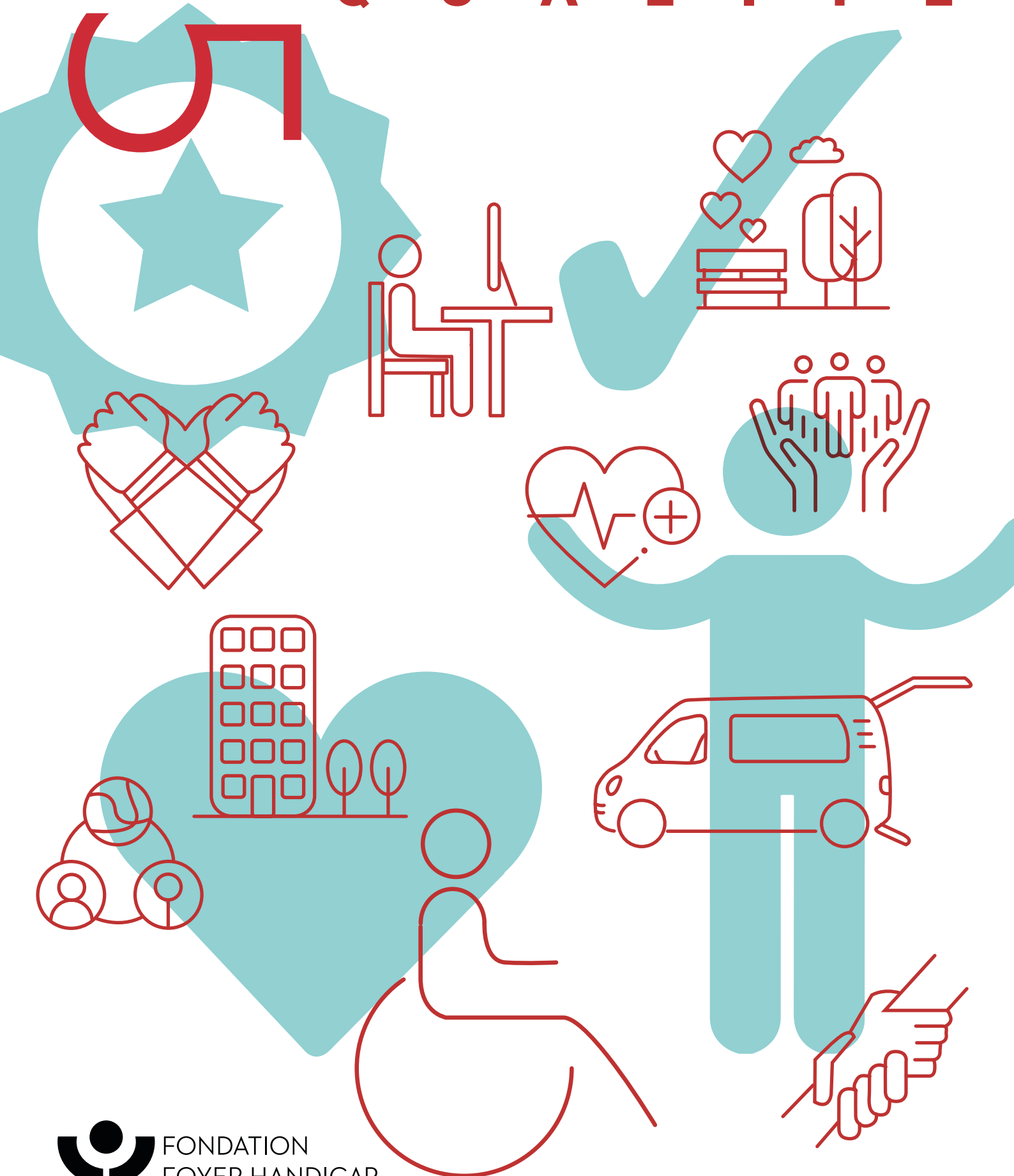


# N

# RAPPORT ANNUEL QUALITÉ



FONDATION  
FOYER-HANDICAP



• LUDOVIC JAUGEY •  
DIRECTEUR GÉNÉRAL

## Une qualité partagée et incarnée

**Foyer-Handicap, qualité incluse : au cœur de notre slogan, notre Fondation est motivée par une double exigence institutionnelle et individuelle.**

Notre choix est de rendre cette qualité vivante, engagée et profondément humaine. Une qualité qui n'est pas seulement le résultat de procédures, de certifications ou d'audits, mais qui se construit ensemble, jour après jour.

**La qualité est une responsabilité partagée.** Elle repose sur plusieurs ingrédients essentiels.

D'abord, la maîtrise de nos produits et de nos prestations. Le savoir-faire de nos équipes constitue la base de tout. Au sein de nos entreprises sociales, par exemple, la carte de notre restaurant est renouvelée tous les trimestres, élaborée à partir de produits locaux et travaillée avec une exigence qui reflète la fierté de nos collaborateurs. Au sein de nos résidences, la précision des accompagnements et la connaissance fine des pathologies sont au cœur de nos pratiques.

Ensuite, définir un niveau de qualité et aller chercher la voix de ceux que nous servons. Les enquêtes de satisfaction menées auprès de nos résidents et de leurs proches guident l'amélioration continue de nos prestations. La qualité n'existe que si elle est reconnue par celles et ceux qui la vivent.

Puis, former nos équipes est un troisième pilier. Les formations aux méthodes d'accompagnement développées avec Krysalia permettent de renforcer les compétences relationnelles et professionnelles indispensables à un accompagnement respectueux, cohérent et adapté. Nos équipes avancent ensemble, avec l'envie d'apprendre et de progresser.

Enfin, auditer nos pratiques est une étape essentielle pour rester exigeants avec nous-mêmes. Notre certification ISO 9001, les audits internes et les contrôles de l'État (GRESI, SCOPSE, SAI, réviseur) garantissent un cadre solide et transparent. Ils renforcent la confiance que nous devons à nos bénéficiaires, à nos familles, à nos partenaires publics et à nos clients.





Mais au-delà de ces outils, c'est **la qualité incarnée** qui fait notre singularité. Celle qui se manifeste dans une présence attentive, un regard bienveillant, un geste maîtrisé, un engagement sincère. La qualité prend vie dans ces moments simples : élaborer une activité avec un résident, rassurer une famille, encourager un collaborateur, converser avec un client. Rien ne remplace la chaleur humaine, l'écoute et la disponibilité.

Ce rapport annuel rend hommage à celles et ceux qui portent cette qualité. Nos collaborateurs déploient une énergie considérable pour améliorer les prestations, se former, innover et surtout : être là. Grâce à eux, notre Fondation demeure un lieu de vie accueillant, respectueux et profondément humain, où chacun peut trouver sa place.





**Grâce à l'investissement de nos collaborateurs, Foyer-Handicap continue de faire vivre, chaque jour, une qualité véritablement incluse.**

# Sommaire

## ● ÉDITORIAUX

-  Une qualité partagée et incarnée // M. Ludovic Jaughey 1
-  Qualité de vie incluse // M. Thierry Apothéloz 4
-  La qualité de vie, un objectif qui nous rassemble // M. Pascal Rivollet 6
-  // Mme Betty Dunant & M. Charles Turrettini 7

## ● FONDATION



-  Le Rolliet: une philosophie de vie 8
- Benjamin Vial: un membre du Conseil investi 9
-  Gouvernance distribuée: rôles et redevabilités 10
- Formation de facilitateurs 11
-  La charte du collaborateur, un bel exemple de travail participatif 12
- La fabrique: un atelier d'échange incontournable 13
-  SCOPSE et GRESI: un double regard complémentaire 14






Des colloques résidences auto-animés pour une participation de tous

25

## ● ENTREPRISES

- DuoDay, une journée découverte en entreprise 16
- DuoDay: paroles de participants 16
-  Un job pour moi: une nouvelle plateforme pour les emplois adaptés 17
- « Vis ma vie »: immersion dans un nouveau métier 17
-  Formation: chauffeur accompagnateur 18
- Imit Yasar, chauffeur accompagnateur 19
- Sensibilisation au handicap pour les enfants: atelier cuisine et découverte du secteur food 20
- Fh. conditionnement alimentaire: un engagement solidaire en faveur de l'aide alimentaire 21
- Café-restaurant Ô5 by fh.: ambassadeur du terroir genevois! 21

## ● LIEUX DE VIE


-  Le Canard en roue libre: l'écho des résidences! 22
-  Des colloques résidences auto-animés pour une participation de tous 25
-  Des actes délégués pour une qualité de vie renforcée 26




Imit Yasar, chauffeur accompagnateur

19

## ● SOCIÉTÉ ET HANDICAP

-  La traduction FALC: un levier d'accessibilité et d'inclusion pour tous les collaborateurs 28
- La traduction FALC à la Fondation Foyer-Handicap 29
- Sensibilisation au harcèlement sexuel: un engagement fort de la Fondation 30
- Des partenariats pour sensibiliser au handicap et partager l'expertise 31
- 3 décembre 2025: une double action pour sensibiliser au handicap 32
- Deux temps forts pour l'inclusion dans le cadre de la campagne UNIGE sans obstacles 33
- Regarder plus loin, de 2026 à 2030 34
- La Cité des métiers: la Fondation était présente 38
- Bike to work: un concours pour la mobilité douce 39

## ● LOISIRS ET ACTIVITÉS


-  Terra Rhona, tous ensemble jusqu'au bout 40
- Sport et partage à l'atelier 6<sup>e</sup> sens 41




Terra Rhona, tous ensemble jusqu'au bout

40

## ● INDISPENSABLES

- Indicateurs 2025 42
-  Faisons les comptes // M. Christian Aeschbach 44
- Les états financiers 45
- Comment se financent les projets 48
- Conseil de Fondation 50
- Organigramme 51
- Avec nos remerciements les plus chaleureux 52

Les articles avec ce logo  sont disponibles en version audio sur notre site Internet

[foyer-handicap.ch](http://foyer-handicap.ch)



DuoDay: paroles de participants

16



• THIERRY APOTHÉLOZ •  
PRÉSIDENT DU  
CONSEIL D'ÉTAT

## Qualité de vie incluse

Dans son rapport d'activité 2025, la Fondation Foyer-Handicap a choisi de mettre en avant une thématique particulièrement porteuse de sens: la qualité de vie. Une thématique qui nous ramène d'abord aux missions premières des EPH: accompagner, favoriser l'autonomie et garantir les droits des personnes en situation de handicap, au plus près de leurs besoins et de leurs choix de vie. Mais la responsabilité d'une Fondation en tant qu'employeur, et donc garante de la qualité de vie au travail de ses collaboratrices et collaborateurs, est, elle aussi, fondamentale.

Cela implique de construire une manière de travailler ensemble fondée sur la confiance, la participation et une attention portée à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cela suppose également de reconnaître que chacune et chacun a une voix et une expérience à apporter: résidentes et résidents comme personnel accompagnant. Toutes et tous contribuent ainsi à créer et à maintenir un cadre de vie et de travail harmonieux. Plusieurs initiatives menées en 2025 témoignent de cet engagement: les journées DuoDay, l'expérience « Vis ma vie » ou encore le développement d'un site Internet dédié aux emplois adaptés, favorisant l'insertion professionnelle.

Penser la qualité de vie, c'est aussi se projeter dans l'avenir. Les démarches en faveur de la mobilité douce, comme « Bike to Work » – à laquelle l'administration cantonale participe également – ainsi que les partenariats avec les écoles, illustrent cette volonté d'allier bien-être et durabilité.

Se projeter dans l'avenir est important, mais le construire l'est plus encore. On ne peut ainsi que se réjouir du début des travaux d'une future résidence incluse dans le nouveau quartier du Rolliet, à Plan-les-Ouates, avec une remise des clés prévue au printemps 2027.

Je tiens enfin, à l'occasion de ce rapport d'activité, à remercier la Fondation Foyer-Handicap, les personnes accompagnées, les équipes, la direction et le Conseil de Fondation pour leur engagement et leur vision en faveur de l'inclusion, de l'insertion et du vivre-ensemble. Des valeurs que je partage profondément et que je porte dans mon engagement pour une société plus inclusive, durable et solidaire, à laquelle chacune et chacun peut contribuer dans le respect et la diversité. La politique publique de la cohésion sociale vise précisément cela: construire une meilleure qualité de vie pour toutes et tous.





© auteur inconnu



## La qualité de vie,

• PASCAL RIVOLLET •  
PRÉSIDENT  
FONDATION FOYER-HANDICAP

La qualité de vie est devenue un enjeu majeur au sein de notre société. S'il s'agissait à l'origine d'un concept qui devait permettre de mesurer l'impact de l'industrialisation sur le bien-être, la qualité de vie est désormais au centre de programmes et d'initiatives au bénéfice des personnes en situation de handicap. Pour l'illustrer, ce thème, dont on ne fait plus l'économie, s'impose comme la trame naturelle de notre rapport d'activité.

Dans la droite ligne de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), les principes d'autonomie et d'inclusion guident le projet institutionnel de notre Fondation. La qualité de vie introduit l'importance du sentiment d'exister, de communiquer, d'être acteur de sa propre vie. Elle présente également une dimension collective qui implique de prendre en compte la relation à l'autre. Notre projet du Rolliet en est

une magnifique illustration, une opportunité de participer à une coopérative inédite à Genève qui gèrera des espaces communautaires de grande ampleur destinés à accueillir des activités à valeurs sociales.

Si le bien-être de nos résidentes, de nos résidents, de nos collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté demeure pour toujours au centre des préoccupations des membres de notre Conseil, j'ai à cœur de souligner le magnifique travail effectué au quotidien par les collaboratrices et collaborateurs de notre Fondation. Leur rôle est essentiel, ils sont la garantie d'un environnement professionnel bienveillant. Leur qualité de vie nous engage également plus que jamais.

## • BETTY DUNANT & CHARLES TURRETTINI • VICE-PRÉSIDENTE ET VICE-PRÉSIDENT FONDATION FOYER-HANDICAP

# un objectif qui nous rassemble



La qualité de vie est une ambition partagée. Elle ne naît pas d'un seul geste, mais de la somme de tous les engagements qui font la différence au quotidien pour les personnes que nous accompagnons. Cette année encore, nous avons pu compter sur un réseau exceptionnel de personnes qui donnent vie à cette ambition — et sur vous, chères donatrices, chers donateurs, dont le soutien constant nous permet d'agir, d'innover et d'améliorer le quotidien de nos résidents et collaborateurs en emploi adapté.

Ensemble, nous faisons en sorte que la qualité de vie ne soit pas un idéal lointain, mais une réalité tangible : celle d'un résident qui se sent chez lui, dans un cadre pensé pour lui et entouré d'attentions à sa mesure ; celle d'un collaborateur dont la place de travail est adaptée et lui permet de démontrer pleinement ses compétences métier.

L'avancement des travaux de notre future résidence du Rolliet, à Plan-les-Ouates, en est une illustration. Quarante-trois appartements adaptés, des espaces favorisant le lien social, des entreprises sociales

intégrées au cœur même du bâtiment : autant de choix concrets au service d'une vie meilleure, plus digne, plus épanouie.

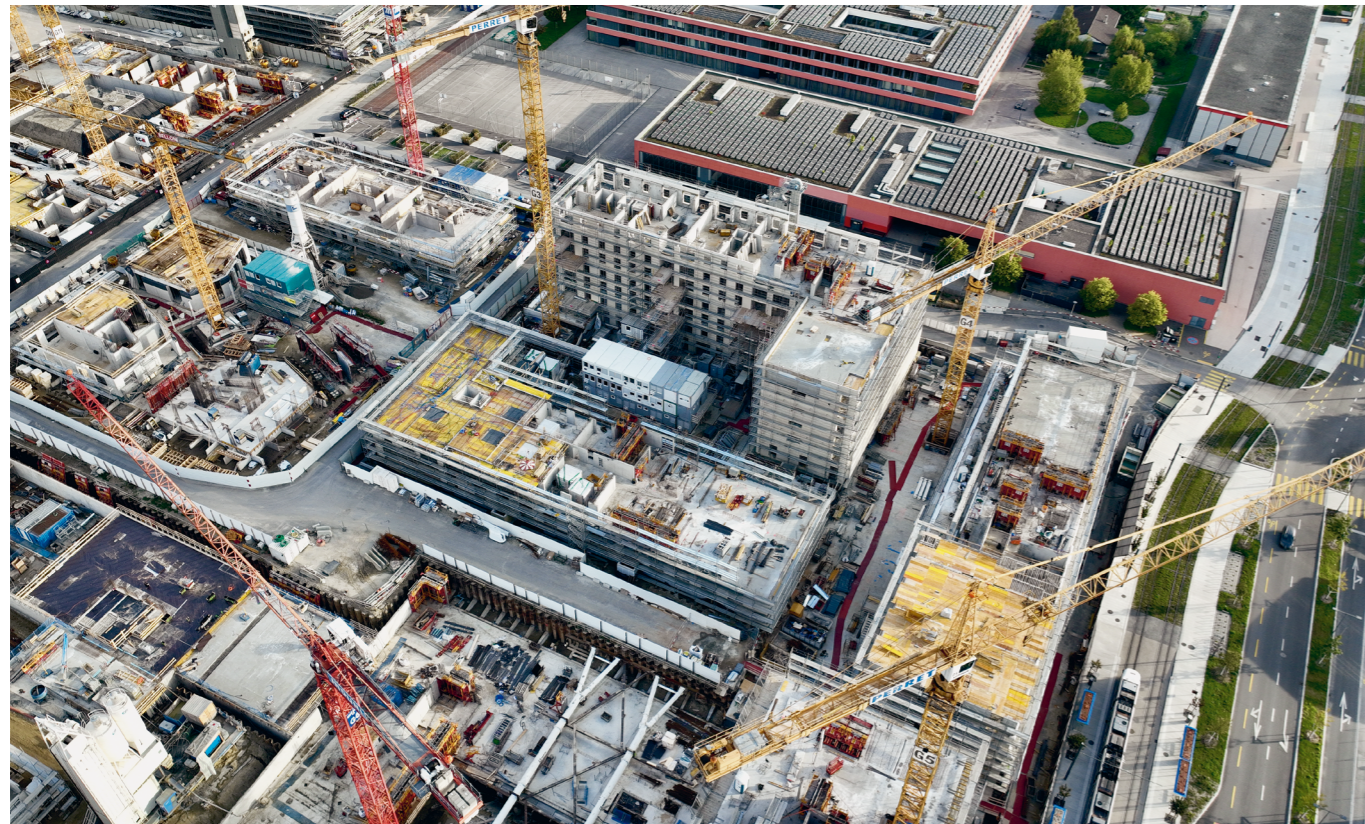
Mais la qualité de vie, ce sont aussi les instants moins visibles : la joie d'assister à un concert ou un festival, l'enthousiasme d'une sortie sportive ou d'une journée de ski encadrée, le plaisir de séances de coaching adaptées, ou encore la sérénité offerte par la zoothérapie. Ces moments simples et précieux ouvrent des fenêtres sur le monde et permettent à chacun de se sentir pleinement acteur de sa vie et de sa ville.

Au nom du Conseil de Fondation et de toutes celles et tous ceux que nous accompagnons, nous vous remercions sincèrement pour votre présence et votre générosité. C'est grâce à vous que ces instants deviennent possibles et que chaque jour, nous pouvons continuer à construire une vie pleine de sens et d'épanouissement pour nos résidents.

Merci pour votre confiance, votre générosité et votre présence à nos côtés sur ce chemin que nous aimons parcourir ensemble.

# Le Rolliet : une philosophie de vie

Porté par la commune de Plan-les-Ouates, les futurs habitants et les entreprises, le quartier du Rolliet sera bien plus qu'un lieu de vie. Il s'agira d'un véritable écosystème dynamique et vivant, où le lien social et le bien-vivre seront au cœur des priorités. Habitants et commerçants contribueront ensemble à l'animation et au renforcement de la vie communautaire. Un environnement où il fera bon vivre !



La commune de Plan-les-Ouates et le Canton ont souhaité créer au Rolliet un quartier animé et vivant à toute heure de la journée et pour toutes les générations. Habiter au Rolliet, c'est évoluer au sein d'un environnement conçu pour favoriser les rencontres, les échanges et la participation à la vie sociale. Ce lieu s'inscrit dans un écosystème dynamique, contribuant activement à l'animation et au renforcement du tissu local et communautaire.

## Des rez-de-chaussée vivants : une démarche pilote

Le quartier du Rolliet fait l'objet d'une démarche pilote en offrant plus de 5000 m<sup>2</sup> de surface en rez-de-chaussée à des activités de vie de quartier, privilégiant les projets à impact social et environnemental. Parmi ces activités, il est prévu un atelier de réparation de vélo, une épicerie locale, des ateliers d'artiste, une arcade de santé, des lieux pour les enfants et les jeunes, des activités de bien-être, etc., consacrant le Rolliet comme un voisinage à l'atmosphère animée.

## Une gouvernance inédite : la coopérative

Une coopérative de quartier, regroupant ses principaux acteurs, la commune de Plan-les-Ouates et à titre consultatif le Canton, a vu le jour en janvier 2026, une démarche sans précédent à l'échelle du Canton.

Cette coopérative, composée des propriétaires et superficiaires, intégrera également les représentants des habitants et commerçants du quartier, assurant une gestion efficace des espaces communs et garantissant un lieu vivant où le lien social et le bien-vivre sont au cœur des priorités. La coordination du quartier se fera ainsi grâce à tous les acteurs impliqués, en lien étroit avec la commune de Plan-les-Ouates, dans un esprit de gouvernance partagée inédit.

## Un bâtiment inclusif porté par la Fondation

Au printemps 2027, le Rolliet accueillera un nouveau bâtiment porté par la Fondation Foyer-Handicap, dédié à l'inclusion et à

l'autonomie des personnes en situation de handicap. Le projet combine logements adaptés (43 appartements de 2,5 pièces et 2 logements familiaux de 4 pièces), espaces de travail et accompagnement spécialisé.

Ce nouvel immeuble inclusif réunira les résidences et les entreprises sociales actuellement implantées sur les sites du Petit-Lancy et des Voirets, ces derniers n'étant plus suffisamment adaptés notamment par leur exiguïté. Ce déménagement permettra une meilleure qualité de vie à ses résidents et ses collaborateurs en leur offrant des logements et des espaces de travail adaptés.

La création d'espaces de travail pour les collaborateurs en emploi adapté facilitera le développement des compétences et la promotion de l'insertion sociale, conformément à la mission de la Fondation. Certaines activités de la Fondation auront un impact direct sur le quartier, la rédaction d'un journal en ligne et la production de reportages par exemple, et s'inscriront ainsi parfaitement dans la vision de ce nouvel écoquartier.

L'arrivée est prévue pour le troisième trimestre 2027.

## Gouvernance distribuée au sein de FFH au service d'un projet inédit

Au sein de la Fondation, une gouvernance distribuée sous la forme de six groupes participatifs et leurs onze sous-groupes, réunissant collaborateurs, résidents et spécialistes, a permis de travailler ensemble sur des thématiques variées : logement, accessibilité, restauration, pharmacie, intendance, espaces de

travail, conciergerie, etc. L'objectif commun est de bâtir un lieu de vie et de travail qui réponde vraiment aux attentes de celles et ceux qui y vivront et y travailleront, favorisant l'accessibilité à tous, au sein de lieux adaptés.

## Une vision tournée vers l'humain

Le Rolliet incarne une vision ambitieuse et résolument humaine du vivre-ensemble, où habitants, commerçants, institutions et autorités ont conjugué leurs efforts pour voir se réaliser un lieu favorisant la qualité de vie.

La Fondation se réjouit d'accueillir ses résidents et ses collaborateurs en 2027 dans ce nouveau quartier inclusif et dynamique !



## BENJAMIN VIAL : UN MEMBRE DU CONSEIL INVESTI

Architecte de profession, Benjamin Vial contribue activement à la réflexion et à la mise en œuvre de la stratégie immobilière de la Fondation, notamment à travers le suivi de projets de construction ou de rénovation.

Ces dernières années, un projet l'a particulièrement mobilisé : celui du Rolliet. C'est avec sa double casquette de membre du Conseil et d'architecte qu'il s'y investit depuis son commencement jusqu'à sa livraison en 2027, au sein de la commission immobilière de la Fondation.

Son expertise professionnelle constitue un précieux soutien pour les équipes internes tout au long de ce projet. Elle permet d'apporter un regard éclairé sur les différentes étapes de son développement, depuis la participation aux consultations des promoteurs, de l'État et de tout intervenant concerné, jusqu'à la validation d'un appartement témoin et finalement la livraison du bâtiment.

L'architecture du Rolliet cherche à mettre en espace la mission de la Fondation de rendre possible l'intégration complète au sein de la société des personnes en situation de handicap physique pour le droit à une vie autonome et à une qualité de vie digne. Dans ce cadre, Benjamin Vial a contribué à des réflexions essentielles portant sur la manière de traduire concrètement ces principes dans la conception du bâtiment. Les discussions ont notamment porté sur la manière de présenter l'immeuble comme un véritable lieu de vie, et non comme une structure médicalisée : comment intégrer discrètement les aspects techniques ou institutionnels afin que les espaces soient perçus avant tout comme des habitations.

La Fondation tient à remercier chaleureusement Benjamin Vial pour son engagement constant dans le projet du Rolliet, ainsi que pour l'énergie et les compétences qu'il met au service de l'amélioration de la qualité de vie de ses futurs résidents.

# Gouvernance distribuée : rôles et redevabilités

La Fondation a engagé une démarche de gouvernance distribuée visant à clarifier les rôles et les redevabilités de chaque collaborateur. Ce travail collectif, mené en 2025, a permis de redéfinir les tâches de chacun et d'aligner les responsabilités au sein des équipes, dans un cadre fondé sur la confiance. La qualité de l'accompagnement des résidents de la Fondation s'en trouve ainsi renforcée.



La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) affirme le droit des personnes en situation de handicap à l'autonomie, à la participation et à l'autodétermination. Conformément à ces principes, et fidèle à son Projet institutionnel, la Fondation mène depuis plusieurs années une démarche de réflexion et d'évolution de sa gouvernance en choisissant d'adopter une gouvernance plus distribuée, offrant ainsi davantage d'autonomie et de responsabilité à ses collaborateurs et résidents.

La gouvernance distribuée repose sur la conviction que la qualité de l'accompagnement dépend de la capacité de chaque collaborateur à exercer pleinement son rôle. Elle favorise la

participation active, valorise les compétences et encourage les initiatives individuelles, permettant à chacun de contribuer de manière engagée à la vie de la Fondation, dans un cadre fondé sur la confiance et le respect.

## Une gouvernance distribuée dont découlent des rôles et des redevabilités

La gouvernance distribuée implique une définition claire du rôle de chacun, qui ne se fonde plus uniquement sur un titre ou une fonction hiérarchique. De plus, chaque collaborateur est responsable, dans un esprit de redevabilité, de ses décisions et de leurs effets. Il s'engage à respecter un cadre commun et à contribuer aux objectifs collectifs.

Dans ce modèle de gouvernance distribuée, la fonction ne se limite plus à un intitulé de poste. Elle se décline en rôles, qui définissent la raison d'être de l'activité, et en redevabilités, qui précisent la manière concrète dont la mission est mise en œuvre.

### Du cahier des charges au sens du rôle

Historiquement, les fonctions s'inscrivaient dans des cahiers des charges liés notamment aux classifications salariales de l'État de Genève. Ces classifications demeurent, mais la Fondation a souhaité aller au-delà d'une définition administrative des postes afin de rendre concrètes les activités des collaborateurs qui dépassent du cahier des charges initial.

Dans cet esprit, un même métier peut intégrer des rôles transverses au sein ou en dehors de l'équipe. Par exemple, le rôle d'un aide-soignant ne se résume pas à soigner, mais principalement à contribuer à l'autonomie de la personne soignée. En dehors de leurs tâches communes, une équipe peut être amenée à gérer différents rôles et ils sont répartis entre tous les collaborateurs en fonction de leurs compétences, expériences et affinités (par exemple gérer l'économat, prendre en charge des tâches administratives, prodiguer une manucure, ou encore s'impliquer dans l'organisation du service). La redevabilité qui en découle impliquerait entre autres d'assurer une présence ponctuelle et fiable, de mettre en œuvre les actions favorisant l'autonomie au quotidien, et d'adapter son accompagnement aux besoins spécifiques de chaque résident.

Cette souplesse permet de reconnaître les compétences individuelles, de les valoriser, tout en renforçant la qualité de l'accompagnement des résidents de la Fondation, contribuant ainsi à leur bien-être.

### Un travail collectif sur les rôles et les redevabilités mené en 2025

La Fondation a conduit un travail approfondi en 2025 de clarification des rôles et des redevabilités au sein de ses équipes.

Les responsables et les assistantes de résidence ont été parmi les premiers à entreprendre cette réflexion. Chacun a travaillé à ces

définitions à sa manière, notamment sous forme de jeu. À travers des ateliers collectifs, conduits plusieurs fois par année, ils ont redéfini et redistribué leurs rôles et redevabilités, et identifié les nouvelles responsabilités qui en découlent.

### Aligner les pratiques de gouvernance des responsables d'équipe

La Fondation a accompli une démarche approfondie sur trois axes principaux afin de poursuivre son approche d'une gouvernance distribuée : l'élaboration d'une charte du collaborateur (p. 12), la définition des rôles et des redevabilités, et finalement un important travail a été effectué avec l'ensemble des responsables d'équipes, soit 16 personnes en tout. Une série d'ateliers au sein des résidences, puis une réunion des responsables d'équipe en novembre dernier, leur ont permis d'aligner les pratiques de gouvernance au sein de la Fondation, intégrant une vision managériale tendant vers le coaching des équipes plutôt que du management traditionnel.

### Recrutements : participation élargie aux CEA et résidents

La gouvernance distribuée implique également une dynamique de participation aux prises de décisions. En 2025, la Fondation a renforcé l'implication des collaborateurs en emploi adapté (CEA) et des résidents en leur permettant dorénavant de participer aux entretiens de recrutement de futurs collaborateurs. Cette démarche s'inscrit dans le respect des principes de la CDPH et du Projet institutionnel de la Fondation. Elle permet aussi une adéquation plus juste entre les attentes des CEA ou des résidents et les personnes engagées.

### Une dynamique durable

Le travail sur les rôles et les redevabilités est amené à se poursuivre en 2026. Il constitue une étape importante de la gouvernance distribuée en renforçant les responsabilités de chacun et en consolidant le cadre commun fondé sur la confiance tout en développant l'autonomie professionnelle et la qualité de l'accompagnement.

## FORMATION DE FACILITATEURS

Les séances collaboratives ne s'improvisent pas. Elles reposent entre autres sur l'intervention de facilitateurs et sur l'utilisation d'outils de facilitation permettant de structurer les échanges, de clarifier les objectifs et de favoriser la participation de l'ensemble des collaborateurs. À cet effet, la Fondation a mis en place, en 2025, un dispositif de formation de facilitateurs.

Dans le cadre du futur déménagement dans le nouveau bâtiment du Rolliet, ces facilitateurs ont notamment animé des séances de travail collaboratives au cours desquelles les collaborateurs ont pu exprimer leurs interrogations, identifier les différentes tâches à réaliser et s'engager dans des activités correspondant à leurs compétences ou à leurs centres d'intérêt. Ces séances ont également permis de définir des objectifs tant individuels que collectifs.

Dans ce contexte, un outil de facilitation spécifique a été utilisé : la Team Alignment Map (TAM). Cette méthode consiste à identifier et à visualiser les différentes tâches, par exemple à l'aide de post-its disposés sur une table, permettant à chacun de sélectionner les sujets qui lui paraissent les plus pertinents, dans une logique participative.

Les facilitateurs, ainsi que les techniques de facilitation mobilisées, garantissent ainsi des réunions structurées, limitant les digressions et permettant au collectif d'avancer efficacement, dans l'esprit d'une gouvernance distribuée.

# La charte du collaborateur, un bel exemple de travail participatif

La charte du collaborateur, élaborée par le groupe santé bien-être, garantit que chaque collaborateur se sente respecté, intégré, solidaire, exemplaire et confiant dans son travail. Elle est le résultat d'un travail participatif exemplaire.

## L'autodétermination, un droit fondamental

Dans l'esprit de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et d'une gouvernance plus distribuée au sein de la Fondation, le groupe santé bien-être, soutenu par la direction des ressources humaines et accompagné par un consultant externe, a rédigé la charte du collaborateur. Son élaboration a débuté en 2024 et elle a été diffusée à tous en 2025. La charte garantit que chaque collaborateur se sente respecté, intégré, solidaire, exemplaire et confiant dans son travail, tant vis-à-vis de ses collègues que de la direction. Elle a été écrite au « je » et se fonde sur les besoins, les droits et les devoirs de chacun tout en précisant le cadre nécessaire au fonctionnement autonome des personnes.

## Un travail participatif

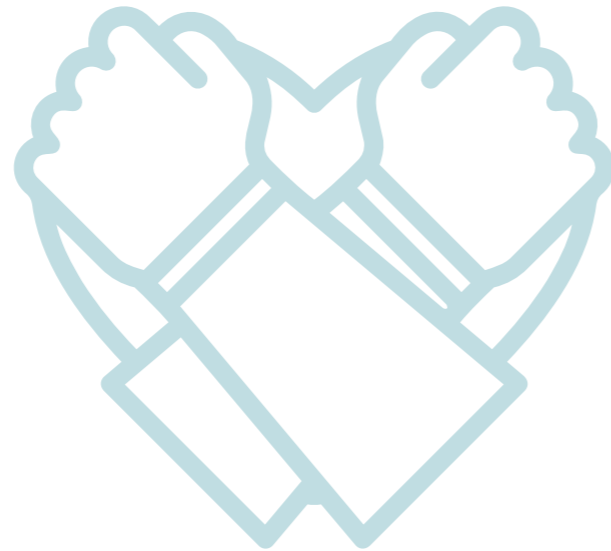
À l'origine de cette charte, le groupe santé bien-être, mis en place par les ressources humaines avec pour objectif de promouvoir la santé de tous au sein de la Fondation. Il est composé de 6 membres, soit 3 membres de la Commission du personnel (CP) et 3 membres de la Commission des collaborateurs et des résidents (CCR).

Deux membres de ce groupe, Emmanuelle Rath, responsable helpdesk et vice-présidente CCR, et Carole Salzard, collaboratrice ressource pédagogique, témoignent de l'important travail participatif effectué au sein du groupe santé bien-être pour l'élaboration de cette charte. Elles expliquent que le point de départ a été une enquête de satisfaction menée afin de faire remonter des éventuels dysfonctionnements ou des problèmes rencontrés par les équipes.

Le groupe santé bien-être s'est alors attelé au tri et à l'analyse des plus de 180 réponses, se réunissant chaque mois, et passant de nombreuses heures à lire ces témoignages parfois bouleversants. Le partage des résultats a donné lieu à des moments très émotionnels, et cela a créé des liens forts entre les membres du groupe.

L'idée d'une charte du collaborateur a émergé, reprenant les cinq points essentiels à respecter pour le bien-être au quotidien.

Une présentation à un échantillon de collaborateurs a permis de l'adapter en tenant compte des retours reçus. Une fois finalisée, elle a été présentée au Comité de direction, qui l'a signée.



L'ensemble des collaborateurs l'a ensuite reçue pour signature. Elle est aujourd'hui affichée sur tous les sites de la Fondation. On la trouve également, à côté du Projet institutionnel, sur le site Internet de la Fondation.

## Importance de la parole donnée aux collaborateurs

Le logo de la Charte reflète le travail participatif du groupe santé bien-être en reprenant les couleurs des deux commissions : violet pour le CCR, vert pour le CP et bleu la couleur commune aux deux. Comme l'explique Emmanuelle : « Pour symboliser qu'on tire à la même corde, tout en ayant nos spécificités, comme des sœurs. »

À la question « quel point vous semble le plus important » dans la charte du collaborateur, Carole Salzard répond « Je suis écoutée, mon avis est entendu », Emmanuelle Rath pour sa part estime que « Je fais partie des 500 collaborateurs et non 250+250 » est l'élément fondamental. Chacun y retrouvera un élément qui lui est cher.

## Un esprit de solidarité et de confiance essentiel

La charte du collaborateur incarne l'esprit de solidarité et de confiance que la Fondation souhaite cultiver au sein de son institution afin d'améliorer la qualité de vie de tous les collaborateurs de la Fondation. Un grand merci au groupe santé bien-être pour cette belle réussite !

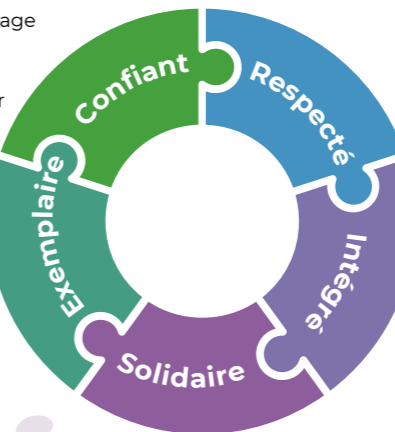
## CHARTE DU COLLABORATEUR

### Je suis en confiance quand

- La confidentialité de mes propos est respectée
- Ce qui est attendu de moi est clair
- J'ai des réponses à mes questions
- Je reçois les informations dont j'ai besoin
- Mes erreurs sont une source d'apprentissage collectif
- Je perçois de la bienveillance
- Je donne mon avis, sans craindre de subir des représailles

### Je suis exemplaire quand

- Je respecte la charte et je m'assure qu'elle soit respectée de tous
- Je suis responsable de m'exprimer sur ce qui ne me convient pas
- Je suis responsable de ne pas abuser de mon pouvoir hiérarchique / de fonction
- Je mets en pratique les valeurs de la Fondation
- Je donne du sens à mes demandes
- J'ai une attitude positive, je cherche la cause des problèmes et propose des solutions / améliorations
- Je prends soin de mon environnement et de mes outils de travail
- Je cherche des réponses à mes questions



### Je sens de la solidarité quand

- Je peux demander de l'aide
- Mes collègues me proposent de m'aider spontanément
- Les connaissances et compétences de chacun sont partagées
- Mes collègues et ma hiérarchie me soutiennent face à des difficultés personnelles

### Je suis respecté quand

- Mon travail est reconnu
- Je suis traité d'égal à égal
- Mes difficultés sont prises en compte
- Je ne suis pas jugé (personnalité, culture, religion...)
- Je suis traité en adulte
- On demande mon autorisation avant de me tutoyer et le tutoiement / vouvoiement est réciproque

### Je suis intégré dans une équipe de la Fondation quand

- Je suis écouté, mon avis est entendu
- Je peux m'exprimer librement (dans un respect du cadre)
- Je fais partie des 500 collaborateurs et non 250+250
- Je suis encouragé et motivé à développer mes compétences
- Je me sens utile

Afin de faciliter la lecture, le masculin est utilisé dans le document.  
V5 du 19.02.2025



## . LA FABRIQUE : UN ATELIER D'ÉCHANGE . INCONTOURNABLE

La Fabrique est devenue un rendez-vous trimestriel incontournable où se réunissent tous les accompagnants des collaborateurs en emploi adapté (maîtres socio-professionnels, éducateurs, assistants socio-éducatifs, responsables d'ateliers, etc.) et le Comité de direction. Cette rencontre permet de partager informations, bonnes pratiques, difficultés et solutions concrètes pour améliorer l'accompagnement sur le terrain des collaborateurs en emploi adapté.

Lors de la dernière édition en juin, les échanges en groupe ont porté sur la définition des rôles et redevabilités du Responsable Itinéraire Professionnel, suite au départ à la retraite du précédent titulaire. Les participants ont exprimé leurs attentes, leurs besoins spécifiques et leurs visions des responsabilités liées à ce poste par écrit. La Direction des ressources humaines en a tenu compte lors de l'élaboration du cahier des charges.

Comme en témoigne David, maître socio-professionnel aux Voirets : « La Fabrique est bénéfique et renforce nos liens. Confronter nos expériences et réfléchir ensemble à l'avenir est précieux ».

Cette rencontre informelle, qui se termine toujours par un moment convivial, s'inscrit dans la volonté de la Fondation de privilégier un environnement où chacun peut prendre une part active au sein de l'institution, elle permet également de favoriser les échanges entre les différents secteurs et de tisser des liens humains précieux.

# SCOPSE et GRESI: un double regard complémentaire

Le SCOPSE, service de contrôle des prestations socio-éducatives au sein des institutions genevoises pour personnes en situation de handicap, a vu le jour en 2024. Ce dispositif est complémentaire aux inspections déjà effectuées par le GRESI dans le domaine des soins. En mai dernier, la résidence du Petit-Lancy a reçu la visite conjointe du SCOPSE et du GRESI. Leurs rapports sont positifs, tout en proposant quelques axes d'amélioration. La Fondation accueille favorablement ces retours constructifs afin de garantir des prestations permettant de veiller à la qualité de vie de ses résidents. Cela amène aussi un regard extérieur et une expertise différente.

## Le SCOPSE, dans le sillage du GRESI

À la suite de plusieurs manquements, parfois graves, relatés par les familles au sein d'établissements accueillant des personnes handicapées (EPH), et d'une motion déposée au Grand Conseil en 2019, le Département de la cohésion sociale a mis en place un service de contrôle des prestations socio-éducatives: le SCOPSE. Il permet de contrôler la qualité des prestations offertes au sein des institutions genevoises pour personnes en situation de handicap, leur qualité de vie.

Le SCOPSE a démarré en mars dernier avec l'engagement de trois collaborateurs. Ce service effectuera une visite toutes les deux semaines dans les institutions concernées, évaluant sur le terrain la qualité de l'accompagnement socio-éducatif dans la vie quotidienne et la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), notamment le respect de la dignité, de l'autonomie, de l'autodétermination et de la sphère privée.

Pour la création de ce nouveau service, le Département de la cohésion sociale s'est inspiré du GRESI. Le groupe risque pour l'état de santé et inspectorat (GRESI), rattaché au service du médecin cantonal, assure la surveillance de tous les établissements du ressort du service. Il s'agit notamment des institutions de santé suivantes:

- Institutions de santé de type EMS
- Institutions de santé de type OSAD
- Institutions de santé de type ambulances et sauvetage

Cette entité a déjà la charge du contrôle des prestations de soins au sein des EPH. Depuis 2018, le GRESI inspecte chaque année une résidence différente, en vérifiant notamment le respect des protocoles

de soins, l'application des directives anticipées, la conformité du matériel technique et des locaux, etc.

Le SCOPSE et le GRESI sont dorénavant appelés à collaborer étroitement, tel un double regard complémentaire: « l'œil santé » du GRESI et « l'œil socio-éducatif » du SCOPSE.

## Une première visite à la Fondation

Le 20 mai dernier, une visite conjointe, annoncée, a été menée à la résidence du Petit-Lancy par trois personnes issues du SCOPSE et deux du GRESI.

Lors de cette visite, les inspecteurs ont mené des entretiens avec plusieurs membres de l'équipe, trois résidents (ainsi qu'un curateur), le responsable de la résidence et l'adjointe de direction responsable prestations et formations de la Direction Itinéraires d'intégration. Les dossiers correspondants ont également été examinés.

À l'issue de cette évaluation, deux rapports distincts ont été remis par le GRESI et le SCOPSE. Les deux constats convergent: les résidents interrogés déclarent se sentir bien et heureux dans leur lieu de vie, ainsi que satisfaits de l'accompagnement reçu.

Le SCOPSE a toutefois identifié quelques axes d'amélioration, dont le développement d'activités davantage orientées vers un soutien des projets personnalisés des résidents.

La Fondation accueille favorablement ces retours constructifs et s'engage à poursuivre ses efforts pour que les projets individuels des résidents restent au cœur des actions et des activités proposées.



DuoDay<sup>+</sup>

# DuoDay, une journée découverte en entreprise

Une première édition de DuoDay a permis à des collaborateurs de la Fondation d'être accueillis au sein d'une entreprise pour une journée d'inclusion. Ce fut un immense succès ! Richesse des échanges, inclusion et découverte furent au rendez-vous.

Un événement pas comme les autres a eu lieu le 10 juin dernier : huit collaborateurs en emploi adapté de la Fondation ont pris part à une journée immersive dans le cadre du « DuoDay », une initiative où les entreprises ouvrent leurs portes à des personnes en situation de handicap afin de leur faire découvrir un métier.

Organisée pour la première fois dans notre pays par Trust to Achieve, une association genevoise engagée pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, cette initiative est déjà connue en Europe.

## Faire tomber les préjugés

Durant une journée entière, un duo est formé entre une personne en situation de handicap et un salarié au sein d'une entreprise. L'objectif est de mettre fin aux préjugés par une sensibilisation au handicap et de valoriser les compétences des participants.

## Une expérience riche de sens

Cette première édition de DuoDay a rencontré un vif succès, ce fut une expérience riche de sens pour les participants de la Fondation qui ont pu découvrir un métier, recevoir une validation de leurs compétences et se sentir ainsi valorisés. Cette immersion leur a également donné la possibilité de poursuivre leur réflexion quant à leur avenir professionnel en leur ouvrant de nouvelles perspectives. Du côté des entreprises, cette journée a favorisé un changement de regard vis-à-vis du handicap et a contribué à renforcer une approche plus inclusive du monde du travail.

## Au centre, l'humain

Cette journée fut placée sous le signe de l'échange, de la découverte et surtout de l'inclusion, dans une approche résolument centrée sur l'humain. Un grand merci à Trust to Achieve ainsi qu'à la Direction des ressources humaines de la Fondation pour l'organisation de cette journée découverte !



## . DUODAY : PAROLES DE PARTICIPANTS .

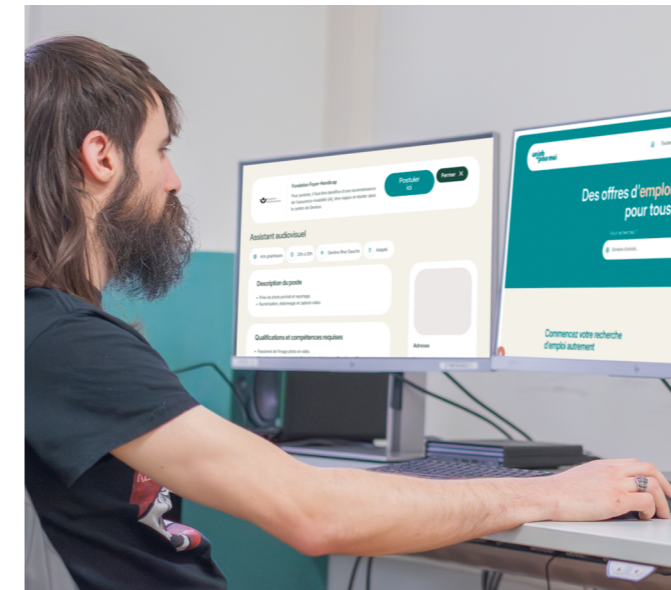
**Giovanna Di Pietro**, (à droite de l'image) assistante administrative au service clientèle des Voirets, a découvert le métier de conseillère clientèle aux SIG. Elle a qualifié cette immersion d'enrichissante, appréciant particulièrement de mieux comprendre le fonctionnement de l'entreprise, la diversité de ses services ainsi que son approche humaine. Giovanna s'est réjouie de retrouver, le temps d'une journée, un environnement professionnel qui lui a rappelé sa précédente expérience dans une entreprise de télécommunication.

**Georgy Siluvangi**, également assistant administratif au service clientèle des Voirets, a quant à lui été accueilli au sein de l'agence immobilière Bory & Cie, aux côtés du responsable du service travaux et développement durable. Georgy a vivement apprécié cette immersion qui lui a permis de découvrir les coulisses de l'entreprise, et d'en apprendre davantage sur leurs engagements en matière d'environnement et de réduction de la consommation énergétique.

# Un job pour moi : une nouvelle plateforme pour les emplois adaptés

unjob pour moi

Une nouvelle plateforme dédiée aux emplois adaptés dans le canton de Genève a vu le jour : « un job pour moi ». Elle vise à faciliter le recrutement et la mobilité dans le domaine de l'emploi adapté.



## Des offres centralisées

Avec « un job pour moi », toutes les offres d'emploi adapté sont désormais centralisées en un seul et même endroit, accessible et facile à utiliser. La plateforme vise à rendre visible le marché genevois de l'emploi adapté, à faciliter la mobilité professionnelle et à offrir davantage d'opportunités pour les personnes concernées.

## Un projet collaboratif et inclusif

Le développement de la plateforme a mobilisé plusieurs groupes de travail et des personnes en emploi adapté ont également été associées au projet afin que le site reflète réellement leurs besoins : simplicité, clarté et accessibilité.

Ce projet illustre en outre la volonté commune des institutions genevoises de travailler ensemble pour promouvoir l'inclusion dans l'esprit de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

## Un outil vivant et dynamique

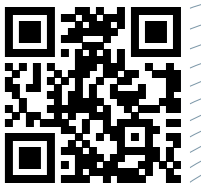
Chaque institution partenaire dispose d'un accès pour publier et actualiser ses offres. Cela garantit un contenu toujours à jour et un site qui vit au rythme du terrain.

## L'emploi adapté facilité

Jusqu'à présent, chaque institution publiait ses offres d'emploi sur son propre site, ce qui rendait la recherche laborieuse pour les candidats.

Fruit d'un travail collaboratif entre plusieurs institutions genevoises œuvrant dans le domaine du handicap, dont la Fondation Foyer-Handicap, ce projet du groupe inter-institutionnel vise à faciliter le recrutement et la mobilité dans le domaine de l'emploi adapté.

Découvrez la plateforme ci-contre :



## . « VIS MA VIE » : IMMERSION . DANS UN NOUVEAU MÉTIER

« Vis ma vie » est un programme interne à la Fondation qui permet de passer deux jours dans un autre secteur de travail en découvrant un métier distinct du sien.

Les collaborateurs sont libres de choisir le site et le métier qu'ils désirent découvrir. Un chauffeur peut prendre la place d'une aide-soignante, un aide-soignant peut passer deux jours à la direction générale... les possibilités sont à la hauteur de la richesse des métiers de la Fondation !

C'est une belle opportunité qui permet de se familiariser avec d'autres professions, de mieux comprendre les réalités et les contraintes de chacun en occupant leur poste pendant deux jours.

« Vis ma vie » est aussi l'occasion de faire émerger de belles synergies entre des collaborateurs exerçant sur des sites et dans des domaines d'activité différents.

# Formation: chauffeur accompagnateur

Qui n'a pas déjà vu les camionnettes jaunes de la Fondation, estampillées du logo fh., sillonner les routes de notre canton ? Au volant, des chauffeurs accompagnateurs. Ils ont la charge de la conduite bien entendu, mais également de l'accompagnement des personnes transportées. Quelle formation ont-ils suivie ? Quel est leur rôle dans le bien-être des personnes à mobilité réduite ? Découvrez ici toutes les facettes de ce métier.

**G**arantir des solutions de transport adaptées, assurées par des chauffeurs formés, attentifs et engagés, ne relève pas d'une simple prestation logistique : il s'agit d'un levier essentiel pour soutenir l'autonomie, favoriser la participation sociale et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Cette mission s'inscrit pleinement dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et dans le Projet institutionnel de la Fondation, qui font de l'autodétermination et de l'inclusion des principes fondamentaux de leur action.

Le chauffeur accompagnateur au sein de la Fondation détient de ce fait un rôle clé dans l'autonomie des personnes à mobilité réduite en leur permettant de bénéficier de courses véhiculées sécurisées.

## Une formation unique

Afin de garantir une prise en charge aussi sécurisée et agréable que possible, la formation des chauffeurs accompagnateurs est primordiale. À cet effet, un important travail a été effectué il y a quelques années déjà afin d'établir un plan de formation. Mis en place par MM. Fabrizio Latini et Damien Gianadda, il assure aujourd'hui une formation complète de l'activité de chauffeur accompagnateur de la Fondation afin de garantir une prise en charge de qualité lors de courses planifiées en toute sécurité.

La formation s'effectue sur cinq jours. Après une première journée de découverte permettant de confirmer son intérêt pour l'activité, l'élève reçoit une formation tant théorique que pratique, couvrant tous les aspects du travail, par les deux chauffeurs formateurs, MM. Aziz Derqaoui et Damien Gianadda. Tout est passé en revue, de la conduite du véhicule à la manipulation des fauteuils, en passant par la planification de la course et les besoins de chaque personne transportée.

Après cette formation initiale de cinq jours, l'élève peut rouler seul. Sa formation sera par la suite validée par un examen théorique et pratique et un suivi régulier.

## Une mission d'accompagnement

Le chauffeur s'assure du transport, mais pas seulement : il accompagne les personnes à mobilité réduite pour les déplacements de la vie quotidienne, veille sur leur confort avec bienveillance. Dans le cadre de sa mission de transport, le chauffeur apporte une aide aux personnes depuis le lieu de prise en charge jusqu'au lieu de destination (domicile, résidence, lieu de travail, rendez-vous médical ou autre).

Chaque course est minutieusement planifiée, des instructions spécifiques sur les lieux ou les besoins individuels des personnes à transporter sont apportées au chauffeur accompagnateur en amont. Cela lui permet d'accompagner les personnes en toute sécurité tout en entretenant une relation bienveillante avec elles, leurs proches aidants ou les professionnels en charge.

## Déplacements de qualité

La mission d'accompagnement constitue une dimension indissociable de la fonction de chauffeur. Au-delà des compétences techniques requises, elle implique des qualités humaines essentielles telles que l'empathie, la bienveillance et la patience. Par leur professionnalisme et leur engagement, les chauffeurs accompagnateurs garantissent non seulement la sécurité des personnes transportées, mais participent également de manière déterminante à leur bien-être et à leur qualité de vie lors de leurs déplacements.



## • IMIT YASAR, CHAUFFEUR ACCOMPAGNATEUR •

### Depuis quand travaillez-vous comme chauffeur accompagnateur à la Fondation ?

Depuis mars 2023. Avant, je collaborais avec de nombreuses associations humanitaires, notamment comme bénévole.

### Quelle formation avez-vous suivie pour devenir chauffeur accompagnateur ?

J'ai suivi la formation de chauffeur accompagnateur au sein de la Fondation avec M. Damien Gianadda qui dure une semaine. C'est une formation extrêmement complète, j'en suis très content.

### Quelles sont les qualités premières d'un chauffeur accompagnateur ?

Comme chauffeur accompagnateur il faut aimer conduire, mais surtout veiller à la sécurité et au confort des personnes que l'on transporte, être attentif à ce qu'elles disent durant la conduite. L'écoute bienveillante est primordiale, et il faut aimer le contact humain, la générosité, la solidarité.

### Expliquez-nous, en quelques mots, en quoi consiste la partie « accompagnateur » de votre travail.

Ma mission en tant qu'accompagnateur consiste à assurer la prise en charge du client à son domicile et de l'amener à son rendez-vous. Certains clients marchent, d'autres sont en fauteuil roulant. On les sécurise dans le bus avec des dispositifs spéciaux, on fait attention à leurs besoins spéciaux durant la course. Il y a un réel travail d'accompagnement sur mesure de la personne afin qu'elle bénéficie d'un trajet aussi confortable et sécurisé que possible.

### Quels aspects de ce travail aimez-vous le plus ?

Le contact humain et l'écoute bienveillante. Lors des trajets des liens se tissent, certains clients sont devenus des amis. Je les écoute beaucoup. Je leur demande s'ils veulent écouter la radio, ou s'ils préfèrent le calme. Je suis tellement heureux d'écouter les personnes que je transporte, avec du cœur.

J'adore aussi conduire, une conduite douce et coulante, en pensant à la sécurité des personnes, éviter les petits trous pour un confort maximum par exemple.

### Votre formation est continue ?

En effet. J'ai participé à plusieurs formations depuis 2023, par exemple les conséquences des attaques cérébrales, des formations sur les principales pathologies présentes au sein de la Fondation, une autre sur l'accompagnement au quotidien, ou encore sur les premiers secours. Ces formations régulières me permettent de faire mon travail professionnellement dans les meilleures conditions.

Cette année, je prévois de faire un stage « Vis ma vie » au sein de la résidence Yamani à Cressy. Je vais suivre une infirmière tout au long d'une journée. Je me réjouis beaucoup de découvrir son métier, et aussi améliorer mes propres compétences à cette occasion.

### Un mot pour la fin ?

Je prends exemple sur Annette Kaplun « La dame de cœur », c'est pour moi un bel exemple de générosité.

# Sensibilisation au handicap pour les enfants : atelier cuisine et découverte du secteur food



## Un projet d'ouverture et d'inclusion

En mars 2025, notre secteur Food, et plus particulièrement l'équipe du fh. Conditionnement alimentaire, a accueilli, à trois reprises, des groupes d'enfants de la crèche du Val d'Arve. Au total, 21 enfants âgés de 3 à 4 ans ont participé à ces visites, accompagnés de professionnelles de la petite enfance.

Ces rencontres ont été initiées dans le cadre de la « Quinzaine de la différence » mise en place par les crèches du Val d'Arve et de la Fontenette. Ce projet nommé « Inclusion » avait pour objectif principal de sensibiliser les enfants au handicap et de leur faire découvrir, de manière concrète et adaptée à leur âge, un environnement de travail inclusif.

## Un atelier culinaire au cœur du conditionnement alimentaire

Au cours de leur visite, les enfants ont pris part à un atelier culinaire animé par des collaborateurs en emploi adapté.

Ils ont ainsi contribué à la préparation de cookies en déposant des pépites de chocolat sur la pâte, dans une ambiance conviviale et ludique.

## Découverte des activités du secteur Food

Pendant la cuisson, les enfants ont découvert les cuisines et la salle du Café-Restaurant Ô5 by fh., ainsi que le service traiteur de la boulangerie 7Extra by fh. Tout au long de la visite de ces lieux, ils ont pu rencontrer divers collaborateurs.

## Une expérience positive et porteuse de sens

Ces moments d'échange et de découverte se sont conclus par la remise, à chaque enfant, d'un sachet contenant le cookie qu'il avait préparé.

Ces trois visites ont rencontré un vif succès et illustrent l'engagement de la Fondation Foyer-Handicap en faveur de l'ouverture, de la sensibilisation au handicap et de l'inclusion dès le plus jeune âge.

## . FH. CONDITIONNEMENT ALIMENTAIRE . UN ENGAGEMENT SOLIDAIRE EN FAVEUR DE L'AIDE ALIMENTAIRE

### Fondation Partage

Au cours de l'année 2025, les collaborateurs de fh. Conditionnement alimentaire se sont engagés bénévolement auprès de la Fondation Partage, la banque alimentaire du canton de Genève. Ils ont régulièrement réalisé des travaux de conditionnement de pommes séchées dans les locaux de Plan-les-Ouates. Cette collaboration a permis de valoriser les compétences professionnelles acquises, d'en développer de nouvelles et de renforcer les liens interinstitutionnels.

### Fondation Colis du Cœur

Fin 2024, à la suite de la cessation d'activité de l'entreprise Hoppbox, cliente de fh. Conditionnement alimentaire, une importante quantité de marchandises a été confiée à la Fondation Foyer-Handicap. Soucieuse de valoriser ces produits de manière responsable et solidaire, l'équipe a conditionné 3 000 barquettes de fruits secs destinées à la Fondation Colis du Cœur.

Ces actions illustrent l'engagement de la Fondation Foyer-Handicap en faveur de la solidarité, de l'aide alimentaire et d'une collaboration active avec les acteurs genevois.



## . CAFÉ-RESTAURANT Ô5 BY FH.: AMBASSADEUR . DU TERROIR GENEVOIS!

Fin 2024, le café-restaurant Ô5 by fh. a reçu le label « Ambassadeur du Terroir genevois » qui distingue l'exploitant d'un restaurant mettant en avant les produits du terroir genevois.

Quel chemin pour en arriver là? Un slogan: « Qualité incluse », que l'équipe fait vivre au quotidien. Qualité des produits locaux, qualité du service mais aussi qualité de la relation avec les producteurs. Pour cela, nos collaborateurs ont participé à des formations dispensées au restaurant ou directement chez le producteur. Une véritable démarche inclusive porteuse de sens.

L'équipe du Ô5 au grand complet est ainsi récompensée pour son engagement en faveur d'une cuisine authentique et responsable. L'établissement privilégie depuis plusieurs années déjà des ingrédients locaux et de saison, labellisés GRТА (Genève Région – Terre Avenir), garantissant qualité et traçabilité.

Le café-restaurant Ô5 by fh. est, à ce titre, labellisé « Ambassadeur du Terroir genevois », auquel viennent s'ajouter les labels



« Label fait maison » et « Swiss Wine Gourmet » (trois verres) pour sa sélection de vins suisses au verre durant toute l'année.

La cuisine imaginative, gastronomique et passionnée du Ô5 va continuer à faire le bonheur des clients!

Toutes nos félicitations à une équipe passionnée!

Découvrez notre carte



# Le Canard en roue libre : l'écho des résidences !

Le Canard en roue libre est né ! Le premier numéro du nouveau magazine semestriel des résidences de la Fondation est paru le 5 décembre 2025. Il s'adresse aux familles, aux curateurs, mais également à toute personne ayant envie de connaître les moments du quotidien au sein des résidences.

Publié deux fois par an, *Le Canard en roue libre* est disponible en version papier, numérique et en libre-lecture au sein des résidences, des entreprises sociales et des cafétérias.

## Historique d'une joyeuse création

Ce joli petit canard est né de la volonté de créer un trait d'union entre la vie en résidence et le monde extérieur. Il permet de sensibiliser aux enjeux du handicap et de promouvoir une vision inclusive tout en valorisant les résidents et en nourrissant leur sentiment d'appartenance.

Ce projet, porté par Sandrine Longet Di Pietro, Directrice itinéraire d'intégration, a pris forme grâce à un groupe de travail créé en janvier 2025, composé d'un collaborateur et d'un résident par résidence. Huit rencontres ont permis de construire ce premier numéro, marqué par une forte implication des résidents volontaires : choix des sujets, rédaction, illustrations, récits d'expérience. Yulia Dutson, assistante administrative et communication, a réalisé la mise en page ainsi que la création du canevas graphique, désormais utilisé pour les prochaines éditions.

## Des pages d'humour et d'humanité

Qu'allez-vous découvrir dans ce nouveau magazine ? Des actualités et des projets qui animent les résidences et la Fondation, ainsi que des portraits, des coups de cœur, des témoignages de sorties ou de vacances, des informations pratiques, mais surtout une bonne dose d'humanité, d'humour et de sincérité.

Les résidents prennent la plume pour vous sensibiliser aux enjeux du handicap et promouvoir une vision inclusive en vous donnant un aperçu concret de leur quotidien, et il y en a des choses à dire !

Dans ce premier numéro, découvrez des anecdotes de la vie quotidienne, des témoignages de voyages à Paris et en Italie, des bons tuyaux, et plus encore ! Grâce aux articles du *Canard en roue libre*, venez partager la vie des résidents !

## Une parution attendue

Le prochain numéro paraîtra en juin 2026. Un grand merci à tous les résidents et collaborateurs qui se sont investis dans la réalisation de ce beau magazine et longue vie à ce nouveau média !





## Des colloques résidences auto-animés pour une participation de tous

Les colloques résidents sont un moment important. Ce rendez-vous mensuel permet depuis de nombreuses années de réunir les résidents autour du responsable de résidence afin de partager des informations essentielles sur la vie au quotidien au sein de la résidence. En 2025, le format de ces colloques a été fondamentalement repensé afin de rendre ces moments plus dynamiques et participatifs, permettant aux résidents de se réapproprier leur lieu de vie. Cette démarche s'inscrit dans une dynamique d'inclusion et s'aligne sur les principes de la CDPH, notamment celui de l'autodétermination.

### Se réapproprier son lieu de vie

Le colloque résidence autrefois animé par le responsable de résidence est aujourd'hui un moment convivial où chacun peut participer de manière informelle.

### Résidence Gabrielle-Sabet : un colloque placé sous le signe du partage

Au sein de la résidence Gabrielle-Sabet, le colloque de résidence se tient désormais chaque deuxième mardi du mois, de 17h à 18h. Son format a été profondément repensé afin d'encourager la participation et les échanges.

Le colloque prend aujourd'hui la forme d'un apéritif dînatoire organisé dans la cafétéria. Le changement de lieu a permis de sortir les résidents de leur cadre habituel et de leur routine quotidienne. Contrairement à la salle à manger, où chacun dispose d'une place attitrée, la cafétéria offre un espace plus ouvert et convivial, donnant notamment sur l'extérieur. En été, il arrive que des grillades soient organisées, renforçant encore le caractère informel et chaleureux de ces rencontres. Le choix d'investir un lieu différent a contribué à insuffler une nouvelle dynamique aux réunions.

### Un format thématique et festif

Chaque colloque est désormais organisé autour d'un thème. La décoration de la pièce et l'ambiance générale s'adaptent à ce thème. À titre d'exemple, un colloque peut être consacré à « Octobre rose », avec des échanges autour de la thématique du cancer du sein, ou encore à Halloween, où les résidents viennent parfois déguisés. Les résidents sont également invités à participer au choix des boissons telles que des cocktails, une sélection de bières, ou encore des aperol spritz, avec ou sans alcool. Ce format contribue grandement à rendre le colloque festif et joyeux.

### Une nouvelle dynamique de discussion

Les résidents sont installés en cercle afin de favoriser l'échange et la prise de parole. Les discussions débutent généralement autour du thème du jour, puis évoluent librement selon les intérêts et les préoccupations exprimés par les participants. Le responsable de la résidence circule parmi les résidents et accompagne les échanges de manière informelle.

Cette approche facilite la participation : certains résidents qui s'exprimaient peu auparavant prennent maintenant la parole, tandis que les interactions entre résidents se sont nettement développées.

Les informations relatives à la vie de la résidence, tels que l'accueil d'un nouveau résident par exemple ou des éléments relatifs à la vie quotidienne, continuent d'être partagés lors de ces rencontres, mais dans un cadre plus informel et convivial.

### Un véritable moment de partage

Les colloques sont également devenus des occasions de partage et de valorisation des initiatives des résidents. Certains souhaitent par exemple présenter leur activité professionnelle ou partager une réalisation personnelle. À titre d'exemple, un résident a préparé des bricolets pour les faire déguster aux autres participants. Lors de l'Épiphanie, les résidents ont pu échanger autour de la signification de cette fête tout en partageant une galette.

Ces moments favorisent les interactions et renforcent le sentiment d'appartenance à la communauté de la résidence.

La participation a ainsi nettement augmenté : alors qu'auparavant environ la moitié des résidents prenait part aux colloques, ils sont aujourd'hui presque tous présents. Les collaborateurs présents ce jour-là ont également commencé à participer à ces rencontres.

### Chaque résidence organise son colloque librement

Chaque résidence reste libre d'organiser son colloque selon les modalités qui correspondent le mieux à son fonctionnement et aux attentes des résidents. Dans une résidence, le colloque est co-animé par un résident ; dans une autre, il est préparé en amont par les résidents avec le soutien des assistants socio-éducatifs. Ces formats ont été progressivement co-construits tout au long de l'année 2025, en tenant compte de l'identité de chaque résidence et des retours des participants.

### Un succès

Aujourd'hui, ces colloques participatifs ont trouvé leur rythme et constituent des rendez-vous attendus par les résidents comme par les équipes. Ils représentent des moments privilégiés de partage, d'échange et de convivialité, contribuant au renforcement de la vie collective au sein des résidences.

# Des actes délégués pour une qualité de vie renforcée

La loi cantonale genevoise sur la santé donne dorénavant la possibilité de déléguer des soins à un auxiliaire de soins. L'objectif de cette évolution du cadre législatif est de renforcer l'efficacité et la qualité des soins, et ainsi de garantir une meilleure qualité de vie aux résidents de la Fondation. La Fondation reste néanmoins attentive à préserver l'équilibre entre niveau des soins et respect de la liberté individuelle consacrée par la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

## Évolution législative en matière d'actes médico prescrits

Le projet institutionnel de la Fondation s'adapte continuellement à un contexte législatif évolutif. La législation cantonale genevoise sur la santé a récemment introduit la possibilité de délégation des soins, par un professionnel de la santé au bénéfice d'une autorisation de pratiquer, à un auxiliaire de soins qui possède la formation et les compétences requises pour le faire (article 85 de la loi sur la santé, rsGE K 1 03).

## Une qualité de vie améliorée

L'objectif de cette modification législative est de renforcer l'efficacité et la qualité des soins, grâce à la délégation de certains actes médicaux et paramédicaux, sous supervision médicale et après une formation appropriée, des aides-soignants, des animateurs, des assistants socio-éducatifs et des maîtres socio-professionnels.

Cette délégation touchera des domaines aussi variés que la gestion des traitements médicamenteux et la réalisation des soins de prévention. En résidence, elle permettra de réduire l'attente des résidents et favorisera la fluidité de l'accompagnement.

La Fondation, grâce à cette délégation des soins à des professionnels qualifiés, favorisera une prise en charge plus adaptée et pluridisciplinaire de ses résidents, améliorant ainsi leur accompagnement et de ce fait leur qualité de vie.

## Formation des collaborateurs

La formation des équipes constitue une étape essentielle dans l'application de ces nouvelles dispositions législatives. Elle permet aux collaborateurs d'évoluer dans leur métier par l'acquisition de nouvelles compétences et de dispenser ainsi des soins plus ciblés aux résidents, garantissant la qualité et la sécurité des prestations.

Cette évolution soutient également l'interprofessionnalité et valorise les compétences des collaborateurs en reconnaissant leur niveau d'expertise devenu de plus en plus pointu.

Le Groupe risque pour l'état de santé et inspectat (GRESI), rattaché au médecin cantonal, exerce des contrôles périodiques afin de s'assurer que les prestations de soins au sein des résidences soient conformes au cadre légal.

## Cadre normatif vs liberté individuelle : un équilibre à préserver

Cette évolution s'inscrit dans un contexte de renforcement du dispositif légal en matière de santé. Il en découle des exigences accrues et ainsi un cadre plus strict du fonctionnement des institutions avec des contrôles plus réguliers. Cette normativité croissante présente le risque de restreindre une certaine marge de souplesse dans la vie institutionnelle.

À la maison, chacun dispose d'une large autonomie dans l'organisation de son cadre de vie. En institution c'est plus réglementé. La santé constitue certes un pilier fondamental de la qualité de vie, mais les loisirs et les choix personnels par exemple sont tout aussi importants. La vie en institution ne peut donc se réduire à une organisation strictement normée.

L'application de ces nouvelles règles ne doit pas se faire au détriment des droits garantis par la CDPH et le Projet institutionnel de la Fondation.

La Fondation, consciente de cet équilibre à conserver entre exigences légales et liberté individuelle, veille à intégrer le cadre normatif avec un degré de souplesse garantissant la liberté individuelle de ses résidents. Leur accompagnement ne saurait devenir un dispositif trop contraignant, ni mettre en péril la dimension humaine de la vie en résidence.

## Des normes de santé exigeantes, une adaptation permanente

En s'adaptant à l'exigence accrue des normes de santé, notamment par la délégation des actes médico prescrits prévue par la récente modification de la loi sur la santé genevoise, la Fondation évolue sans cesse vers des prestations de qualité, une formation plus pointue de ses collaborateurs, tout en intégrant les exigences de la CDPH et du projet institutionnel de la Fondation, veillant au respect de la liberté individuelle et à l'autodétermination de ses résidents.



# La traduction FALC : un levier d'accessibilité et d'inclusion pour tous les collaborateurs

Dans une volonté constante de favoriser l'inclusion, l'autonomie et l'égalité d'accès à l'information, la Fondation Foyer-Handicap a engagé depuis plusieurs années un important travail de traduction de ses documents en FALC - Facile à Lire et à Comprendre. Cette démarche concerne en particulier les documents des Ressources humaines et s'adresse à l'ensemble des collaborateurs.



## Pourquoi le FALC ?

Le FALC permet de rendre les informations écrites plus claires, plus lisibles et plus accessibles. Il repose sur des phrases simples, un vocabulaire compréhensible et une structure logique du contenu. Initialement pensée pour répondre aux besoins des collaborateurs en emploi adapté (CEA), cette approche s'est rapidement imposée comme un bénéfice pour tous.

En facilitant la compréhension de documents parfois complexes – notamment juridiques ou administratifs – le FALC soutient l'autodétermination des collaborateurs. Chacun peut ainsi mieux comprendre les informations transmises, les droits et les obligations liés à sa situation professionnelle et prendre des décisions de manière éclairée.

## Une démarche engagée depuis 2023

Le projet a été lancé en 2023 par un travail approfondi sur les contrats de travail. Cette première phase a concerné les collaborateurs en emplois adaptés, avec une mise en application effective dès janvier 2024, avant d'être étendue à l'ensemble des nouveaux collaborateurs.

Aujourd'hui, plusieurs documents RH sont disponibles dans ce format, notamment l'avis d'information concernant les congés sans salaire, le document « passeport d'intégration » destiné à l'accueil des nouveaux collaborateurs, ainsi que, de manière progressive, le livret des directives et des règlements.

## Un travail collaboratif et rigoureux

La traduction en FALC est un processus exigeant. Elle nécessite du temps, des relectures attentives et une réflexion approfondie sur la manière de transmettre l'information sans en perdre le sens. Pour garantir la qualité des contenus, les documents sont systématiquement relus en collaboration avec notre équipe de journalistes fh. Synergies.

Par ailleurs, plusieurs collaborateurs de la Fondation ont suivi, ou suivront, des formations FALC dispensées par l'association Krysalia. Ces formations renforcent les compétences internes et permettent de pérenniser la démarche au sein de l'institution.

## Un bénéfice partagé par tous

Si le FALC répond avant tout à un enjeu d'accessibilité, il est aujourd'hui largement apprécié par l'ensemble des collaborateurs. La simplification du langage, la clarté des informations et la transparence des contenus contribuent à une meilleure compréhension globale et à une communication interne plus fluide.

À travers cette démarche, la Fondation Foyer-Handicap réaffirme son engagement en faveur d'une communication inclusive, respectueuse et accessible à toutes et tous. La traduction en FALC ne constitue pas seulement un outil, mais un véritable choix institutionnel, au service des personnes et de leurs droits, en cohérence avec les missions de la CDPH.

## LA TRADUCTION FALC . À LA FONDATION FOYER-HANDICAP



### Qu'est-ce que le FALC ?

- Le FALC veut dire Facile à Lire et à Comprendre.
- Le FALC aide toutes les personnes à mieux comprendre les informations écrites.
- Le FALC utilise :
  - des phrases simples,
  - des mots faciles,
  - des idées expliquées clairement.

### Pourquoi nous utilisons le FALC ?

- Certains documents sont difficiles à comprendre.
- Le FALC aide chaque collaborateur à :
  - comprendre ses droits,
  - comprendre ses devoirs,
  - prendre des décisions plus facilement.
- Le FALC a été créé d'abord pour les collaborateurs en emploi adapté.
- Aujourd'hui, il est utile pour tous les collaborateurs.



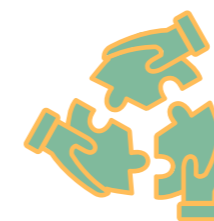
### Un projet commencé en 2023

- La Fondation a commencé le travail FALC en 2023.
- Les premiers documents traduits étaient les contrats de travail.
- Ces contrats FALC sont utilisés depuis janvier 2024.
- Maintenant, le FALC est aussi utilisé pour tous les nouveaux collaborateurs.

### Quels documents existent déjà en FALC ?

Plusieurs documents sont déjà disponibles en FALC :

- un document sur les congés sans salaire,
- le passeport d'intégration pour les nouveaux collaborateurs,
- le livret des directives et des règlements (traduction en cours).



### Un travail fait ensemble

- Traduire un document en FALC demande du temps.
- Il faut relire plusieurs fois pour vérifier que tout est clair.
- Les textes sont toujours relus avec l'équipe fh.Synergies.
- Des collaborateurs suivent des formations FALC avec l'association Krysalia.
- Cela permet à la Fondation de continuer ce travail dans le futur.

### Le FALC profite à tout le monde

- Le FALC rend l'information plus simple et plus transparente.
- Cela améliore la compréhension et la communication dans toute la Fondation.
- Le FALC montre que la Fondation veut être :
  - inclusive,
  - accessible,
  - respectueuse des besoins de chacun.
- Le FALC est un vrai choix de la Fondation pour défendre les droits de toutes et tous.



# Sensibilisation au harcèlement sexuel : un engagement fort de la Fondation

En juin 2025, la Fondation Foyer-Handicap a consacré un mois entier à une campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel. Fidèle à sa politique de tolérance zéro, la Fondation a réaffirmé son engagement en faveur d'un environnement professionnel respectueux, sûr et bienveillant pour l'ensemble de ses collaborateurs.

## Une initiative issue de l'écoute des collaborateurs

Cette initiative fait suite à l'enquête de satisfaction menée en octobre 2024 par le groupe santé-bien-être, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, auprès de l'ensemble des collaborateurs. Les résultats ont révélé que 20 personnes déclaraient s'être senties « harcelées ». Face à ce constat, Nathalie Castant, Directrice des ressources humaines, a souhaité renforcer les actions de prévention déjà engagées en lançant une campagne de sensibilisation dédiée.

## Une campagne visible et participative

Tout au long du mois de juin, des affiches ont été déployées sur l'ensemble des sites de la Fondation et des flyers distribués à tous les collaborateurs. Des interventions de proximité ont également été organisées dans chaque secteur : des représentants de la Direction des ressources humaines et du groupe santé-bien-être sont intervenus lors de colloques, à l'aide de supports

variés (vidéos, quiz, discussions interactives), afin de favoriser la compréhension du sujet et sensibiliser les collaborateurs.

## Une vidéo de sensibilisation pour renforcer le message

Une vidéo de sensibilisation, réalisée par Mohamed Ghalib, collaborateur à fh. Audiovisuel, a été diffusée sur les écrans des cafétérias de la Fondation durant tout le mois.

## Un retour positif des équipes

La campagne a été bien accueillie par les collaborateurs. Christelle, aide-soignante à la résidence des Voirets, a souligné l'importance de prendre en compte le ressenti individuel et d'adapter ses comportements et sa communication au quotidien. Elle a salué une initiative utile, contribuant à renforcer le respect et la bienveillance au sein des équipes.



# Des partenariats pour sensibiliser au handicap et partager l'expertise

En 2025, la Fondation Foyer-Handicap a développé des partenariats avec des écoles, hautes écoles et institutions de formation pour sensibiliser au handicap, transmettre son savoir-faire et promouvoir des pratiques inclusives. Retrouvez ces différents partenariats.

## Sensibilisation au handicap à Cressy pour des élèves du Cycle du Marais

Le 17 mars 2025, des élèves du Cycle du Marais ont visité le site de Cressy afin de mieux comprendre les droits et le quotidien des personnes en situation de handicap.

Les adolescents ont notamment découvert la résidence Yamani et l'atelier 6<sup>e</sup> Sens. Ils ont assisté à des présentations sur les fonctions du cerveau et l'impact des lésions cérébrales sur la vie quotidienne des personnes en situation de handicap, sur les métiers du secteur social, et participé à des ateliers pratiques.

L'après-midi s'est terminé par un débriefing autour d'un goûter convivial.

## Découverte des méthodes d'animation à la Fondation

L'après-midi du 13 mai 2025, une vingtaine d'étudiants de deuxième année de la Haute école de travail social de Genève (HETS) ont découvert les fonctionnements de quatre groupes d'expression de la Fondation, sur le site des Voirets. Cette demi-journée s'inscrivait dans le cadre de leur module de formation intitulé « Modèles et méthodes d'intervention en éducation sociale ».

Podcast, revue de presse, présentation de la Commission des collaborateurs et résidents et réunion sur la bienveillance ont illustré les méthodes d'animation et l'engagement des équipes. L'après-midi s'est clôturé par une séance de synthèse. Ce moment de réflexion a permis aux étudiants de partager leurs observations et de mieux comprendre comment ces quatre animations ont été conçues et animées.

## Du 27 au 29 août 2025, la HETS de Fribourg a accueilli le 2<sup>e</sup> Colloque international du GIS Hybrida-IS sur le thème « Humaniser le travail social ? Des métiers en dilemmes et (re)configuration »

Lors de l'atelier du 28 août « Désinstitutionnaliser ou/et humaniser l'intervention au domicile et dans le milieu de vie des personnes ? », Manon Masse, Professeure à la HETS de Genève, Christelle Vincent Berger, assistante sociale à la Fondation et Christophe Michon, résident à la résidence Gabrielle Sabet, ont présenté une réflexion intitulée « Dans un contexte de virage inclusif, comment prévenir la maltraitance à l'encontre des personnes en situation de handicap ? ».

Manon Masse a rappelé le mouvement mondial en faveur de l'inclusion et de la désinstitutionnalisation et présenté le contexte



suisse de « Habitat et Handicap » tout en soulignant la frontière parfois floue entre bienveillance et maltraitance, avant de préciser la définition de cette dernière.

Christelle Vincent Berger a ensuite présenté la mission de la Fondation Foyer-Handicap, ses dispositifs de prévention de la maltraitance et ses projets d'habitats plus intégratifs.

Quant à Christophe Michon, qui a vécu seul à domicile et vit actuellement à la résidence Gabrielle Sabet, il a témoigné des risques associés aux habitats désinstitutionnalisés, tels que l'isolement, la perte de réseau ou le manque de soutien. Il a également proposé plusieurs pistes pour les prévenir.

## Sensibilisation au handicap pour des futurs médecins

Le 8 septembre 2025, pour la 5<sup>e</sup> année consécutive, la Fondation a animé une session de sensibilisation au Centre Médical Universitaire de Genève (CMU) à l'intention des étudiants de 3<sup>e</sup> année de médecine. Cette séance s'est déroulée en collaboration avec la Dre Anne-Chantal Héritier Barras, médecin neurologue et coordinatrice du Programme Handicap aux HUG.

Les intervenants ont présenté les différents types de handicap, la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), les missions et prestations de la Fondation, puis partagé leurs témoignages personnels sur la vie avec un handicap. Les étudiants ont manifesté un grand intérêt et ont posé de nombreuses questions.

## 3 décembre 2025 : une double action pour sensibiliser au handicap



À l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, la Fondation Foyer-Handicap a participé à des actions de sensibilisation aux Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG) et à la salle du Môle, pour la Ville de Genève. Objectif : mieux faire comprendre les réalités et les défis quotidiens des personnes en situation de handicap.

### Des ateliers immersifs aux HUG

Aux HUG, en collaboration avec l'association INSOS Genève et aux côtés d'autres institutions, la Fondation a animé plusieurs ateliers interactifs dans le hall principal. Les résidents ont joué un rôle central en accompagnant les visiteurs dans chaque activité. Le public a ainsi pu expérimenter différentes situations, telles

que la déficience visuelle, la simulation de tremblements ou d'une hémiplégie, ainsi qu'un parcours en fauteuil roulant.

### Une journée de sensibilisation pour la Ville de Genève

À la salle du Môle, une journée a été organisée pour les collaborateurs de la Ville de Genève le matin, puis pour le grand public l'après-midi. Les employés ont notamment testé l'écriture avec des gants simulant des tremblements et le remplissage de documents avec un champ visuel réduit.

L'après-midi, le public a participé à des activités immersives telles qu'enfiler une veste ou éplucher un fruit avec un bras bloqué, boire un verre avec des gants simulant des tremblements, réaliser un parcours en fauteuil roulant ou encore s'initier au handibasket.

Autant d'expériences concrètes pour mieux appréhender les obstacles rencontrés au quotidien.

## Deux temps forts pour l'inclusion dans le cadre de la campagne UNIGE sans obstacles

Dans le cadre de la campagne UNIGE sans obstacles (édition 2024-2025), la Fondation Foyer-Handicap a pris part à deux actions majeures en 2025 visant à renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'Université et du monde professionnel : deux journées de sensibilisation à Uni Mail et un focus group consacré à l'accès à l'emploi.

### Journées de sensibilisation au handicap à Uni Mail

Les 8 et 9 avril 2025, le hall d'Uni Mail a accueilli deux journées de sensibilisation organisées par l'Université de Genève, en collaboration avec la Fondation Foyer-Handicap et l'Université de Strasbourg, qui a mené une étude d'impact sur les méthodes de sensibilisation.

La première journée était dédiée aux handicaps invisibles (dyslexie, troubles du spectre autistique, troubles de l'attention avec ou sans hyperactivité, problématiques de santé mentale, etc.).

La seconde portait sur les handicaps moteurs et sensoriels. À cette occasion, la Fondation Foyer-Handicap a proposé trois ateliers immersifs : basket en fauteuil roulant, badminton en situation de handicap et actes de la vie quotidienne. Animés par des collaborateurs et résidents de la Fondation, ces ateliers ont permis au public de mieux comprendre les réalités et obstacles rencontrés au quotidien par les personnes en situation de handicap. Un quiz sur le handicap était également proposé tout au long des deux journées par la Fondation.

### Focus group sur l'accès à l'emploi

Dans le prolongement de ces actions de sensibilisation, un focus group intitulé « Agir pour l'Inclusion : Repenser l'accès à l'emploi ensemble » s'est tenu le 19 novembre 2025 à Uni Mail, dans le cadre de la campagne UNIGE sans obstacles et de la Semaine mondiale de l'entrepreneuriat.

Réunissant des représentants de l'Université, d'associations, d'institutions publiques, d'entreprises et des personnes en situation de handicap, ce temps d'échange visait à réfléchir collectivement à l'inclusion dans le monde du travail, tant sur le plan social que managérial.

Les discussions se sont articulées autour de trois axes clés : le recrutement, les adaptations et les accompagnements. Parmi les constats partagés, les participants ont souligné que l'inclusion repose encore trop souvent sur la volonté individuelle d'une personne au sein de l'entreprise.

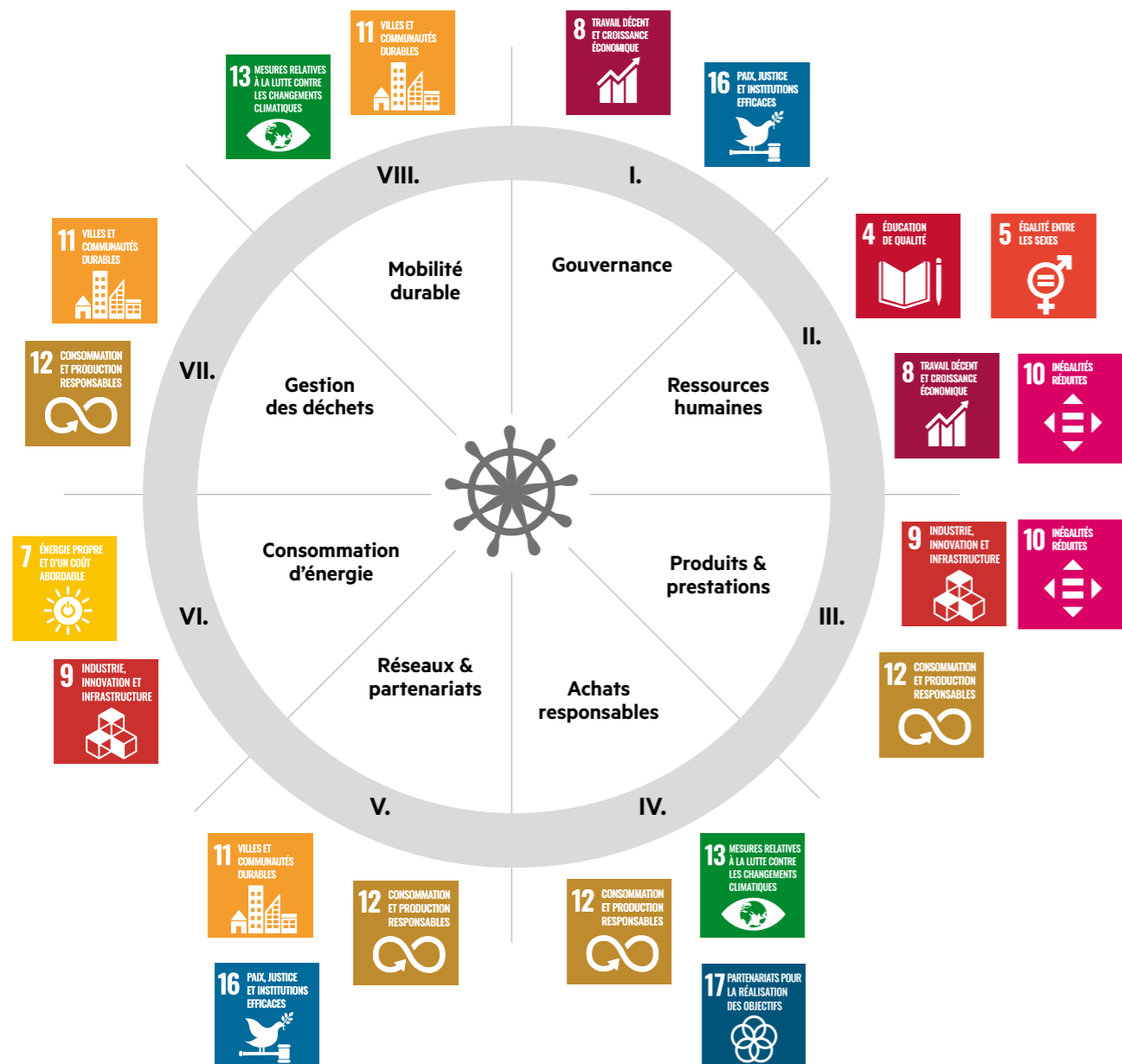


# Regarder plus loin, de 2026 à 2030

En 2022, la Fondation Foyer-Handicap publiait son premier rapport de développement durable et exposait les objectifs qu'elle s'était fixée pour la période 2021-2025.

Ces derniers ont été déployés au travers de 8 axes principaux.

Ces axes sont arrimés aux 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU et aux objectifs Agenda 2030 du Canton de Genève et des Communes sur lesquelles la Fondation est implantée.



Le plan cantonal de développement durable de Genève et de ses communes nous a permis au fil des années d'orienter nos décisions et nos choix stratégiques. Aujourd'hui, nous souhaitons nous projeter vers de nouveaux objectifs pour la période 2026-2030, grâce aux pierres fondatrices de notre vision de la durabilité pour la Fondation, qui ont été posées ces dernières années.

## Le Rolliet : un pas majeur pour la Fondation pour son développement et l'ancrage d'une stratégie de durabilité

En investissant dans le nouvel écoquartier du Rolliet (Commune de Plan-les-Ouates), la Fondation affirme sa vision durable et engagée dans une démarche qui tient compte des générations futures et de l'environnement.



### Axe I: Consolider la gouvernance

Consolider les pratiques dans le cadre de la gouvernance distribuée.  
Poursuite de la mise en œuvre de la CDPH.  
Développement des pratiques participatives en lien avec le quartier du Rolliet.

#### Indicateur:

Nombre de projets participatifs en résidences ou en entreprises sociales



### Axe II: Capitaliser sur les ressources humaines

Contribution au projet de rémunération G'Evolve de l'État de Genève.  
Formation continue des équipes de professionnels.  
Rapprochement avec le marché primaire.  
Engagement en faveur de l'emploi et de l'intégration par le travail.  
Soutien des initiatives du GT\_santé bien-être en promouvant des actions en faveur de la santé physique et psychique des équipes et du personnel.



#### Indicateur:

Taux de satisfaction tous les 2 ans (prochaine enquête en 2027)  
Taux d'absentéisme



### Axe III: Développer nos produits et prestations de manière vertueuse

Réduction de la consommation d'eau pour l'horticulture.  
Développement des circuits courts au sein de l'écoquartier du Rolliet.  
Sensibiliser les collaborateurs aux écogestes, zéro gaspi, zéro km et au concept de durabilité.  
Développements de prestations sur le modèle de l'économie circulaire.  
Prise en compte des risques liés au changement climatique, à l'employabilité et la participation sociale.  
Réduction de la fracture numérique pour les groupes de personnes vulnérables.

#### Indicateur:

Collaborations et partenariats favorisant l'inclusion des PSH



### Axe IV: Assurer des achats responsables

Actualisation de la charte des achats responsables.  
Élargissement de l'intégration de critères RSE dans les évaluations fournisseurs.

#### Indicateur:

Proportion de fournisseurs évalués selon des critères ESG (%)



**Axe V : Participer aux réseaux, créer des partenariats et favoriser les circuits courts**

Soutien à la reconversion professionnelle en collaboration avec nos parties prenantes.  
Sensibilisations au handicap (écoles, universités, entreprises, ...).  
Partenariats locaux et économie circulaire dans le quartier du Rolliet.  
Développements des collaborations avec les organismes formateurs, la recherche et l'innovation sociale.

**Indicateur :**  
Nombre de stagiaires accueillis



**Axe VI : Maîtriser et réduire notre consommation d'énergie**

Déploiement d'un plan pluriannuel d'optimisation énergétique de nos bâtiments.  
Réalisation du projet Rolliet.

**Indicateurs :**  
Consommation énergétique (kWh/m²/an)  
Nombre de pages imprimées  
Montants investis dans l'efficacité énergétique (CHF)



**Axe VII : Gérer et réduire nos déchets**

Renforcement du tri sélectif.  
Réduction des emballages à usage unique.  
Renforcement de la collaboration avec nos prestataires autour du sujet des emballages.

**Indicateur :**  
Taux de valorisation/recyclage



**Axe VIII : Évoluer vers une mobilité multi-modale**

Transition énergétique de la flotte des véhicules et bus fh.Mobilité.  
Promotion de la prestation Mobilité pour Tous.  
Partenariat Mobility Care.

**Indicateurs :**  
Progression des transports Mpt  
Évolution de la part de véhicules avec une propulsion électrique



**Indicateurs de progression**

**Ref 2025**      **Objectifs Horizon 2030**

**Axe I : Consolider la gouvernance**

Nombre de projets participatifs en résidences ou en entreprises sociales

**Axe II : Capitaliser sur les ressources humaines**

Enquête de satisfaction tous les 2 ans

Taux d'absentéisme général FH (hors CEA, civilistes et stagiaires) – 12 mois	6,59 %	< 8 %
Taux d'absentéisme CEA – 12 mois	14,90 %	< 13 %

**Axe III : Développer nos produits et prestations de manière vertueuse**

Collaborations et partenariats favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap (Unige / HES / DIP / Sport / EMS / Crèches / Écoles)

Duo days	15	18
Stages en entreprises	8	10
Stages en entreprises	14	20
Emplois en entreprises encadrés par FFH	1	3

**Axe IV : Assurer des achats responsables**

Proportion de fournisseurs évalués selon des critères ESG (%)

10 %	66 %
------	------

**Axe V : Participer aux réseaux, créer des partenariats et favoriser les circuits courts**

Nombre de stagiaires accueillis

51	10 %
----	------

**Axe VI : Maîtriser et réduire notre consommation d'énergie**

**Chauffage**

Consommation gaz chaudière 3 bis (kWh)	86 343	-5 %
----------------------------------------	--------	------

**Eau**

Total FFH (m3)	11 863	-5 %
dont YAMANI	3 102	

Eau + chauffage	516 186	-5 %
Chauffage à distance (Yamani) – (kWh)		

Electricité		
Total FFH (kWh)	845 119	0 %

Nombre de pages imprimées	474 000	< 450 000
---------------------------	---------	-----------

**Axe VII : Gérer et réduire nos déchets**

Déchets papier – carton (en nb de levées)	455	
Déchets incinérables (en tonnes)	11,1	
Déchets incinérables (en nb de levées)	950	
Taux de recyclage	78 %	> 80 %

**Axe VIII : Évoluer vers une mobilité multi-modale**

Nombre de transports MPT	3 339	+5 %
Proportion de véhicules électriques	8,2 %	> 15 %
Nombre de km (véhicules thermiques)	565 105	
Nombre de litres	74 040	-10 %
Nombre de litres /100 km	13	
Nombre de km (véhicules électriques)	50 401	
Consommation électrique (kWh)	16 032	
Nombre de kWh /100 km	32	

# La Cité des métiers : la Fondation était présente

Du 25 au 30 novembre 2025, la Fondation Foyer-Handicap a participé à la Cité des métiers à Palexpo, le plus grand salon suisse dédié aux métiers et à la formation, qui a accueilli près de 112 000 visiteurs. La Fondation était présente au sein du Social Club by INSOS-AGOEEER.

## Un stand collectif

Ce stand collectif, né d'une collaboration entre INSOS Genève – Association cantonale des institutions pour personnes en situation de handicap – et l'AGOEEER – Association genevoise des organismes d'éducation, d'enseignement et de réinsertion –, a réuni une trentaine d'organisations du secteur social genevois, dont notre Fondation.

## Un espace attractif et interactif

Les supports visuels du stand ont été conçus par le secteur graphisme de fh. Création Communication, en coordination avec INSOS Genève. L'espace, coloré et accueillant, proposait une fresque participative ainsi que des activités interactives permettant de découvrir les métiers du social.

Les professions mises à l'honneur lors de cette édition étaient celles d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE), d'éducateur-trice spécialisé-e et de maître socio-professionnel-le (MSP).

## Des ambassadeurs engagés

Plusieurs collaborateurs de la Fondation ont participé à l'événement en tant qu'ambassadeurs du stand. Aux côtés d'autres institutions, ils ont accompagné les visiteurs – majoritairement des jeunes, avec ou sans leurs parents, ainsi que des adultes en reconversion – dans leurs réflexions professionnelles.

Leur rôle a été essentiel pour répondre aux questions du public, partager leur expérience de terrain et guider les visiteurs dans la découverte des formations et des opportunités du secteur social.



## . BIKE TO WORK : UN CONCOURS . POUR LA MOBILITÉ DOUCE

Entre le 1<sup>er</sup> et le 30 juin 2025, la Fondation Foyer-Handicap a organisé le concours « Bike to Work », reconduit depuis 2023. Ce challenge encourage les collaborateurs à se rendre au travail à vélo, à vélo à assistance électrique, à pied, en trottinette non électrique ou en fauteuil roulant manuel, en comptabilisant les kilomètres parcourus.

Ce défi sportif en équipe permet de remporter des prix tout en promouvant la mobilité douce qui vise à limiter l'usage des véhicules privés et à réduire l'impact environnemental des déplacements.



# Terra Rhona, tous ensemble jusqu'au bout



En 2025, la Fondation a renouvelé pour la seconde fois et avec enthousiasme sa participation à la course d'obstacles Terra Rhona, confirmant ainsi son engagement en faveur d'activités inclusives et solidaires.

Organisée le 22 juin à Perly-Certoux sous le slogan « Pas d'obstacles pour le dépassement de soi ! », cette 5<sup>e</sup> édition a rassemblé 35 participants de la Fondation, parmi lesquels 9 résidents des Voirets, de Yamani et du Petit-Lancy, ainsi qu'un collaborateur en emploi adapté. Tous ont été accompagnés par des équipes engagées composées de professionnels socio-éducatifs, de soignants, de collaborateurs et de bénévoles, dont des étudiants de l'International Management School Geneva.

Durant la course, 7 participants en fauteuil roulant ont été installés dans des joëlettes, tirées et portées par les équipes de professionnels et de bénévoles, tandis que 2 autres résidents ont relevé le défi en piéton.

Cette édition a marqué un tournant important : grâce à la mobilisation de sponsors par Terra Rhona, en plus des 4 joëlettes louées par la Fondation, 4 autres ont pu être achetées et mises à disposition. Ces équipements, désormais propriété de Terra Rhona, restent accessibles à la Fondation tout au long de l'année pour d'autres activités et sorties inclusives – un investissement durable au service de l'autonomie et de la participation sociale.

Le bénévolat a, une fois de plus, été au cœur de la réussite de l'événement. Grâce à un partenariat avec le Pacte Grenat les équipes espoirs du groupe Grenat ont rejoint l'aventure : footballeurs et footballeuses, rugbymen et hockeys ont prêté main-forte non seulement aux participants de la Fondation, mais aussi à de nombreux autres coureurs tout au long du parcours. Une initiative sportive et solidaire, à l'image de l'esprit qui anime Terra Rhona.

Mission accomplie : tous les participants ont franchi la ligne d'arrivée avec courage et détermination. Décrite comme « extraordinaire, mais éprouvante », cette course s'est conclue par un moment convivial autour d'un repas bien mérité. Résidents, collaborateurs et bénévoles se disent déjà prêts à relever le défi de la prochaine édition.

Un immense bravo à toutes et tous pour l'engagement et l'esprit d'équipe !



© auteur inconnu

## SPORT ET PARTAGE À L'ATELIER 6<sup>e</sup> SENS

En juin 2025, l'atelier 6<sup>e</sup> Sens à Cressy a vibré au rythme du sport, de l'inclusion et de la convivialité grâce à deux tournois très attendus : échecs et ping-pong. Collaborateurs du 6<sup>e</sup> Sens et de fh. Horticulture, résidents de Yamani et équipes accompagnantes se sont réunis pour vivre des moments de défis, de rires et d'apprentissage, dans un esprit de camaraderie.

### Le tournoi de ping-pong : motricité et engagement

Le tournoi de ping-pong, qui s'est tenu le 20 juin 2025, a été porté par Alexis, collaborateur du 6<sup>e</sup> Sens, dans le cadre de son projet professionnel. Très impliqué, il a participé à toutes les étapes : choix de la date, création de l'affiche, gestion administrative, décoration et sélection des trophées remis aux vainqueurs. Pratiqué librement tout au long de l'année, le ping-pong favorise le développement de la motricité, de la coordination, de la concentration, de l'attention et des compétences sociales.

### Le tournoi d'échecs : stratégie et réflexion

Le tournoi d'échecs, organisé le 18 juin, a offert aux participants l'occasion de mettre en pratique les apprentissages acquis lors des séances hebdomadaires, alternant théorie et jeu. Cette activité mobilise la concentration, la mémoire, l'anticipation, la visualisation et la sociabilité, tout en stimulant l'esprit stratégique.

### Une participation active et conviviale

Chaque tournoi a rassemblé 16 joueurs, encadrés par des collaborateurs du 6<sup>e</sup> Sens agissant comme arbitres. Les spectateurs comprenaient les personnes ne participant pas aux matchs ainsi que plusieurs résidents de Yamani accompagnés de leur personnel soignant, renforçant ainsi l'ambiance chaleureuse et inclusive des événements.

### Moments de partage et clôture festive

Ces journées ont été ponctuées de grillades préparées par les collaborateurs du 6<sup>e</sup> Sens et de fh. Horticulture, de remises de prix à l'issue de chaque tournoi et de goûters festifs. Ces moments conviviaux ont offert aux participants l'occasion d'échanger, de célébrer leurs réussites et de prolonger le plaisir de la compétition dans la bonne humeur.

### Remerciements

Un grand merci à tous les organisateurs pour ces journées réussies, marquées par l'enthousiasme, le défi sportif et le plaisir de se retrouver ensemble.

# Indicateurs 2025

## Statistiques de la Fondation

 **85** posts sur les réseaux sociaux  
269 035 vues → 13 262 réactions

 **Embauches**

**16** CEA

**25** Collaborateurs-trices


**3** Chauffeurs auxiliaires

**5** Apprentis-ies

 **10** formations internes  
Pour 99 collaborateurs-trices

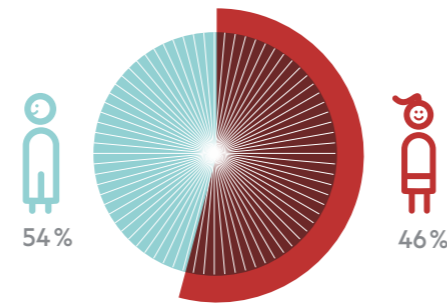
 **112** formations externes

**24** jubilaires

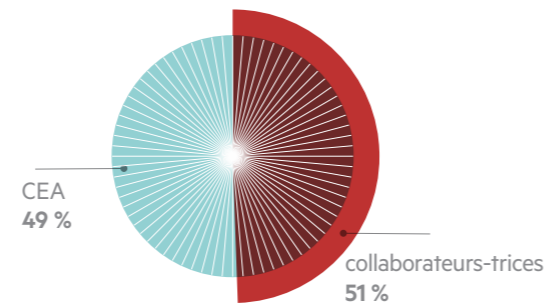
 **14** personnes → 10 ans  
**3** personnes → 20 ans  
**2** personnes → 30 ans  
**5** personnes → 40 ans

## Collaborateurs-trices/CEA au 31.12.2025: 487

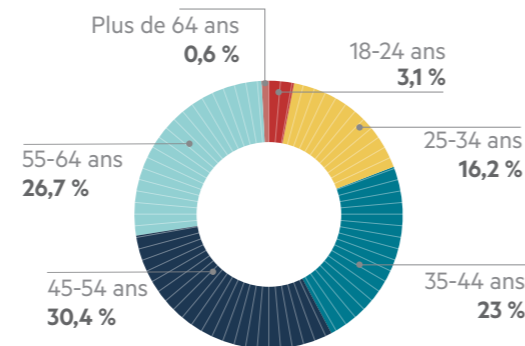
### Répartition femmes - hommes



### Répartition CEA - collaborateurs-trices



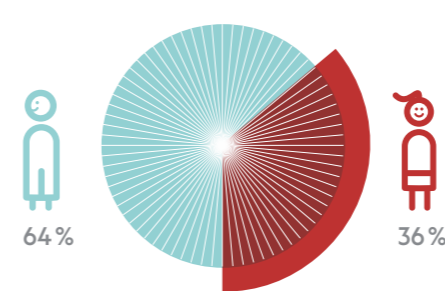
### Tranches d'âges



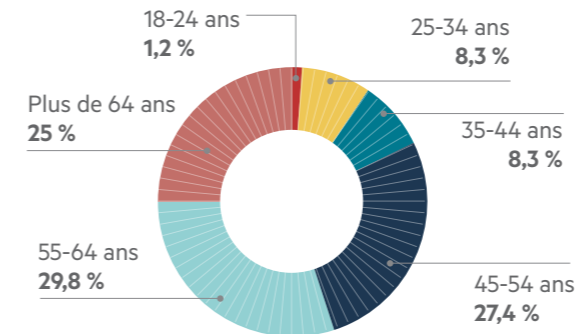
Taux d'occupation des ateliers → **79,66 %**

## Résidents-tes au 31.12.2025: 84

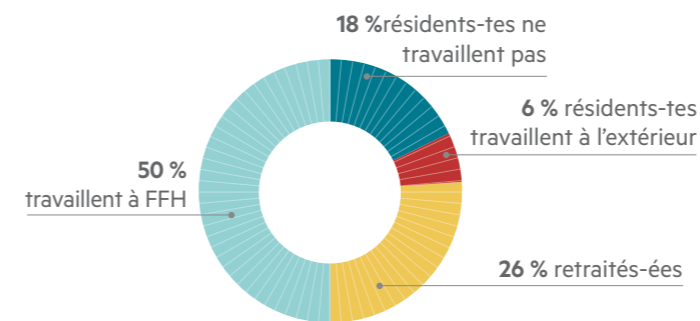
### Répartition femmes - hommes



### Tranches d'âges




### Statut




Taux d'occupation des résidences → **98,89 %**  
Nombre de collaborateurs-trices en résidence → **124**

## Statistiques ateliers


 **39514**  
Transports effectués

 **5086**  
Plats du jour servis au Café-Restaurant le Ô5

 **9357**  
Desserts vendus au 7Extra

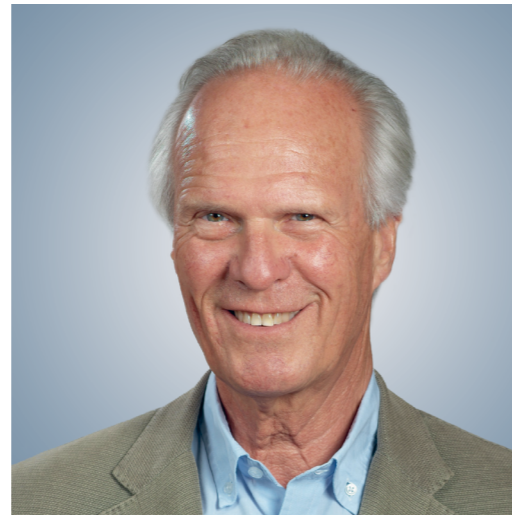
 **40842690**  
Points brodés

 **+ 670 heures**  
Supports analogiques numérisés

 **323840**  
Documents mis sous pli

 **1667**  
Livraisons des moyens-auxiliaires

• CHRISTIAN AESCHBACH •  
TRÉSORIER  
FONDATION FOYER-HANDICAP



## Faisons les comptes

L'année 2025 marque une étape importante dans la trajectoire de la Fondation. Nos comptes présentent un résultat légèrement déficitaire. Ce choix est assumé : il découle de l'anticipation de recrutements nécessaires pour renforcer les équipes du secteur résidentiel. Dans un contexte où l'accompagnement 24h/24 de nos 84 résidents exige toujours plus de compétences, de présence et de continuité, cet investissement permet d'améliorer la dotation en personnel et, surtout, la qualité des prestations offertes.

Sur l'ensemble de la durée du contrat de prestations qui nous lie à l'État de Genève et qui s'achève en 2025, la Fondation dégage néanmoins un léger bénéfice. Ce résultat global témoigne de la bonne gestion de nos ressources, de la responsabilité budgétaire exercée par nos équipes et de la pérennité de notre modèle. Il confirme notre capacité à investir de manière ciblée tout en préservant l'équilibre financier indispensable à la continuité de nos missions.

L'année 2025 a également été marquée par une avancée décisive de notre projet immobilier du Rolliet. Les travaux, confiés à l'entreprise Constructions Perret, ont véritablement débuté et structurent désormais un chantier d'envergure au service de nos futurs résidents. Cet investissement, majeur pour l'avenir de la Fondation, bénéficie d'un financement équilibré : mobilisation de fonds propres, généreux dons de nos soutiens, contributions de l'État de Genève et recours maîtrisé à l'hypothèque. Ce montage vient garantir la robustesse financière de l'opération et la concrétisation d'un projet profondément ancré dans notre mission sociale.

Au-delà des chiffres, ce rapport 2025 illustre une année de transition assumée, tournée vers l'avenir. Il met en lumière une

Fondation qui investit dans les femmes et les hommes qui portent nos valeurs, et qui prépare les infrastructures permettant de répondre durablement aux besoins des personnes en situation de handicap physique ou cérébrolésées.

Je tiens à remercier chaleureusement les équipes de la Fondation pour leur engagement, ainsi que nos donateurs, partenaires institutionnels et proches pour leur confiance indéfectible. Grâce à eux, nous pouvons avancer avec détermination et continuer à bâtir un environnement où inclusion, accompagnement de qualité et participation sociale demeurent nos fondements.

Merci à toutes et à tous pour votre précieux soutien.

# Les états financiers

## Bilan au 31 décembre 2025

ACTIF EN CHF	2025	2024
<b>ACTIF CIRCULANT</b>	<b>20 277 309</b>	<b>19 817 717</b>
Liquidités	6 290 684	4 485 468
Débiteurs	1 268 538	1 189 567
Stocks	474 156	399 630
Comptes de régularisation de l'actif	2 805 588	2 803 786
Titres et placements	9 438 343	10 939 265
<b>ACTIF IMMOBILISÉ</b>	<b>41 150 681</b>	<b>33 857 718</b>
Immeubles, terrains et installations fixes	16 832 229	18 003 111
Équipements et véhicules	1 181 523	941 051
Achat avant mise en service	23 136 929	14 913 556
<b>TOTAL DE L'ACTIF</b>	<b>61 427 990</b>	<b>53 675 435</b>
<b>PASSIFS EN CHF</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>
<b>CAPITAUX ÉTRANGERS À COURT TERME</b>	<b>3 354 346</b>	<b>3 083 112</b>
Créanciers	2 354 845	1 893 832
Comptes de régularisation du passif	108 529	283 641
Provisions	890 972	905 639
<b>CAPITAUX ÉTRANGERS À LONG TERME</b>	<b>11 621 480</b>	<b>4 565 612</b>
Subventions d'investissement	4 080 643	4 454 073
Subventions à restituer	22 238	111 539
Crédits hypothécaires	7 518 599	0
<b>CAPITAUX DES FONDS AFFECTÉS</b>	<b>44 407 816</b>	<b>43 877 533</b>
Fonds à affectation limitée engagés	26 530 424	27 142 073
Fonds à affectation limitée non engagés	10 877 392	9 735 460
Fonds de la Fondation Foyer-Handicap	7 000 000	7 000 000
<b>CAPITAUX PROPRES</b>	<b>2 044 347</b>	<b>2 149 178</b>
Capital versé	20 000	20 000
Capital libre	1 998 242	1 998 242
Résultats cumulés contrat de prestations (2022-2025) à conserver par FFH	26 106	130 937
<b>TOTAL DU PASSIF</b>	<b>61 427 990</b>	<b>53 675 435</b>

# Les états financiers

## Compte d'exploitation au 31 décembre 2025

PRODUITS EN CHF	BUDGET 2025	2025	2024
Subventions à l'exploitation	21 500 693	21 383 185	21 002 237
Produits des prestations	15 116 721	15 242 207	15 103 432
<b>TOTAL DES PRODUITS</b>	<b>36 617 414</b>	<b>36 625 392</b>	<b>36 105 669</b>
CHARGES EN CHF	BUDGET 2025	2025	2024
<b>FRAIS DE PERSONNEL</b>	<b>27 877 251</b>	<b>28 073 757</b>	<b>27 593 541</b>
Salaires et charges sociales collaborateurs	23 928 947	23 629 202	23 147 930
Salaires et charges sociales collaborateurs en emploi adapté	2 511 864	2 390 309	2 465 210
Autres charges de personnel	1 436 440	2 054 246	1 980 401
<b>FRAIS GÉNÉRAUX</b>	<b>10 040 361</b>	<b>9 800 879</b>	<b>9 833 900</b>
Besoins médicaux – alimentation et entretien – animations et loisirs	2 165 530	2 109 794	2 067 100
Frais d'entretien – bâtiments, installations, équipements et véhicules	1 482 409	1 336 924	1 543 559
Loyers	817 745	789 588	796 026
Frais de bureau et administration	1 042 524	826 095	950 823
Matériel pour les ateliers	1 966 158	2 037 357	1 862 317
Transports de personnes	800 000	814 961	804 535
Autres charges	1 765 995	1 886 161	1 809 540
<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>37 917 612</b>	<b>37 874 636</b>	<b>37 427 441</b>
RÉSULTATS DE L'EXERCICE EN CHF	BUDGET 2025	2025	2024
Résultat d'exploitation	-1 300 198	-1 249 243	-1 321 772
Produits et charges financiers	-3 600	441 543	713 972
Produits et charges hors exploitation	0	1 143 852	3 933 082
Résultat des fonds à affectation limitée	1 003 865	-530 283	-3 466 348
Part restituable à l'État	0	89 300	64 890
<b>RÉSULTAT DE L'EXERCICE</b>	<b>-299 933</b>	<b>-104 831</b>	<b>-76 176</b>

# Les états financiers

## Tableau de flux de trésorerie

FLUX DE TRÉSORERIE EN CHF	2025	2024
<b>RÉSULTAT DE L'EXERCICE</b>	<b>-104 831</b>	<b>-76 176</b>
Cash flow	1 849 494	5 184 719
Flux de fonds relatifs à l'exploitation	1 940 849	4 559 718
Flux de fonds relatifs aux investissements	-136 031	-7 705 787
<b>TOTAL DES FLUX DE TRÉSORERIE</b>	<b>1 804 819</b>	<b>-3 146 069</b>
Liquidités au 1 <sup>er</sup> janvier	4 485 468	7 631 538
Liquidités au 31 décembre	6 290 287	4 485 468
<b>VARIATION DES LIQUIDITÉS</b>	<b>1 804 819</b>	<b>-3 146 069</b>

L'annexe aux comptes est disponible auprès de la Direction générale de la Fondation Foyer-Handicap

## Tableau de variation du capital

FONDS À AFFECTATION LIMITÉE	Valeur au 01.01.2025	Dotations	Attributions	Utilisations	Valeur au 31.12.2025
Fonds pour don en attente d'affectation	0	0	0	0	0
Fonds destinés à l'amélioration des bâtiments et au développement des capacités d'accueil	30 007 131	0	1 272 000	-1 043 971	30 235 160
Fonds de soutien aux activités	2 094 705	0	52 942	-129 405	2 018 242
Fonds vacances et loisirs des résidents	189 357	0	52 285	-105 949	135 693
Fonds destinés aux équipements des ateliers	697 344	0	0	-82 285	615 060
Fonds destinés au renouvellement des véhicules	2 078 002	0	254 649	-168 353	2 164 297
Fonds destinés à l'accompagnement à la retraite des résidents et CEA	607 465	0	0	-13 172	594 293
Fonds de régularisation des fluctuations de cours des titres	1 203 529	0	441 543	0	1 645 072
<b>CAPITAL DES FONDS AFFECTÉS</b>	<b>36 877 533</b>	<b>0</b>	<b>2 073 418</b>	<b>-1 543 136</b>	<b>37 407 816</b>
<b>FONDS FONDATION</b>	<b>7 000 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7 000 000</b>
<b>CAPITAL DE L'ORGANISATION</b>	<b>2 149 178</b>	<b>0</b>	<b>-104 831</b>	<b>0</b>	<b>2 044 347</b>

# Comment se financent les projets

Lorsque vous faites un don, vous avez la possibilité de choisir à quel Fonds vous souhaitez le voir être attribué. Pour cela, il vous suffit de le mentionner dans votre motif de versement. Scannez le QR Code pour faire un don en quelques clics !

## Fonds de soutien aux activités

Participe aux frais liés aux activités développées par la Fondation.

*En 2025, ce fonds a permis de financer l'achat de divers moyens auxiliaires pour nos résidents : lève-personne, chaise de douche et purificateur d'air. Il a aussi participé au financement d'une campagne de sensibilisation en collaboration avec l'Université de Genève.*

## Fonds d'amélioration des bâtiments et développement des capacités d'accueil

Contribue à l'amélioration et au développement des capacités d'accueil ainsi qu'aux frais d'entretien extraordinaires des bâtiments de la Fondation.

*Au cours de l'année 2025, une partie du fonds a été engagée pour, notamment, la rénovation des bureaux du bâtiment des Caroubiers mais aussi pour l'espace destiné aux collaborateurs au sein du bâtiment de Plan-les-Ouates où se situent notre service pour la Mobilité ainsi que l'entreprise des Moyens auxiliaires.*

## Fonds des vacances et loisirs des résidents

Permet de financer des projets de vacances individuelles ou collectives de nos 83 résidents et également de leur proposer des excursions culturelles ou sportives.

*Cette année encore, nos résidents ont eu le grand plaisir de se rendre à divers concerts et festivals et ont bénéficié de nombreuses activités proposées en résidence. Les destinations de vacances ont été nombreuses et font rêver ! Des grandes capitales de Londres à Paris au delta de Camargue en passant par le riche patrimoine macédonien, nos résidents ont des souvenirs plein la tête.*

## Fonds d'équipements des ateliers

Soutient l'achat de nouveaux équipements ou le remplacement des équipements nécessaires aux ateliers pour le développement, la diversification, ou la poursuite de leurs activités de prestations réalisées dans le cadre de leurs missions. Ce fonds peut être sollicité pour financer l'adaptation des postes de travail.

*Cette année, ce fonds a permis d'acquérir de nouveaux bureaux ainsi que des écrans mais aussi de changer les plateaux à marée situés dans la serre de l'horticulture ou encore de remplacer du vieux mobilier sur la terrasse de notre Café-Restaurant le Ô5.*

## Fonds des véhicules

Ce fonds est utilisé pour l'acquisition et l'adaptation de véhicules pour le transport de personnes à mobilité réduite.

*Durant l'année 2025, le fonds a été utilisé afin de financer l'acquisition de trois véhicules électriques ainsi que de bornes de recharge et l'achat d'une rampe électrique.*



## Pour faire un don

Fondation Foyer-Handicap

Rue des Caroubiers 3bis

CP 2016

1227 Carouge

Coordonnées bancaires :

Banque Raiffeisen

IBAN : CH62 8080 8007 2284 3307 1

Via notre site Internet :

<https://foyer-handicap.ch/dons/>



# Conseil de Fondation

La Fondation Foyer-Handicap est placée sous la responsabilité d'un Conseil de Fondation de dix membres : des personnalités genevoises représentant la société civile, toutes bénévoles. Quatre membres composent le Bureau, en charge de présenter au Conseil les budgets, les comptes et les modes de collaboration avec les autres institutions genevoises.



*Pascal Rivollet*  
Président



*Betty Dunant*  
Vice-Présidente



*Charles Turrettini*  
Vice-Président



*Christian Aeschbach*  
Trésorier



*Dr Frédéric Assal*



*M<sup>me</sup> Stéphanie La Roche*



*Dr Nicolas de Tonnac*



*Véronique Piatti Bretton*

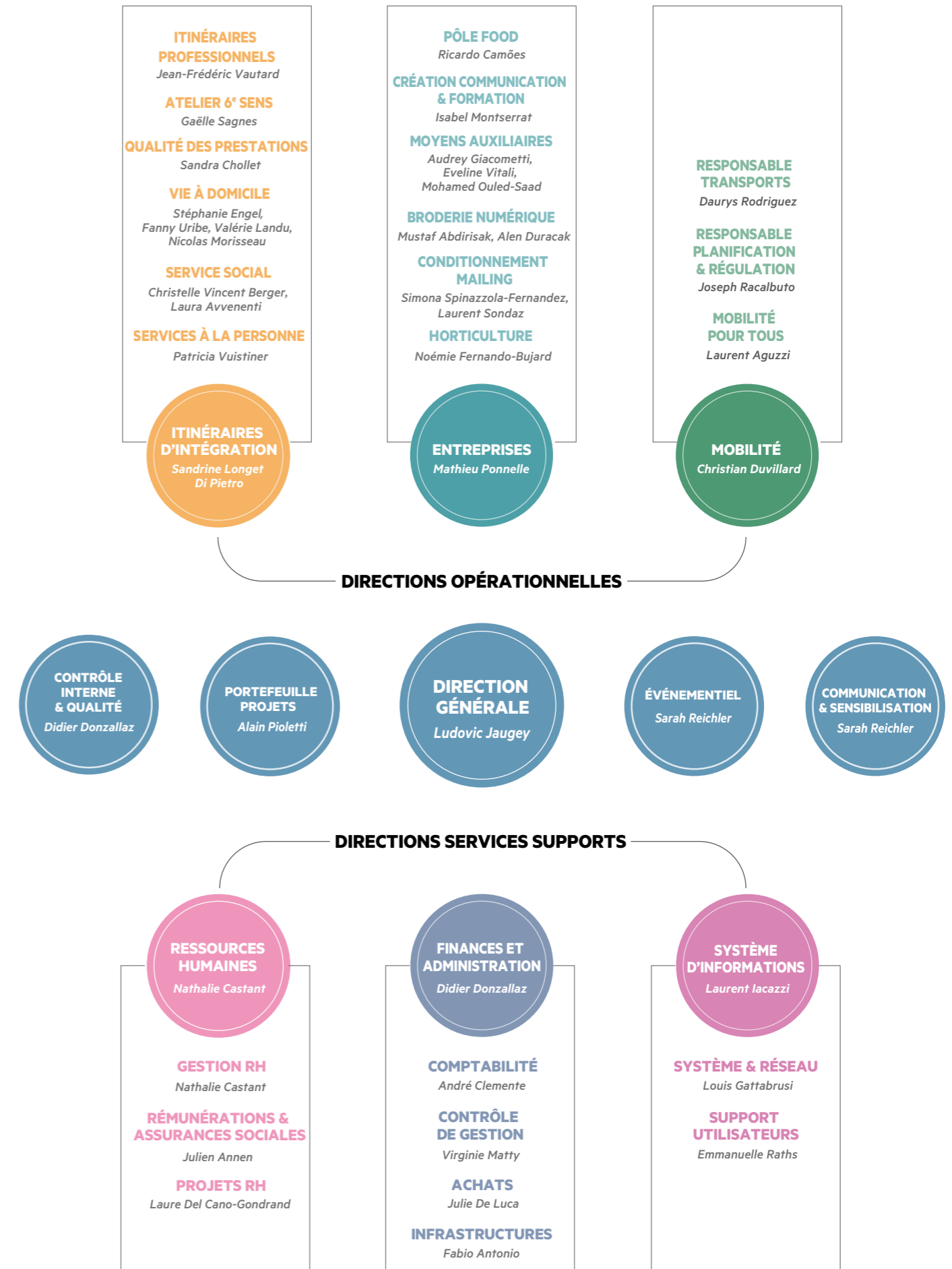


*Benjamin Vial*



*Grégoire Bordier*

# Organigramme



# Avec nos remerciements les plus chaleureux

C'est avec une immense reconnaissance que nous remercions tous les donateurs privés qui se manifestent tout au long de l'année généreusement et fidèlement.

Nous remercions également pour sa subvention déterminante au fonctionnement régulier de nos résidences, de nos ateliers et de notre service des transports, l'État de Genève, en particulier le Président du Conseil d'État M. Thierry Apothéloz, chargé du département de la cohésion sociale.



## Nous remercions aussi pour leur généreux soutien :

La Ville de Genève  
La Ville de Carouge  
La Ville de Lancy  
La Commune de Jussy  
La Commune de Meinier  
La Commune de Plan-les-Ouates  
La Commune de Veyrier

## Ainsi que les Entreprises :

Aeschbach SA  
Brix SA  
Frigo-Clinique SA  
Garage Bouchardy  
Groupe Pharmacie Populaire  
Ingénieur Conseil Scherler SA  
Jérôme SA  
Lachenal SA  
Logistable SA  
Lopreno Architectes  
Mirabaud

## Nos remerciements s'adressent également aux Fondations et entités qui contribuent généreusement au financement des activités de notre Fondation ainsi qu'à l'achat de véhicules de transports :

Association Les Trinitaires  
Fondation Alfred et Eugénie Baur  
Fondation Charles Curtet pour les Handicapés  
Fondation du Groupe Pictet  
Fondation Francis Guyot  
Fondation Manpower SA en souvenir de son Fondateur A. Dreyer  
Fondation Philanthropique Takoha E & D. Wanner  
Fondation Suzanne Huber  
OAK Foundation

## Un grand merci également pour leurs subventions déterminantes à :

Loterie Romande  
Fonds Helios

Nous exprimons toute notre gratitude à M<sup>e</sup> Olivier Dunant ainsi qu'aux Associés de l'Étude Borel & Barbey dont l'engagement aux côtés de Foyer-Handicap s'exprime depuis plus de trente ans.

Nous n'oublions pas tous les bénévoles dont le rôle est toujours très apprécié, et tout particulièrement le Shom's, Balexert, l'ensemble du groupe Grenat ainsi que l'OFAC.

Un grand Merci aux personnes qui parrainent fidèlement Foyer-Handicap : M. Anthony Disner, M. & Mme Jean-Claude Manghardt ainsi que M. Serge Bichet.

Toutes nos pensées se tournent vers M. Jean-Marie Disner, M. Thierry Destinoble et M. Gérard Szmulowski, résidents de la Fondation ainsi que nos collaborateurs Mme Karine Marguerat et M. Patrick Bugnon, qui nous ont malheureusement quittés en 2025.

Conception et mise en page  
fh. Création Communication

Avec le concours de  
Leandro Velazquez, Cécile Borel, Simone Cartier,  
Synergies, Sarah-Laurence Reichler,  
Jean-Baptiste Carrard, Pauline Lacombe

Crédits photos  
Jean-Baptiste Carrard, Synergies



Accountable for generations



# MIRABAUD

WEALTH MANAGEMENT

ASSET MANAGEMENT



AESCHBACH

1904

[a1904.ch](http://a1904.ch)