui consiste à analyser les pratiques, performances et résultats du Foyer par rapport à des références internes et externes.

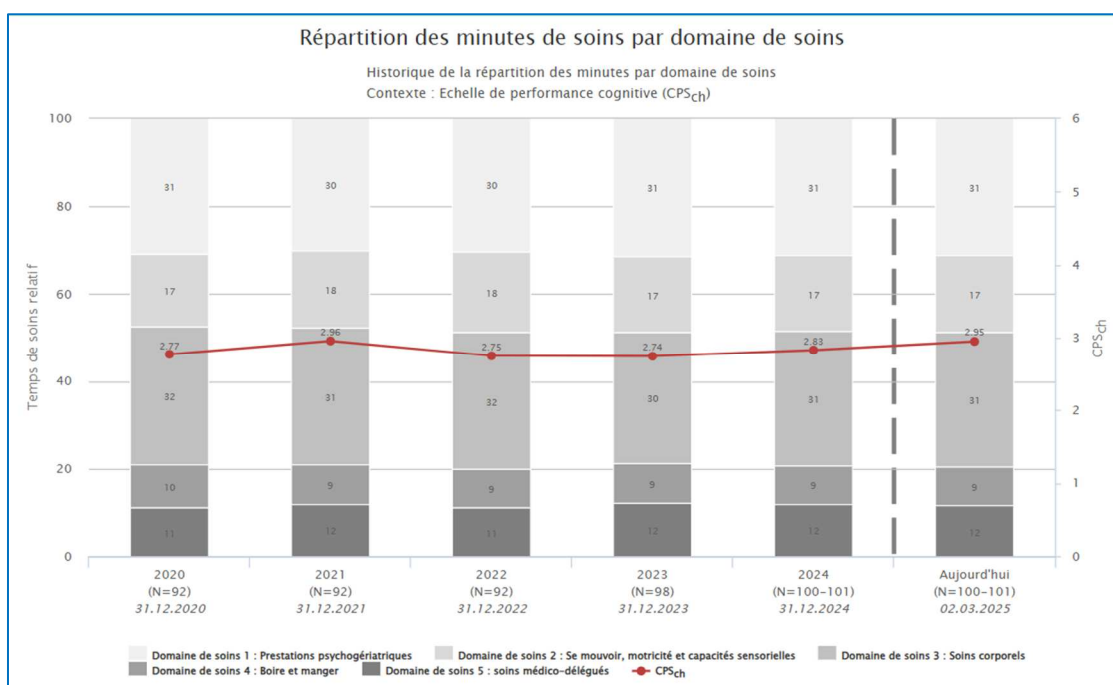
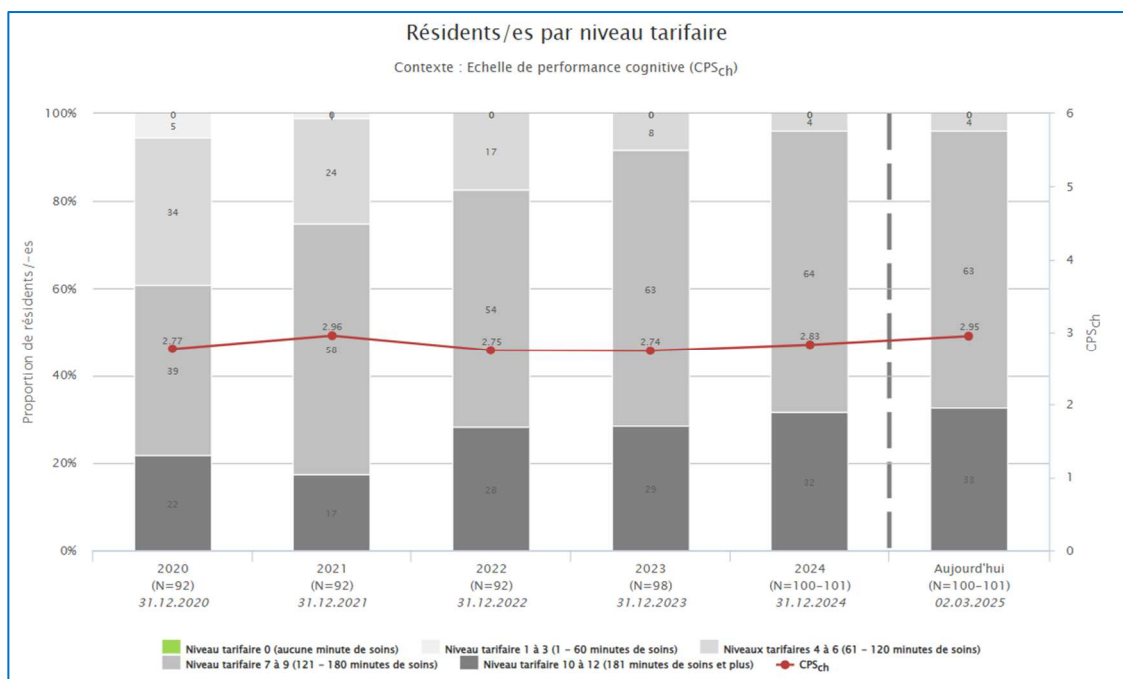


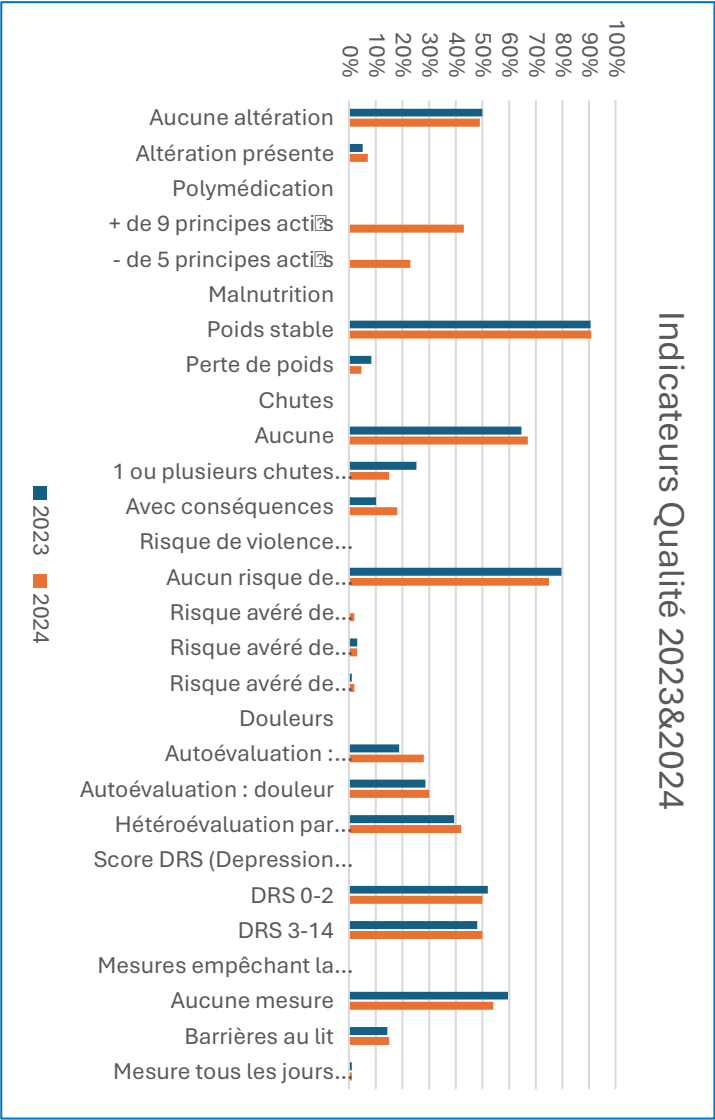
Cette analyse permet d'évaluer la qualité et l'efficacité des soins, d'identifier les axes d'amélioration et d'optimiser l'organisation des soins. L'évaluation des performances de l'année écoulée permet de fixer des objectifs qualité réalistes et pertinents pour l'année suivante. Il vise également à renforcer la culture d'amélioration continue en impliquant les équipes de soins dans une dynamique de progrès et permet enfin de justifier les décisions stratégiques et budgétaires en s'appuyant sur des données concrètes.



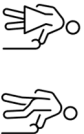


Répartition des résidents par niveau tarifaire et minutes de soins





Indicateurs qualité	2023	2024
Altérations importantes des capacités d'orientation spatio-temporelle		
Aucune altération	50%	49%
Altération présente	5,10%	7%
Polymédication		
+ de 9 principes actifs	42,4%	43%
- de 5 principes actifs	34,3%	23%
Malnutrition		
Poids stable	90,50%	90,80%
Perte de poids	8,30%	4,60%
Chutes		
Aucune	64,60%	67%
1 ou plusieurs chutes sans conséquences	26,30%	15%
Avec conséquences	10,10%	18%
Risque de violence (mise en danger de soi/autrui)		
Aucun risque de violence, de mise en danger de soi/autrui	79,59%	75%
Risque avéré de violence, de suicide	0%	2%
Risque avéré de violence, mise en danger de soi	3%	3%
Risque avéré de violence, mise en danger d'autrui	1%	2%
Douleurs		
Autoévaluation : aucune douleur	18,70%	28%
Autoévaluation : douleur	28,60%	30%
Hétéroévaluation par les soignants	39,40%	42%
Score DRS (Depression Rating Scale)		
DRS 0-2	52%	50%
DRS 3-14	48%	50%
Mesures empêchant la liberté de mouvement		
Aucune mesure	59,60%	54%
Barrières au lit	14,30%	15%
Mesure tous les jours (torse et siège)	1%	1%



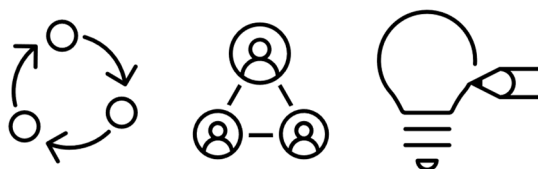
Objectifs 2025

Pour définir les objectifs 2025 en s'appuyant sur les observations de l'année écoulée et les retours d'expériences internes, la question de recherche suivante, respectant les bonnes pratiques de la recherche infirmière et les critères de management, peut être formulée (selon PICO) :

« Pour le service des soins du Foyer, comment l'implémentation d'un programme structuré de formation continue, l'optimisation des ressources, le renforcement de la collaboration interdisciplinaire et l'intégration d'approches de soins holistiques contribuent-elles à l'amélioration de la qualité des soins, à la coordination des équipes, et à la satisfaction des résidents et de leurs familles, par rapport aux pratiques actuelles, d'ici 2025 ? »

Ces axes stratégiques serviront à définir les priorités pour 2025, en assurant une prise en charge conforme aux standards de qualité et aux bonnes pratiques en gestion et soins infirmiers.

1. **Renforcer** les rôles, la collaboration et la formation des équipes, optimiser les ressources et la gestion des admissions, tout en développant le pôle clinique et améliorant la coordination administrative.
2. **Optimiser** la formation, les compétences et la collaboration, tout en garantissant la mise à jour du dossier de soins Besa grâce à un accompagnement continu et des évaluations régulières.
3. **Poursuivre le développement** de la formation continue en interne, renforcer les partenariats avec les institutions académiques, faciliter l'intégration des professionnels étrangers, accompagner les apprentis et structurer la gestion des stages pour garantir une progression des compétences et assurer des soins de qualité de manière continue.
4. **Renforcer la collaboration médicale**, optimiser la prise en soins psycho-gériatrique et assurer la continuité des soins tout en garantissant la liberté de choix du médecin pour les résidents.
5. **Renforcer la collaboration pharmaceutique**, optimiser la gestion des médicaments, promouvoir une coopération régionale et sensibiliser les collaborateurs à la prévention et la sécurité des soins.
6. **Optimiser la gestion du matériel de soins** en améliorant la traçabilité, l'inventaire, la gestion des besoins, et le suivi des équipements, tout en formant les équipes pour garantir une utilisation efficace et sécurisée.



Conclusion

Les objectifs 2025 visent à améliorer la qualité des soins en renforçant la documentation, la collaboration interdisciplinaire et l'intégration d'approches holistiques. Ils incluent également le soutien des équipes soignantes, le développement des compétences en gestion et leadership, et l'implication des familles dans les projets de vie des résidents. Enfin, des actions seront mises en place pour favoriser la réflexion clinique, optimiser la communication et garantir une gestion efficace des ressources et de l'amélioration continue.

Notre engagement à favoriser le bien-être de nos aînés, avec une attention constante à l'amélioration, demeure le pilier de notre service.

À l'issue de ce rapport, il est clair que les défis rencontrés en 2024 ont été largement surmontés grâce aux progrès organisationnels, quantitatifs et qualitatifs accomplis. Ces avancées nous motivent à poursuivre avec détermination notre mission de **Bien Soigner**.

Je tiens à exprimer ma gratitude à toutes celles et ceux qui, par leur engagement, leur motivation et leur conscience professionnelle, ont contribué à cette réussite.

En route pour 2025 !

Laure-Anne Cachat / Cheffe du service des soins/ Mars 2025

TECHNIQUE

INVESTISSEMENTS REALISES

Liés à l'exploitation

- Sécurisation des barrières du patio : 31'450.-
- Élargissement de l'accès au Foyer de jour : 6'570.-
- Réaménagement des bureaux : 11'860.-
- Réparation des exécutoires de fumée : 32'054.-
- Remplacement des lampes patio et chambres : 12'389.-
- Mise en conformité de 3 portes des vestiaires : 16'980.-
- Surveillance porte livraison : 5'462.-

CHF 116'765.—

Nouvelles installations

- Climatisation de la salle à manger : 14'575.-
- Buffet à salades : 10'767.-
- Remplacement de la centrale gaz : 3'379.-

CHF 28'721.—

Installations médico-techniques

- Verticalisateur : 5'686.-
- 1er acompte appel malade : 27'025.-

CHF 42'163.—

Réparations de machines

- Réparation de la calandre : 9'452.-

TRAVAUX COMMENCES

- Étude sur le chauffage à distance depuis Ecobois
- Remplacement du système appel malade bâtiment Nord
- Étude pour le réaménagement de la terrasse du 1er étage Sud (travaux 2025)
- Demande d'offres pour tunnel de lavage et éburs cuisine (remplacement 2025)

FRAIS DIVERS (comparati2024 / 2023)

Poste	2024	2023
Kone – Ascenseurs	3'198.-	4'421.-
Schulthess – Laverie	9'060.-	8'300.-
Miele – Vaisselle	1'052.-	4'465.-
Stores	4'208.-	2'509.-
Réfection de parquet	3'211.-	2'507.-
Entretien véhicules	2'210.-	0.-
Frialp – Froid/Climatisation	4'744.-	6'568.-
Téléphonie (Dect)	6'958.-	4'086.-
Ventilation/Chaudière	1'857.-	7'884.-
Cuisine	7'662.-	4'558.-
Machines nettoyage	2'179.-	800.-
Portes automatiques	1'432.-	2'487.-
Éclairage de secours	3'370.-	-
Étagères animation	1'136.-	-

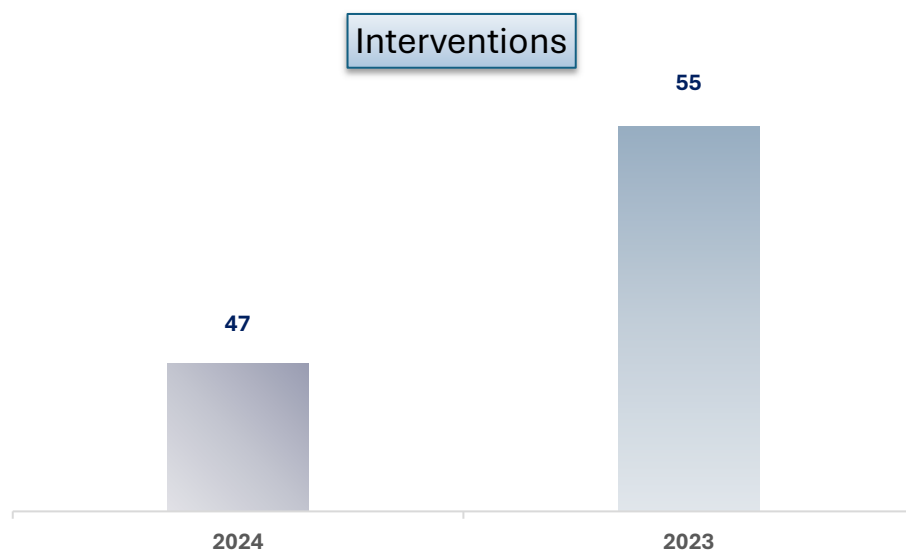
EVENEMENTS NATURELS

Intempéries du 24.07.2023

- ✓ Remplacement des 56 tablettes de fenêtres (Bât. Sud) – Bitz et Savoye : CHF 30'000.-
- ✓ Remplacement de 17 stores (Bât. Sud) – Victor Stores : CHF 11'747.-



**Entièrement
pris en charge par notre
assurance bâtiment**



MSST – FORMATIONS ET EXERCICES

- Formation Feu (anciens et nouveaux collaborateurs)
- 11.04.2024 : Cours COSE St-Léonard
- 02.05.2024 : Journée Romande SOBRA à Martigny
- 07.05.2024 : Workshop cybersécurité
- 18.05.2024 : Exercice d'évacuation avec le service du Feu
- 11.11.2024 : Séance Loyco (carte des risques)

INVESTISSEMENTS FUTURS

- Réparer l'étanchéité de la toiture (env. 320'000.-)
- Végétalisation et panneaux solaires sur toit Bât. Nord (option)
- Remplacer les deux ascenseurs Bât. Nord (env. 200'000.-, dans 2 à 4 ans)
- Remplacer les fenêtres Bât. Nord (1er étage, rez, salle à manger) – env. 300'000.-
- Prévoir internet dans les chambres Bât. Nord – env. 220'000.- (devis 2017)
- Liaison Messe église – chapelle du Foyer – 11'000.-
- Réparer éclairage salle à manger
- Réparer parquet des couloirs 1er et 3e étages – Bât. Nord – env. 40'000.-
- Remplacer tunnel de lavage et bours en cuisine – env. 100'000.- (installation de 2015)
- Remettre à niveau Bât. Nord (rapport BISA – sécurité incendie)
- Assainissement chaudière gaz obligatoire avant 01.04.2028 – prévoir CAD
- Réaménagement extérieurs (parc vélos/motos, entrée Foyer de jour...)



- Groupe de secours – env. 70'000.-

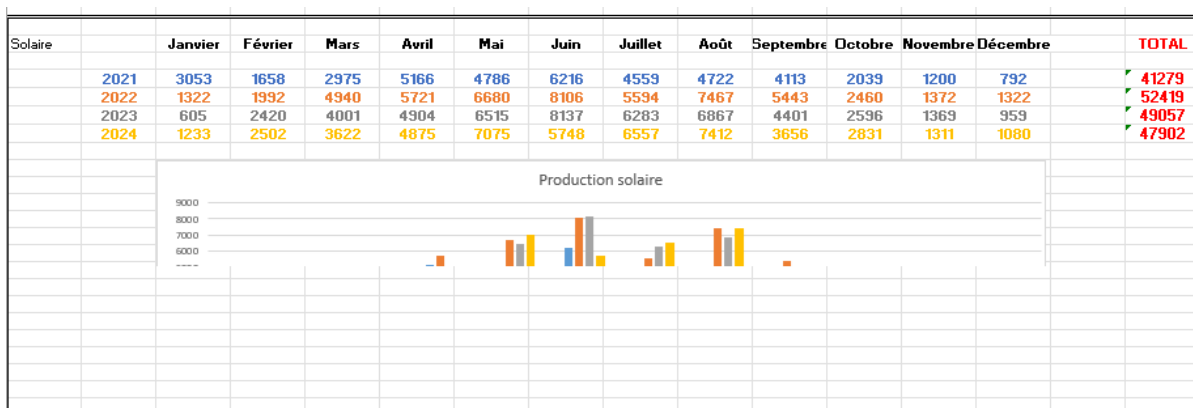
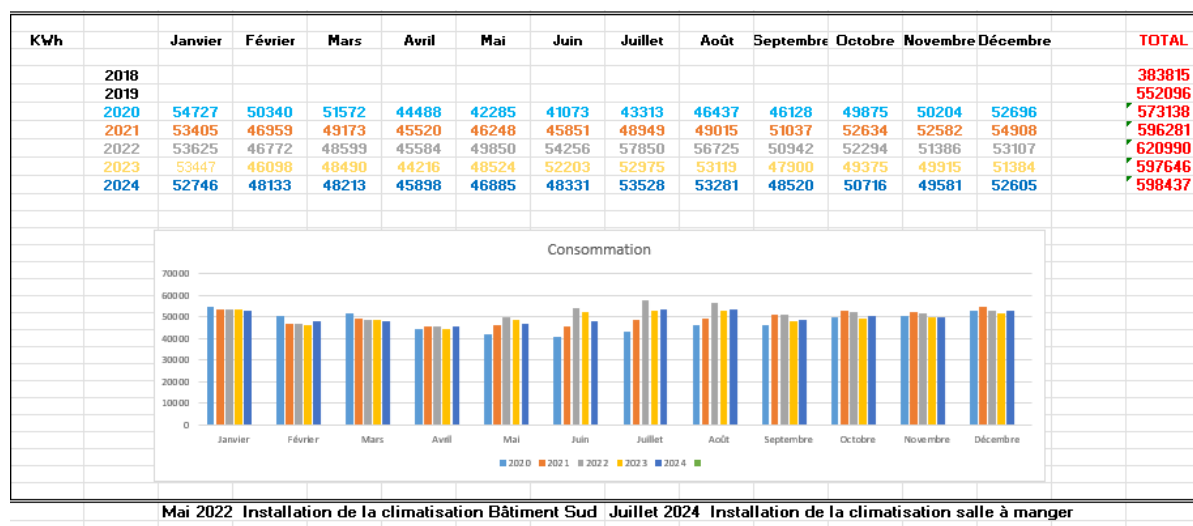
EN COURS (depuis 2019)

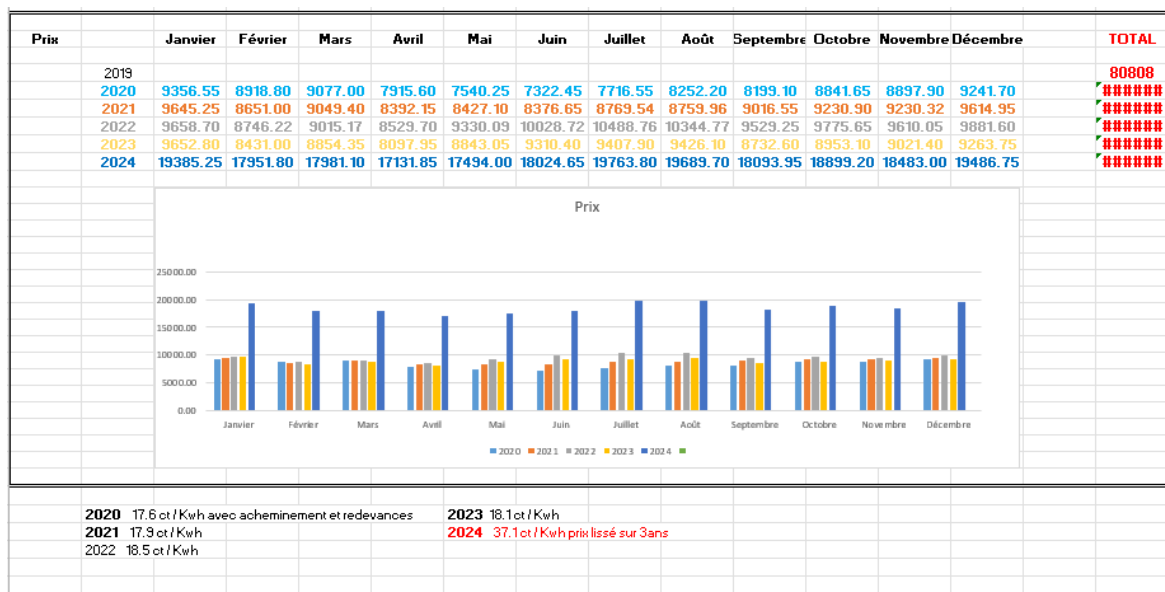
Situation urgente concernant les fixations aux murs (barres d'appui, barres de douche, lavabos – Bât. Sud)

ANNEXES

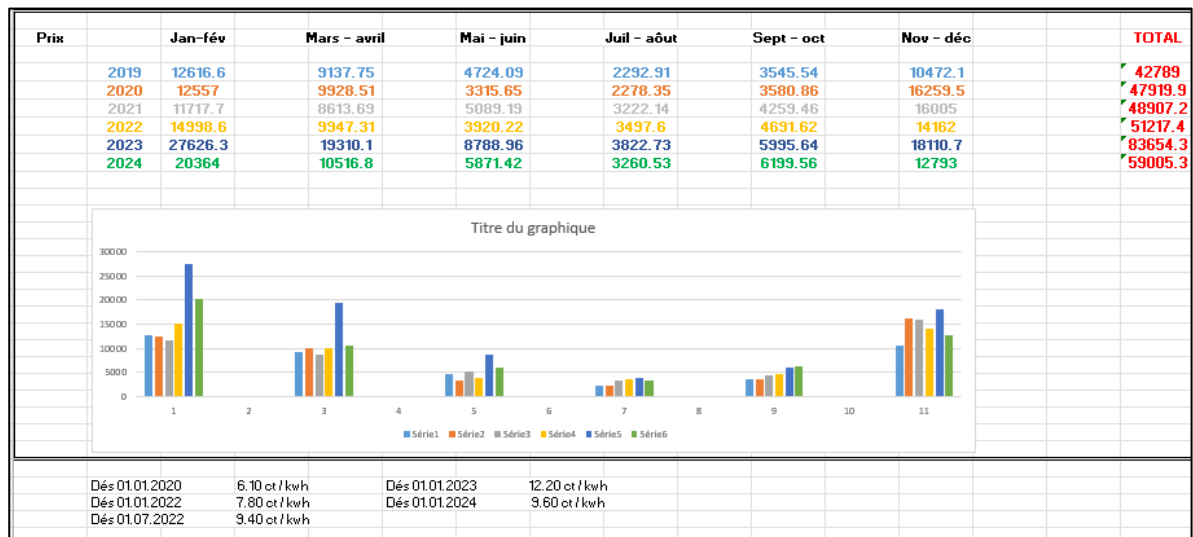
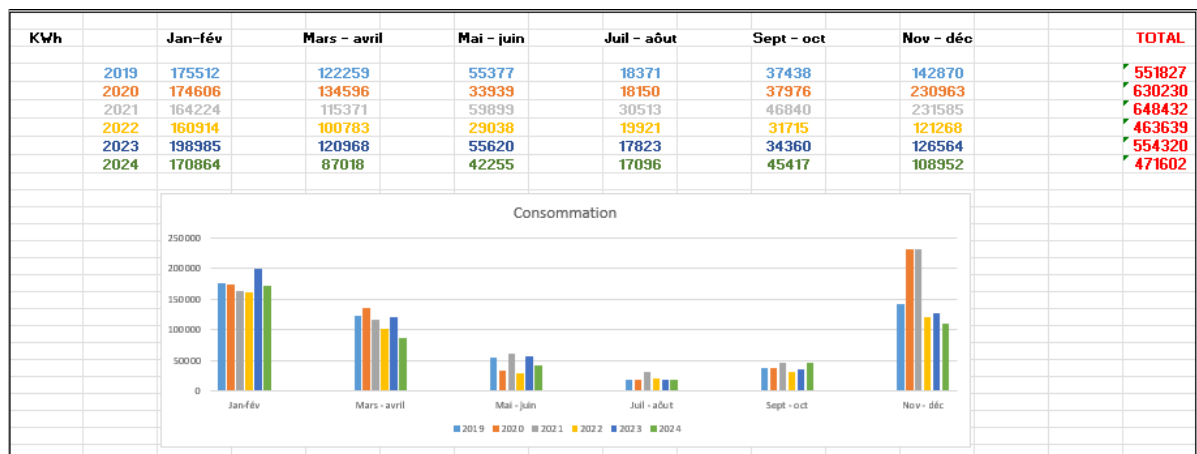
- Énergie
- Déchets

ELECTRICITE

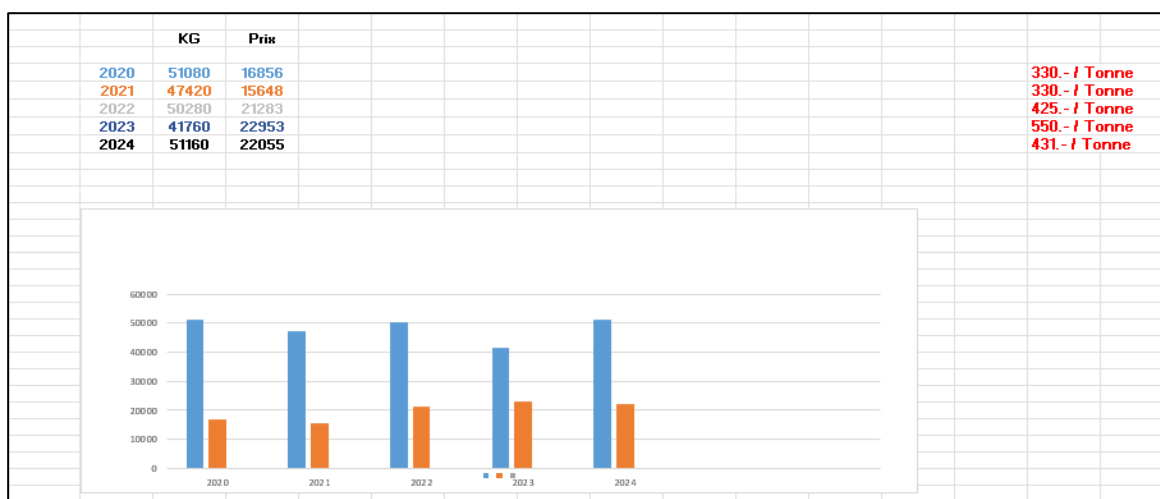




GAZ



PELLETS



STATISTIQUE ANNUELLE : GESTION DES DECHETS + GESTION DES EAUX

Objets : Gestion des déchets	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taxe communale de base : Déchets entreprise	161.55	161.55	177.70	177.70	177.70	192.50	193.25
EcoBois							
Batteries					1 pce		2 pces
Bois propre				470 Kg	400 kg	470 Kg	150 kg
Cartons				5440 kg	5320 kg	5230 kg	4910 kg
Déchets verts				2860 kg	2340 kg	3000 kg	2420 kg
Encombrants				280 kg	580 kg	520 kg	250 kg
Fer à trier					90 kg	330 kg	180 kg
Gravats				240 kg	140 kg	540 kg	290 kg
Matériel informatique				1 pce	2 pce	3 pce	
Petits appareils ménagers				1 pce		1 pce	
Plastique				30 kg	20 kg		
POID TOTAL facturé				9320 kg	8890 kg	10090 kg	8200 kg
	76.05	311.25	776.70	993.25	872.30	887.80	703.35
				1T gratuit	1T gratuit	2T gratuit	2T gratuit
UTO : Collecte déchets ordinaires moloks...			38070 kg	35650 kg	39984 kg	38660 kg	39718 kg
	5293.90	14622.65	15170.55	14206.10	15933.15	15822.15	16315.35
Gazel : Collecte déchets alimentaires...	447.00	1757.50	2877.70	3014.25	3337.60	3355.95	3845.15
TOTAL	5978.50	16852.95	19002.65	18391.30	20320.75	20258.40	21057.10
Objets : Gestion des eaux	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taxe communale eau, eaux usées, irrigation....	12052.10	11994.65	6119.55	17656.15	21862.60	19399.05	19059.25
Installation des compteurs d'eau le 11.05.2021					14614m3	14795m3	14187m3