



Editorial

Les attentes de nos membres : notre priorité

Le Comité aura effectué d'ici la fin de l'été une visite auprès de chacun de nos membres. L'objectif est d'identifier les préoccupations et les intérêts communs à court et moyen terme, en tenant compte des coups de cœur et des coups de gueule! Un bilan complet sera mis à disposition. A ce jour, les attentes connues permettent déjà de confirmer les grands axes de travail suivants :

- Poursuivre le travail de partenariat avec l'Etat, principalement dans les domaines des modalités de financement, de l'octroi de l'aide individuelle aux résidents ainsi que de la finalisation de dossiers en relation avec l'entrée en vigueur de la LGEPA.¹
- Renforcer les collaborations et la mutualisation du secteur dans des domaines tels que l'harmonisation de

la comptabilité analytique, la recherche de solutions informatiques communes, la gestion des dispositifs médicaux, l'application de la Convention collective de travail ou encore l'amélioration de la gestion des listes d'attente.

- Adapter l'offre de la Plateforme de formation aux besoins actuels et poursuivre les efforts de qualification professionnelle, dans le but de soutenir la qualité générale de la prise en charge des résidents.

Nos membres attendent également de la Fegems qu'elle soit l'interlocuteur direct de l'Etat, qu'elle soit proche des intérêts de ses membres et capable de donner des directives claires sur les dossiers sensibles d'actualité. Elle a également un rôle important à jouer pour contribuer au développement

de la prise en charge des personnes âgées, au niveau romand comme national.

Sur la base des visites effectuées, des objectifs opérationnels seront définis et un plan d'action établi. La mise en œuvre sera organisée en tenant compte des collaborations souhaitables avec d'autres cantons romands. Nous reviendrons sur ce sujet dans le courant de cet automne.

Enfin, l'arrivée début août de notre nouvelle Directrice des pratiques professionnelles et de la formation, Mme Laurence Perretten, nous permettra de consolider les adaptations demandées des possibilités de formation pour nos membres.

Geneviève Stucki, Secrétaire générale

¹ Loi sur la gestion des établissements pour personnes âgées

Conseil d'éthique de la Fegems : nouveau projet

Guide éthique du respect des volontés du résident atteint de troubles cognitifs

A l'image du travail réalisé dans ses Recommandations sur l'assistance au suicide, le Conseil d'éthique réfléchit actuellement sur le respect du libre arbitre du résident en EMS limité dans sa capacité de discernement ou l'expression de sa volonté.

Le professionnel en EMS est, en effet, parfois démuni face à des situations de la vie quotidienne et aux difficultés de prodiguer certains soins à des personnes atteintes de troubles cognitifs. Or il n'existe pas, à l'heure actuelle, de «guide de lecture et d'interprétation éthique des volontés du rési-

dant». L'implication des proches sou- lève, en outre, des questions éthiques et juridiques dans la recherche d'un consensus d'interprétation.

La mise à disposition des institutions d'un «guide» à la fin de cette année devrait aider les professionnels des EMS mais également constituer la concrétisation spécifique d'un engagement inscrit dans la Charte éthique de la Fegems qui rappelle que les membres de la fédération «s'efforcent de préserver l'autonomie de la personne âgée, de favoriser l'expression de son libre arbitre, de respecter ses choix, au prix d'un certain risque pour elle-même».

Missions du Conseil d'éthique de la Fegems

Le Conseil d'éthique est chargé de promouvoir les valeurs énoncées dans la Charte éthique de la Fegems et de mener à bien des réflexions dans le domaine éthique sous la forme de recommandations générales ou d'avis consultatifs particuliers demandés par toute personne interpellée par une situation dans un EMS impliquant un conflit de valeurs.

Pour adresse :
Conseil d'éthique Fegems
 Clos-Belmont 2
 1208 Genève
 022 718 18 66
conseil.ethique@fegems.ch

Formation professionnelle Nouvelles filières d'accès à la qualification ASE et ASSC

Grâce à la création d'un dispositif de modularisation des formations ASE¹ et ASSC,² Genève sera dotée, dès la rentrée 2011, de tous les accès à ces deux CFC avec, pour certains l'appui de financements. Aux traditionnelles filières en école à plein temps et d'apprentissage en dual, viennent ainsi s'ajouter la Validation des acquis et de l'expérience (VAE), la formation duale raccourcie, l'Article 32 (candidat libre), la possibilité de monter des programmes ciblés de VAE collective et enfin des possibili-

tés de formation continue. Pour que toutes ces filières soient opérationnelles, encore faut-il réunir un nombre suffisant de candidats. A la date où nous écrivons ces lignes, ce n'est pas encore le cas pour la formation raccourcie duale et l'Article 32. Les filières «individuelles» telles que la VAE (ou l'Article 32), en particulier pour les ASSC, sollicitent les employeurs par les exigences de formation qu'elles requièrent (module de formation et stage obligatoires). Pour des raisons de dotation, d'organisation ou d'équi-

libre des équipes, l'employeur n'est pas tenu d'engager son collaborateur dans son nouveau métier. On ne peut donc qu'inciter les employés briguant le CFC par VAE d'entreprendre leur démarche en partenariat avec leur employeur ou d'être très au clair sur leurs motivations personnelles afin de bénéficier non seulement des conditions d'un bon cursus de qualification mais aussi de la reconnaissance de leur nouveau métier une fois leur titre obtenu.

dr

FILIÈRES	RÉFÉRENT	PUBLIC	REMARQUES	DURÉE	CANDIDAT ASPECT FINANCIER	EMPLOYEUR ASPECT FINANCIER
Apprentissage en école	École	Jeunes		3 ans	Supports de cours et frais de déplacement	
Apprentissage en dual	Employeur avec autorisation de former	Jeunes Adultes en emploi	ASE 18 ans minimum pour les secteurs enfance et handicap	3 ans		Jeunes: salaire sur les 3 ans, stages compris Collaborateur: salaire habituel (moins 20% max)
Filière duale raccourcie	Employeur avec autorisation de former	22 ans et 2 ans d'expérience dans le domaine		2 ans		Collaborateur: salaire habituel (moins 20% max) Adulte en formation: CHF 4'170.- (Recommandation Ortra)
VAE individuelle	OFPC	22 ans et 5 ans d'expérience dans le domaine	ASSC Module obligatoire: actes médico-techniques Stage obligatoire: 4 semaines, 100% dans rôle ASSC Pour l'employeur: autorisation de former et formateur agréé	Env. 1 année En fonction des besoins de compléments de formation		Subvention FFPC (APG)
Article 32 (candidat libre)	OFPC	5 ans d'expérience dont 4 dans le domaine à 50%	Pré-requis complémentaire: certificat d'animateur en gérontologie		Genève: à déterminer (Vaud, voir formation Avdems)	
VAE collective	OFPC / Employeur	Programmes spécifiques pour formation de collaborateurs de même profil				Subvention FFPC (APG)
Formation continue	OFPC	En fonction des demandes et des besoins des employeurs (organisation pour groupes: Fegems/OFPC)				A déterminer en fonction du programme

² Assistant socio-éducatif

³ Assistant en soins en santé communautaire

Accompagnement des résidents atteints de démence

La Fegems lance dès cet automne une nouvelle formation pour soutenir les EMS face au nombre croissant de résidents atteints de troubles cognitifs et de comportement.

Avec le vieillissement démographique, les EMS genevois ont vu leur population de personnes âgées souffrant de démence augmenter considérablement ces dernières années. Aujourd'hui, près de la moitié des résidents en EMS souffrent de troubles cognitifs. Et cette proportion peut parfois grimper jusqu'à 70%, même dans des établissements dits généralistes. Malgré les efforts déjà déployés par les institutions pour faire face à ce nouveau défi majeur, les collaborateurs des EMS continuent à éprouver des difficultés face aux divers troubles que présentent les résidents.

Pour répondre à cette évolution, la Fegems a organisé dès 2007, en collaboration avec ARPEGE⁴ et la Croix-Rouge genevoise, la «Formation d'Accompagnateur en Psychiatrie de l'âge avancé» (FAP). Cette formation qui vise un public majoritairement peu qualifié a permis de former plus de 326 collaborateurs. Toutefois, la demande reste bien supérieure à l'offre et le nombre de formations offertes par année n'est pas suffisant pour

répondre aux besoins de l'ensemble des établissements. Les EMS ont donc sollicité la Fegems afin de développer un complément à la FAP pour répondre à une demande plus large de formation et pour les soutenir dans un changement d'organisation liée à la problématique posée par les troubles cognitifs.

Dès lors, la Fegems a travaillé sur la mise en place d'un dispositif de formation (voir encadré ci-dessous) qui intègre le projet d'établissement et soutient l'institution et ses collaborateurs dans l'accompagnement des personnes atteintes de démence. Ainsi l'ensemble du personnel est concerné par le projet puisque tous les collaborateurs, quel que soit leur secteur d'activité, sont en contact avec les résidents. L'approche interdisciplinaire devient un objectif en soi pour atteindre un langage commun et une meilleure compréhension entre les secteurs. Le but de cette formation est également de préserver la philosophie «Le résident au centre» et d'amener l'ensemble de l'institution

à regarder dans la même direction, c'est-à-dire vers la réalité vécue par les personnes âgées désorientées. Il s'agit en effet de mieux connaître la personne atteinte de démence pour mieux la comprendre et l'accompagner au quotidien.

Trois étapes majeures composent le dispositif. 1) La définition du projet de formation avec la direction, les cadres et une équipe représentant chaque secteur d'activité de l'établissement. 2) La formation des collaborateurs de façon à les amener vers un changement de regard face aux résidents. Les contenus de cette étape sont basés sur la réalité du terrain afin que les participants s'impliquent et puissent rattacher les situations qu'ils rencontrent régulièrement au travail avec les éléments théoriques apportés en formation. 3) La préparation à la mise en œuvre des projets d'accompagnement des personnes atteintes de démence. Cette étape est gérée par la direction, les cadres et l'équipe-ressource.

La formation se déroulera sur une durée d'environ un an et son lancement est prévu pour l'automne 2011.

jr

Dispositif de formation Fegems vs formation continue

La formation continue regroupe les formations que l'on retrouve généralement dans les catalogues. Elle permet aux collaborateurs d'institutions de choisir, parmi une offre variée, des formations qui répondent à un besoin de développement personnel ou à l'acquisition de nouvelles compétences nécessaires à la fonction occupée.

Les dispositifs de formation, tels que la Fegems les développe, prennent en compte les besoins de l'ensemble d'un établissement (direction, cadres, collaborateurs ou secteur d'activité). C'est un accompagnement dans la mise en place d'un projet, en lien avec une thématique (par exemple la prévention des chutes). Les dispositifs de formation de la Fegems comprennent habituellement les trois phases suivantes :

- Inter-EMS : échange de bonnes pratiques et partage des difficultés rencontrées.
- Intramuros : formation des collaborateurs par les formateurs experts du domaine et mise en œuvre du projet avec réflexion sur la stratégie à adopter pour implanter le changement des pratiques.
- Désignation de personnes-ressource : pérennité des effets de la formation grâce aux personnes de référence garantes et porteuses du projet au sein de l'établissement.

Les dispositifs de formation Fegems que nous proposons aujourd'hui sont : Soins Palliatifs, Basse-Vision, Prévention des chutes et autonomie de la personne âgée, Ergomotricité, Transmissions ciblées, Groupe Qualité et prochainement Accompagnement des personnes atteintes de démence.

⁴ Association pour la Recherche et la Promotion en Établissements Gérontopsychiatriques

Deux nouveaux EMS

Après la présentation de l'EMS Pierre de la Fée dans notre dernier numéro, nous continuons notre tour d'horizon des nouveaux établissements ouvrant en 2011 avec l'EMS Saint-Loup (avril) et l'EMS Résidence de Drize (juin).

ac

EMS Saint-Loup

Situé dans un nouveau quartier central à Versoix, l'EMS Saint-Loup a ouvert ses portes le 1er avril dernier et propose 80 chambres individuelles qui complètent l'offre, jusque-là limitée sur la rive droite.

La Fondation catholique Saint-Loup-Vandelle a construit ce bâtiment de 6 niveaux, dont l'atout est sa vue imprenable sur le lac et les Alpes. L'architecture contemporaine laisse une grande place à la lumière qui pénètre au cœur du bâtiment grâce à ses baies vitrées jusqu'au sol. La façade de pierre naturelle et de verre inscrivent l'établissement dans le contexte urbain.

L'exploitation est assurée par la société Espace de vie SA, en charge également de celle de La Châtelaine, à Vernier. La direction des 2 établissements a été confiée à Madame Véronique Schmied.

«Le résidant au centre», telle est la mission que fixe le projet institutionnel de Saint-Loup, en cohérence avec un projet d'accompagnement individualisé du résidant. Se caler sur le rythme du résidant permet de respecter la liberté qu'il peut encore exercer. D'autre part, les activités avec les familles sont encouragées, et une écoute importante leur est accordée. La balnéothérapie, la

zoothérapie, la musicothérapie ainsi que les médecines douces ont également toute leur place aux côtés des soins traditionnels, afin d'améliorer le confort et le mental des personnes âgées.

Favorisant les relations intergénérationnelles la cafétéria, ouverte de 8h à 18h au public, permet d'offrir un café, une pâtisserie ou le plat du jour aux personnes du quartier. Ainsi Saint-Loup se veut aussi partenaire de la vie communale, afin que cette étape de la vie des résidants ne rime pas avec isolement mais avec intégration et participation.

EMS Résidence de Drize

Construit par la «Fondation intercommunale des communes de Bardonnex, Carouge et Troinex pour le logement des personnes âgées», l'EMS Résidence de Drize a accueilli ses premiers résidants le 1er juin 2011.

Idealement situé sur une magnifique parcelle arborisée, dans un cadre campagnard et à proximité immédiate de la ville, le bâtiment est exemplaire sur le plan écologique. Répondant aux normes Minergie et doté d'une toiture végétalisée, il est muni de panneaux solaires assurant toute la production d'eau chaude alors que le chauffage est assuré par des pellets de bois.

L'établissement dispose de 60 chambres individuelles avec douche, WC et lavabo réparties sur deux étages. Les locaux communs mis à disposition des résidants pour les activités de jour sont vastes et bien éclairés par de grandes baies vitrées

et deux puits de lumière. Dès que l'on pénètre à l'intérieur de l'établissement, une atmosphère particulièrement chaleureuse est donnée par les matériaux choisis, notamment le parquet en chêne naturel, les boiseries entourant les fenêtres ainsi que le mobilier des espaces communs qui contribuent au bien-être.

L'engagement des quelque 60 collaborateurs a fait l'objet d'un soin tout particulier. Recrutés non seulement sur la base de leurs qualités humaines et professionnelles, ils proviennent en partie de l'office cantonal de l'emploi ou de l'une ou l'autre des trois communes dont la Fondation intercommunale à l'origine du projet dépend.

La période de pré-ouverture (mai) a permis au directeur, Pascal Blum de découvrir des collaborateurs pleins d'énergie et d'enthousiasme, heureux et motivés à l'idée de participer et sur-

tout contribuer à la réussite de cette merveilleuse aventure qu'est l'ouverture d'un nouvel EMS.

Editeur :

Fédération genevoise des EMS
Clos-Belmont 2
1208 Genève
Tél. 022 328 33 00
Fax 022 328 33 87
info@fegems.ch
www.fegems.ch

Rédaction :

Armelle Colangelo (ac)
Joyleen Rao (jr)
Anne-Laure Repond (alr)
Doïna Rusillon (dr)
Geneviève Stucki (gs)

Tirage :

3'000 exemplaires

La Fegems est une association membre de CURAVIVA Suisse