



FONDATION EBEN-HÉZER  
DONNER SA PLACE À L'AUTRE



Édition n° 9 - décembre 2022

**RAPPROCHER**  
Le magazine d'Eben-Hézer

# SOMMAIRE

- 3 Éditorial
- 4 La direction du Pôle Grand Âge d'Eben-Hézer
- 5 Valorisation des apprentissages
- 6 Sortie des cadres
- 7 Prise de conge des comités d'institution
- 9 FAL ou FALC ?
- 11 Inauguration d'une bibliothèque FAL à Eben-Hézer Lausanne
- 12 La Cité du Genévrier a dorénavant son Centre d'Oriention et de Formation Professionnelle
- 14 Quatre décennies de bonheur à la Cité du Genévrier : est-ce possible ?
- 17 EMS Montbrillant
- 24 L'évolution de l'accompagnement des aînés au sein de la Fondation Eben-Hézer

Conception et réalisation: Format-Z + Eben-Hézer Lausanne, Les Ateliers  
Photographies : illustrations de nos institutions, ateliers, résidents et autres  
Impression : Imprimerie de Vallorbe SA  
Conditionnement et envoi: Eben-Hézer Lausanne, Les Ateliers  
Date de publication: décembre 2022

## EBEN-HÉZER LAUSANNE

Chemin de Rovéréaz 25  
CP 163  
1000 Lausanne 12  
tél. 021 558 20 00  
fax 021 558 20 05  
info@eben-hezer.ch  
www.eben-hezer-lausanne.ch

## CITÉ DU GENÉVRIER

Chemin du Genévrier E  
1806 Saint-Légier  
tél. 021 925 23 23  
fax 021 925 23 13  
cite-du-genevrier@eben-hezer.ch  
www.cite-du-genevrier.ch

## HOME SALEM

Route des Deux-villages 96  
CP 70  
1806 Saint-Légier  
tél. 021 943 90 90  
fax 021 943 90 91  
home.salem@eben-hezer.ch  
www.home-salem.ch

## PÉRIMÈTRE BEAU-SITE

Chemin du Crépon 32  
CP 217  
1815 Clarens  
tél. 021 989 53 53  
info@ems-fbs.ch  
www.fondationbeausite.ch

Chaque don est précieux ! Au nom de tous les bénéficiaires, nous vous remercions chaleureusement pour votre soutien.

Faire un don  
par virement sur le CCP 10-2082-9 / IBAN CH32 0900 0000 1000 2082 9,  
via une application de paiement par QR-code.



# ÉDITORIAL

Fin juin, l'Autorité de surveillance LPP et des fondations de Suisse occidentale a approuvé les nouveaux statuts de la Fondation Eben-Hézer ainsi que la fusion avec la Fondation Beau-Site, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

A travers cette fusion la Fondation Eben-Hézer, principalement active dans le domaine de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, renforce significativement son pôle de gériatrie exploité jusqu'ici par l'EMS Home Salem à Saint-Légier.

La Fondation Eben-Hézer intègre une fondation reconnue, au bénéfice, elle aussi, d'un savoir-faire avéré dans le domaine de la gériatrie et offrant une large palette de prestations sur plusieurs sites de la Riviera (EMS Beau-Site, EMS Montbrillant, EMS Le Maillon, EMS Coteau-Muraz, CAT Coteau-Muraz, Cuisine des Bonnettes). Vous en saurez davantage en lisant notre article « L'évolution de l'accompagnement des aînés au sein de la Fondation Eben-Hézer » (pages 24 à 27).

Ces établissements sont désormais regroupés dans un Pôle Grand Âge, dirigé par Monsieur Didier Kalbfuss à partir du 1er novembre 2022.

Selon les nouveaux statuts, le Conseil exerce la surveillance générale de la Fondation et s'appuie notamment, dans l'accomplissement de sa mission, sur une commission permanente : la Commission Ethique et Vie sociale. Nous

aurons l'occasion de revenir sur son rôle dans un prochain numéro.

Le Conseil s'appuie sur un Comité exécutif qui est l'organe responsable de la mise en œuvre et du suivi des décisions stratégiques du Conseil, alors que la Direction générale est en charge de toutes les questions opérationnelles se rapportant à la bonne marche de la Fondation, à l'accomplissement de ses missions et à la mise en place de l'organisation décidée par le Conseil.

Cette nouvelle gouvernance marque la fin des comités des institutions, qui ont été pendant 26 ans, dans un climat de grande proximité, un support fidèle et bienveillant en premier lieu pour le Directeur de l'institution, avec les bénéficiaires au centre de leurs réflexions.

Mesdames, Messieurs les membres des comités, un grand merci vous est adressé !

Le Conseil de la Fondation Eben-Hézer

## DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2022 DIDIER KALBFUSS EST LE NOUVEAU DIRECTEUR DU PÔLE GRAND ÂGE DE LA FONDATION EBEN-HÉZER



Titulaire du Diplôme fédéral de Directeur d'institution médico-sociale, Didier Kalbfuss, âgé de 60 ans, dispose d'une large expérience dans la gestion d'EMS en tant que, successivement, infirmier Chef adjoint, infirmier Chef, auditeur système qualité, directeur. Son réseau est également important : représentant des EMS du Chablais Valaisan, des EMS au sein du réseau de la Côte, collaborateur actif au développement des normes qualité et santé, en lien avec le CIVESS, HévivA et le réseau Santé Haut-Léman, formateur à Espaces Compétences.

Il nous a convaincus par sa capacité professionnelle, opérationnelle et stratégique à relever les défis inhérents au contexte actuel d'importante évolution et aux nombreux enjeux tant de gestion économique et ressources humaines que d'accompagnement global en soins et socio-culturel.

Nous lui souhaitons une cordiale bienvenue à Eben-Hézer et beaucoup de plaisir dans ses nouvelles fonctions !

*Source : 24 Heures 8 décembre 2021, article « On va ramasser nos soignants à la petite cuillère »*

# VALORISATION DES APPRENTISSAGES

La Fondation Eben-Hézer a fêté au mois de juillet 2022 les apprentis qui terminaient leur formation : quinze apprentis – 11 filles et 4 garçons – ont obtenu leur CFC dans les institutions d'Eben-Hézer, certains avec des excellentes notes.

Neuf apprentis sont devenus assistant(e)s socioéducatif(ve)s (ASE), deux employés de commerce, deux gestionnaires en intendance et une cuisinière.

Pour marquer le coup et fêter cette importante étape dans leur cursus professionnel, ils ont été conviés avec leurs formateurs au World

Archery Excellence Centre dans les hauts de Lausanne pour une initiation au tir-à-l'arc, ainsi qu'à partager un repas à l'issue de cette activité. L'exercice n'est pas aussi aisé qu'on pourrait l'imaginer, mais certains se sont découverts des grands talents d'archer !

Un petit cadeau leur a été remis à cette occasion.

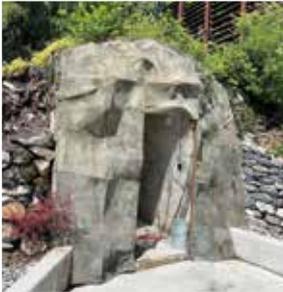
La Fondation Eben-Hézer réitère son attachement à la formation des collaborateurs; elle est fière de ce magnifique résultat. Nous leur souhaitons le meilleur pour leur avenir !



# SORTIE DES CADRES

Comme à son habitude, la Fondation réunit chaque année les cadres de ses trois institutions, Eben-Hézer Lausanne, la Cité du Genévrier et l'EMS Home Salem à Saint-Légier et, pour la première fois, ceux de Beau-Site.

Ce millésime était ainsi une excellente occasion, au moment de la fusion, de faire connaissance entre les cadres et de tisser les liens d'abord par une visite du Fort de Chillon puis lors d'une partie de pétanque au Boulodrome à Chailly-Montreux suivie d'une succulente raclette.



# PRISE DE CONGE DES COMITES D'INSTITUTION

Les nouveaux statuts ont acté la disparition des comités de maison, qu'on a dénommés plus tard comités d'institution.

Ils avaient succédé, dans un climat de grève à Eben-Hézer Lausanne à fin 1995, au Comité directeur qui avait « le rôle d'organe de liaison entre le Conseil et les maisons » ; ce changement s'inscrivait dans le sens d'un « rapprochement entre les organes dirigeants et ceux qui travaillent et vivent au sein d'Eben-Hézer » (cf. rapport annuel de 1996).

Leur rôle principal était de soutenir et contrôler la mise en œuvre de la mission de leur institution par sa direction. Le directeur et des membres du personnel en faisaient partie et participaient ainsi aux décisions. Au Conseil, les présidents des trois comités et les directeurs représentaient les maisons/institutions. Les comités d'institution étaient aussi associés à toutes les décisions importantes de la Fondation.

Roger Bron, Jean-Marc Narbel, Pierre Crot en ont été les 1ers présidents, auxquels ont succédé Jean-Pierre Maurel, Jacques Maillard, Michel Rumpf, Armin Kressmann, Yves Depeursinges, Pierre Pittet, Yves Scherer. Enfin Jean-Daniel Rumpf, Charles Weinmann et Gilles Lugrin en ont été les derniers.

Les comités d'institution ont pleinement assumé leurs fonctions et des sincères remerciements sont adressés à toutes celles et ceux qui y ont siégé !

Le Conseil de Fondation a invité les membres des comités en exercice à fin 2021 à un repas à l'Abbaye de Montheron.



# FAL OU FALC ?

PEU IMPORTE, DU MOMENT QUE C'EST **FACILE A LIRE ET À COMPRENDRE.**

L'utilisation du FAL à Eben-Hézer Lausanne a vraiment démarré courant 2018 lorsque le numéro printemps-été du journal interne, appelé alors « le Puck », effectuait sa transition vers un langage plus facile à lire et à comprendre.

Début 2021, « Ricochets », le nouveau média d'Eben-Hézer Lausanne, a remplacé le « Puck ». Ricochets c'est une gazette papier composée d'articles courts à la fin desquels se trouve un code QR qu'on peut scanner avec son téléphone portable, ainsi qu'un site internet sur lequel il y a des textes, des sons, des vidéos et des photos.

En 2022, un bout de chemin supplémentaire a été parcouru dans l'utilisation et la diffusion du FAL au sein de notre institution et, le 15 octobre dernier, nous avons eu le privilège d'inaugurer la toute nouvelle bibliothèque d'Eben-Hézer Lausanne.

Au cours de l'après-midi, nous avons pu prendre part à un spectacle de lecture partagée, ainsi qu'échanger sur ce magnifique projet avec Mesdames Sonia Sánchez, directrice des Ateliers, et Nadège Chapon, cheffe de secteur. Toutes deux ont passablement œuvré à cette réalisation en compagnie de plusieurs résident.e.s et travailleuses-euses de l'institution, ainsi que certain.e.s collègues.

Rapprocher : Qu'est-ce qui vous a amené à créer une bibliothèque FAL à Eben-Hézer Lausanne ?

Sonia & Nadège : C'est suite à une initiative de Madame Catherine Roulet, co-présidente d'Insieme Vaud, qui nous avait invité.e.s à une conférence internationale en ligne sur le sujet. Nous y avons pris part avec plusieurs.e.s travailleuses-euses des ateliers. Ça a été le déclic et nous voilà ici aujourd'hui en train d'inaugurer la Bibliothèque FAL d'Eben-Hézer Lausanne. Ce lieu héberge aussi la bibliothèque d'Insieme Vaud, comprenant des livres FAL, ainsi que de nombreux autres ouvrages à l'attention des parents, des proches et des professionnel.e.s accompagnant.e.s. Nous entretenons une excellente relation avec Insieme Vaud.

Rapprocher : J'en déduis que les membres d'Insieme Vaud ont aussi accès à la bibliothèque ?

Sonia & Nadège : Bien sûr. Cela se fait via le secrétariat général d'Insieme Vaud qui dispose de la liste des livres à disposition.

Rapprocher : Comment avez-vous choisi les livres FAL ?

Sonia & Nadège : Antoine Jacquier, MSP pour l'atelier Bureau Service, et trois travailleuses qui maîtrisent bien le FAL se sont rendus à Bibliomédia à Lausanne afin d'effectuer la sélection de ces premiers livres. Nous allons poursuivre ainsi tout en considérant les retours et propositions des lecteurs et des lectrices afin de répondre au mieux à leurs souhaits.



Rapprocher : Est-ce que la bibliothèque accueille aussi des articles ou revues FAL rédigés par des travailleurs-euses ou résident.e.s de l'institution ?

Sonia & Nadège : Ce sera bientôt le cas, notamment avec la gazette « Ricochets » d'Eben-Hézer Lausanne qui, pour son prochain numéro, a rédigé un article sur l'inauguration de notre bibliothèque (voir ci-après).

Rapprocher : Comment dois-je m'y prendre si je souhaite emprunter un livre ?

Sonia & Nadège : Vous vous rendez à l'Atelier

Bureau Service, au 1er étage de la Maison des Chavannes (MDC) durant les heures d'ouverture (mardi, mercredi et jeudi de 8h30 à 12h et de 13h à 16h30) ou vous le faites par téléphone au 021 558 **26 28**. L'emprunt est gratuit. Pour les internes, la liste des livres est aussi disponible sur l'intranet de l'institution.

Rapprocher : Je vous remercie pour ce moment d'échange et vous félicite pour cette magnifique initiative !

L'équipe de la Biblio FAL d'Eben-Hézer Lausanne

# INAUGURATION D'UNE BIBLIOTHÈQUE FAL À EBEN-HÉZER LAUSANNE



Le **Facile à Lire (FAL)** désigne un ensemble de règles ayant pour finalité de rendre l'information facile à lire et à comprendre.

Le FAL utilise des règles spéciales :

- Le FAL utilise des mots simples
- Les mots difficiles sont expliqués
- Le FAL utilise des phrases courtes.

Beaucoup de personnes peuvent mieux comprendre les textes en FAL.

Une bibliothèque de 50 livres écrits en FAL est mise en place.

Elle est située au 1er étage de la Maison des Chavannes, et c'est l'atelier Bureau Service qui s'occupe du prêt de ces livres.

Une comédienne, Claudia Rey-Dossin, est venue le 6 et le 7 octobre après-midi pour présenter un spectacle de lecture partagée pour l'ouverture de la Bibliothèque FAL d'Eben-Hézer Lausanne.

Ricochets

# LA CITÉ DU GENÉVRIER A DORÉNAVANT SON CENTRE D'ORIENTATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'intégration en emploi adapté de jeunes adultes vivant avec une déficience intellectuelle légère fait partie des défis majeurs d'une institution comme la Cité du Genévrier. Cette dernière est constamment à la recherche d'idées novatrices permettant de garantir une transition sereine et réussie vers le monde professionnel. C'est pourquoi, elle a ouvert en août dernier un Centre d'Orientation et de Formation Professionnelle (COFP) pour de jeunes adultes âgés entre 18 et 23 ans, au cœur de Saint-Légier.

La Cité du Genévrier (Fondation Eben-Hézer) accueille près de 200 personnes en situation de handicap et sa nouvelle structure propose plusieurs places d'apprentissage pour pouvoir, à l'issue de la formation de trois ans, intégrer un travail en entreprise. Ils sont actuellement quatre apprentis mais le COFP va progressivement augmenter ses objectifs pour accueillir neuf personnes d'ici l'été 2023.

Le responsable de la division travail et logistique de la Cité du Genévrier, Monsieur Pascal Magnenat, explique que « la première année, les apprentis font des stages découverte en entreprise pour les aider dans leur orientation. La deuxième année est davantage dévolue à acquérir le savoir-faire et le savoir-être liés au métier choisi. Enfin, pendant la dernière année, les apprentis vont faire des stages de longue durée en entreprise en vue d'y être insérés. »

Le COFP offre des locaux accueillants et aménagés de manière optimale afin que les

apprentis puissent y acquérir les compétences professionnelles et sociales nécessaires à leur intégration en entreprise et, selon leurs aptitudes, viser une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP).



En effet, tout est pensé pour que ces jeunes aux besoins particuliers puissent apprendre et gagner en autonomie. Dans une des salles de classe, les apprentis reçoivent entre autres des cours de médiation socio-émotionnelle et de numératie. « Tout est axé sur la pratique, poursuit la responsable. On leur apprend à compter l'argent, à mesurer des longueurs, etc. » Deux autres salles complètent les lieux : l'atelier pour les apprentissages pratiques, dotés de machines distinctes, et la salle informatique. « Nous adaptons le programme en fonction des besoins spécifiques de l'apprenti », précise Pascal Magnenat. « A la fin du cursus, on

proposera l'intégration en entreprise en fonction des compétences acquises durant les 3 ans ».

La responsable Emilia Lepori-Andersen ajoute : « Dans un but pédagogique, les apprentis sont amenés à se rendre dans divers endroits (self-service, café, restaurant) pour se confronter à la réalité du lieu. Ils doivent, par exemple, choisir un repas équilibré en fonction de leur budget, apprendre à composer avec les files d'attente, calculer leur argent à la caisse, manger en communauté, débarrasser leur plateau-repas, etc. Cela fait partie des enseignements que nous souhaitons leur prodiguer afin de les autonomiser le plus possible ».

Le bilan semble déjà très positif après quelques mois de roulement. Les 4 apprentis sont heureux de pouvoir bénéficier de l'enseignement ainsi que de la dynamique du COFP pour créer des liens avec les entreprises de la Commune de Blonay - Saint-Légier et pour trouver des places de stages. Ils expliquent « avoir une meilleure idée du monde professionnel à travers ces expériences et pouvoir construire leur orientation ». Ce qui est important car la projection des apprentis et la réalité du marché ne sont pas toujours en adéquation. Pour preuve, si un apprenti souhaite officier auprès d'un vétérinaire alors que celui-ci n'engage pas de stagiaire, il va falloir trouver une alternative avec la responsable de formation : promener des chiens auprès de la SPA, vendre des aliments spécifiques dans une animalerie, etc.

Du côté des enseignants, il a fallu faire un gros travail d'adaptation car parmi les 4 apprentis, 2 ont déjà travaillé en ateliers et 2 sortent d'une école spécialisée où ils n'ont pas encore acquis les apprentissages professionnels. Les enseignants ont donc dû ajuster les supports de cours, en recherchant de la matière spécifique et adaptée aux besoins de chacun.

Quant aux apprentis, la gestion des émotions, des relations sociales et de la communication directe est un défi. En effet, comment dire à l'autre ce



que j'ai sur le cœur sans le blesser. C'est toute une dynamique de groupe à intégrer, comme réaliser qu'ils sont collègues et pas toujours amis.

C'est en définitive touchant d'observer que les problématiques sociales de ces jeunes sont les mêmes que pour tous les jeunes du même âge.

Monsieur Magnenat conclut : « Aujourd'hui, nous sommes déjà parvenus à insérer six travailleurs dont deux sont en poste à la Commune de Blonay - Saint-Légier. La prestation de suivi en entreprise permet de continuer à les accompagner sur le long terme. Le but est de décharger l'entreprise des tâches administratives et des éventuelles adaptations de postes nécessaires. »

Sabrina Penel  
Responsable Communication à la Cité du  
Genévrier

# QUATRE DÉCENNIES DE BONHEUR À LA CITÉ DU GENÉVRIER : EST-CE POSSIBLE ?

**Alors que certains collaborateurs travaillent une ou deux années dans une institution puis partent ailleurs dans le secteur social, dans le secteur privé ou tout simplement dans un autre domaine, il est un collaborateur qui a traversé 4 décennies au sein de son institution avec un plaisir constant. Qui est-il et comment a-t-il cultivé son bonheur au sein de la Cité du Genévrier ?**

Monsieur Raymond Thévoz, Responsable de secteur Chasseron, explique cette constance par un parcours varié à l'intérieur même de l'institution. En effet, il a débuté à la Cité du Genévrier en 1982 comme éducateur dans la perspective de se former au monde du handicap. Il a donc entrepris une formation dans ce domaine et a exploré le travail de terrain durant 7 années.

Cette exploration l'a conduit à une réflexion : « il y a beaucoup de résidents vivant en institution qui sont tout à fait capables de vivre à l'extérieur ». En regardant ce qui se faisait, en France notamment, l'idée lui est venue de créer des appartements autogérés avec des éducateurs à disposition juste à côté. Cela tombait plutôt bien car l'institution était justement en recherche de solutions pour pallier le manque de places intramuros.

De cette inspiration sont nés en 1989 les appartements du Rivage. Il y avait 3 éducateurs pour 10 résidents, donc beaucoup de travail, mais le sentiment de gérer une petite entreprise pour apporter attention et soins aux résidents.

Puis en 1995, à la demande des représentants légaux d'une personne accueillie et dans un desideratum toujours intact de développer des

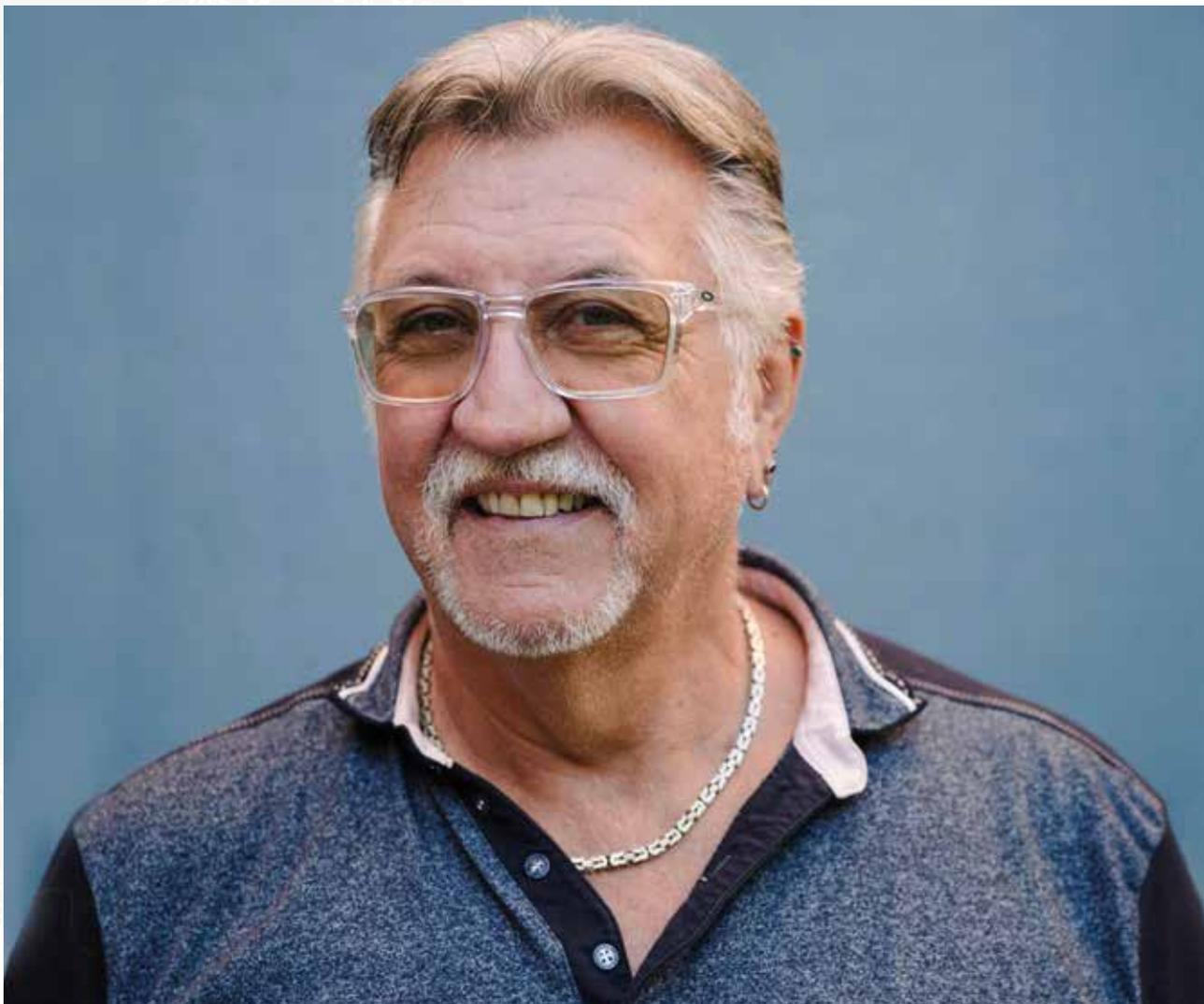
solutions ainsi que des services adéquats pour les résidents, Monsieur Thévoz s'est dirigé vers un nouveau challenge : celui de développer le soutien à domicile. Il a été responsable de l'équipe jusqu'en 2010, année où des centres de compétences ont vu le jour.

Raymond Thévoz a ensuite supervisé l'arrivée, dans la Cité du Genévrier, du groupe Fornerod, qui était à l'époque rattaché à Eben-Hézer Lausanne. Il a accompagné le « Centre de compétences Intégration » composé des groupes extramuros. Pour finir, il a été nommé responsable du secteur Chasseron en 2022 lors de la restructuration des hébergements de la Cité du Genévrier.

Ce fabuleux parcours a fait prendre conscience à Raymond Thévoz à quel point il est facile de générer de la joie et d'en recevoir en retour. « Il suffit de peu de choses pour qu'une personne se sente considérée : un regard, une attention ou un petit mot qui montre que l'on n'est pas indifférent ». Il explique que le temps qu'il accorde aux résidents, que l'attention toute particulière qu'il dédie à chacun, leur montrent qu'il s'intéresse à eux. Même si certains résidents ne peuvent pas communiquer, ils lui manifestent leur reconnaissance de manière très implicite.

Le perspicace responsable de secteur a été profondément marqué par un réel changement au niveau de l'accompagnement des résidents mais aussi par l'engagement des collaborateurs.

En effet, la ratification de la CDPH (Convention relative aux droits des personnes handicapées) par la Suisse en 2014 a éclairé son métier et l'a aidé



à ne pas confondre indépendance et autonomie. Liberté, capacité à réaliser une action ou une activité sans aide extérieure dans le premier cas, droit de créer et gérer ses propres règles dans le second. Cette distinction lui a permis de faire évoluer son regard sur l'institution.

Il constate également que l'identité professionnelle a évolué avec les valeurs sociétales en mouvance et les attentes qui ne sont plus les mêmes. L'éducateur d'il y a 40 ans n'est plus le même aujourd'hui. Les temps changent...

Durant cette fabuleuse ascension au sein de la Cité du Genévrier, qu'est-ce qui pourrait encore bien motiver M. Thévoz ? Eh bien, figurez-vous qu'il continue à réfléchir – à quelques mois d'une retraite bien méritée – à comment il pourrait accompagner les changements en cours, continuer à partager un regard sur l'accompagnement de la personne vivant des situations de handicap et sur l'autodétermination.

Ce droit d'exprimer ses préférences, ses intérêts et ses goûts, sans influence extérieure et d'agir selon ses propres décisions. En bref, le droit à gérer librement sa manière de vivre, de penser et d'agir, est un sujet qui tient énormément à cœur l'ancien éducateur et sur lequel il s'interroge beaucoup.

En effet, pourquoi – alors que l'on essaie de faire tomber les barrières entre l'extérieur et l'intérieur de l'institution – un résident ne pourrait-il pas fumer le nombre de cigarettes qui lui chante (même si c'est délétère pour sa santé), pourquoi ne pourrait-il pas décider de l'heure à laquelle il souhaite se coucher (même s'il doit se lever le lendemain pour aller travailler). Pour Raymond Thévoz, cela nécessite un partage de pouvoir : laisser la possibilité au résident de vivre une difficulté pour que son éducateur puisse avoir un outil de travail sur lequel avancer et permettre ainsi au résident de faire des choix éclairés.

Si Raymond Thévoz devait retenir quelque chose après ce presque demi-siècle passé au sein de la Cité du Genévrier, c'est le changement apporté à la répartition des secteurs au début de cette année. Il a vécu cette réorganisation et cette nouvelle répartition des secteurs comme une expérience très intéressante et enrichissante. Cela a procuré une sensation étrange à cet homme d'une grande sensibilité et a entraîné une nouvelle réflexion sur ce qu'il était en train de vivre à l'intérieur. Il a ainsi

réalisé qu'il avait un attachement profond aux structures (aux locaux de l'institution !) et qu'il lui fallait maintenant faire un travail personnel, soit lâcher prise et accompagner une nouvelle population - dont il ignorait complètement le potentiel - pour avancer sans avoir la douleur de la séparation.

C'est comme cela qu'il a découvert la personne polyhandicapée et apprivoisé des personnes qui ne peuvent pas communiquer comme vous et moi mais qui perçoivent toutes nos émotions et qui sont à l'écoute de tous les stimuli. Raymond Thévoz est ravi d'avoir eu toutes ces belles opportunités qui lui ont permis de faire de belles rencontres et de ne pas voir passer le temps. Et ce qu'il retiendra par-dessus tout c'est l'amour qu'il a pu donner et surtout l'amour qu'il a reçu durant toutes ces années.

Après ce parcours exemplaire et les nombreux défis relevés avec aplomb, Raymond Thévoz doit maintenant s'atteler au plus gros challenge de sa vie : préparer sa retraite. Ou plutôt sa « presque » retraite car il y a fort à parier que l'on pourrait encore le croiser ça et là au détour d'une formation sur le MDH-PPH (permettant aux participants de mieux comprendre le Modèle de développement humain – Processus de production du handicap) ou d'un nouveau projet... qui sait ?

Sabrina Penel  
Responsable Communication à la Cité du  
Genévrier

# EMS MONTBRILLANT

L'EMS Montbrillant accueille des personnes en situation de psychiatrie de l'âge avancé, en long séjour. Il est situé au cœur d'un quartier avec une école à proximité.

Cela favorise les liens avec les habitants et l'intégration des personnes présentant des troubles psychiques au sein de la population. Au fil des années, une proximité s'est créée avec les habitants du quartier. Chaque année, l'EMS Montbrillant organise la fête des voisins ce qui permet de démystifier la maladie psychiatrique ou la démence et renforce la solidarité.

Au niveau architectural, Montbrillant est un ancien hôtel particulier. Son architecture sur 6 niveaux ainsi que son côté « ancien » présentent parfois des difficultés pour son exploitation, mais il présente de nombreux avantages en lien avec un côté « contenant » naturel ; les pièces sont nombreuses et il offre plusieurs endroits de retrait à ses habitants.

L'architecture du lieu offre la possibilité de se retrouver dans un espace plus convivial ou plus stimulant selon les besoins du résident. Ses extérieurs sur plusieurs niveaux offrent également un cadre reposant et un sentiment de sécurité aux résidents.

« Les niches aménagées aux endroits animés (p. ex. à proximité de la salle à manger, de l'ascenseur) donnent le sentiment d'être acteur des événements tout en permettant le retrait » (spini et al., 2019).

Les **principes d'accompagnement** à Montbrillant ont pour socle commun la même



philosophie que le reste du Périmètre Beau-Site ; cependant, certains aménagements ont dû être apportés en lien avec la particularité de la mission.

L'établissement est ouvert sur l'extérieur. L'accompagnement repose sur trois principes qui sont le respect des styles de vie, la liberté et la tolérance.

Selon nous, la personne âgée est unique, c'est un être individuel complet avec ses caractéristiques propres, en évolution constante avec un passé, un présent et un avenir. Elle ne peut être définie par une pathologie et/ou un diagnostic. Comme toute personne, elle conserve tous ses droits et ses devoirs.

Les équipes de Montbrillant sont composées, comme ailleurs dans le Périmètre Beau-Site, du service hôtelier, du service animation



et du service des soins. Nous travaillons en interdisciplinarité à différents moments de la journée et de la semaine. Une rencontre avec les répondants a lieu au minimum une fois par mois afin de partager les événements du quotidien, de coordonner l'accompagnement des résidents et d'aborder le volet des collaborateurs. La volonté au quotidien est de développer toujours plus les compétences collectives.

Pour ce faire, tous les collaborateurs suivent la Formation d'accompagnateur en psychiatrie de l'âge avancé. Comme l'écrit Griesser (2010), « une équipe est d'autant plus performante si elle bénéficie d'une formation conjointe (...). De cette manière, chaque

*professionnel prend conscience du savoir et des compétences que leurs collègues des différentes disciplines développent. Ceci invite à un respect réciproque* ». Chacun a des compétences liées au métier, un rôle défini, dans un objectif commun qui est la satisfaction du résident ainsi qu'un accompagnement optimal.

Objectif : Permettre aux résidents de vivre leur vie au plus proche de leurs aspirations tout en leur donnant les moyens et répondre aux besoins compromis.

Tous les collaborateurs de l'EMS, indépendamment de leur métier, se mettent au service du rêve des résidents et les accompagnent sur le chemin de cette étoile polaire qu'est le rêve en tant que facilitateurs.

C'est une manière de remettre des étoiles dans les yeux par des moments que les résidents auront choisis qui sont significatifs pour eux et ce indépendamment des troubles. Exemples : retourner à la montagne où la personne skiait lorsqu'elle était jeune, cuisiner le repas du dimanche que la personne faisait pour ses enfants, bricoler un moteur pour un ancien passionné de mécaniques.

Chaque résident est considéré individuellement. Le centre de l'accompagnement est **l'accompagnement de projets**. Celui-ci est centré sur les désirs, souhaits et les rêves du résident. Nous parlons plutôt d'accompagnement de projets que de projet d'accompagnement, parce que l'équipe interdisciplinaire est au service du projet individuel du résident, elle l'accompagne dans ses choix. Le risque, lorsqu'on parle de projet d'accompagnement, est de partir du projet des professionnels et dévier facilement sur un projet de soins infirmiers.

Le rêve, quant à lui, existe déjà depuis quelques années au sein du Périmètre Beau-Site. L'intention est de mobiliser les résidents autour de leur rêve. Malgré les troubles dont souffrent les résidents, **l'EMS Montbrillant est un lieu ouvert**. Dans ce contexte, le rêve est un point clé pour leur donner envie de rester par l'empreinte positive que procure la réalisation du rêve. Au travers de l'accompagnement de projet, l'EMS Montbrillant invite les résidents à se projeter et surtout à (re)prendre le pouvoir sur leur vie.

Les rêves de chaque résident, une fois réalisés, sont matérialisés en forme d'étoile et accrochées sur un des murs de l'EMS, dans la salle commune qui est le lieu clé de l'établissement où tous se rencontrent.

**Ce concept d'accompagnement crée un climat positif et sécurisant pour les résidents, et par conséquent, leur donne envie de rester plutôt que de partir.**

Chaque moment au quotidien est axé sur le **principe d'autonomisation** et la **valorisation du rôle social** du résident.



A Montbrillant chaque résident est libre d'aller où il le souhaite, hormis dans les espaces privés individuels (chambres). Tout est ouvert. **L'accompagnement du risque** fait partie du quotidien. A l'entrée et tout au long du séjour il est évalué et discuté, avec le résident, mais également avec ses proches. Tous les aspects sont abordés : risques de chutes, risques d'errance, risques liés à l'architecture du bâtiment et ses extérieurs, risques de fugue, risques en lien avec une pensée suicidaire (raptus ou tentamen), risques de comportements addictifs ou autre risque individuel identifié.



Sans risques, il n'y a pas de vie. Donc accepter le risque, c'est accepter dans une certaine mesure la vie.

Le fait de nommer le risque et d'en discuter, que ce soit avec le résident, les proches, l'équipe d'accompagnement ainsi que le médecin permet de poser les choses afin de pouvoir prendre du recul sur des situations qui génèrent parfois beaucoup d'émotions.

Le proche « confie » son parent à l'EMS et ce dernier a le devoir d'assurer sa sécurité, parfois au détriment de sa liberté individuelle. Nous veillons à ce que le résident puisse exprimer ses désirs, même s'ils vont à l'encontre de ce

que souhaite la famille ou encore du réseau professionnel.

**De ce fait, les allées et venues des résidents sont libres.** Il est seulement demandé que l'équipe d'accompagnement soit informée. Les séjours chez les proches ainsi que les sorties sont tout à fait envisageables, sauf avis médical contraire. Il n'y a aucun horaire de visite.

Les **mesures de contentions** telles que barrières, fermetures des portes, limitation d'accès aux lieux de la maison, limitation des mouvements sont la dernière des options envisagées si toutes les autres possibilités d'accompagnement ont été un échec. Les mesures de contraintes, si elles doivent être

mises en place, font l'objet d'une documentation étayée dans notre outil de transmission, ainsi que d'une procédure issue de notre système qualité. Elles sont décidées de manière conjointe entre le médecin et l'infirmière. La famille peut être associée à la décision. Elles sont réévaluées au minimum 1x/mois.

En principe, ces mesures permettent de répondre à une situation de crise. L'état de crise n'est pas durable. La crise se définit comme un état qui se produit quand une personne fait face à un obstacle, à un des buts importants de sa vie qui, pour un certain temps, est insurmontable par l'utilisation des méthodes habituelles de résolution de problème.

## LES OUTILS POUR CONCRÉTISER CET ACCOMPAGNEMENT

Comme cité plus haut, l'accompagnement de projet est le moyen central qui permet de définir avec le résident quels sont ses envies. Il est fait en présence du résident avec une représentation de tous les services. L'objectif est de mettre les compétences de tous au service du souhait/ rêve du résident.

Nous avons aussi accès à certains éléments technologiques afin de nous aider dans l'accompagnement, tel que les montres GPS, ce qui permet de sécuriser le résident. Paradoxalement cela permet plus de liberté. L'utilisation des montres n'est pas généralisée. Elle est évaluée de manière individuelle et selon des principes éthiques que nous avons définis.

Nous avons également accès à certains moyens afin de prévenir les chutes, tels que le tapis sonnette. Ce dernier donne une indication de mouvement et permet aux collaborateurs

d'aller s'assurer que le lever se passe bien. La mise en place du tapis sonnette est évaluée par l'équipe infirmière et également validée par le médecin. Cette mesure est individuelle et évaluée au minimum 2 fois par année ; elle est tracée dans notre système d'information. D'autres moments de partage permettent d'expérimenter l'autonomie et l'indépendance de la personne (buffet petit-déjeuner, moment d'accueil libre).



Un **kiosque** a été mis en place à l'interne, dans l'objectif de favoriser le rôle social du résident, de lui permettre de faire quelques petits achats et de récupérer ses commissions. Les résidents institutionnalisés dans le milieu de la psychogériatrie/psychiatrie de l'âge avancé ne supportent pas toujours d'aller à l'extérieur, notamment dans un centre commercial qui offre un environnement trop stimulant pour certains d'entre eux.

L'accompagnement du risque est matérialisé au travers de la **fiche des « risques discutés »**. Cette dernière offre une possibilité d'identifier les risques ainsi que de se mettre d'accord sur les limites de chacun. De fait, la liberté du résident devient plus grande ; la responsabilité n'est pas

portée uniquement par l'établissement, mais elle est partagée par toutes les parties.

La mise en place de **rituels** afin de sécuriser le résident, de lui donner des repères solides est une part importante de l'accompagnement proposé à Montbrillant. L'objectif est de diminuer, par ce mécanisme, l'anxiété qui peut être générée par l'inconnu, difficile à appréhender lorsqu'on souffre de démence ou de troubles psychiques. Nous pourrions parler là de « stratégie décisionnelle ».

**Les entretiens d'entrées et de bilan** sont réalisés à l'entrée du résident puis de manière régulière avec l'équipe d'accompagnement ainsi que le médecin. Il réunit également les proches du résident si celui-ci est d'accord. Son but est de maintenir le lien relationnel entre les différents acteurs qui accompagnent le résident dans sa trajectoire de vie. Nous offrons également la possibilité aux proches de partager un repas lors de l'entrée d'un résident dans le but d'accompagner le plus sereinement possible les changements qu'occasionne une arrivée en institution.

Dans notre accompagnement, nous nous basons également sur la théorie **des besoins compromis** selon Voyer. Le principe est de partir du principe qu'un trouble du comportement peut être induit par un besoin qui est compromis. Donc, avant toute action médicamenteuse, on se doit de vérifier que les besoins fondamentaux du résident sont satisfaits (faim, soif, besoin d'éliminer, etc.). Bien souvent l'agitation a comme fondement un besoin compromis.

Les **huiles essentielles** sont un soutien naturel proposé dans certaines situations. L'objectif est de développer cette prestation à Montbrillant, car elle permet souvent de répondre à un besoin, sans passer par une réponse médicamenteuse.

Le **système de référence** n'est pas développé à Montbrillant ; cependant, selon les besoins des résidents et leurs difficultés, nous pouvons mettre en place un système de personne de référence afin d'orienter le résident.

Le **projet de soin infirmier** (PSI) fait partie des outils que nous utilisons pour cibler une problématique et la traiter au moyen d'actions qui sont évaluées régulièrement. Une fois la problématique résolue, le PSI est fermé.

Un **forum culinaire** est organisé 2 fois par année. Il consiste à se faire rencontrer les résidents et un cuisinier pour échanger sur le thème de la cuisine et des repas. De plus, une visite du chef de cuisine est effectuée lors de l'entrée de toute nouvelle personne.

Le **conseil des résidents** est également organisé 2 fois par année. Il a pour but de donner la parole aux résidents à propos de tous les sujets qui touchent de près ou de loin à leur vie dans l'EMS. Ils peuvent donner leur avis mais aussi proposer des améliorations ou des changements.

Une **soirée des proches aidants** est organisée une fois par année pour permettre à toute personne accompagnant un proche qui réside à Montbrillant de pouvoir se rencontrer et échanger sur les difficultés rencontrées.

## LES DÉVELOPPEMENTS EN COURS EN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE PAA

L'approche adoptée par l'EMS Montbrillant était déjà orientée dans ce sens mais ce dernier désirait une méthode lui permettant d'aller plus loin dans la volonté d'offrir à chaque résident un rôle dans sa communauté et basé sur les ressources de chacun. La méthode **Montessori** a paru la plus adaptée. Elle a prouvé son efficacité

dans le contexte d'une population atteinte de troubles neurodégénératifs, ainsi qu'avec des personnes atteintes dans leur santé mentale. Elle a comme objectif de valoriser l'individu au travers d'un rôle social. L'équipe interdisciplinaire est un facilitateur. L'accompagnement est basé sur les ressources de la personne. Une des idées directrices de la méthode est : « **aidez-moi à faire seul !** »

Le paysage sanitaire change, les lits hospitaliers que ce soit en psychiatrie ou en somatique diminuent favorisant le développement et les interventions des équipes mobiles.

Ces futurs enjeux devront être au cœur de nos préoccupations de développement d'accompagnement en psychogériatrie et psychiatrie de l'âge avancé, afin d'y trouver des réponses innovantes et respectueuses de l'individu.

## ACTUALITÉ

L'accompagnement de Montbrillant, teinté de l'accompagnement global proposé dans le périmètre Beau-Site **a été sélectionné par l'organe de coordination de la Plateforme nationale démente appartenant à l'Office fédéral de la santé publique** dans les 100 projets les plus inspirants pour être diffusé dans un recueil en ligne : <https://www.ofsp-blueprint.ch/accompagnement-base-sur-la-methode-montessori-ainsi-que-le-reve>

Suite à cette sélection, lors du Forum National Démence qui a eu lieu le 19 septembre 2022, nous avons été conviés avec trois autres projets pour présenter l'accompagnement au sein de Montbrillant. Vous trouverez cette vidéo « L'accompagnement basé sur la méthode



Créé avec les mots  
des résidents et des collaborateurs

Montessori et le rêve » sur notre site internet, elle illustre au-delà des mots et concept exposés la vie des résidents au sein de leur domicile.

<https://fondation-beau-site.ch/accompagnement-interdisciplinaire/accompagnement-psychogeriatrique/>

## BIBLIOGRAPHIE

Livres :

Anzieu Didier, « Le Moi-peau », *Dunod* : Paris, 1985.

Voyer Philippe, « Soins infirmiers aux aînés en perte d'autonomie », *Pearson ERPI*, 2013.

Articles de revue :

Griesser Anne-Claude, « Petit précis d'organisation des soins, interdisciplinarité », *Wolters Kluwer France*, 2010.

Spini Dario (dir.) et al., « Habitat et vieillissement, Réalités et enjeux de la diversité », *Age Report IV*, 2019.

# L'ÉVOLUTION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES ÂÎNÉS AU SEIN DE LA FONDATION EBEN-HÉZER

**L'heure est au changement à la Fondation Eben-Hézer : une restructuration tant au niveau de son organisation que de celle de ses institutions. Aujourd'hui, le Home Salem ne fait plus cavalier seul dans l'accompagnement des personnes âgées dans le paysage de la Fondation : les quatre institutions de l'ancienne Fondation Beau-Site ont rejoint Eben-Hézer et constitueront, aux côtés du Home Salem, le nouveau Pôle Grand-Âge.**

A l'aube de la mise en activité effective de ce nouveau Pôle, nous vous proposons de redécouvrir l'origine et les grandes étapes de l'accompagnement des aînés au sein d'Eben-Hézer.

Comme nous le savons tous, sœur Julie Hofmann a consacré sa vie à bâtir des institutions pour ceux qu'elle appelait les blessés de la vie. Depuis toute jeune, en effet, elle avait montré cette célèbre détermination à prendre sous son aile des enfants en situation de handicap qu'on a appelé à son époque les enfants incurables. Avec les années, son œuvre a pris de l'ampleur et s'est étendue aux adultes. Et pourtant, malgré toutes ses réalisations, à septante ans sœur Julie réfléchissait à un nouveau projet :

« 1937. Le temps a passé. L'œuvre continue. Les trois asiles sont remplis. Sœur Julie a atteint sa soixante-dixième année. Elle songe à ceux qui ont travaillé avec elle, à ce personnel dont les

années de service furent longues, les salaires modestes. Elle voudrait leur créer un home où les anciens et les anciennes pourraient passer paisiblement leur fin de vie. »

Différemment d'autres philanthropes du 19<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> siècle, sœur Julie n'avait ni une fortune propre ni un grand mécène lui permettant de réaliser son œuvre de charité. En échange, elle était dotée d'une force de volonté et d'une ténacité hors du commun, d'une vision clairvoyante et d'une capacité à inspirer les autres. Elle a également toujours fait preuve d'un rigoureux sens des finances, qui a certainement constitué un atout dans la pérennisation de son œuvre. En s'appuyant sur ces richesses propres à sa personnalité, elle a su réunir des fonds inespérés et ouvrir, les unes après les autres, les différentes institutions d'Eben-Hezer :

« En 1954, on pouvait inaugurer le Home Salem. Sœur Julie était parvenue à réaliser tous les projets qui lui tenaient à cœur : La



Perraudettaz pour les enfants, la Prairie pour les hommes, l'Asile Julie Hofmann pour les femmes, le Pavillon Tondu à Chailly, et le Home Salem à St-Légier pour le personnel. »

Les racines de nos responsabilités ont toujours plongé dans un terreau spirituel, soit par les cultes organisés le soir pour les pensionnaires, soit par le bref culte quotidien célébré après le petit déjeuner avec notre personnel sans distinction de confession, et qui nous permet de nous "ressourcer" avec eux. Nous pensons que, obéissant ainsi au vœu de Soeur Julie Hofmann, une bénédiction repose ainsi sur Salem et ceux qui en ont la charge".

A. & P. Hoffer



Culte du soir

1968

Soeur Julie était profondément chrétienne et sa foi a toujours fourni une trame de fond dans l'accompagnement des aînés au Home Salem. Dans les années 70 et 80, Salem était une institution accueillant des personnes âgées encore en forme et autonomes, et le climat était très familial.

Entre 1985 et 1987, le Home Salem se modernise. Une nouvelle aile est construite pour permettre



L'Équipe du Home Salem ne comptait que 8 personnes...

1971

l'accueil de personnes en chaise roulante ou ayant besoin de soins médicaux spécifiques. Le Home Salem devient ainsi un Etablissement Médico-Social à part entière.

Un nouveau directeur, Olivier Schnegg, est nommé en 1991. Pour garder le cap dans le panorama institutionnel de ces années, la direction veut se doter d'une philosophie de



soins à l'avant-garde. Entre 1998 et 2001, une étape est franchie : le nouveau concept de soins, construit sur la base des connaissances scientifiques de cette époque relative au vieillissement pathologique, est formalisé et prend une place centrale dans la perspective d'accompagnement des résidents.

L'évolution des besoins de la population accueillie, notamment liés à l'augmentation des troubles cognitifs parmi les résidents, incite la Fondation à transformer et à agrandir ultérieurement le Home en 2000, ce qui permettra de créer une unité dédiée à la psychogériatrie. La capacité d'accueil du Home s'élève à 65 résidents et à quelques locataires.

**Home Salem à Saint-Légier**  
**La nouvelle aile ouvre ses portes**  
 L'extension du Home Salem en direction de l'église de La Chaux est maintenant achevée. La nouvelle aile complète ainsi de façon moderne la maison de retraite d'Ében-Heriz, à Saint-Légier. L'intégration de ces nouveaux locaux, avec leur standard après-midi et le brunch, la population est invitée à en faire connaissance à l'occasion d'une journée portes ouvertes.



En 2003, un énorme travail a été fait pour rédiger une Charte des Valeurs. Ce précieux document demeure une référence de nos jours, et un extrait est systématiquement livré aux nouveaux collaborateurs lors de la signature de leur contrat d'engagement.

En 2008 Olivier Schnegg partira pour de nouvelles aventures et ce sera au tour d'Alexandre Salina de reprendre le flambeau de la direction du Home Salem, fonction qu'il assurera jusqu'à sa retraite en mai 2022. L'intensification des besoins en psychogériatrie poussera la Fondation et la direction du Home Salem à œuvrer pour un projet de taille : un nouveau bâtiment entièrement dédié à la psychiatrie de l'âge avancé et conçu pour répondre aux besoins de cette population. Après de longues années de travail et de combats, le projet aboutira et ce bâtiment sera mis en service en 2021. Il marquera une évolution importante de l'accompagnement des aînés au Home Salem.

Aujourd'hui, une nouvelle ère s'ouvre avec l'arrivée de Didier Kalbfuss en qualité de directeur : il prendra ses fonctions au 1er novembre. A la différence de ses prédécesseurs, Didier Kalbfuss ne sera plus à la direction d'une seule institution, mais d'un Pôle Grand-Âge constitué de 5 EMS :

L'EMS Beau-Site, dédié à la gériatrie, accueille 53 résidents sur 3 unités. Ce bâtiment entouré de verdure offre un lieu de vie chaleureux et dynamisant. On y



accompagne les résidents dans le respect de leurs choix ; on s'intéresse à leurs rêves en tant qu'élément vitalisant et vecteur de joie de vivre.

L'EMS Montbrillant, dédié à la psychiatrie de l'âge avancé, accueille 37 résidents sur 2 unités. Son concept innovant d'institution ouverte veut « donner envie de rester plutôt que retenir ». C'est une vision avant-gardiste et inspirante, qui accorde aux résidents vivant avec des troubles cognitifs une plus grande liberté par rapport à d'autres institutions accueillant la même population. L'accent mis sur la recherche du sens du comportement du résident en équipe pluridisciplinaire est une pratique professionnelle bien établie, qui porte ses fruits au quotidien.



L'EMS Coteau-Muraz offre 36 lits en gériatrie et un accueil de jour (CAT). Situé aux alentours de la gare de Clarens, près de la poste et du temple, il permet aux résidents de s'intégrer dans la vie du quartier et de pouvoir entretenir des liens avec un environnement urbain accessible. L'accompagnement du risque au bénéfice du rêve du résident et de son envie de vivre lui permet d'oser se lancer dans des projets qui lui tiennent à cœur, malgré les contraintes liées à la maladie ou au handicap. Le bâtiment, construit dans les années 90, est lumineux et confortable.



L'EMS Le Maillon, spécialisé dans les courts-séjours, a une capacité de 28 lits disponibles pour des personnes voulant séjourner dans une structure d'accueil pour une durée limitée dans le temps. L'accent est mis sur la préservation des capacités et de l'autonomie de la personne afin de faciliter et de permettre son retour à domicile. L'évaluation de la situation individuelle est faite avec grande compétence et sérieux. Le Maillon offre une jolie ambiance familiale et chaleureuse.



Le Home Salem accueille 54 résidents en gériatrie et 47 en psychogériatrie et offre également des chambres de court-séjour et quelques logements protégés. Depuis quelques années jusqu'à ce jour, la devise du Home Salem a été Vivre ses choix. Cela fait référence à la

philosophie institutionnelle, l'Humain devenant, adoptée en 2011. Cette philosophie a constitué le cœur de l'accompagnement durant ces onze dernières années et en a façonné la vision institutionnelle. Vivre ses choix est une devise qui se rapporte à la notion de liberté, qui peut exister malgré les limitations dues à la maladie. Dans l'accompagnement au Home Salem, le choix est un élément important car il est en lien avec la dignité et le respect de la personne accompagnée.

Après avoir effectué ce tour d'horizon, nous concluons en souhaitant la bienvenue aux quatre institutions qui ont rejoint Eben-Hézer ainsi qu'au nouveau directeur Didier Kalbfuss. Notre souhait, dans la continuité de l'état d'esprit de sœur Julie et en reprenant ses propres mots, est que chacun saura laisser sa place à l'autre afin de créer tous ensemble un nouveau et fier chapitre de la belle histoire de l'accueil des aînés au sein de la Fondation Eben-Hézer.

Lorenza Persico  
Responsable d'animation au Home Salem

Sources: archives du Home Salem et site internet de l'ex-Fondation Beau-site



Fondation Eben-Hézer  
Chemin de Rovéréaz 25  
CP 163  
1000 Lausanne 12

tél. 021 558 20 20  
e-mail :  
fondation@eben-hezer.ch  
www.eben-hezer.ch



EBEN HÉZER LAUSANNE



CITÉ DU GENÉVRIER



HOME SALEM



PÉRIMÈTRE BEAU-SITE