

Rapport EMS

Parcours Durabilité des EMS

Canton de Genève

Executive Summary

Ce programme de durabilité dédié aux EMS a été initié et soutenu de façon conjointe par l'[Office cantonale de l'énergie](#) (OCEN), de l'[Office cantonal de l'économie et de l'innovation](#) (OCEI), la [Direction de la durabilité et du climat](#) (DDC), le [Service de géologie, sols et déchets](#) (GESDEC) ainsi que par les [Services Industriels de Genève](#) (SIG). Les partenaires ont mandaté la fondation d'utilité publique, B Lab Suisse, pour l'articulation et la mise en œuvre de ce programme [Swiss Triple Impact](#) (STI) dédié aux EMS afin d'accompagner les établissements et engager les participant-es dans leur transition vers des pratiques plus durables.

Ce programme d'ateliers a permis d'explorer en profondeur les leviers et freins à l'engagement des EMS dans une démarche de durabilité. Les échanges qualitatifs menés avec les participant-es ont mis en lumière un fort potentiel d'amélioration, révélant à la fois des initiatives émergentes et des besoins clés pour accompagner la transformation du secteur.

Un engagement existant mais dispersé

Au lancement du programme, la majorité des EMS avait déjà initié des actions en matière de durabilité, mais de manière éparse et sans cadre structuré. Les efforts s'étaient concentrés principalement sur l'efficacité énergétique – avec des audits réalisés et des plans d'action en cours – ainsi que sur le bien-être et le développement des compétences des équipes.

Toutefois, les initiatives de durabilité restaient limitées par plusieurs obstacles :

- ▮ Contraintes financières, fortement corrélées au prix journalier par lit qui varie assez peu dans le temps, malgré l'augmentation de certains coûts.
- 📁 Manque d'implication des directions.
- 📁 Organisation interne et formation insuffisantes et résistances au changement.
- 👤 Ressources humaines limitées pour piloter les démarches.
- ∞ Absence d'une coordination sectorielle efficace.
- 🔗 Manque d'outils de mesure et de suivi des impacts des actions mises en place.

Des avancées concrètes et un socle de maturité à exploiter

L'ensemble des ateliers, les nombreux échanges et les divers travaux menés ont permis à plusieurs EMS d'acquérir une compréhension et maturité suffisante sur les enjeux de durabilité, créant ainsi une base solide sur laquelle les faïtières et les acteurs étatiques peuvent s'appuyer pour structurer une transformation à l'échelle du secteur. Il s'agit maintenant de capitaliser sur ces avancées en définissant une approche commune et en activant les leviers nécessaires à une mise en mouvement durable et efficace.



Recommandations principales et actions à privilégier

1. Mise en place d'une gouvernance sectorielle structurée

Les ateliers ont souligné la nécessité d'une coordination renforcée entre les EMS, les faïtières et les partenaires institutionnels pour assurer le suivi des engagements et maximiser l'impact des actions.

Il est recommandé de :

- Créer un comité de pilotage sectoriel pour la durabilité afin de coordonner les actions communes, les objectifs et garantir l'alignement avec les politiques publiques.
- Établir des accords de partenariat pour structurer la collaboration avec l'État et les acteurs du secteur, notamment les associations de branche.

2. Définition d'un socle commun pour engager le secteur

Pour assurer une dynamique collective et un alignement avec les objectifs cantonaux, la création d'une *charte de durabilité commune* permettrait de :

- Formaliser les engagements sectoriels en matière de réduction des émissions de CO₂, d'efficacité énergétique et de gestion des ressources.
- Établir une approche partagée sur la gestion des déchets et les achats professionnels responsables.
- Définir des indicateurs clés communs pour un suivi transparent et efficace des avancées.
- Assurer une meilleure cohérence avec les politiques publiques et l'accès facilité aux financements pour la transition écologique.

3. Développement d'un cadre d'encouragement et d'actions

Un cadre structurant est nécessaire pour accompagner les EMS dans leur montée en compétence et le partage de bonnes pratiques ainsi que pour favoriser l'émulation entre établissements. Le développement d'une *plateforme de coordination sectorielle* permettrait :

- **La mise en réseau des EMS**, avec des groupes de travail thématiques pour mutualiser les ressources et éviter la dispersion des initiatives,
- **Le développement d'un programme de formation sectoriel** (webinaires, ateliers et formation thématiques telles que sur les achats responsables, l'économie circulaire, l'efficacité énergétique, le bien-être du personnel...), notamment pour les directions et les équipes en charge de la durabilité,
- **La co-crédation de projets inter-EMS et le développement de synergies avec d'autres secteurs** (notamment de la santé et du tourisme) pour maximiser l'impact des actions.

4. Instauration d'un cadre incitatif cohérent avec l'appui de l'État

Pour accompagner efficacement la transition des EMS vers un modèle plus durable, il est essentiel que l'État joue un rôle moteur en soutien aux associations de branches pour la mise en œuvre des aspects suivants :

- Facilitant l'accès aux financements dédiés aux initiatives durables.
- Adaptant les dispositifs d'accompagnement technique et réglementaire aux réalités du secteur.
- Encourageant la mise en œuvre d'outils de suivi et d'évaluation harmonisés.

Les ateliers ont démontré que les EMS ne manquent ni d'initiatives ni de volonté pour s'engager dans la transition durable. Cependant, sans cadre structuré ni coordination sectorielle, leur impact reste limité. En mettant en place une **gouvernance dédiée**, en définissant un **socle d'engagement commun** et en renforçant les **mécanismes d'accompagnement et d'incitation**, il est possible d'ancrer cette dynamique dans la durée. Il appartient désormais aux faïtières, avec l'appui des acteurs institutionnels d'accompagner ce mouvement et d'en faire un levier fort de transformation pour l'ensemble du secteur.

8

1. Introduction & Méthodologie suivie

- Contexte général
- Objectif du rapport
- Cadre de référence
- Méthodologie appliquée

12

2. Enjeux clés du secteur des EMS

2.1. Enjeux environnementaux

- Gestion énergétique et gestion durable des ressources
- Gestion des déchets
- Achats responsables
- Mobilité & Logistique
- Protection de la biodiversité
- Réduction des émissions de gaz à effet de serre et adaptation au changement climatique

2.2. Enjeux sociaux et économiques

- Bien-être, sécurité et dignité des résident-es
- Bien-être, santé, sécurité et développement des compétences du personnel
- Capacité d'innovation
- Liens avec les communautés locales & Impact territorial
- Cybersécurité & protection des données personnelles

2.3. Enjeux de Gouvernance & réglementaires

- Respect des lois & réglementations
- Bien-être, santé, sécurité et développement des compétences du personnel
- Dialogue parties prenantes & partenariats

19

3. Obstacles à la mise en œuvre des initiatives durables

3.1. Ressources financières

3.2. Implication et soutien de la direction

3.3. Organisation & résistance au changement

3.4. Temps disponible

3.5. Coordination sectorielle

3.6. Outils de mesure et de suivi

21

4. Bonnes pratiques et initiatives inspirantes

4.1. Bien-être, santé, sécurité et développement des compétences du personnel

4.2 Bien-être, sécurité et dignité des résident-es

4.3. Gestion énergétique et gestion durable des ressources

4.4. Gestion des déchets

4.5. Mobilité & Logistique

4.6. Achats responsables

4.7. Engagement communautaire et territorial

4.8. Engagement social

34

5. Leviers d'actions pour la durabilité

5.1. Leviers internes

5.2. Leviers externes

5.3. Gouvernance

38

6. Outils pratiques de mise en oeuvre

39

7. Suivi et mesure de l'impact

7.1. Les indicateurs clés de performance (KPI)

7.2. Indicateurs environnementaux

7.3. Indicateurs sociaux

7.4. Indicateurs économiques & de gouvernance

43

8. Propositions d'actions communes

8.1. Modalité de travail entre les faïtières, les EMS et l'Etat

8.2. Création d'une charte de durabilité

8.3. Mise en place d'une plateforme de coordination et d'échange de bonnes pratiques

8.4. Mise en place d'achats groupés de produits éco-responsables et technologies vertes

Annexes

52

À propos

1. Introduction & méthodologie suivie

Contexte général

Le secteur des Établissements Médico-Sociaux (EMS) joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des personnes âgées et vulnérables. Avec le vieillissement de la population, la demande en services de soins et d'hébergement augmente, posant des défis tant organisationnels qu'éthiques. Parallèlement, les enjeux environnementaux et sociaux imposent une transformation vers des modèles plus durables et responsables. La consommation d'énergie, la gestion des déchets, l'approvisionnement alimentaire, les achats responsables, le bien-être des résident·es et des employé·es, ainsi que l'inclusion sociale, sont autant de domaines dans lesquels les EMS peuvent jouer un rôle de premier plan.



© Micheile Henderson - Unsplash

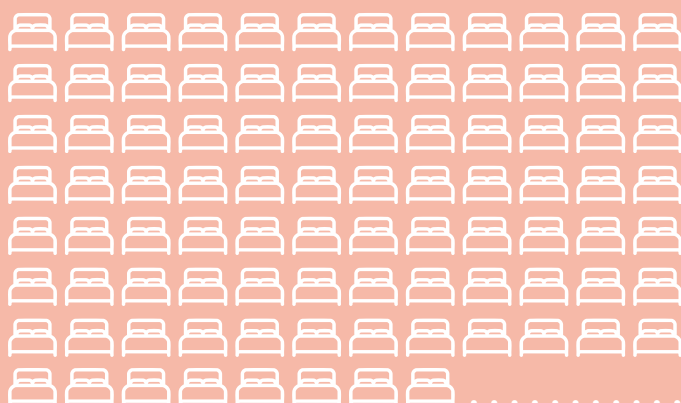
Objectifs du rapport

Ce rapport a pour objectif d'accompagner l'ensemble des EMS dans la structuration de leur démarche de durabilité. Il vise à :

- traiter les enjeux communs du secteur pour faciliter une transition plus durable,
- recenser et présenter des pratiques responsables applicables à tous les acteur·trices,
- encourager le développement de projets collaboratifs afin de maximiser l'impact positif des institutions sur l'environnement et la société.



54 NOMBRE D'EMS RECONNUS*



4114

Nombre total de lits (long séjour)

*au sens de la loi fédérale sur l'assurance-Maladie (LAMal)

11 EMS OU GROUPEMENTS D'EMS DE GENÈVE



indépendants
ou faisant partie des
faîtières AGEMS ou
FEGEMS

Représentant

1400

LITS

**ont participé à ce parcours
de durabilité composé de...**

4 ATELIERS



**sur une
période
de**

6 mois

Cadre de référence

Les actions présentées dans ce rapport s'inscrivent dans le cadre de l'Agenda 2030 des Nations Unies, qui fixe 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) visant à promouvoir un avenir plus juste et respectueux de l'environnement. L'Agenda 2030 constitue une feuille de route mondiale pour répondre aux défis sociaux, économiques et environnementaux actuels. À l'échelle nationale, la Stratégie pour le développement durable de la Confédération fixe les priorités de la Suisse en matière de mise en œuvre de l'Agenda 2030. Au niveau cantonal, c'est le Concept cantonal du développement durable 2030 qui définit les orientations à suivre. À travers ce cadre de référence, les EMS s'inscrivent ainsi dans une approche collective et cohérente avec les engagements internationaux de la Suisse, tout en répondant aux besoins spécifiques du secteur médico-social.

Méthodologie appliquée

Le programme d'accompagnement mis en place repose sur la méthodologie du Swiss Triple Impact (STI), un cadre structurant permettant aux organisations d'évaluer et d'améliorer leur impact durable en alignant leurs pratiques avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) et en définissant des actions concrètes pour renforcer leur responsabilité sociale, environnementale et économique. Conçus comme des espaces d'apprentissage et d'échange, les ateliers ont permis aux participant·es de **monter en compétence tout en développant une approche collaborative essentielle à la pérennité de leur démarche.**

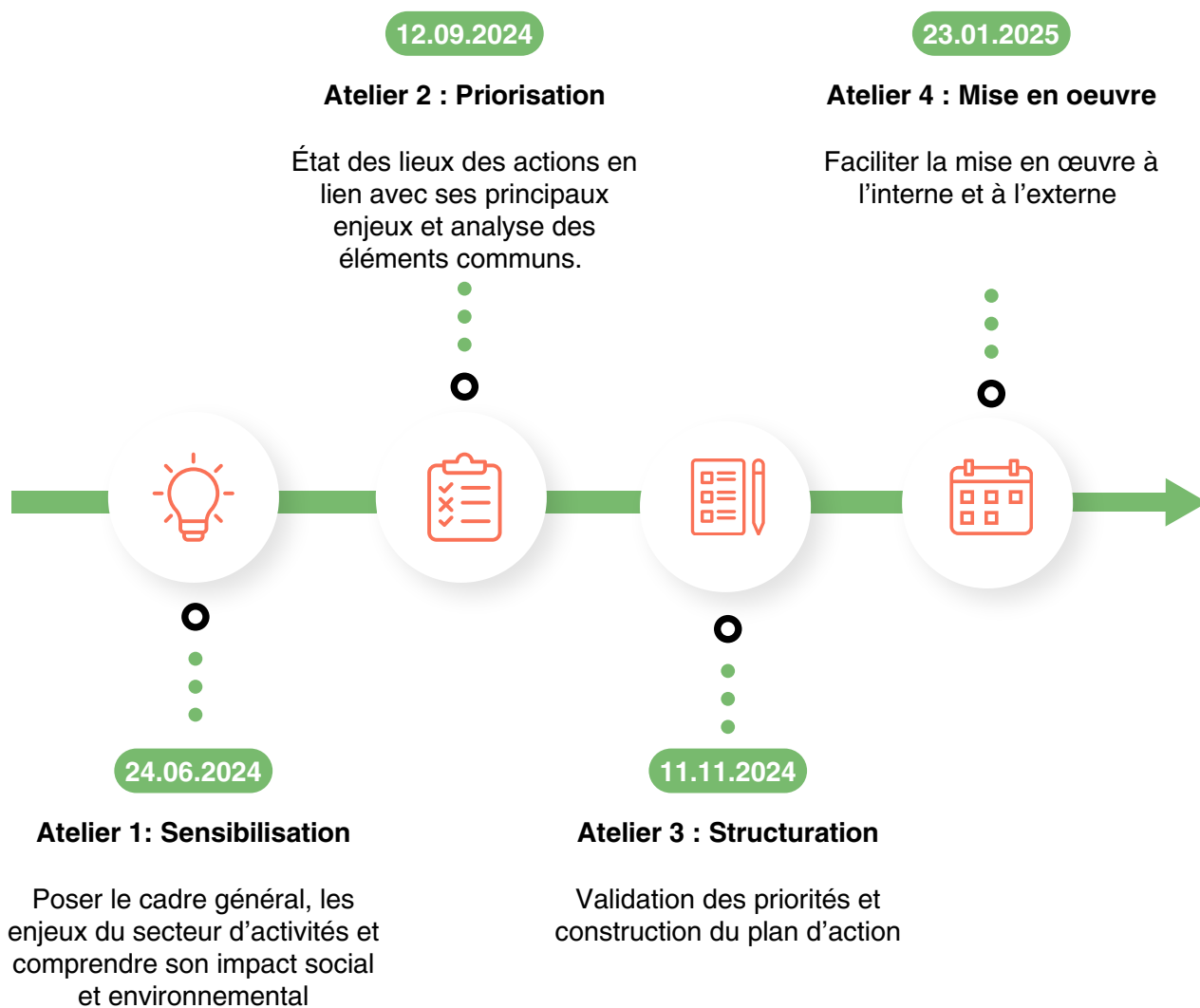
Des apports théoriques ont apporté un éclairage essentiel sur les enjeux de durabilité dans le secteur des EMS.

Des ateliers interactifs ont facilité le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre établissements, favorisant ainsi une dynamique d'entraide et d'inspiration mutuelle.

Un cadre méthodologique et des outils concrets ont guidé les EMS dans la structuration de leur stratégie, l'élaboration d'engagements SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini) et la définition d'une feuille de route opérationnelle adaptée à leurs réalités.

Des témoignages d'acteur·trices et partenaires clés tels que HUG, Eldora, SIG, IMAD, l'État de Genève ont permis aux participant·es de s'inspirer d'initiatives existantes et d'identifier des leviers d'action concrets en matière de gouvernance, gestion énergétique, achats responsables et réduction des déchets.

¹ <https://www.ge.ch/document/6937/telecharger>



2. Enjeux clés du secteur des EMS

Les EMS jouent un rôle clé dans l'accompagnement des personnes âgées et vulnérables, en leur offrant un hébergement, des soins médicaux et des services adaptés à leurs besoins. Leur fonctionnement repose sur une chaîne de valeur complexe, intégrant plusieurs acteurs et ressources.

En amont, ils dépendent d'un approvisionnement en médicaments, équipements médicaux et mobilier, ainsi que des services essentiels comme la restauration, la blanchisserie, le transport médicalisé et la gestion des infrastructures. Cette dernière implique des enjeux majeurs, notamment la consommation d'énergie (chauffage, électricité, climatisation) et une gestion responsable de l'eau, indispensable aux soins, à l'hygiène et à l'entretien des bâtiments.

Au cœur de cette organisation, ce sont les équipes soignantes et le personnel encadrant qui assurent la qualité de l'accompagnement. Les aides-soignant·es, infirmier·ères, médecins, ergothérapeutes et autres professionnel·les du secteur médico-social travaillent ensemble pour garantir des soins personnalisés et un suivi attentif des résident·es.

Parallèlement, le personnel administratif et logistique joue un rôle essentiel dans la gestion quotidienne des établissements, veillant à la coordination des soins, à l'optimisation des ressources et à la conformité aux réglementations en vigueur. Cette organisation repose sur une approche interdisciplinaire qui favorise la collaboration entre les différents métiers et contribue à une prise en charge globale des résident·es.



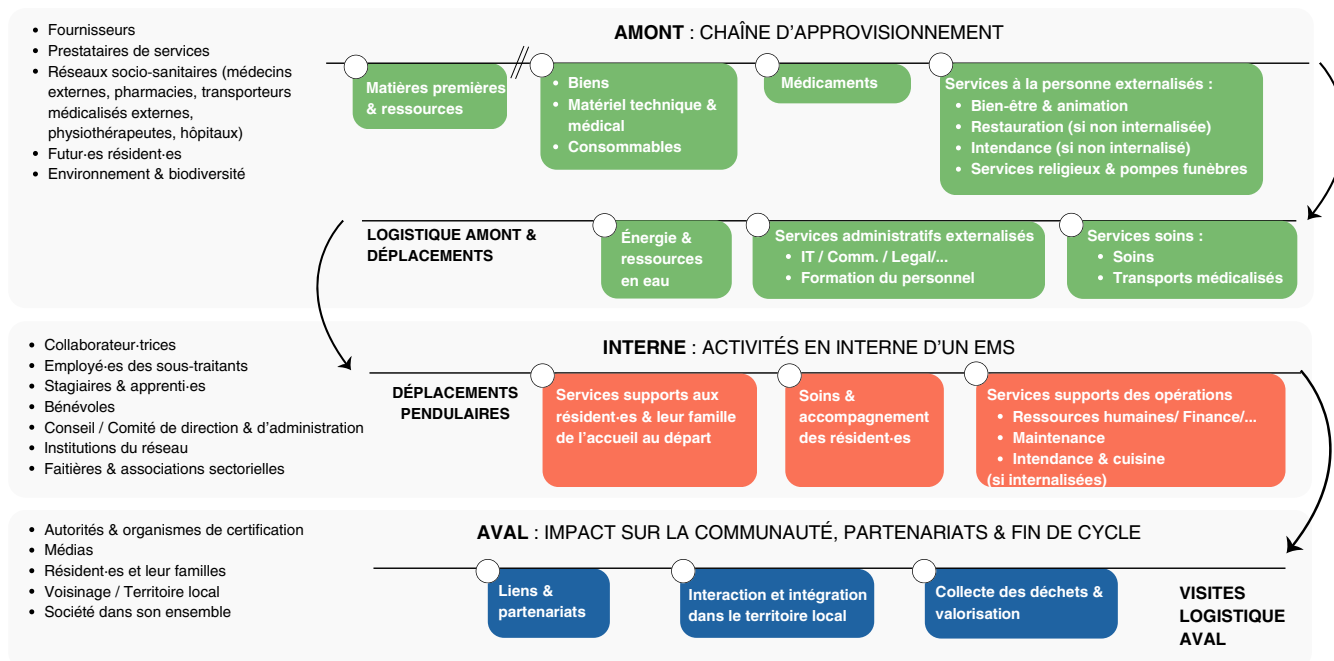
© RPSA

En aval, les EMS ont un impact direct sur le bien-être et la satisfaction des résident·es et de leurs familles, mais aussi sur leur territoire et communauté, en contribuant à la création d'emplois et à la vitalité économique et sociale locale. Plus largement, leurs activités influencent l'environnement et la société dans son ensemble.

Face à ces responsabilités, les EMS doivent concilier **enjeux environnementaux, sociaux, économiques et de gouvernance**, tout en garantissant un niveau de soins et de services optimal.

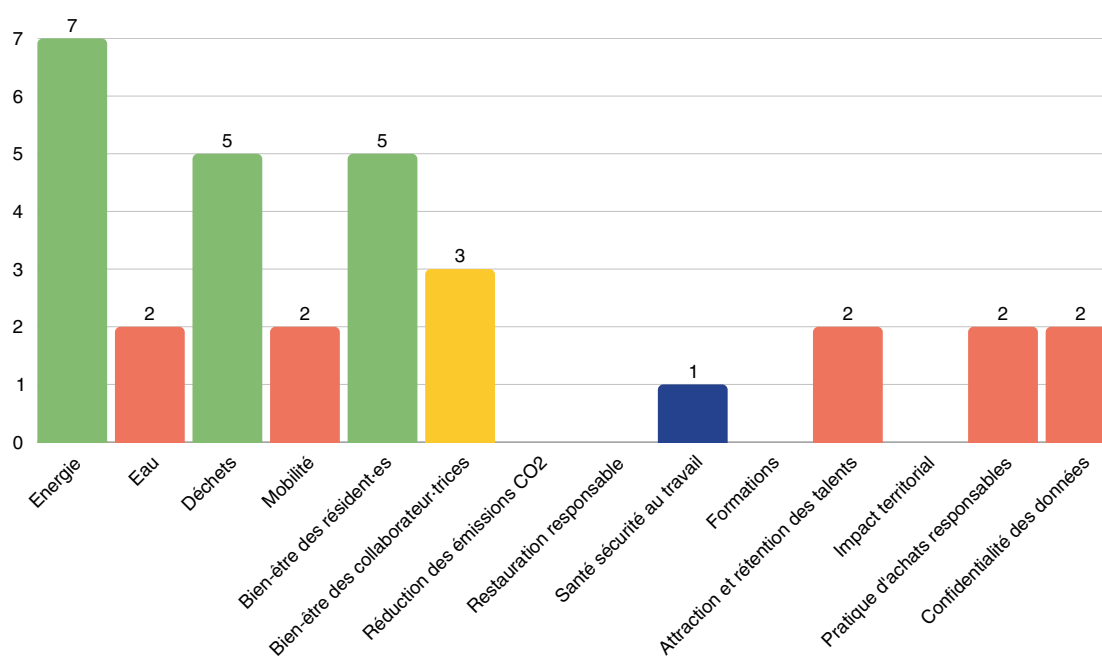
Partie prenantes

Chaîne de valeur



Lors du premier atelier du programme STI, les EMS ont collaboré pour cartographier leur chaîne de valeur et analyser les impacts sociaux, environnementaux et de gouvernance qui en découlent. Cette réflexion collective a mis en évidence les principaux enjeux de durabilité du secteur, qui seront explorés dans ce chapitre. À l'issue de cet exercice, chaque EMS a identifié trois enjeux prioritaires (illustrés ci-dessous) sur lesquels il souhaite s'engager et mettre en place des actions concrètes.

Quels sont vos enjeux principaux? (nombre de réponses multiples)



2.1. Enjeux environnementaux

Le secteur des EMS présente des similitudes avec les secteurs de la Santé et de l'Hôtellerie en matière d'impacts environnementaux. En effet, tout comme les hôpitaux, les EMS nécessitent une consommation énergétique continue pour garantir le confort des résident-es et la sécurité des soins. Ceux-ci générant aussi une grande quantité de déchets notamment plastiques et de médicaments. Par ailleurs, la gestion des déchets alimentaires et des ressources s'apparente à celle du secteur hôtelier, notamment en ce qui concerne la restauration, la blanchisserie et l'entretien des infrastructures, dans les EMS.

• Gestion énergétique et gestion durable des ressources

Comme nous avons pu le constater tout au long des ateliers et dans le sondage réalisé auprès des participant-es, la gestion des énergies et des ressources en eau est un enjeu commun majeur pour les EMS, qui doivent concilier confort des résident-es et réduction de leur empreinte environnementale. **Le chauffage, l'électricité et l'eau chaude sanitaire représentent une part importante de leur consommation énergétique**, rendant indispensable une approche plus durable. L'eau, quant à elle, est utilisée à la fois pour l'hygiène quotidienne, les soins et l'entretien des espaces verts, ce qui nécessite une gestion optimisée pour éviter le gaspillage. Les réglementations applicables sur le canton, telles que la Loi sur l'énergie (LEn) incitent les EMS à adopter des solutions plus efficaces permettant ainsi de limiter leur impact environnemental tout en maintenant un cadre de vie agréable et sécurisé pour les résident-es.

• Gestion des déchets

La gestion des déchets représente un défi central pour les établissements médico-sociaux (EMS), tant sur le plan financier qu'environnemental. Ces établissements **gènèrent une variété de déchets notamment : alimentaires, liés aux soins** (consommables comme les alèses ou les couches), **médicaux** (tels que les médicaments et le matériel à usage unique) ainsi que des **emballages provenant des médicaments et des livraisons**.

En Suisse, la législation encadre strictement la gestion des déchets, y compris ceux produits par les EMS. L'Ordonnance sur la limitation et l'élimination des déchets (OLED) met l'accent sur la réduction et le recyclage ciblé des déchets. Les déchets médicaux, considérés comme potentiellement dangereux, sont soumis à des exigences spécifiques en matière de collecte, de stockage intermédiaire, de transport et de traitement, afin d'éviter tout risque pour la santé publique ou la sécurité au travail.

À Genève, l'initiative le Plan de gestion des déchets 2020-2025 (PGD) impose à l'Etat ainsi qu'aux entreprises un taux de recyclage de 80 % des déchets urbains. Pour les établissements publics autonomes (EPA), les objectifs sont encore plus précis : réduire de 20 % les déchets incinérables et atteindre 80 % de déchets valorisables triés.

Pour l'ensemble des EMS, il est donc essentiel de se conformer à ces directives afin de minimiser leur impact environnemental et d'assurer la sécurité sanitaire. Une gestion efficace des déchets contribue non seulement à la protection de l'environnement, mais également à l'optimisation des coûts opérationnels et au respect des obligations légales en vigueur.

• Achats responsables

Les EMS achètent divers produits et services nécessaires pour assurer des prestations de qualité pour leurs résidents. En intégrant des critères sociaux, environnementaux et économiques dans leurs décisions d'achat, les EMS peuvent réduire leur impact écologique (composition, réduction déchets, recyclabilité, efficacité énergétique, circuits courts, etc.), mais aussi favoriser l'inclusion sociale en travaillant avec des fournisseurs locaux ou issus de l'économie sociale et solidaire. Les achats durables améliorent aussi la qualité de vie des usagers, en garantissant des produits et services plus sûrs, plus sains et mieux adaptés à leurs besoins. Dans un contexte de contraintes budgétaires et de transition écologique, les achats responsables sont un levier pour soutenir l'innovation et la durabilité.

• Mobilité & Logistique

Les déplacements pendulaires et professionnels des employés-es ainsi que la logistique des prestataires et des fournisseurs représentent une part significative des émissions de CO₂ des EMS. Le secteur de la santé, incluant les EMS, est responsable d'environ 5 à 8 % de l'empreinte carbone nationale. Comme le préconise le Plan Climat Cantonal (PCC), le recours à des modes de transport plus durables, tels que le covoiturage, la mobilité active ou les transports publics, peut réduire cette empreinte. De plus, l'optimisation des flux logistiques et l'adoption de circuits courts pour l'approvisionnement contribue à limiter l'impact carbone global.

• Protection de la biodiversité

Les activités quotidiennes au sein des EMS ainsi que la gestion de leurs espaces verts peuvent avoir un impact environnemental significatif. En effet, l'entretien des jardins et des extérieurs peut entraîner une forte consommation d'eau ainsi que l'usage de produits chimiques affectant la faune et la flore locales. Par ailleurs, les activités de nettoyage et de blanchisserie, essentielles au bon fonctionnement des établissements, nécessitent d'importantes quantités d'eau et de détergents, pouvant générer une pollution non négligeable. L'utilisation de produits d'entretien écologiques, la préservation des espèces locales et la végétalisation des espaces permettent de favoriser la biodiversité et de réduire l'empreinte écologique des établissements.

• Réduction des émissions de gaz à effet de serre et adaptation au changement climatique

La lutte contre le dérèglement climatique constitue un enjeu majeur pour le canton de Genève, qui s'est engagé à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) conformément aux objectifs fixés par la Confédération suisse. Les EMS sont donc appelés à contribuer à cet effort, notamment **en optimisant leur consommation énergétique et en améliorant la gestion de leurs déchets et de la mobilité.**

Les vagues de chaleur et les événements climatiques impactent directement la santé des résident-es. Selon les projections climatiques, les températures estivales en Suisse pourraient augmenter de 2 à 4 °C d'ici 2050, augmentant ainsi le risque de canicules prolongées. La mise en place de solutions adaptées, telles que la végétalisation des bâtiments pour limiter les îlots de chaleur, l'amélioration de la ventilation naturelle et l'installation de protections solaires, est essentielle pour garantir le bien-être et la santé des plus vulnérables.



2.2. Enjeux sociaux et économiques

• Bien-être, sécurité et dignité des résident-es

Au cœur de la mission des EMS, le bien-être des résident-es repose sur une prise en charge globale visant à assurer leur qualité de vie, leur santé et leur sécurité. Offrir un cadre de vie chaleureux, garantir un accès à des soins adaptés et respecter leur dignité sont des priorités essentielles pour favoriser leur épanouissement et préserver, autant que possible, leur autonomie.

Aujourd'hui, un des principaux défis consiste à développer des soins et des activités plus personnalisés. La nouvelle génération de résident-es, habituée à un mode de vie répondant à des besoins individuels, exprime des attentes plus spécifiques, rendant indispensable une approche sur mesure.

• Bien-être, santé, sécurité et développement des compétences du personnel

Les soignant-es et aidant-es jouent un rôle clé dans la qualité des soins et l'accompagnement des résident-es. **Améliorer leurs conditions de travail et favoriser le développement de leurs compétences**, tant personnelles que professionnelles est essentiel pour garantir leur engagement et leur épanouissement. Travailler en EMS implique de nombreuses contraintes physiques, telles que la station debout prolongée, la manutention des résident-es, le port de charges lourdes et la répétition de certains gestes. Ces facteurs augmentent le risque de troubles musculo-squelettiques et d'épuisement professionnel, d'autant plus que la charge physique s'accompagne souvent d'une forte charge émotionnelle.

En effet, les soignants sont quotidiennement confrontés à la souffrance, à la perte d'autonomie et à la fin de vie des résident-es, ce qui peut engendrer un stress émotionnel intense et un sentiment d'impuissance. Offrir un environnement de travail sécurisé et valorisant est donc indispensable pour préserver la santé des équipes, renforcer l'attractivité du métier et favoriser la rétention des talents. Un personnel soutenu et formé est un gage de bienveillance et de qualité de service au sein des EMS.

• Capacité d'innovation

L'évolution des pratiques de soins ouvre la voie à de nouvelles approches, alliant technologies innovantes, démedicalisation et médecine alternative. Ces avancées permettent d'adapter l'accompagnement aux besoins spécifiques des résident-es, en privilégiant des soins plus humains, personnalisés et respectueux de leur bien-être.



© Maison de Vessy

- **Liens avec les communautés locales & impact territorial**

Les EMS jouent un rôle clé dans le tissu social et économique local. Au-delà de leur mission de soins, ils contribuent à la vitalité du territoire en favorisant l'inclusion des résident-es et en créant des synergies avec les acteurs locaux. En privilégiant les **circuits courts pour leurs achats, en développant des partenariats avec des associations ou des institutions éducatives, et en mettant en place des initiatives solidaires, ils renforcent leur ancrage territorial**. Cette dynamique permet non seulement d'améliorer la qualité de vie des résident-es, mais aussi de soutenir l'économie locale et de renforcer les liens intergénérationnels et sociaux. En encourageant la collaboration entre les différents acteurs du territoire (associations, institutions, collectivités), les EMS contribuent également à construire un réseau de soutien solide autour de l'accompagnement de la dernière étape de la vie.

- **Cybersécurité & protection des données personnelles**

La cybersécurité et la protection des données personnelles sont des priorités pour les EMS, qui manipulent quotidiennement des informations sensibles sur la santé et la vie privée des résident-es. Cette exposition accrue aux risques numériques impose une vigilance constante pour éviter toute faille pouvant compromettre la confidentialité des données et la confiance des familles ainsi qu'exposer l'EMS à des sanctions (nLPD). Bien que les statistiques spécifiques aux cyberattaques ciblant les EMS en Suisse soient limitées, le secteur de la santé est généralement considéré comme une cible privilégiée pour les cybercriminels en raison de la valeur des données qu'ils traitent. Cette réalité souligne la nécessité pour les EMS d'adopter une **approche proactive, incluant des mesures de protection renforcées et la sensibilisation du personnel aux bonnes pratiques**.



© Résidences Notre-Dame

2.3. Enjeux de Gouvernance & réglementaires

• Respect des lois & réglementations

Les EMS doivent se conformer à des exigences légales rigoureuses, définies au niveau cantonal et fédéral, pour garantir la qualité des soins et la sécurité des résident·es. Cela inclut les **réglementations sur les protocoles médicaux, le respect des normes d'hygiène, la sécurité du personnel, ainsi que la gestion des déchets médicaux** selon les directives de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP).

Par ailleurs, les normes environnementales (ex. Ordonnance sur la protection de l'air, directives énergétiques cantonales) imposent une meilleure efficacité énergétique et une gestion durable des ressources, notamment en matière de consommation d'eau et d'énergie.

Enfin, tout comme l'ensemble des organisations et entreprises, la protection des données personnelles est un enjeu clé, encadré par la nouvelle Loi fédérale sur la protection des données (nLPD)², garantissant la confidentialité des informations des résident·es et du personnel.

• Bien-être, santé, sécurité et développement des compétences du personnel

La gouvernance des EMS repose sur des **exigences de transparence et de reddition des comptes**, notamment envers les autorités cantonales, les financeurs publics (AVS, AI, subventions cantonales et communales) et les familles des résident·es. Un reporting rigoureux des indicateurs de qualité, de conformité, de gestion financière, environnementale et sociale est essentiel pour assurer une gestion efficace et maintenir la confiance des parties prenantes. La certification des établissements (ex. ISO, Label Qualité,...) est un gage de transparence et d'engagement en matière d'amélioration continue.

• Dialogue parties prenantes & partenariats

Les EMS interagissent avec un large réseau de parties prenantes : les résident·es et leurs familles, le personnel soignant et aidant, les médecins et pharmaciens, les fournisseurs et prestataires de services, les partenaires locaux, les autorités sanitaires et organismes de surveillance. Un **dialogue structuré permet d'adapter l'offre de soins aux besoins spécifiques des résident·es, d'intégrer des initiatives locales** (ex. partenariats avec des associations, bénévoles, institutions de formation) et **d'améliorer l'image et l'intégration** de l'EMS au sein de sa communauté locale.



© RPSA

² www.ge.ch/actualite/nouvelle-loi-protection-donnees-nlpd-est-entree-vigueur-4-09-2023

3. Obstacles à la mise en œuvre des initiatives durables

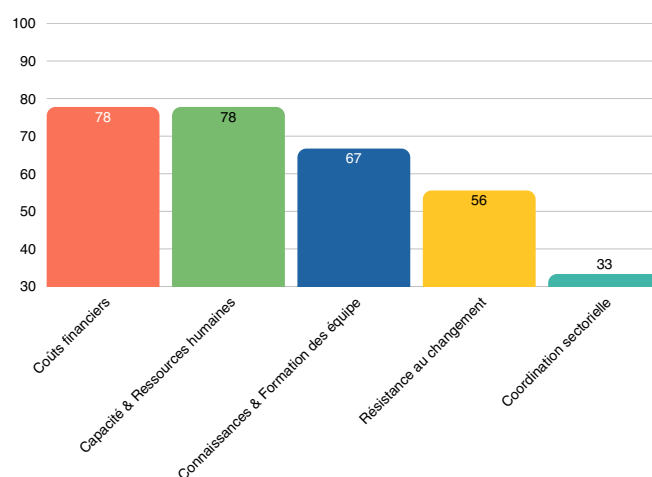
Selon un sondage mené auprès des EMS participants, **plus de 55 %** considèrent que l'engagement en faveur du développement durable représente un véritable défi pour leur secteur.

Identifier et comprendre les facteurs limitant la mise en œuvre d'initiatives durables permet non seulement de surmonter ces obstacles, mais aussi de développer des solutions adaptées à l'ensemble du secteur.

3.1. Ressources financières

Plus de 77% des participant·es au programme estiment que les ressources financières constituent l'un des principaux obstacles à la mise en œuvre. En effet, le coût des investissements représente un frein majeur, notamment pour la rénovation énergétique des bâtiments, l'adoption d'énergies renouvelables ou la modernisation des infrastructures, qui nécessitent des financements conséquents. De plus, la majorité des EMS ne sont pas propriétaires de leurs locaux, ce qui implique de convaincre les propriétaires d'investir dans des solutions durables – un processus souvent long et complexe.

Graphe 4 : *Quels sont les obstacles principaux que vous rencontrez dans la mise en œuvre de vos initiatives durables?* (Réponses en %)



3.2. Implication et soutien de la direction

La direction joue un **rôle clé dans le succès de la démarche de durabilité**. Elle permet de définir une vision claire, de mobiliser les équipes et de garantir l'allocation des ressources nécessaires. Un leadership engagé facilite l'intégration des objectifs de durabilité dans la culture de l'établissement et assure la mise en place de stratégies cohérentes. Pour maximiser l'impact environnemental et social, il est indispensable que la Direction soit formée et comprenne pleinement les enjeux, garantissant ainsi la pérennité des initiatives et leur efficacité à long terme.

3.3. Organisation & résistance au changement

La mise en place de pratiques durables dans les EMS se heurte parfois à des obstacles organisationnels et à des résistances au changement. L'un des principaux défis réside dans la **formation du personnel**, qui doit acquérir de nouvelles compétences et intégrer des approches plus respectueuses de l'environnement tout en assurant la continuité des soins. **Modifier les habitudes de travail** nécessite également une sensibilisation accrue, car le manque d'information et la réticence au changement peuvent freiner et/ou empêcher l'adoption de nouvelles pratiques.

Par ailleurs, **l'âge avancé des résident-es** et certaines limitations cognitives rendent difficile l'adhésion à ces changements. Des gestes simples, comme l'extinction des lumières ou le tri des déchets, peuvent ne pas être instinctifs pour eux, nécessitant un accompagnement adapté.

Enfin, le **confort des résident-es** reste une priorité absolue, ce qui peut entrer en contradiction avec certaines initiatives environnementales. Par exemple, le maintien d'une température intérieure élevée, indispensable au bien-être des personnes âgées, peut limiter les efforts de réduction de la consommation énergétique. Trouver un équilibre entre exigences médicales, bien-être des résidents.tes et durabilité représente ainsi un défi majeur pour les EMS.

3.4. Temps disponible

Lors des ateliers, il a également été souligné que la **charge de travail** dans les EMS, combinée à des **ressources humaines limitées**, réduit le temps disponible pour intégrer des pratiques durables. Les équipes, déjà fortement impliquées dans les soins et l'accompagnement des résident-es, peuvent percevoir ces initiatives comme une charge supplémentaire difficile à absorber.

3.5. Coordination sectorielle

Les différences en termes de taille, de typologie de résident-es ou de localisation peuvent influencer et limiter parfois les échanges et le partage de bonnes pratiques entre établissements médico-sociaux. Toutefois, les ateliers ont révélé une réelle volonté de renforcer la collaboration et les retours d'expérience sur les questions de durabilité. Cela ouvre la voie à la mise en place de cadres d'échange, formels ou informels, pour faciliter cette dynamique.

3.6. Outils de mesure et de suivi

De nombreux établissements ont exprimé des difficultés à identifier les outils adaptés pour collecter et analyser des données précises, rendant l'évaluation de l'impact des actions entreprises plus complexe. Ce manque de repères souligne un besoin d'accompagnement pour sélectionner les **bons indicateurs** et intégrer un suivi efficace dans les pratiques quotidiennes. Par ailleurs, parvenir à un **consensus sur les données à suivre** représente une opportunité pour structurer les démarches de durabilité et en faciliter le pilotage à long terme.

4. Bonnes pratiques et initiatives inspirantes

4.1 Bien-être, santé, sécurité et développement du personnel

Des conditions de travail agréables et des avantages sociaux

Créer un cadre de travail ergonomique, lumineux et bien agencé est essentiel pour le confort des équipes. Des espaces de détente et de convivialité, comme des salles de repos ou une cafétéria, permettent aussi de favoriser les échanges et la récupération. Une organisation flexible, incluant des horaires aménagés (non coupés), le télétravail lorsque cela est possible ou des congés non rémunérés contribue à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Une politique salariale attractive et des avantages tels que des abonnements sportifs, des solutions de garde d'enfants, une contribution à un abonnement TPG ou à l'achat d'un vélo électrique renforcent la satisfaction et la fidélisation des collaborateur·trices. De plus, la mise en place de plans d'épargne retraite avantageux et de dispositifs de retraite anticipée facilite la transition de fin de carrière.

Assurer la sécurité des équipes

L'ergonomie des postes de travail doit être optimisée afin de limiter les troubles musculo-squelettiques, notamment pour les soignants et le personnel en charge des tâches physiques. La réduction du bruit dans les espaces comme les cuisines, la buanderie ou la plonge contribue également au bien-être des collaborateur·trices. La formation continue sur la santé et la sécurité au travail (SSH) est essentielle pour sensibiliser et outiller les équipes face aux risques. Enfin, impliquez les collaborateur·trices en les interrogeant régulièrement sur leurs besoins et préoccupations en matière de sécurité, afin d'adapter les mesures en conséquence.

Plan de carrière personnalisé et développement des compétences

Des perspectives d'évolution claires sont essentielles pour fidéliser les talents et donner une vision à long terme au sein de l'établissement. La mise en place de plans de carrière et d'accompagnements personnalisés favorise la montée en compétences et l'épanouissement professionnel. Tous les EMS participants au programme proposent des formations continues, et 80 % disposent d'un budget dédié, témoignant de l'importance accordée au développement des compétences. Un accès facilité à la formation continue permet aux collaborateur·trices de renforcer leur expertise, de s'adapter aux évolutions du secteur – telles que les médecines et techniques de soin alternatives, la personnalisation et la digitalisation, la transition écologique – et de contribuer à un environnement de travail dynamique et motivant.

Reconnaissance et valorisation des efforts

Un système de reconnaissance bien structuré, incluant des primes, des bonus ou d'autres formes de gratification, permet de valoriser l'investissement des collaborateur·trices et de renforcer leur motivation. La mise en place d'objectifs collectifs peut aussi créer une cohésion et une dynamique de groupe (lire *le partage d'expérience de l'EMS Notre Dame*).

Management bienveillant et culture d'entreprise forte

Encourager les managers à adopter une posture bienveillante et à l'écoute est un élément clé du bien-être des équipes. Une culture d'entreprise positive, fondée sur des valeurs authentiques telles que la transparence, l'inclusivité et le respect, contribue à renforcer le sentiment d'appartenance et à attirer de nouveaux talents. Cette culture sera partagée avec le/la collaborateur·trice dès son entrée au sein de l'EMS lors de sa journée d'accueil et tout au long de son intégration.

Gouvernance et mesure du bien-être au travail

Très peu d'EMS participants ont mis en place une évaluation de la satisfaction des collaborateur·trices, pourtant, celle-ci constitue un levier essentiel pour inciter l'amélioration continue et ainsi une meilleure qualité de vie au travail. L'évaluation régulière du bien-être des équipes, notamment à travers des questionnaires de satisfaction annuels, permet d'identifier les axes d'amélioration et d'adapter les actions en conséquence. Par ailleurs, l'obtention d'une certification ou d'un label (ex : «Happy at work», «Friendly work space», «Great place to work») peut, sans être une obligation, refléter l'engagement de l'établissement en faveur d'un environnement de travail épanouissant et motivant.





Quand l'intelligence collective permet la réussite collective

Pourquoi avez-vous choisi d'intégrer une évaluation collective des performances dans votre établissement ?

Nous avons constaté que l'évaluation de la performance repose uniquement sur l'individu, alors même que le travail en EMS repose avant tout sur la collaboration et l'entraide entre les équipes. Pour nous, une équipe forte, qui partage ses connaissances et fonctionne en synergie, améliore non seulement la qualité des soins aux résident-es, mais aussi le bien-être au travail. C'est dans cette optique que nous avons décidé d'innover en introduisant un processus qui allie évaluation collective et feedbacks individuels en continue, en impliquant directement les collaborateur-trices.

Quels ont été les principaux impacts de cette démarche sur les équipes et l'organisation ?

En instaurant une culture du dialogue et du feedback, cette démarche a renforcé l'identité de l'EMS et l'engagement collectif. La communication et la cohésion des équipes se sont améliorées, facilitant ainsi la gestion des missions quotidiennes.

Lors de l'auto-évaluation, les équipes identifient leurs besoins en formation, en matériel ou en soutien de la Direction pour atteindre leurs objectifs.

En proposant des solutions concrètes, elles se sentent plus impliquées dans le fonctionnement de l'EMS et davantage reconnues. Ce processus leur permet aussi de prendre du recul sur leur travail et de questionner leurs pratiques.

En parallèle, l'introduction d'un feedback individuel régulier favorise un accompagnement plus souple et réactif des collaborateurs.

Cette démarche marque une avancée majeure dans la reconnaissance et la valorisation du travail de chacun au sein de nos EMS, tout en insufflant une dynamique positive et engagée au sein des équipes.

Quels conseils donneriez-vous à un EMS souhaitant mettre en place un système similaire ?

Le soutien de la direction est clé, ainsi que l'implication active des cadres et du personnel. Il est essentiel de prendre le temps nécessaire à ce changement de culture majeur, de clarifier les attentes des équipes et de les accompagner avec des séances de travail et formations adaptées. L'intervention d'un partenaire externe comme nous l'avons fait, facilite la mise en œuvre et rassure tout au long du processus. Enfin, la gestion de la performance ne doit pas être perçue comme une contrainte, mais comme une opportunité de mieux travailler ensemble au service des résident-es.

Olga Fernandez

Responsable Ressources Humaines,
Association des Résidences Notre Dame

4.2 Bien-être, sécurité et dignité des résident-es

La mise en œuvre du bien-être, de la sécurité et de la dignité des résident-es dans les EMS repose sur plusieurs bonnes pratiques essentielles visant à garantir une prise en charge respectueuse et adaptée aux besoins de chacun.

Tout d'abord, la **formation du personnel** est un élément clé. Les formations en prévention des chutes et sur la **lutte contre la maltraitance**, ainsi que la **sensibilisation à la communication respectueuse et inclusive**, permettent de renforcer les compétences des équipes tout en assurant une attention particulière à la dignité et au confort des résident-es.

Le bien-être des résident-es est renforcé par l'organisation d'ateliers de loisirs, visant à intégrer tous les résident-es, y compris ceux ayant des troubles cognitifs, dans des activités sociales et récréatives. Des espaces de détente sont également aménagés pour leur permettre de se ressourcer et de favoriser leur épanouissement.

Pour améliorer leur sécurité, des ateliers pratiques peuvent être organisés pour les sensibiliser à la sécurité personnelle, tout en mettant en place des systèmes de sécurité tels que les appels malades et les protocoles d'urgence. La réalisation d'audits réguliers permet aussi d'évaluer les risques potentiels dans l'environnement des résident-es et de mettre en œuvre des mesures correctives.

La **dignité des résident-es** est préservée notamment à travers l'élaboration de plans de soins individuels (Projet Individualisé d'Accompagnement (PIA), Plan Individuel d'Aide à la Dépendance (PIAD)) qui prennent en compte leurs souhaits, leurs préférences et leurs valeurs personnelles. Cette approche personnalisée garantit que chaque résident-e est respecté-e dans son individualité. Enfin, la collaboration avec des experts externes, comme des



spécialistes du bien-être ou de la dignité, enrichit les pratiques de soins et assure une prise en charge de qualité. Des formations sur les droits des résident-es et la dignité humaine peuvent aussi être proposées au personnel accompagnant. L'instauration de **systèmes de retour d'expérience**, comme un comité des résident-es ou la collecte régulière de leurs avis, permet d'adapter continuellement les pratiques à leurs attentes et besoins, en favorisant leur participation active à leur parcours de soin. Ces pratiques contribuent à instaurer une culture de respect, de sécurité et de bien-être, essentielle à leur qualité de vie.



© Résidences Notre-Dame



Comment avez vous pu améliorer le bien-être des résident-es au sein du Groupe Résidences Prendre Soin et Accompagner (RPSA) ?

Nous avons réalisé que le temps consacré aux tâches administratives et au nettoyage prenait trop de place, au détriment des moments d'échange avec les résident-es. Un sondage et des discussions en petit groupe ont confirmé que le lien social était une priorité pour eux. Nous avons donc décidé de réallouer le temps de travail : la fréquence de nettoyage a été réduite afin de permettre aux équipes d'intendance de passer plus de temps avec les résident-es.

Martial PAOLILLO

Responsable de l'Exploitation,
RPSA

Quels sont les impacts attendus et comment mesurez-vous cela ?

Ce projet pilote vise à placer le/la résident-e au cœur de notre approche en personnalisant davantage son expérience. Il s'inscrit aussi dans une démarche plus responsable, en limitant l'usage de produits chimiques et en optimisant l'organisation du travail. Nous espérons ainsi renforcer le bien-être des résident-es tout en valorisant le rôle des collaborateur-trices. Au départ, nous évaluons l'activité de l'intendance principalement en fonction des mètres carrés nettoyés. Aujourd'hui, nous intégrons une nouvelle approche en valorisant le temps social passé auprès des résident-es.

4.3. Gestion énergétique et gestion durable des ressources

La transition énergétique dans les EMS passe par une approche pragmatique et progressive. Les bâtiments ne sont pas toujours la propriété des établissements, rendant les rénovations (isolation/façades) ainsi que l'installation de panneaux solaires parfois complexes. Il est néanmoins possible d'agir efficacement sur les installations techniques et sur les comportements humains au quotidien en se concentrant sur les aspects qui ne touchent pas directement les résident-es.

Des leviers techniques pour des économies immédiates

Un premier pas consiste à réaliser un diagnostic énergétique pour identifier les postes les plus gourmands en énergie. L'objectif : cibler les 20 % d'équipements qui génèrent 80 % de la consommation et éliminer les dépenses inutiles. Pour cela, l'installation de compteurs additionnels spécifiques (cuisine/buanderie) pourrait être nécessaire. Voici quelques bonnes pratiques :

- **Ventilation** : Adapter le fonctionnement des systèmes en fonction des besoins réels. **Économies possibles : 10-20 % de la consommation des équipements / Retour sur investissement (ROI) : 1-2 ans*
- **Éclairage** : Installer des détecteurs de présence et des minuteries dans les couloirs et locaux techniques. **Économies possibles : 15-25 % / ROI : 1-2 ans*
- **Autres actions éclairage** : Installer des lampes à LED, éteindre systématiquement les lumières des chambres et la télévision, stopper les éclairages extérieurs sur la façade.
- **Cuisine** : Optimiser l'utilisation des équipements selon les besoins réels. **Économies possibles : 10-20 % / ROI : immédiat (changement de comportement)*
- **Buanderie** : Installer des vannes thermodynamiques et réutiliser la chaleur des condensats pour préchauffer l'eau. *Exemple : un EMS a réduit la consommation de ses équipements de 61 % sur une année.*
- **Côté chauffage**, des gestes simples peuvent faire la différence, comme la mise en place d'un **abaissement nocturne** des températures dans les zones inoccupées. **Économies possibles : 2-5 % sur la consommation de chauffage / ROI < 3 mois*

*Les potentiels d'économie d'énergie sont donnés à titre indicatif suivant le retour d'expérience des SIG avec 28 établissements médico sociaux engagés dans une démarche Eco21.

Le facteur humain : un élément clé du changement

L'efficacité énergétique repose aussi sur une implication active des équipes. [Adopter des gestes simples](#) peut générer des économies significatives : éteindre les équipements inutilisés, maîtriser la température des locaux ou optimiser l'usage des appareils. Une approche pédagogique progressive est essentielle, par exemple en abordant un thème par semaine (éclairage, informatique, chauffage, etc.) ou en mettant en place des formations ponctuelles.

Une bonne pratique remontée par certains EMS est de nommer un.e responsable énergie qui pilotera le sujet ainsi qu'une **Green Team** qui pourra embarquer l'ensemble des équipes.

Enfin, la mise en place d'une communication régulière sur le sujet et un **système de suivi des consommations énergétiques** permet de suivre les progrès (économies d'énergie et économies monétaires réalisées) mais aussi d'**impliquer et rendre acteur l'ensemble du personnel**.



Pouvez-vous nous expliquer le contexte de votre démarche ?

*Notre projet s'inscrit dans le cadre de notre initiative **RSE & Innovation**, avec un objectif clair : intégrer et mobiliser les collaborateurs pour qu'ils deviennent acteurs du changement. Nous avons constitué des équipes motivées ou confrontées à des problématiques concrètes sur leurs sites. L'idée était d'opérationnaliser la démarche en mettant en place un système d'essais et d'erreurs, afin d'identifier ce qui fonctionne le mieux et de permettre aux équipes de gagner en autonomie.*

Quels ont été les premiers pas du projet Energie ?

Nous avons débuté par un audit énergétique sur deux sites (Charmilles et Petite Boissière), et estimé les consommations pour Liotard. Étant locataires des bâtiments, nous avons travaillé en collaboration avec les propriétaires pour identifier les marges de manœuvre. La priorité initiale était la réduction des coûts, mais très vite, l'impact environnemental est devenu un axe clé.

Martial Paolillo

Responsable de l'Exploitation,
RPSA (Résidences Prendre Soin
et Accompagner)

Quels leviers avez-vous activés et quels résultats avez-vous obtenus ?

Plusieurs leviers ont été identifiés : l'optimisation de la ventilation, qui représente 25 % de nos consommations, en ajustant sa vitesse selon les besoins ; le remplacement des luminaires ; l'amélioration du chauffage et du rafraîchissement ; ainsi que des ajustements en cuisine et en ingénierie. Un tableau de bord a également été mis en place l'année dernière pour suivre les consommations en temps réel, ce qui permet aux équipes de voir concrètement l'impact de leur travail et de rester motivées.

Nous avons pu constater des résultats rapides et concrets : en 2024, nous avons réduit notre consommation énergétique de 16 % par rapport à l'année précédente.

Comment accompagnez-vous le changement ?

L'implication des équipes est essentielle pour atteindre des résultats durables. Montrer l'impact de leurs efforts via le tableau de bord est un excellent levier de mobilisation. L'accompagnement au changement passe aussi par des sensibilisations régulières et des ajustements continus en fonction des retours du terrain.

4.4. Gestion des déchets

Un diagnostic précis et des objectifs alignés au Plan de Gestion de Déchets (PGD)

Avant toute mise en œuvre, un diagnostic précis des déchets produits est indispensable. Il s'agit de mesurer leur poids et leur typologie (emballages de médicaments, plastiques, déchets alimentaires, matériels médicaux, etc.), d'identifier les principales sources de déchets et les opportunités de revalorisation. Cette analyse permet ensuite de fixer des objectifs de réduction et de valorisation adaptés aux capacités de l'EMS et alignés sur le PGD.

Une politique ambitieuse et une organisation interne alignée à l'enjeu

Une gestion efficace des déchets passe par une **politique d'achats responsables** (cf. page 29) qui intègre les principes de l'économie circulaire:

- Le questionnement du besoin : éviter les achats superflus et privilégier des alternatives durables.
- La réutilisation comme alternative à l'achat de biens à usage unique : évaluer les possibilités d'utiliser des équipements médicaux de seconde main, des couches lavables (si la laverie, les soins et les ressources humaines le permettent), ou encore des sacs en tissus plutôt que des sacs plastiques pour la collecte du linge.
- La mutualisation des ressources avec d'autres EMS ou établissements de santé pour limiter les achats et optimiser l'utilisation des équipements ou services (pharmacien·ne/clinicien·ne).
- L'allongement de la durée de vie des produits notamment à travers la réparation ou des maintenances, location/leasing (économie de fonctionnalité).

Pour garantir la réussite de cette démarche, l'implication des collaborateur·trices et des résident·es doit être engagée dès le départ. La **nomination d'ambassadeur·rices ou la création d'une Green Team** en interne permet de porter et piloter l'initiative au sein de l'institution.



En parallèle, développer une **culture d'entreprise** axée sur la réduction des déchets passe par des **formations** et une **communication régulière** sur les objectifs de réduction et les résultats obtenus. La **sensibilisation des résident·es** et de leurs familles contribue également à cette dynamique, à travers des supports pédagogiques comme des newsletters ou des infographies sur la réduction des déchets. Enfin, un suivi continu, avec des réunions et des mises à jour fréquentes, permet de partager les avancées, d'identifier les défis et de valoriser les réussites.

Une collaboration essentielle avec les fournisseurs et partenaires

La réduction des déchets en EMS ne peut se limiter aux actions internes ; elle nécessite l'engagement des partenaires clés, tels que les fournisseurs et prestataires (animation, bien-être, physiothérapie...). En intégrant des critères environnementaux dans les achats et appels d'offres et en collaborant avec les prestataires pour limiter les emballages ou favoriser la reprise des contenants, les EMS peuvent agir dès l'amont pour réduire leur production de déchets. Un dialogue régulier avec ces acteurs est de ce fait nécessaire pour développer des solutions durables et adaptées aux besoins de l'établissement (ex. les contenants réutilisables, notamment pour les produits de nettoyage).

Quelques bonnes pratiques :

Les déchets médicaux et médicaments

- Médicaments : Ne pas préparer les semainiers trop en avance pour éviter les pertes et travailler avec une pharmacienne/clinicienne sur place (ou mutualiser cette ressource avec d'autres établissements)
- Seconde vie des équipements: Recherche de partenaires ou associations pour donner une seconde vie aux équipements médicaux encore utilisables.

Les déchets alimentaires et de restauration

- Recettes anti-gaspi : Valoriser les restes alimentaires en cuisine (exemple : bouillons à partir d'épluchures de légumes, cuisiner avec des «légumes moches»).
- Invendus : Mettre en place un système de suivi des invendus et des pertes alimentaires afin d'ajuster la production, Collaborer avec des associations pour redistribuer les excédents alimentaires, proposer les invendus en Seconde chance avec des prix avantageux (lire *le partage d'expérience de l'EMS Maison de Vessy*).
- Zéro plastique : Encourager l'utilisation de carafes et fontaines à eau reliées au réseau d'eau potable pour réduire les déchets plastiques à usage unique.
- Compostage : Installer des systèmes de compostage pour valoriser les déchets organiques (voir avec le SCAV et la conformité à l'OSPA).

Le tri sélectif pour améliorer la revalorisation des déchets

De nombreux EMS ont déjà mis en place des solutions de tri sélectif, en distinguant les déchets médicaux et non médicaux. Si l'espace le permet, l'installation d'un compacteur facilite le stockage des déchets recyclables et réduit la fréquence des collectes (lire *le partage d'expérience de l'EMS Maison de Vessy*).



Pourquoi avez vous initié ce projet de gestion des déchets et pourquoi cela n'est pas qu'un simple projet environnemental?

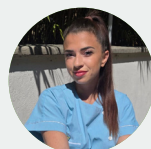
La gestion des déchets à l'EMS Maison de Vessy était peu ergonomique, coûteuse et nécessitait jusqu'à 2 collectes par jour. Un tracteur de remorquage a été acquis pour faciliter le transport des bacs de 770 litres, réduisant les efforts physiques. Un compacteur monobloc de 23 m³ a été installé pour réduire le volume des déchets et limiter les collectes externes. Enfin, le tri sélectif a été déployé avec des centres de tri, accompagnés d'une campagne de sensibilisation incluant des ateliers interactifs et des quiz pour impliquer le personnel.



Stéphane Vohl
Directeur de l'exploitation,
EMS Maison de Vessy

Selon vous, qu'apporte le projet de gestion des déchets aux collaborateur·rices et à l'EMS ?

Les équipes ont fait un travail formidable et la collaboration avec notre partenaire Déchet a été un atout clé. Les premiers résultats sont encourageants : la Maison de Vessy traite environ 170'000 kg de déchets par an. L'investissement dans un compacteur a réduit les trajets de collecte de 52 à 20 par an, diminuant de 60% le nombre de déplacements et réduisant ainsi les émissions de CO2, tout en améliorant l'ergonomie pour les collaborateur·trices.



Elodie Sabin
Employée de maison,
Maison de Vessy



Nos plats sont trop bons pour être perdus, nous leur donnons une seconde chance.

Parlez-nous de l'initiative Seconde Chance.

Comme son nom l'indique, ce projet vise à donner une Seconde Chance aux plats non vendus et permet de sensibiliser et réduire le gaspillage alimentaire tout en adressant la dimension sociale à travers une offre de repas sains à un prix accessible. Grâce à la mobilisation et à la collaboration des équipes de l'institution, «Seconde Chance» s'est imposé comme un modèle d'action concrète en faveur du développement durable. Le concept de «Seconde Chance» est simple et efficace : les plats préparés quotidiennement par l'équipe de cuisine du restaurant «Le 12 34» et non consommés pendant le service du midi sont reconditionnés conformément aux normes d'hygiène en vigueur en portions individuelles dans des contenants recyclables. Ils sont ensuite étiquetés et estampillés avant d'être proposés à prix réduit à la vente à l'emporter. L'offre est disponible du lundi au vendredi, de 15h à 17h30, exclusivement pour les collaboratrices et collaborateurs de la Maison de Vessy. Chaque personne peut acheter jusqu'à deux plats maximum par jour à 50% du prix, garantissant ainsi une répartition équitable des repas entre les employé-es. Les plats concernés incluent les offres culinaires du jour telles que les plats principaux, les suggestions, les soupes, les salades et les assiettes de légumes. En privilégiant les produits frais, le plus possible en circuit court (label GRTA), la Maison de Vessy contribue à la santé et au bien-être de son personnel, tout en poursuivant son engagement en faveur du développement durable.



Stéphane Vohl

Directeur de l'exploitation,
EMS Maison de Vessy



4.5. Mobilité & Logistique

Pour réduire l'impact environnemental des déplacements pendulaires de ses collaborateurs et collaboratrices ainsi que de la logistique fournisseurs et prestataires, les EMS peuvent développer un **plan de mobilité adapté et complet**. Le plan de mobilité peut être valorisé à travers l'obtention d'un label tel que le label Ecomobile de l'Etat de GE. Pour cela, les EMS peuvent être accompagnés par un prestataire externe ou s'appuyer sur différentes ressources mises à disposition par l'Etat. Ce plan doit commencer par un diagnostic précis pour comprendre la situation actuelle, avant de définir une feuille de route et fixer des objectifs clairs.

Afin d'adresser les **déplacements pendulaires des collaborateur-trices et visiteur-ses**, les EMS ont mis en avant la promotion des modes de transport écologiques, du covoiturage et l'utilisation des transports publics. Des incitations

financières pour les abonnements aux TPG (100% ou demi-tarif) ou les parkings P+R sont aussi proposées par la plupart des EMS du programme.

En interne, le passage à une **flotte de véhicules électriques** et la mutualisation des commandes entre départements ont aussi été mentionnés par les participant-es comme un levier de réduction de l'impact des transports.

Enfin, le fait d'engager un dialogue avec les fournisseurs et prestataires sur ce sujet semble essentiel. À travers une politique d'achats responsables, il est possible de favoriser les circuits courts pour réduire l'empreinte carbone liée aux livraisons. Dans le cadre d'appel d'offre privé il est aussi possible d'intégrer des critères sur la mobilité et localisation. Dans le cadre d'appel d'offre public cela pourra uniquement se faire s'il y a un lien avec l'objet du marché.

4.6. Achats responsables

Les achats constituent un levier essentiel pour réduire l'empreinte environnementale et renforcer l'impact social positif des EMS. Pourtant, les échanges menés lors des ateliers ont révélé que très peu d'établissements ont entrepris une cartographie de leurs achats afin d'identifier ceux ayant les impacts les plus significatifs ou les produits ayant le plus grand volume d'achat. Si certains EMS ont initié une démarche d'achats responsables, celle-ci demeure encore trop peu structurée et généralisée. En outre, la majorité des établissements ne dispose pas encore d'un cadre formalisé ni de ressources internes spécifiquement formées pour intégrer pleinement ces enjeux dans leurs processus d'acquisition. À cet égard, plus de 80 % des EMS participants au programme ont exprimé un intérêt pour une formation dédiée aux achats responsables, soulignant la nécessité d'un accompagnement renforcé sur ce sujet.

Une approche plus stratégique et coordonnée permettrait aux EMS de structurer leurs engagements et d'aligner leurs pratiques avec les principes de durabilité.

Cela implique notamment d'intégrer des critères environnementaux et sociaux dès la phase de sélection des fournisseurs, ainsi que de prendre en compte l'impact des produits sur l'ensemble de leur cycle de vie. Il s'agit également d'adopter une vision à long terme en privilégiant des biens et services durables, et de mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation des performances. Cette démarche s'inscrit également dans un cadre plus large de responsabilité sociétale, en favorisant les achats locaux, en limitant l'empreinte carbone liée au transport et aux déchets ainsi qu'en développant des partenariats avec des acteurs engagés.

Pour garantir une mise en œuvre efficace, les équipes en charge des achats peuvent s'appuyer sur les outils développés par l'Etat (voir *Le Toolbox achats responsables suisse dans la partie Outils*) et suivre une formation ciblée. L'intégration de ces pratiques permettra d'aller au-delà des exigences réglementaires, de répondre aux attentes des parties prenantes mais aussi de générer des bénéfices concrets en matière de performance environnementale et sociale.

4.7. Engagement communautaire et territorial

Les EMS, en s'ouvrant à leur territoire et à leur communauté, peuvent jouer un rôle actif dans le dynamisme local tout en améliorant la qualité de vie des résident·es et en optimisant leurs ressources. Certains établissements ont déjà transformé leurs services pour aller au-delà de leur fonction traditionnelle, en développant des prestations accessibles à un public plus large.

Dans le **domaine de la restauration**, par exemple, plusieurs EMS ont évolué vers une offre gastronomique de qualité, s'éloignant du modèle classique de cantine pour proposer des menus variés et une carte étoffée. L'ouverture aux clients externes permet non seulement d'enrichir l'expérience culinaire des résident·es, qui peuvent choisir parmi une large gamme de plats, mais aussi de renforcer l'ancrage de l'établissement dans son environnement en accueillant des visiteurs et en générant des revenus complémentaires.

De la même manière, certains EMS **élargissent leurs services** en mettant à disposition des structures comme des garderies, des antennes d'aide et soins à domicile, des salons de coiffure ou encore des espaces dédiés à la physiothérapie. Ces initiatives favorisent les interactions intergénérationnelles et offrent aux habitant·es du quartier des services de proximité tout en valorisant les infrastructures existantes.

C'est dans cet esprit qu'un projet pilote d'accueil de proximité en EMS³, soutenu par l'association professionnelle Fegems (Fédération genevoise des structures d'accompagnement pour seniors), a été lancé en janvier 2025. Il vise à offrir aux proches aidant·es un soutien ponctuel en proposant

un accueil pour les seniors, leur permettant de participer à des activités et de prendre un repas, tout en contribuant au répit des proches aidants. La Ville de Genève quant à elle, a mis en place un dispositif d'accueil pour les seniors durant les jours de canicule⁴ en développant des collaborations avec différents lieux publics et EMS du territoire. Cette collaboration permet aux plus vulnérables de bénéficier d'un moment de repos au frais s'ils·elles en ressentent le besoin, mais aussi d'un environnement accueillant dans la proximité de leur quartier.

En développant ces liens avec leur territoire, les EMS dépassent leur mission de soins pour devenir de véritables lieux de vie, d'échange et de protection, bénéficiant aussi bien aux résident·es qu'à la communauté environnante.

Pour maximiser leur impact, les EMS doivent s'inscrire dans une démarche de coopération territoriale renforcée. Cela implique de tisser des liens étroits avec les autres acteurs et actrices du secteur gérontologique (services d'aide à domicile, hôpitaux, associations professionnelles) mais aussi avec les collectivités locales, les entreprises et les citoyens. En travaillant de concert, ces différents acteurs peuvent construire un véritable écosystème de soutien autour des personnes âgées, en mutualisant les compétences, les infrastructures et les ressources. Cette approche collaborative favorise l'émergence de solutions innovantes et adaptées aux besoins spécifiques du territoire, permettant ainsi d'améliorer significativement la qualité de vie des résident·es tout en renforçant le tissu social local.

³ www.fegems.ch/projet-pilote-daccueil-de-proximite-en-ems/

⁴ www.fegems.ch/la-ville-de-geneve-met-en-place-un-dispositif-daccueil-pour-les-seniors-durant-les-jours-de-canicule/



Parlez-nous du restaurant Les Lauriers et en quoi joue-t-il un rôle clé au sein du quartier et pour votre EMS ?

Le restaurant Les Lauriers est né de la volonté de créer une passerelle entre les résident·es de l'EMS et le quartier. D'abord simple café-téria, l'espace est devenu un véritable restaurant, accessible au public, où nous servons aujourd'hui plus de 100 couverts par jour.

Cet espace n'est pas seulement un restaurant, c'est un véritable lieu de rencontre. En proposant des repas à prix accessibles, il accueille chaque jour aussi bien les résident·es et leurs familles, des habitant·es du quartier ainsi que des personnes âgées isolées. L'accent est mis sur une cuisine saine et de saison, et le lieu s'anime régulièrement en soirée avec des événements culturels, des expositions ou des soirées thématiques gratuites comme les soirées de l'humour ou les soirées tango. Tout cela contribue à tisser du lien et à faire de l'EMS un acteur ouvert et inclusif dans son environnement.



Lynda Touimi
Directrice, EMS Les Lauriers

Les Soupers Partagés sont des événements très appréciés. Vous pouvez nous en dire plus ?

Oui, c'est un moment fort du mois ! Les Soupers partagés est un événement mensuel qui permet aux résident·es et proches de partager un moment convivial dans un cadre rassurant et sans connotation formelle. Ces moments favorisent les liens intergénérationnels et contribuent à briser l'isolement que peuvent ressentir certains résident·es. Le personnel soignant, présent en civil, participe au repas tout en apportant un soutien discret aux résidents qui auraient besoin d'assistance.

Qu'est-ce que ce projet vous a appris ?

Ce projet nous a appris qu'il faut oser innover, tester, ajuster si besoin... L'important est de toujours se poser la question : En quoi le projet crée du lien ? Chaque initiative, même petite, peut transformer le quotidien des résident·es et de la communauté. Pour nous, l'EMS ne doit pas être un lieu clos, mais un espace de vie ouvert sur son environnement.

4.8. Engagement social

L'engagement social est au cœur de la mission des EMS, qui assurent bien-être et accompagnement aux résident·es. Cette mission repose aussi sur une dynamique de solidarité qui dépasse les frontières de l'établissement. En collaborant avec des partenaires tels que les établissements publics pour l'intégration (EPI), les associations locales ou les structures de réinsertion, les EMS renforcent leur action en matière d'intégration sociale, de formation et de soutien intergénérationnel. Ces synergies favorisent une société plus inclusive et solidaire, en créant des ponts entre différentes générations et publics.



Qu'est-ce qui vous a poussé à envisager un projet de jardinage solidaire et de réinsertion au sein de l'un de vos établissements ?

L'établissement concerné accueille des personnes, souvent jeunes, souffrant de troubles psychopathologiques importants. Les projets destinés à cette population sont donc différents de ceux que l'on connaît dans les EMS destinés à nos aîné-es, les objectifs thérapeutiques étant différents. Nous avons constaté que de nombreux résident-es, n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite et souffrant de psychopathologies invalidantes altérant leur capacité de jugement, suivent des traitements lourds. Ces traitements peuvent entraîner une prise de poids et une sédentarité accrue. Nous souhaitons leur proposer une activité favorisant le mouvement, l'interaction sociale, l'autonomie et la réinsertion. Le jardinage apparaît comme une solution idéale, car il allie exercice physique, lien social et valorisation personnelle.

Comment envisagez-vous la mise en place concrète du projet et quels bénéfices en attendez-vous ?

Nous prévoyons de créer un potager en partenariat avec des professionnel·les externes à l'établissement, afin d'offrir aux résident-es une activité encadrée et enrichissante. L'idée est qu'ils puissent non seulement cultiver des produits, mais aussi en fonction de leur capacité, participer à leur livraison à vélo et,



Philippe Rougemont
EMS «Les Résidences»

à terme, à leur vente. Cela leur permettrait de retrouver une certaine autonomie et d'interagir avec l'extérieur. Les revenus générés seraient réinvestis dans l'achat de graines et d'équipements et permettraient de rémunérer le travail réalisé par les résident-es.

Au-delà des bénéfices physiques et sociaux, nous souhaitons également valoriser l'engagement des participant-es en leur offrant une reconnaissance de leurs accomplissements. Cela peut prendre la forme d'une attestation d'engagement au sein du projet. Pour ceux qui possèdent des aptitudes, cette reconnaissance peut également inclure l'obtention d'une Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).

Cette reconnaissance officielle des compétences acquises renforcerait leur confiance en eux et pourrait les aider à envisager une réinsertion progressive dans le monde du travail.

Pensez-vous que ce projet pourrait être développé par d'autres EMS ?

Ce projet nous a appris qu'il faut oser innover, tester, ajuster si besoin... L'important est de toujours se poser la question : En quoi le projet crée du lien ? Chaque initiative, même petite, peut transformer le quotidien des résident-es et de la communauté.



© Jonathan Kemper - Unsplash

5. Leviers d'actions pour la durabilité

5.1. Leviers internes

La sensibilisation et la formation continue des soignant·es, du personnel administratif et de la direction permettent d'ancrer les pratiques durables au quotidien. Des programmes de formation adaptés aident à renforcer l'engagement des équipes et à diffuser les bonnes pratiques environnementales et sociales au sein des institutions.

Dialogue parties prenantes : Un **dialogue régulier entre le propriétaire du bâtiment, la régie et l'EMS** aurait un fort impact sur l'amélioration énergétique des infrastructures nécessitant une planification de travaux et des investissements.



”

« Dans notre expérience d'accompagnement des EMS dans la réduction de leur consommation énergétique, plusieurs leviers d'action se sont révélés essentiels :

Tout d'abord, l'accompagnement par des spécialistes comme SIG-éco21 est un atout majeur. Une expertise technique combinée à une bonne compréhension des spécificités du secteur médico-social permet d'identifier des solutions adaptées et efficaces

Ensuite, le succès d'une démarche durable repose sur l'engagement de l'ensemble de la chaîne de travail. De la direction aux équipes opérationnelles, l'implication de tous est indispensable pour instaurer une dynamique collective et assurer l'adhésion aux objectifs fixés.

Enfin, la sensibilisation et la formation des équipes jouent un rôle clé. Des initiatives telles que des webinaires, des jeux interactifs ou encore des événements comme les semaines de l'énergie permettent de mobiliser efficacement les collaborateur·trices et de les rendre acteur·trices du changement. »



Jérémie Joret

Responsable accompagnement
PME - Programme SIG-éco21

5.2. Leviers externes

Subventions et financements publics : Accéder à un soutien financier (subventions ou financements publics) permettrait de lever un des freins principaux à la mise en place de mesures de durabilité, soulevé par les EMS lors des ateliers. Ce soutien pourrait participer à l'accélération de la rénovation énergétique des bâtiments, à l'installation de panneaux solaires, à favoriser la mobilité durable (ex. infrastructures abri vélo et vélo à disposition) mais aussi financer certains projets sociaux ou sociétaux.

Partenariats stratégiques : Pour gérer ses impacts, l'EMS va devoir engager à travers des partenariats stratégiques l'intégralité de sa chaîne de valeurs et ses parties prenantes (fournisseurs, faïtières et acteurs spécialisés dans la durabilité, acteurs locaux). Dans ce cadre, le rôle des associations de branche sera à définir en tant que soutien et relais auprès de diverses instances.



Comment est né ce projet de gestion des déchets et en quoi se distingue-t-il des approches classiques ?

Ce projet est né d'un double constat : d'une part, la nécessité d'améliorer le tri des déchets sur les 29 antennes de maintien à domicile (AMD) qui comprennent 41 équipes de maintien à domicile (EMD) à Genève, et d'autre part, l'envie de donner à cette initiative une dimension sociale si importante pour l'institution genevoise de maintien à domicile (IMAD). La gestion des déchets n'était donc pas une finalité en soi, mais un point de départ pour construire un projet à impact global. En collaborant avec les Établissements Publics pour l'Intégration (EPI), nous avons pu allier engagement environnemental et inclusion sociale, en permettant à des personnes en situation de réinsertion professionnelle de participer activement à la fabrication et à la gestion des nouveaux Éco Points.

Comment fonctionne concrètement cette collaboration avec les EPI et quels résultats avez-vous obtenus ?

Les EPI sont impliqués à plusieurs niveaux : ils ont fabriqué les Éco-Points sur-mesure, réalisé l'affichage graphique, et produit les sacs poubelles, dont certains sont réutilisables. Ils assurent également aujourd'hui la logistique, les levées et pesées des déchets sur différents sites de l'IMAD sur le Canton.

Cette collaboration a permis, entre autres, d'employer et d'accompagner 10 personnes bénéficiant de l'assurance invalidité, de créer de façon indirecte 2 postes d'apprentis qui gèrent les tournées, les suivis des pesées et les stocks mais aussi d'offrir 5 emplois temporaires à des personnes en recherche d'emploi. En parallèle, avec 64% en 2023 de déchets recyclés, nous sommes en bonne voie pour atteindre les objectifs environnementaux fixés par le Conseil d'Etat qui sont une réduction de 20 % des déchets incinérables et un taux de tri dépassant les 80 %.

Si vous deviez donner 3 conseils aux EMS qui veulent se lancer dans une démarche de durabilité, que leur diriez-vous ?

Tout d'abord ne cloisonnez pas vos initiatives à un domaine mais essayer d'obtenir le maximum d'impact environnemental mais aussi social. Trouvez l'intérêt personnel de vos collaborateur-trices pour favoriser leur adhésion qui est la clé du succès de vos démarches.

Faites des «pilotes» afin de tester des idées sans tomber dans une logique de projet institutionnel. Mais surtout et avant tout, inscrivez vos actions dans une vision et stratégie d'ensemble sinon votre responsabilité sociétale et environnementale (RSE) risque d'être partout et nulle part!



Marcel Mühlestein
Coordinateur & responsable
du pôle RSE - IMAD

• Alliance & initiatives communes aux EMS

Au-delà des initiatives individuelles, la coopération entre EMS représente une opportunité clé pour accélérer la transition durable. En unissant leurs efforts, les établissements peuvent partager leurs bonnes pratiques, développer des projets communs et accroître leur impact.

Parmi les initiatives possibles, la création d'une centrale d'achats commune permettrait d'optimiser les coûts tout en intégrant des critères de durabilité plus exigeants. D'autres formes de collaboration mentionnées lors des ateliers, comme des groupes de travail sur des enjeux environnementaux ou sociaux, pourraient également favoriser l'échange de connaissances et la mise en place d'actions concertées.

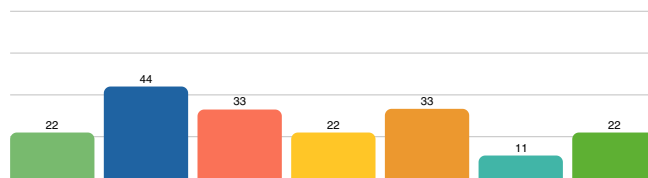
5.3. Gouvernance

L'importance d'une gouvernance structurée

L'intégration de la durabilité dans les pratiques des EMS nécessite une gouvernance claire et alignée avec leur organisation interne. Définir des responsabilités, structurer le pilotage et assurer une communication efficace sont des leviers essentiels pour inscrire la transition écologique et sociale dans la durée. Pourtant, les chiffres montrent que cette structuration reste à développer : moins d'un quart des EMS participants au programme ont mis en place un comité dédié à la durabilité, et seulement 30 % ont défini et communiqué leurs objectifs en la matière.

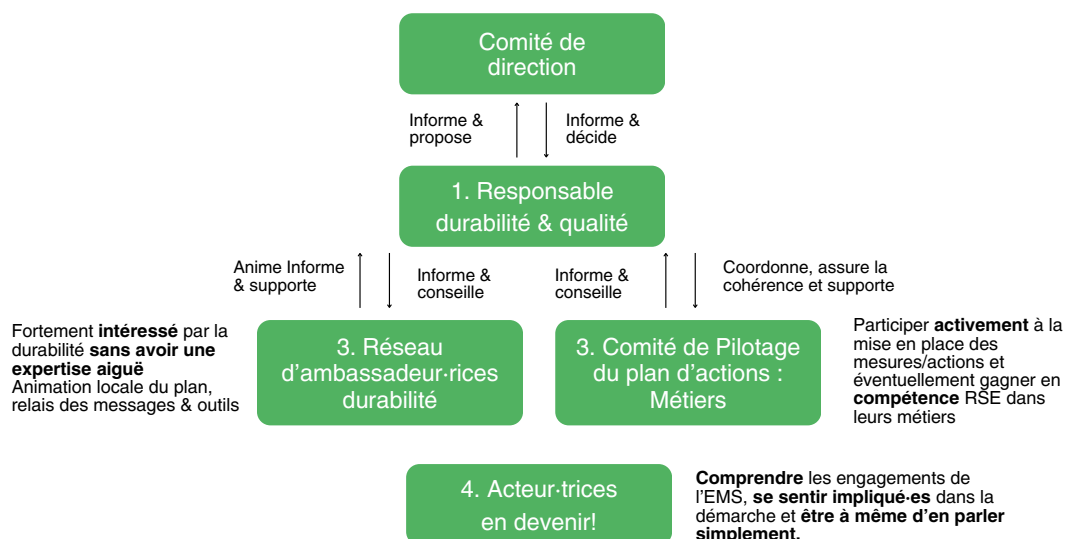
Parmi les éléments suivants, lesquels s'appliquent à votre EMS? (réponses en %)

- Nous avons mis en place un comité de durabilité
- Les questions de développement durable sont incluses dans les descriptions de poste de plusieurs responsables
- A des objectifs officiels en matière de développement durable adoptés au plus haut niveau de la direction
- Nous communiquons un code d'éthique à nos collaborateur-trices
- Nous offrons des formations sur les questions d'éthique et risques de corruption
- Nous avons nommé une personne de contact dans l'EMS pour les questions relatives à la conduite éthique des affaires
- Aucun ne s'applique



Différentes approches selon les ressources disponibles

Lors des ateliers, il est apparu qu'il n'existe pas un modèle unique de gouvernance, mais plusieurs, à adapter en fonction de la taille et des ressources de chaque établissement. Certains EMS peuvent structurer leur démarche autour d'un **comité de pilotage dédié**, impliquant différentes parties prenantes (direction, personnel ou acteur en devenir, partenaires extérieurs), tandis que d'autres peuvent intégrer progressivement les enjeux de durabilité au sein des équipes existantes ou encore s'appuyer sur des collaborateurs volontaires et motivés prêts à porter et déployer des projets d'impact.



L'enjeu éthique et la nécessité d'un cadre structurant

Au-delà des aspects environnementaux, la gouvernance doit également inclure une réflexion sur l'éthique et la responsabilité sociale des EMS. Actuellement, seuls 30 % des établissements communiquent un code éthique à leurs collaborateur·trices, et un seul propose des formations spécifiques sur le sujet. Renforcer ces aspects permettrait d'améliorer la transparence, l'adhésion des équipes et la mise en cohérence des engagements pris avec les valeurs du secteur médico-social.

Actions possibles pour structurer la gouvernance de la durabilité et l'intégrer au système de management

- Mise en place d'un comité de pilotage au sein des EMS pour définir une feuille de route, suivre les engagements et assurer la coordination des initiatives.
- Désignation d'un référent durabilité pour faciliter l'intégration des actions dans le fonctionnement quotidien des établissements.
- Développement d'une charte éthique et d'une charte environnementale, diffusée à l'ensemble des collaborateurs.
- Organisation de formations sur les enjeux de la durabilité et de l'éthique pour renforcer les compétences internes et sensibiliser les équipes.
- Intégration des enjeux de durabilité dans les descriptions de postes/lettre de mission et offres de poste.
- Définition d'objectifs collectifs ou individuels en lien avec la stratégie de durabilité de l'EMS.



6. Outils pratiques de mise en oeuvre

Afin d'accompagner les EMS dans la mise en œuvre de leurs engagements en matière de durabilité, plusieurs outils pratiques et ressources spécifiques ont été présentés au cours du programme. Ceux-ci permettent aux établissements d'agir sur des thématiques clés telles que la gestion énergétique, le numérique responsable, les achats responsables, la mobilité ou encore la cybersécurité. Ces outils, développés par des acteurs publics et experts du domaine, offrent des solutions adaptées pour évaluer, optimiser et structurer des actions concrètes.

Fiches conseil fournies par Suisse Energie & Eco21 :

- Fiches sur le chauffage, ventilation, éclairage & froid

ww2.sig-ge.ch/entreprises/optimisation-energetique-et-environnementale/documentation-eco21



- Fourchette verte: <https://fourchetteverte.ch/article/beelong-recommandations-pour-des-achats-responsables/>

Numérique responsable :

- La formation est proposée par le Département de l'économie et de l'emploi (DEE) de l'Etat de Genève, en partenariat avec la HEG Genève.
www.hesge.ch/heg-formation-responsabilite-numerique-des-entreprises

Achats responsables

- Toolbox achats responsables suisse :
www.woeb.swiss/fr/toolbox
- Formation des Achats Responsables dédiée aux EMS

Gestion énergétique :

- Outil de diagnostic énergétique SIG

<https://ww2.sig-ge.ch/entreprises/optimisation-energetique-et-environnementale/outil-auto-diagnostic-sig-eco21>



- Fiches de sensibilisation

ww2.sig-ge.ch/entreprises/optimisation-energetique-et-environnementale/documentation-eco21



Plan de mobilité :

- Label Ecomobile : <https://www.ge.ch/dossier/transports/mobilité-entreprises/label-ecomobile>
- Guide à l'attention des entreprises et institutions: *Plans de mobilité, Guide à l'attention des entreprises et institutions, Juin 2021 | ge.ch*



Cybersécurité :

- Sensibilisation publique aux enjeux de la sécurité informatique : *Ville de Genève - Site officiel*
- Guide Pratique pour les PME :
guide.trustvalley.swiss/fr/
- Recommandations Fegems « Cybersécurité dans les EMS : connaître les risques et se protéger » (accessible aux membres de la Fegems)

7. Indicateur clés de performance (KPI)

7.1 Les indicateurs clés de performance (KPI)

Définir et suivre des indicateurs de performance extra-financière est essentiel pour mesurer l'impact des actions mises en place et assurer une amélioration continue des pratiques durables au sein des EMS. Lors du dernier atelier, plusieurs indicateurs clés ont été explorés afin d'aider les établissements à structurer leur suivi en matière d'énergie, de déchets et de satisfaction des collaborateur·trices.

Un tableau récapitulatif des principaux impacts, leviers d'action, solutions et indicateurs par ODD est disponible en [annexe](#), offrant aux EMS une base de référence pour adapter leur propre suivi en fonction de leurs priorités et de leurs ressources.

Bâtiments & Énergies	Déchets & Ressources	Satisfaction Collaborateur·trices & Rétention de talents
<i>IPE (Indicateur de Performance Énergétique)</i> KPI : Consommation totale d'énergie Métrique : Consommation d'énergies (chauffage & électricité) utilisées pour le fonctionnement de l'EMS (kWh) KPI : Efficacité de la consommation électrique Métrique : Consommation électrique par nombre de résident·es (kWh) ou par nombre de lits occupés (kWh) ou par nombre de couverts servis (kWh) KPI: Part d'énergies renouvelables Métrique : Pourcentage d'énergies provenant d'une source renouvelable (%) KPI : Efficacité Thermique (chauffage du bâtiment) Métrique : Consommation par Degrés Jours Unifiés (DJU) (kWh) <i>Indicateur de Gestion de l'Eau</i> KPI : Consommation totale d'eau Métrique : Volume d'eau consommée annuellement (m3)	KPI : Déchets générés Métrique : Volume total annuel de déchets générés (tonnes) KPI : Taux de déchets recyclés/revalorisés Métrique : Pourcentage des déchets recyclés ou revalorisés (%) par rapport à l'ensemble des déchets générés KPI : Déchets spéciaux médicaux Métrique : Volume annuel de déchets médicaux (tonnes) KPI : Réduction de déchets de médicaments périmés Métrique : Pourcentage de réduction des déchets de médicaments périmés comparés à une année de référence (%) KPI : Réduction des déchets alimentaires Métrique : Pourcentage de réduction des déchets alimentaires (dits de lavures) comparés à une année de référence (%)	KPI : Satisfaction des collaborateur·trices Métrique : Score moyen obtenu lors de l'enquête satisfaction des collaborateur·trices (unités) KPI : Formation & développement des compétences Métrique : Nombre moyen d'heures de formation par employé·e et par an (unités)

7.2. Indicateurs environnementaux

Émissions Carbone et Impact Climat	Bâtiments & Énergies	Déchets & Ressources
KPI : Émissions Totale de Gaz à Effet de Serre (GHG) Métrique : Émissions annuelles sur les scope 1,2 & 3 (tonnes de CO₂eq) KPI : Réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre Métrique : Pourcentage de réduction des émissions comparées à une année de référence (%) KPI: Intensité carbone Métrique : Émissions carbone par résident-es (tonnes de CO₂eq / résident-es)	<i>IPE (Indicateur de Performance Énergétique)</i> KPI : Consommation totale d'énergie Métrique : Énergies (chauffage & électricité) utilisées pour le fonctionnement de l'EMS KPI : Efficience de la consommation électrique Métrique : Consommation électrique par nombre de résident-es (kWh) ou par nombre de lits occupés (kWh) ou par nombre de couverts servis (kWh) KPI: Part d'énergies renouvelables Métrique : Pourcentage d'énergies provenant d'une source renouvelable (%) KPI : Efficience Thermique (chauffage du bâtiment) Métrique : Consommation par Degrés Jours Unifiés (DJU) (kWh) <i>Indicateur de Gestion de l'Eau</i> KPI : Consommation totale d'eau Métrique : Volume d'eau consommée annuellement (m³)	KPI : Déchets générés Métrique : Volume total annuel de déchets générés (tonnes) KPI : Taux de déchets recyclés / revalorisés Métrique : Pourcentage des déchets recyclés ou revalorisés (%) par rapport à l'ensemble des déchets générés KPI: Déchets spéciaux médicaux Métrique : Volume annuel de déchets médicaux (tonnes) KPI : Réduction de déchets de médicaments périmés Métrique : Pourcentage de réduction des déchets de médicaments périmés comparés à une année de référence (%) KPI : Réduction des déchets alimentaires Métrique : Pourcentage de réduction des déchets alimentaires (dits de lavures) comparés à une année de référence (%)
Mobilité	Biodiversité	
KPI : Réduction des déplacements pendulaires individuels motorisés Métrique : Pourcentage de réduction des déplacements pendulaires individuels motorisés comparées à une année de référence (%) KPI : Réduction du nombre de places de parking voitures Métrique : Pourcentage de réduction des places de parking comparées à une année de référence (%)	KPI : Initiatives en lien avec la biodiversité Métrique : Nombre de projets ou programmes en lien avec la biodiversité (unités)	

7.3. Indicateurs sociaux

Satisfaction collaborateur-trices & Rétention de talents	Attraction & Recrutement	Bien-être des collaborateur-trices & des résident-es
KPI : Turnover du personnel Métrique : Pourcentage d'employé-es quittant l'EMS chaque année (%) KPI : Taux d'absentéisme Métrique : Nombre de jours d'absence rapportés aux heures travaillées (unités) KPI: Satisfaction des collaborateur-trices Métrique : Score moyen obtenu lors de l'enquête satisfaction des collaborateur-trices (unités) KPI : Formation & développement des compétences Métrique : Nombre moyen d'heures de formation par employé-es et par an (unités)	KPI : Engagement des apprenti-es Métrique : Nombre d'apprenti-es travaillant au sein de l'EMS (unités) KPI : Réinsertion des demandeurs d'emploi issus de l'OCE, de l'Hospice générale et de l'AI Métrique : Nombre de personnes en réinsertion embauchés au sein de l'EMS sur l'année (unités)	KPI : Participation à des programmes de bien-être Métrique : Pourcentage des employé-es ayant participé à des initiatives de bien-être proposées par l'EMS (atelier bien manger, séance de yoga,...) (%) KPI: Satisfaction & bien-être des résident-es Métrique : Score moyen obtenu lors de l'enquête satisfaction des résident-es (unités)
Diversité & Inclusion	Santé & Sécurité	Engagement social & territorial
KPI : Représentation des genres Métrique : Pourcentage de femmes dans les équipes de management (%) KPI : Salaire équitable Métrique : Comparaison des ratios de rémunération au sein du groupe représentatif (unités) KPI : Diversité Métrique : Représentation de diverses données démographiques (genre, âge, formation, culture,...)	KPI : Taux de fréquence/gravité des accidents et maladies professionnelles Métrique : Nombre d'accidents et de jours d'arrêt par rapport aux heures travaillées (unités) KPI : Formation sécurité Métrique : Nombre de formations suivies par les collaborateur-trices sur les sujets de sécurité (unités) KPI : Soutien à la santé mentale Métrique : Programme de soutien à la santé mentale pour les employé-es en place dans l'EMS	KPI : Dons & investissements auprès de la communauté Métrique : Montant alloué aux projets associatifs ou caritatifs locaux (kCHF) KPI : Engagement territorial Métrique : Nombre de projets engageant le territoire (unités)

7.4. Indicateurs économiques & de gouvernance

Stratégie & Instances de gouvernance	Pilotage & Suivi de performance	Transparence & Reporting
KPI : Existence d'une politique de développement durable Métrique : Un document formalisé intégrant des objectifs KPI : Implication de la direction Métrique : Nombre de réunions annuelles dédiées à la stratégie RSE et au développement durable KPI : Alignement avec les réglementations et normes Métrique : Conformité aux exigences légales et certifications (ISO 14001, ISO 50001, etc.)	KPI : Présence d'un comité ou référent développement durable Métrique : Nombre de réunions et actions mises en place (unités) KPI : Intégration d'indicateurs de durabilité dans les reportings de gestion Métrique : Suivi des consommations d'énergie, des déchets, des achats responsables, etc. KPI : Retour sur investissement des initiatives durable Métrique : Coût économisé grâce aux initiatives durables par rapport au coût investi	KPI : Communication des résultats et des actions d'amélioration Métrique : Publication d'un rapport annuel sur les engagements et performances RSE

Implication des parties prenantes	Éthique, Conformité & Gestion des risques	Achats responsables
KPI : Taux de participation des collaborateur-trices à des formations et ateliers de sensibilisation Métrique : Pourcentage des collaborateur-trices ayant participé à au moins une formation ou un atelier de sensibilisation sur les enjeux de durabilité durant l'année (%) KPI : Partenariat & co-construction Métrique : Nombre d'initiatives durables co-construites avec les parties prenantes (résident-es, famille, EPI,...) (unités)	KPI : Existence d'une charte éthique Métrique : Publication d'une charte intégrant les principes éthiques suivis en interne et avec l'externe KPI : Formation au code éthique de l'EMS Métrique : Pourcentage des employés. es ayant suivis une formation annuelle sur l'éthique (%) KPI : Rapport d'alerte éthique Métrique : Nombre de rapport d'alertes sur les comportements non-éthiques reçus et résolus (unités) KPI : Cybersécurité Métrique : Nombre d'incidents de sécurité sur une année (tentatives de phishing, attaques par ransomware, violations de données) (unités)	KPI : Fournisseurs Éthiques et Responsables Métrique : Pourcentage des fournisseurs évalués sur des critères de durabilité (%) (certifications, éthique, empreinte carbone) KPI : Achats locaux et éco-responsables Métrique : Pourcentage d'achats locaux et éco responsables (produits bio, circuits courts) sur l'ensemble des achats réalisés au sein de l'EMS (%) KPI : Critères sociaux et environnementaux dans les appel d'offres Métrique : Nombre d'appels d'offres incluant des critères sociaux et environnementaux (unités)

8. Propositions d'actions communes

8.1. Modalité de travail entre les faïtières, les EMS et l'Etat

Les échanges menés lors des différents ateliers ont souligné l'importance d'une coordination renforcée entre les établissements médico-sociaux, les faïtières et les partenaires institutionnels. Une telle approche permettrait d'optimiser les ressources, de structurer le suivi des engagements pris et d'amplifier l'impact des actions engagées en matière de durabilité. Pour ancrer cette transition dans la durée, plusieurs pistes ont émergé :

Un comité de pilotage sectoriel pour la durabilité

- **Objectif** : Créer une instance dédiée au suivi des engagements en matière de durabilité, à la coordination des actions communes et à l'alignement avec les politiques publiques.
- **Composition** : Référent-es «durabilité» ou direction de chaque EMS, représentants des faïtières (AGEMS et FEGEMS) et partenaires institutionnels (État de Genève, OCEI, OCEN, DDC, SIG...).
- **Fonctionnement** : Réunions trimestrielles avec un agenda structuré incluant l'évaluation des projets en cours, l'analyse des indicateurs de suivi et l'identification des opportunités de financement.
- **Point à définir** : Désignation de la structure

responsable du pilotage de ce comité.

Des accords de partenariats et financements conjoints

- **Objectif** : Aligner le secteur sur des objectifs communs et faciliter le cofinancement de projets de durabilité à travers des accords de coopération entre EMS et institutions publiques.
- **Exemples d'initiatives** : Rénovation énergétique des bâtiments, solutions de mobilité durable, mise en place de centrale d'achats durables, optimisation des ressources.
- **Enjeu clé** : Permettre aux EMS d'accéder à des fonds sectoriels dédiés à la transition écologique afin d'accélérer la mise en œuvre des actions.



8.2 Création d'une charte de durabilité

La création d'une **charte de durabilité commune** permettrait d'unir les EMS autour d'**engagements concrets** en faveur d'un fonctionnement plus responsable. En définissant des **objectifs partagés**, cette charte renforcerait la **cohérence des actions menées** et favoriserait une dynamique collective au sein du secteur.

Cette démarche viserait notamment à :

- **Formaliser un engagement sectoriel** en faveur de la durabilité, avec des objectifs concrets en matière de réduction des émissions de CO₂, d'efficacité énergétique et de gestion des ressources.
- **Établir une approche commune** pour la gestion des déchets, en favorisant la réduction, le tri et la valorisation, en cohérence avec les exigences cantonales.

- **Définir des indicateurs de suivi partagés**, permettant de mesurer les avancées de chaque EMS et d'assurer un suivi transparent des progrès réalisés.
- **S'aligner avec les politiques publiques**, en intégrant les ambitions définies par le canton et en facilitant l'accès à des financements pour la transition écologique du secteur.

En adoptant cette charte, les EMS affirmeraient leur volonté d'agir collectivement et de mutualiser leurs efforts pour répondre aux défis environnementaux et sociaux. Cette initiative renforcerait non seulement l'impact des actions entreprises, mais également la reconnaissance des EMS en tant qu'acteurs engagés dans la transition durable.

8.3. Mise en place d'une plateforme de coordination et d'échange de bonnes pratiques

Objectif : Offrir un espace collaboratif favorisant le partage d'initiatives réussies, d'expériences et d'outils pratiques. Optimiser les synergies avec les partenaires institutionnels.

Actions possibles

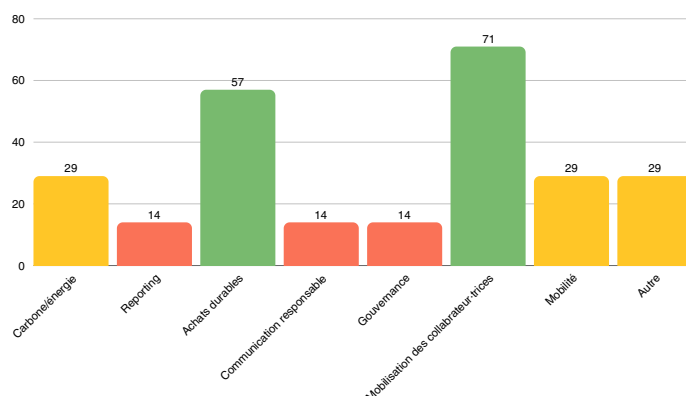
- Création de groupes de travail thématiques pour mutualiser les efforts et éviter la dispersion des initiatives.
- Co-crédation de projets inter-EMS
- Recherche de synergies avec d'autres secteurs

(hôpitaux, transports, entreprises locales) afin de maximiser l'impact des actions.

- Développement et organisation de webinaires, formations et ateliers sectoriels sur des thématiques clés (achats, économie circulaire, efficacité énergétique, bien-être du personnel...).
- Formation des directions à la gestion durable des établissements.

Point à définir : Désignation de la structure responsable de la gouvernance de cette plateforme.

Sur quels sujets seriez-vous intéressé-es à continuer d'échanger et partager? (réponses en %)



8.4. Mise en place d'achats groupés de produits éco-responsables et technologies vertes

Objectif : Faciliter l'accès des EMS à des équipements et services durables en mutualisant les achats, afin de réduire les coûts, optimiser les ressources et accélérer la transition écologique du secteur.

Enjeu : Comme nous avons pu le voir lors des ateliers, les EMS font face à des contraintes budgétaires et administratives qui peuvent limiter leur capacité à investir dans des solutions durables. La mise en place d'achats groupés permettrait de bénéficier d'économies d'échelle, de simplifier les démarches et d'assurer une meilleure cohérence dans le choix des équipements et services.

Actions possibles

- **Définition de critères communs** : Élaboration d'un cahier des charges partagé pour sélectionner des produits et services répondant aux exigences environnementales et aux besoins spécifiques des EMS (équipements énergétiquement performants, consommables labellisés, fournisseurs locaux,...).
- **Évaluation des fournisseurs** : Mise en place d'une grille harmonisée pour évaluer les fournisseurs et partage des évaluations.
- **Négociation collective** : Mise en place d'appels d'offres communs afin de bénéficier de tarifs préférentiels et de meilleures conditions contractuelles avec les fournisseurs.
- **Mutualisation des investissements** : Achat groupé d'équipements comme des panneaux solaires, des solutions d'éclairage LED ou des systèmes de gestion de l'eau et de l'énergie, permettant de réduire les coûts unitaires et d'optimiser leur déploiement.
- **Optimisation des contrats de maintenance** : Harmonisation des contrats de services (maintenance des infrastructures, gestion des déchets, entretien des espaces verts) pour garantir une meilleure qualité et maîtrise des coûts.
- **Plateforme d'échange** : Création d'un espace collaboratif dédié permettant aux EMS de partager leurs expériences et de centraliser les opportunités d'achats groupés ou utilisation de la plateforme de coordination inter-EMS.

En structurant une démarche d'achats groupés, les EMS pourraient réduire leurs coûts tout en favorisant l'intégration de solutions durables. Cela renforcerait également leur capacité à négocier avec les fournisseurs et à adopter des pratiques plus responsables, alignées avec les objectifs cantonaux et sectoriels en matière de durabilité.

8.5 Alignement des objectifs environnementaux & sociaux et outils de mesure

Objectif : Favoriser une approche coordonnée entre les EMS, structurer les démarches, simplifier l'accès aux ressources et assurer une meilleure efficacité des actions engagées.

Actions possibles

- **Définition d'objectifs communs :** Élaboration d'un cadre partagé basé sur les priorités environnementales du secteur (réduction des émissions de CO2, gestion des déchets, efficacité énergétique, alimentation durable,...).
- **Mutualisation des outils et méthodologies :** Déploiement d'outils communs pour faciliter le suivi des performances extra-financière et l'évaluation des actions mises en place.
- **Création d'une dynamique inter-établissements :** Mise en réseau des EMS se challenger avec bienveillance.
- **Collaboration avec les acteurs publics :** Travail conjoint avec les autorités cantonales, SIG et autres institutions pour adapter les dispositifs de soutien et garantir un accompagnement technique et financier adapté aux besoins du secteur.

Ce rapport constitue un cadre d'action pour les établissements médico-sociaux souhaitant progresser vers une gestion plus durable. En s'appuyant sur les ODD, des leviers concrets et des indicateurs de performance, les EMS peuvent prendre des mesures pour améliorer leur impact environnemental et social. Le travail collectif et les actions communes suggérées peuvent constituer un socle solide pour un accord de branche à long terme.



Annexe 1 : Tableau récapitulatif des principaux impacts, leviers d'action, solutions et indicateurs par ODD

ODD	Enjeux	Solutions existantes (boîte à outils)	Indicateurs clés de performance (KPI)
ODD 7 : Énergie propre et d'un coût abordable 	Gestion énergétique et gestion durable des ressources (chauffage, l'électricité et l'eau chaude sanitaire)	Optimisation des équipements et gestion de l'eau: Amélioration du chauffage, ventilation, éclairage, suivi des consommations, et optimisation de l'utilisation de l'eau. Accompagnement au changement: Ateliers de sensibilisation et fiches éco-gestes (Suisse Énergie & Eco21, outil de diagnostic énergétique SIG). Collaboration avec les propriétaires: Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments.	- Consommation totale d'énergie - Efficacité de la consommation électrique - Part d'énergies renouvelables - Efficacité thermique (chauffage du bâtiment)
ODD 12 : Consommation et production responsables 	Gestion des déchets (alimentaires, médicaux, emballages)	Conformité et gestion des déchets: Respect des normes (Ordonnance sur la limitation et l'élimination des déchets (OLED), PGD Genève, Guide de tri Office fédéral de la santé publique (OFSP)), audit des flux, centres de tri adaptés, formation du personnel et optimisation logistique. Réduction du gaspillage et des consommables: Recettes anti-gaspillage, suivi des invendus, projet "Seconde Chance", limitation des produits à usage unique et mutualisation des ressources. Achats responsables et partenariats: Critères écologiques dans les appels d'offres, fournisseurs locaux, toolbox dédiée et collaborations avec associations. Sensibilisation et formation: Ateliers internes, fiches éco-gestes, campagnes d'information et partage des bonnes pratiques entre EMS.	- Volume total annuel de déchets générés - Taux de déchets recyclés / revalorisés - Volume annuel de déchets médicaux - Pourcentage de réduction des déchets de médicaments périmés comparés à une année de référence - Pourcentage de réduction des déchets alimentaires (dits de lavures) comparés à une année de référence (%)
ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 	- Mobilité & Logistique - Atténuation et adaptation au changement climatique	Plan de mobilité durable : Diagnostic et élaboration d'un plan adapté (Guide GE 2021), promotion du covoiturage, transports publics et vélo avec incitations financières.	Pourcentage de réduction des déplacements pendulaires individuels motorisés comparés à une année de référence

ODD	Enjeux	Solutions existantes (boîte à outils)	Indicateurs clés de performance (KPI)
		• Transition énergétique : Adoption de véhicules électriques pour les déplacements internes et externes. • Sensibilisation et suivi : Ateliers sur l'impact des déplacements, suivi des émissions de CO₂ (scope 1, 2 et 3). • Infrastructures résilientes : Adaptation aux événements climatiques extrêmes (protection contre la chaleur, gestion de l'eau).	
ODD 15 : Vie terrestre 	• Protection de la biodiversité	• Végétalisation écologique: Création de jardins et potagers, irrigation durable et usage de produits d'entretien respectueux de l'environnement (ex. nettoyage à l'eau par l'IMAD). • Engagement communautaire et biodiversité: Projets de jardinage pour les résidents et collaborations avec associations locales pour préserver la biodiversité.	• Nombre de projets ou programmes en lien avec la biodiversité
ODD 3 : Santé et bien-être 	• Bien-être, santé, sécurité et dignité des résident-es • Bien-être, santé, sécurité et développement des compétences du personnel	• Conditions de travail des soignant-es : Espaces ergonomiques et horaires flexibles, formations en sécurité et prévention, plans de carrière et formations continues, reconnaissance des équipes et management bienveillant, suivi régulier du bien-être et de la performance collective. • Bien-être & dignité des résident-es : Formation du personnel sur la bientraitance et la communication, activités et espaces adaptés, plans de soins personnalisés, et systèmes de retour d'expérience pour améliorer les pratiques.	• Pourcentage d'employé-es quittant l'EMS chaque année • Taux d'absentéisme • Nombre moyen d'heures de formation par employé-e et par an • Pourcentage des employé-es ayant participé à des initiatives de Bien-être proposées par l'EMS • Score moyen obtenu lors de l'enquête satisfaction des résident-es • Taux de fréquence/gravité des accidents et maladies professionnelles

Annexe 2 : Checklist - Gestion énergétique & Ressources en eau

Chauffage

- ☐ Avez-vous mis en place une programmation horaire pour effectuer une réduction de la consigne de température de chauffage pendant les périodes nocturnes?
- ☐ Avez-vous demandé à votre prestataire de maintenance de vérifier les paramètres de votre production de chaleur (courbe de chauffe) et de corriger les réglages si nécessaire?
- ☐ Avez-vous isolé les conduites de chauffage dans les locaux non chauffés ?
- ☐ Avez-vous mis en place avec votre prestataire de maintenance une vérification de l'équilibrage de votre réseau hydraulique de chauffage? Adapté les vitesses de circulation de l'eau de chauffage?
- ☐ Avez-vous installé des vannes thermostatiques dans vos différents locaux? Si oui, avez-vous vérifié le réglage de ces vannes thermostatiques (ou thermostats muraux)?

Ventilation & Climatisation

- ☐ Avez-vous mis en place une programmation horaire pour effectuer une réduction du débit de ventilation pendant les périodes où les locaux sont inoccupés?
- ☐ Avez-vous demandé à votre prestataire de maintenance de modifier les points de consigne de la ventilation (jour/nuit & week-end) ainsi que les conditions de confort selon les périodes (été/hiver)?
- ☐ Avez-vous vérifié avec votre prestataire de maintenance si les débits d'air neuf dans le bâtiment sont en concordance avec les normes en vigueur?
- ☐ Avez-vous vérifié avec votre prestataire de maintenance la régulation du chauffage et du refroidissement (consignes, périodes de fonctionnement) afin d'éviter leur fonctionnement simultané dans le même local?

Éclairage

- ☐ Avez-vous passé vos luminaires sur de la technologie LED?
- ☐ Votre éclairage extérieur est-il allumé uniquement selon les besoins réels (programmation horaire, cellules photoélectriques, détecteurs de présence ou synchronisme avec éclairage public SIG)?
- ☐ Avez-vous mis des minuteries sur les luminaires présents dans les locaux occupés de façon intermittente?
- ☐ Avez-vous adapté l'intensité (nombre de luminaires, nombre de tubes) aux besoins réels?

Eau chaude sanitaire

- ☐ Votre production d'eau chaude (ballon ECS) est-elle correctement isolée ?
- ☐ Avez-vous des points de puisage (robinets de lavabos, douches) équipés d'une temporisation) ?
- ☐ Avez-vous installé des réducteurs de débit sur la robinetterie d'eau chaude (réducteur de pression aux robinets lave-main, pomme de douche à faible débit)?
- ☐ Avez-vous favorisé le paramétrage du chauffage des ballons ECS pendant les heures douces?

Annexe 2 : Checklist - Gestion des déchets

Diagnostic

- ☐ Avez-vous analysé la composition de vos déchets ?
- ☐ Quels types de déchets sont produits par votre établissement et en quelle quantité ?
- ☐ Quels sont les producteurs de ces déchets (secteur, service, ligne de production) ?
- ☐ À quelle fréquence sont-ils produits ?
- ☐ Qui sont les responsables du suivi et du contrôle qualité de la filière de gestion des déchets ?
- ☐ Où sont placées les poubelles de tri et qui les utilise ?
- ☐ Comment est organisé l'évacuation de ces déchets ?
- ☐ Les prestataires de levée des déchets sont-ils bien identifiés, y a-t-il des contrats de prestations ?

Prévention & Réduction

- ☐ Avez-vous mis en place une politique d'achats responsables incluant des critères sur la réduction de l'usage unique et la réduction des emballages ?
- ☐ Avez-vous engagé le dialogue avec vos fournisseurs principaux afin de les sensibiliser et les inviter à réduire les déchets (emballages, recherche de solutions alternatives,...) ?
- ☐ Avez-vous identifié des filières de réemploi ou de don pour le mobilier (interne ou des résident·es) ou les restes alimentaires?
- ☐ Avez-vous la possibilité de remplacer les couches et alèses jetables par du linge? (si la capacité de la laverie & temps de soins et manutention le permet)
- ☐ Avez-vous mis en place des fontaines à eau ou un service de bouteilles réutilisables pour réduire l'utilisation de bouteilles d'eau en plastique?
- ☐ Avez-vous remplacé l'utilisation de papier jetable par des essuie-mains lavables dans les sanitaires (sauf cuisine et espaces de soins)?
- ☐ Avez-vous pensé à la mutualisation du matériel médical ou des prestations de service telles que le/la pharmacien·ne interne?
- ☐ Avez-vous identifié les moyens permettant d'allonger la durée de vie de vos équipements, biens ou produits alimentaires. (Par exemple : réparation et maintenance régulière des équipements techniques, location d'équipements médicaux, réutilisation d'épluchures alimentaires pour des bouillons,...)
- ☐ Avez-vous mis en place une procédure afin de limiter le gaspillage de médicaments ?
- ☐ Avez-vous mis en place une procédure de réduction de l'usage unique dans les soins (par ex. ustensiles) ?

Tri & Valorisation des déchets

- ☐ Avez-vous placé des poubelles de tri dans des lieux de passage et supprimé les poubelles individuelles dans les bureaux et réception?
- ☐ Avez-vous mis en place le tri des biodéchets (lavures & huiles) pour permettre leur valorisation (obligatoire)?
- ☐ Avez-vous mis en place une procédure de tri et d'évacuation des déchets spéciaux ?

Conditionnement

- Avez-vous mis en place un compacteur à carton & plastique afin de réduire le volume des déchets et ainsi les fréquences d'évacuation ?

Évacuation

- Mutualisez-vous la collecte des déchets par type de déchets, par prestataire ou par site (uniquement en cas de possibilité de choisir son prestataire).

Communication & Sensibilisation

- Communiquez-vous régulièrement en interne sur les résultats de votre gestion des déchets (pourcentage de déchets revalorisés, évolution du poids des déchets) et sur les objectifs annuels à atteindre?
- Affichez-vous les bonnes pratiques ou astuces pour encourager les employé·es et résident·es à mieux gérer les déchets?
- Proposez-vous des ateliers de sensibilisation sur les déchets?

À propos

Partenaires du programme

Ce programme de durabilité dédié aux EMS a été initié et soutenu de façon conjointe par les départements de l'[Office cantonal de l'énergie](#) (OCEN), de l'[Office cantonal de l'économie et de l'innovation](#) (OCEI), la [Direction de la durabilité et du climat](#) (DDC), du [Service de géologie, sols et déchets](#) (GESDEC) de l'État de Genève ainsi que les [Services Industriels de Genève](#) (SIG). Les partenaires ont mandaté la fondation d'utilité publique, B Lab Suisse, pour l'articulation et la mise en œuvre de ce programme Swiss Triple Impact (STI) dédié aux EMS afin d'accompagner les établissements et engager les participant·es dans leur transition vers des pratiques plus durables.

Qu'est-ce que B Lab Suisse ?



[B Lab Suisse](#) est une fondation à but non lucratif qui soutient les organisations engagées dans la transition vers une économie plus inclusive et durable. Grâce à nos initiatives clés — développement de normes, cadres juridiques, la [certification B Corp](#), le programme [Swiss Triple Impact](#) (STI), nous stimulons un écosystème d'acteur·trices économiques pour conduire la transition vers un impact positif.

B Lab fournit des formations et met à disposition des outils et cadre gratuit de gestion tels que l'[évaluation B Impact](#), qui peut conduire à la certification B Corp, et initie des projets tels que les [Swiss Boards for Agenda 2030](#), et le [Swiss Impact Forum](#), qui réunit plus de 500 acteur·trices annuellement. Plus de 600 organisations de 55 secteurs différents participent à l'écosystème B mesurant leurs actions et s'engageant collectivement à renforcer leur impact.

Qu'est-ce que le programme Swiss Triple Impact ?



Le [Swiss Triple Impact](#) (STI) est un programme de durabilité destiné aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, développé par B Lab Suisse.

Le STI propose une **démarche sectorielle** structurée pour accompagner concrètement les entreprises dans la construction d'un modèle d'affaires solide.

Conçus en étroite collaboration avec des expert·es du terrain, nos parcours permettent aux entreprises d'un même secteur de structurer leur transformation en intégrant les dimensions environnementales, sociales et économiques comme leviers de résilience et de compétitivité.

Les ateliers stimulent une dynamique collaborative, propice au partage d'expériences, à la mise en commun de bonnes pratiques et à l'émergence de solutions concrètes tout en prenant en compte les réalités de chacun.

Des secteurs tels que les EMS, la microtechnique, la construction, l'immobilier, l'aéronautique, l'IT, la plasturgie, les institutions spécialisées ou encore les start-ups ont déjà engagé cette démarche avec succès.

Pour en savoir plus: blab-switzerland.ch/fr/swiss-triple-impact/

@ **Contact :** support@blab-switzerland.ch

🔗 **Site web :** blab-switzerland.ch

📌 **Réseaux sociaux :** [LinkedIn](#) | [Instagram](#)

✉ **Newsletter :** [Abonnez-vous](#) pour recevoir toutes les nouvelles de l'écosystème B Lab !