

Rapport annuel

2025





Table des matières

MESSAGE DU PRÉSIDENT	4
MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	6
DÉPARTEMENT ACCOMPAGNEMENT	8
DÉPARTEMENT HÔTELIER	10
DÉPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES	12
DÉPARTEMENT FINANCES	14
PROJETS & SÉCURITÉ	16
CHIFFRES	18 - 20
ORGANIGRAMME	22

MESSAGE DU PRESIDENT

Une vision renouvelée pour accompagner le vieillissement de la population

L'année 2025 a marqué un tournant majeur pour la Fondation La Rozavère. Dans un contexte de vieillissement accéléré de la population et de transformation profonde du domaine médicosocial, nous avons engagé un travail stratégique d'envergure afin de clarifier notre vision, renforcer notre gouvernance et affirmer notre rôle d'acteur de référence dans l'accompagnement des aînés.



Un plan stratégique ambitieux pour guider notre avenir

Le Plan stratégique 2025–2030, adopté cette année, exprime une ambition forte :

- anticiper les défis du vieillissement,
- innover dans nos pratiques,
- renforcer notre position d'acteur pionnier dans la région.

Ce plan ne constitue pas seulement une feuille de route : il mobilise l'ensemble de la fondation autour d'un objectif commun, celui de proposer des prestations adaptées, personnalisées et évolutives, en phase avec les attentes des générations actuelles et futures. Il couvre l'ensemble de notre mission, de l'accompagnement à domicile à l'hébergement en EMS, en intégrant des approches centrées sur l'humain, la dignité et la qualité de vie.

Nos axes stratégiques – développer de nouvelles prestations, valoriser les compétences des collaborateurs, et disposer d'infrastructures modernes et diversifiées – s'appuient sur les valeurs qui fondent notre identité : respect, confiance, fiabilité et agilité.

Une transition de gouvernance marquante

2025 a également été une année de transition importante pour notre gouvernance. Après de nombreuses années de dévouement à la fondation, d'abord comme directeur pendant plus de dix ans, puis comme président du Conseil de fondation, Monsieur Pierre Ethenoz a décidé de mettre un terme à son mandat au 31 décembre 2025.



Depuis son arrivée en 2011, il a été un pilier essentiel de notre institution. Sous son impulsion, le site de Rovéréaz a été modernisé en profondeur : rénovation du bâtiment historique, construction de l'espace hôtelier, création de la structure de préparation et d'attente à l'hébergement, participation active au projet du bâtiment R3. Il a également initié la fusion avec deux autres fondations et présidé les commissions de construction de notre nouvel EMS de Crissier ainsi que du futur EMS de Renens.

Le Conseil de fondation tient à lui exprimer sa profonde reconnaissance pour son engagement sans faille, sa disponibilité constante et son esprit visionnaire, qui ont largement contribué au rayonnement de la fondation.

Une nouvelle présidence tournée vers l'avenir

À compter du 1^{er} janvier 2026, j'ai l'honneur d'assumer la présidence de la Fondation La Rozavère. Entré au Conseil en 2024, j'ai eu la chance d'accompagner les travaux stratégiques engagés cette année. Mon parcours, notamment à la tête du groupe École Hôtelière de Lausanne pendant douze ans, ainsi que mes engagements actuels à l'Office des vins vaudois et à Vaud Promotion, ont renforcé ma conviction que l'accueil, l'hébergement et la qualité de service sont au cœur de notre mission sociale.

Je remercie le Conseil pour la confiance qu'il me témoigne et me réjouis de poursuivre cette mission au service des résidents, des collaborateurs et de la collectivité.

Une dynamique collective qui nous permet d'avancer avec confiance.

Je souhaite remercier chaleureusement l'ensemble des collaborateurs, des cadres et la direction générale pour leur engagement quotidien. Leur professionnalisme, leur sens du service et leur capacité à incarner nos valeurs sont la force vive de la fondation.

L'année 2026 s'ouvre avec confiance et une dynamique collective nous permet d'aborder l'avenir avec ambition, responsabilité et innovation.

Michel Rochat

Président du Conseil de fondation



Construire aujourd'hui l'organisation dont nous aurons besoin demain

L'année 2025 a été marquée par une dynamique profonde de transformation pour la Fondation La Rozavère. Avec l'adoption du Plan stratégique 2025–2030, nous avons posé les bases d'une vision claire et ambitieuse : anticiper les défis du vieillissement de la population, innover dans nos pratiques et renforcer notre rôle d'acteur de référence dans l'accompagnement des aînés.

Mettre en œuvre nos axes stratégiques pour devenir un acteur et un employeur de référence

Tout au long de l'année, les équipes ont œuvré à la mise en œuvre concrète des axes stratégiques définis dans ce plan. Le développement de prestations adaptées et personnalisées, l'attention portée à la qualité de vie des résidents, la montée en compétences des collaborateurs et la modernisation de nos infrastructures ont constitué des priorités partagées par l'ensemble des départements.

L'ouverture de l'Orée, la structuration du socioculturel, la montée en qualité de la restauration, la consolidation des pratiques cliniques, la professionnalisation des métiers hôteliers, le renforcement de la prévention et de la sécurité, ou encore l'évolution des pratiques RH, témoignent d'une même volonté : offrir un environnement accueillant, sûr et stimulant, où chaque résident est accompagné avec dignité et attention.

En parallèle, nous avons poursuivi notre engagement à devenir un employeur de référence, en valorisant les compétences, en renforçant la prévention des risques, en soutenant les cadres et en développant des conditions de travail attractives. Cette ambition est essentielle pour garantir la stabilité des équipes et la continuité de la qualité des prestations.



Préparer l'organisation aux enjeux futurs

L'année 2025 a également été consacrée à préparer la fondation aux évolutions à venir. Les transformations démographiques, les attentes croissantes des résidents et de leurs proches, les exigences réglementaires et les défis du recrutement nous obligent à anticiper, à nous adapter et à renforcer notre agilité.

Les travaux menés sur la qualité des prestations, la structuration des processus, la modernisation des infrastructures, la gestion énergétique, la cybersécurité ou encore la coordination interservices ont permis de consolider notre organisation et de la rendre plus robuste face aux enjeux futurs.

Ces évolutions ne sont pas uniquement techniques ou organisationnelles : elles traduisent une conviction profonde. Pour accompagner les personnes âgées d'aujourd'hui et de demain, nous devons disposer d'une institution solide, cohérente et capable d'innover.

Une dynamique collective qui nous permet d'avancer avec confiance

Je tiens à exprimer ma gratitude à l'ensemble des collaborateurs, des cadres et des partenaires pour leur engagement, leur professionnalisme et leur capacité à porter cette dynamique de transformation. Les avan-

cées de 2025 sont le fruit d'un travail collectif, d'une volonté partagée et d'une mobilisation remarquable sur tous les sites.

L'année 2026 s'ouvre avec confiance. Guidés par notre plan stratégique, soutenus par une gouvernance renouvelée et portés par des équipes engagées, nous poursuivons notre ambition : offrir des prestations de qualité, adaptées aux besoins de la population vieillissante, et construire une fondation solide, innovante et tournée vers l'avenir.

Lorenzo Picariello

Directeur Général



Des prestations renforcées pour une vie résidentielle enrichie

En 2025, le Département Accompagnement a poursuivi son évolution en mettant l'accent sur la qualité des prestations offertes aux résidents. L'année a été marquée par une intensification des activités, une présence accrue auprès des personnes accueillies et un enrichissement tangible de la vie quotidienne dans les sites.



L'ouverture de l'Orée, le 1^{er} septembre 2025, a constitué un tournant majeur. Les nouvelles prestations d'accompagnement destinées aux personnes présentant des troubles de psychiatrie de l'âge avancé ont permis d'offrir un environnement plus adapté, plus sécurisant et plus stimulant. Les équipes se sont mobilisées pour garantir une prise en charge personnalisée, soutenues par un cadre médical renforcé avec l'arrivée du Dr Stéphane Rochat comme médecin référent institutionnel et du Dr Philippe Kuhn pour Meillerie, ainsi que par de nouveaux cadres de proximité.

La structure de préparation et d'attente à l'hébergement a poursuivi son développement, offrant un accompagnement plus fluide et mieux coordonné aux personnes en transition. L'activité clinique s'est consolidée grâce

à un suivi plus fin des situations et à la mise en valeur des pratiques professionnelles. L'année a également été marquée par la création d'un guide des bonnes pratiques, destiné à l'ensemble des métiers de la fondation, afin d'harmoniser les approches, renforcer la qualité des prestations et soutenir les équipes dans leur travail quotidien. L'amélioration du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs a, elle aussi, eu un impact direct sur la continuité et la qualité de l'accompagnement offert aux résidents.

Une vie socioculturelle en plein essor, au service du bien-être des résidents

La qualité de vie des résidents s'est enrichie grâce à une collaboration étroite entre les équipes d'accompagnement, intégrant pleinement la dimension socioculturelle, ainsi que les services hôteliers. Cette dynamique s'est développée autour d'une offre d'environ 50 activités, animées par près de 27 collaborateurs aux profils variés. L'ensemble est coordonné par une responsable pour tous les sites, appuyée par deux adjointes. Cette organisation consolidée garantit un pilotage cohérent, une programmation centrée sur les attentes des résidents et une réponse ajustée à leurs besoins.

La direction a également pris part à certaines animations, un engagement particulièrement apprécié des résidents, qui y voient une marque de considération et de



proximité. Cette présence active renforce la dynamique institutionnelle, soutient les équipes et contribue à instaurer une atmosphère chaleureuse et mobilisatrice.

La mise en place d'un chariot sensoriel conçu et réalisé en interne, associée aux visites de clowns thérapeutiques, est venue renforcer l'offre d'approches non médicamenteuses au sein de l'établissement. Ces actions ont permis de proposer aux résidents des temps personnalisés de détente et de stimulation douce, contribuant à améliorer leur bien-être.

Les temps forts de l'année ont été marqués par le développement d'activités en lien avec les journées et événements internationaux, insufflant une nouvelle dynamique au sein de l'établissement. Les résidents ont ainsi participé à une version revisitée de l'Eurovision, rebaptisée «Rozavision». Cette édition a rassemblé résidents, collaborateurs et artistes autour d'un moment festif, fédérateur et riche en émotions. Ils ont également célébré la Journée internationale des droits des femmes, pris part à une journée dédiée à la maladie de Parkinson avec la découverte des bienfaits du tango, et vibré à l'occasion de l'Euro de football féminin, marqué par la venue du champion suisse et figure internationale du football freestyle, Marc Jonin.

Dans le prolongement des événements et animations proposés, les activités intergénérationnelles, organisées en partenariat avec les écoles primaires et secondaires ainsi que d'autres structures, ont permis de rassembler

plusieurs générations autour de moments de partage et d'échanges enrichissants.

Par ailleurs, le journal des résidents, devenu plus participatif, a permis de valoriser leurs talents et de favoriser une vie communautaire plus vivante et plus ouverte. La dynamique collective s'est également renforcée grâce à la revisite de l'accueil des nouveaux résidents, avec la création d'un véritable groupe d'accueil composé de résidents volontaires, jouant un rôle clé dans l'intégration des nouveaux arrivants.

«Portée par l'ouverture de l'Orée et par une mobilisation remarquable des équipes, l'année 2025 a consolidé des prestations plus riches, plus lisibles et plus adaptées, ouvrant la voie à une nouvelle manière d'accompagner les résidents au quotidien.»

En 2026, les prestations continueront de se renforcer avec la finalisation des tests de dispositifs de détection de chute et de levée de lit, la montée en compétences des cadres de proximité via des formations certifiantes et une nouvelle organisation des groupes de travail cliniques pilotés par la clinicienne. Ces évolutions visent à offrir un accompagnement toujours plus sûr, plus réactif et plus attentif aux besoins des résidents.

Julien Lecourt

Directeur Accompagnement



Des prestations modernisées pour un quotidien encore plus confortable

Un cadre de vie modernisé pour plus de confort

En 2025, le Département Hôtelier a poursuivi sa modernisation afin d'offrir aux résidents un environnement plus confortable et plus accueillant. L'ouverture de l'Orée a permis d'introduire de nouveaux standards d'hébergement et des équipements adaptés, améliorant immédiatement la qualité du quotidien.

Des services d'intendance plus fluides et plus fiables

L'intendance a évolué avec des uniformes modernisés, l'harmonisation des prestataires pour le linge et les déchets, et l'introduction de tablettes pour le suivi des tâches, améliorant la réactivité et la continuité de service. L'Orée a également bénéficié d'équipements spécifiques et d'une organisation pensée pour garantir propreté, fonctionnalité et confort dès l'ouverture.

Une présence technique renforcée au service des résidents

La création de postes de technicien concierge à l'Orée et à Meillerie a permis des interventions plus rapides et plus proches du terrain. La rénovation complète de Meillerie (sols, peinture, cafétéria, cuisine, mobilier) a transformé les espaces de vie. L'engagement d'un peintre, la nouvelle décoration de Noël et la création d'un poste de responsable informatique ont renforcé les compétences internes. L'ouverture d'un site doté de technologies récentes a également accru la sécurité numérique.

Une restauration plus qualitative, durable et conviviale

La restauration a franchi un cap avec :

- la création d'un pôle service à table à l'Orée,
- l'uniformisation des menus,
- l'obtention des labels Fait Maison et Fourchette Verte,
- un nouveau système de distribution en cafétéria.

L'eau microfiltrée a remplacé les bouteilles en plastique sur tous les sites, et l'abandon du jetable pour les livraisons à domicile a renforcé l'engagement environnemental. Les équipes ont également animé la vie institutionnelle à travers le chalet de Noël, les fêtes de quartier et la prise de commande des repas directement par le service à table, améliorant l'expérience résidentielle.



Une collaboration exemplaire pour l'ouverture de l'Orée

L'ouverture de l'Orée a mobilisé intendance, technique, restauration, informatique et accompagnement dans une dynamique collective remarquable. Cette synergie a permis une mise en exploitation fluide, centrée sur le bien-être des résidents.

« L'année 2025 a marqué une modernisation profonde des métiers hôteliers : des pratiques harmonisées, des standards renforcés et une qualité de services affirmée sur l'ensemble des sites. »



2026 : poursuivre l'amélioration continue

L'année 2026 verra l'instauration d'audits internes sur la qualité des repas et la satisfaction des résidents, ainsi qu'une évaluation systématique des fournisseurs, afin de garantir des prestations toujours plus fiables et cohérentes.

Stanislas Ginot
Directeur Hôtelier

Des pratiques RH fondées sur la proximité et la valorisation

L'année a marqué une étape structurante pour la fondation, avec la création d'un poste de responsable des Ressources Humaines. Ce nouveau rôle s'inscrit dans une volonté claire : faire des RH un levier stratégique de développement, en préparant la mise en place d'un Département RH à part entière dès janvier 2025.

Un appui RH plus présent et plus proche du terrain

En 2025, le Département des Ressources Humaines a renforcé son rôle d'appui auprès des équipes et des cadres, en développant une présence plus régulière sur les sites et une fonction davantage orientée vers les besoins opérationnels. Cette évolution a permis d'améliorer la qualité de vie au travail, de soutenir les responsabilités managériales et d'assurer une cohérence accrue des pratiques RH dans un contexte de transformations institutionnelles.

Une culture de prévention et de bien être consolidée

L'année a été marquée par le déploiement de formations intra-muros en lien avec le projet Groupe Mutuel, centrées sur la prévention des risques psychosociaux et le soutien aux équipes face aux enjeux de santé au travail. Ces actions ont contribué à renforcer la culture de prévention et à outiller les collaborateurs dans la gestion des situations sensibles.

Le développement d'avantages destinés aux collaborateurs, dont des prestations de bien-être comme le massage assis, a enrichi la qualité de vie au travail et témoigné d'une attention accrue portée au bien-être des équipes.

Une expertise RH renforcée au service des équipes

Le Département RH a consolidé son expertise interne, notamment en gestion salariale et en accompagnement RH, permettant un appui plus sécurisé, plus réactif et mieux adapté aux réalités des sites. L'introduction d'indicateurs RH a offert aux cadres de nouveaux outils de lecture et de suivi des équipes, facilitant la prise de décision et le pilotage humain.

Des projets structurants pour soutenir les parcours professionnels

En 2025, une réflexion approfondie sur la politique de formation a été engagée afin de mieux aligner l'offre sur les besoins actuels et futurs de l'institution. Les premières analyses ont posé les bases d'un dispositif plus cohérent, plus lisible et mieux anticipé. Des actions ciblées ont également été menées pour renforcer l'attractivité de la fondation, valoriser les parcours professionnels et améliorer la visibilité des actions RH.

Le Département RH a joué un rôle clé dans l'ouverture de l'Orée, en accompagnant la structuration RH, l'adaptation des processus et le soutien aux cadres et aux équipes dans cette phase de transition majeure.



Des collaborations renforcées pour un accompagnement plus fluide

Les collaborations internes ont été consolidées, notamment avec les cadres, les directions et le secrétariat de direction, permettant une meilleure coordination et une cohérence accrue des actions RH. Sur le plan externe, la collaboration avec le Groupe Mutuel a constitué une avancée importante en matière de santé au travail, tandis que les premiers échanges avec l'AI ont posé les bases d'une coordination renforcée pour l'accompagnement de situations individuelles.

« En 2025, les ressources humaines ont renforcé leur rôle stratégique et leur présence de proximité, en soutenant les équipes, en structurant les pratiques et en consolidant une culture de prévention et de qualité de vie au travail. »

2026 : poursuivre une attractivité fondée sur l'humain

En 2026, le Département RH poursuivra le développement d'une attractivité fondée sur l'humain, la proximité et la qualité des conditions cadres. La structuration de la politique de formation, la valorisation des parcours professionnels, la prévention des risques et le soutien à la qualité de vie au travail resteront des priorités, au service de la stabilité des équipes et de la qualité de l'accompagnement des résidents.

Elisabeth Gafsou

Directrice des Ressources humaines



Une administration au plus proche du terrain

Une administration de proximité au service des résidents et des équipes

En 2025, le Département Finances a poursuivi son rôle essentiel de sécurisation des processus administratifs et financiers, tout en renforçant sa présence opérationnelle auprès des sites. L'ouverture de l'Orée a marqué une étape importante avec la mise en place d'un service administratif de proximité, facilitant les démarches des résidents, améliorant la fluidité des échanges et offrant un appui direct aux équipes.

Des prestations administratives plus accessibles et mieux intégrées

Cette dynamique s'inscrit dans une volonté de développer une administration plus accessible, plus réactive et mieux ancrée dans les réalités du terrain. Le projet d'administration sur site engagé en 2025 a permis de tester un modèle plus proche du quotidien des équipes et des résidents, en vue d'un déploiement progressif sur l'ensemble des sites.

Une coordination renforcée pour des processus plus fluides

Les collaborations internes ont évolué, notamment grâce à une coopération accrue avec le Département RH depuis l'arrivée de la nouvelle DRH. Cette synergie a permis d'améliorer la coordination des processus, de sécuriser les pratiques administratives et d'offrir un soutien plus cohérent aux équipes.

Des mécanismes de contrôle fiables au service de la qualité

La validation du système de contrôle interne par l'organe de révision constitue un jalon important. Elle atteste de

la solidité des processus financiers, de la conformité des pratiques et de la fiabilité des mécanismes de contrôle mis en place, au bénéfice de l'ensemble de l'institution.

Des défis relevés grâce à une forte mobilisation

Les principaux défis de l'année ont porté sur la gestion des transitions administratives liées à l'ouverture de l'Orée, la coordination interservices et le maintien d'un haut niveau de rigueur dans un contexte de changements organisationnels. Ils ont été relevés grâce à une adaptation continue des pratiques et à un renforcement des collaborations internes.

« En 2025, les finances ont consolidé la fiabilité des processus administratifs tout en renforçant leur présence opérationnelle, au service des résidents, des équipes et de la qualité institutionnelle. »

2026 : vers une administration encore plus harmonisée

En 2026, le Département Finances poursuivra le développement d'une administration de proximité, notamment avec la reprise de l'administration de la Résidence La Faverge. Cette mutualisation des compétences vise à renforcer la cohérence administrative, la qualité du service et la fluidité des processus sur l'ensemble des sites.

Christophe Gillioz

Directeur Finances



Des processus plus durables, fluides et sécurisés

Des chantiers structurants au service des sites et des résidents

En 2025, la coordination Sécurité & Projets a joué un rôle central dans la conduite de chantiers complexes, à l'interface des enjeux techniques, sécuritaires et de durabilité. L'ouverture de l'EMS de l'Orée a constitué un moment fort, avec la finalisation des installations et l'accompagnement des équipes dans la prise en main du nouveau bâtiment, garantissant une mise en exploitation fluide et sécurisée.

Des projets immobiliers repensés pour garantir continuité et sécurité

Le projet R1 Ouest a été réorienté à la demande du canton afin de maintenir le bâtiment en exploitation. Les études menées avec l'architecte conseil, l'expert en protection incendie et les autorités ont permis de sécuriser le site pour le second semestre 2025. Le projet de l'EMS du Simplon a, lui aussi, franchi une étape importante avec la mise à l'enquête et la préparation du début des travaux pour 2026.

Une gestion énergétique et durable plus fine et davantage anticipée

L'année a été marquée par la mise en place d'un suivi énergétique de l'ensemble des bâtiments, permettant un pilotage plus précis de l'impact environnemental et une planification structurée des rénovations futures. Cette démarche s'inscrit dans un projet plus large de développement durable, mené avec PME Durable et un groupe de travail interne, débouchant sur un plan d'action partagé pour l'ensemble de la fondation.



Une culture de prévention renforcée dans tous les domaines

Les actions issues du projet TMS & RPS mené en 2024 ont été déployées, renforçant la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. La formation feu a été entièrement repensée :

- création d'un module sur mesure,
- sous traitance à une entreprise spécialisée,
- homogénéisation des connaissances,
- intégration systématique dans la journée d'accueil des nouveaux collaborateurs.

Les audits de l'ECA, ainsi que les audits externes sur les obturations coupe feu et le compartimentage, ont apporté une vision objective du niveau de sécurité et orienté les améliorations à mettre en œuvre.

Une cybersécurité en progression constante

La participation au programme Trust4SME, les campagnes de phishing et la sensibilisation interne aux risques numériques et à la LPD ont permis d'élever la maturité digitale de l'institution et de renforcer la sécurité des données.

« En 2025, la fondation a franchi un cap majeur en matière de sécurité, d'infrastructures et de durabilité : des bâtiments modernisés, des processus renforcés et une culture de prévention affirmée à tous les niveaux. »

2026 : poursuivre les chantiers et renforcer la durabilité

L'année 2026 verra :

- le démarrage des travaux de l'EMS du Simplon,
- le renforcement du plan d'action durabilité,
- l'approfondissement du suivi énergétique,
- l'amélioration continue des processus de sécurité dans l'ensemble des domaines.

Julien Ethenoz

Chargé de sécurité & projets



Activité des soins



EMS La Rozavère

202520242023

Nombre de lits			
Lits C	161	161	161
Nombre de journées			
Occupation à 100 %	58 765	58 765	58 765
Occupation à 98 % (calculé par l'État)	57 590	57 590	57 590
Occupation effective	59 021	58 507	53 921
Journées d'absence (hospitalisations et réservations)	677	707	585
Autres indicateurs			
Taux d'occupation lits C (%)	100,44	99,56	91,76
Âge moyen (ans)	87,22	87,75	87,8
Nombre d'entrées	48	46	92
Forfait Plaisir (CHF)	99,32	90,57	86,05

EMS L'Oriel - Fermeture 01.09.2025

202520242023

Nombre de lits			
Lits C	37	37	37
Nombre de journées			
Occupation à 100 %	9 028	13 505	13 505
Occupation à 98 % (calculé par l'État)	8 847	13 235	13 235
Occupation effective	8 825	13 400	13 459
Journées d'absence (hospitalisations et réservations)	31	47	156
Autres indicateurs			
Taux d'occupation lits C (%)	97,75	99,21	99,66
Âge moyen (ans)	85,32	84,57	84,79
Nombre d'entrées	12	8	8
Forfait Plaisir (CHF)	94,46	96,68	96,95

EMS Meillerie

202520242023

Nombre de lits			
Lits C	26	26	26
Nombre de journées			
Occupation à 100 %	9 490	9 490	9 490
Occupation à 98 % (calculé par l'État)	9 300	9 300	9 300
Occupation effective	9 100	9 300	9 386
Journées d'absence (hospitalisations/réservations)	70	47	0
Autres indicateurs			
Taux d'occupation lits C (%)	95,89	98,00	98,90
Âge moyen (ans)	91,56	93,41	92,39
Nombre d'entrées	16	6	8
Forfait Plaisir (CHF)	91,94	89,68	92,88

EMS L'Orée - Ouverture 02.09.2025

202520242023

Nombre de lits			
Lits C	64	0	0
Nombre de journées			
Occupation à 100 %	7 021	0	0
Occupation à 98 % (calculé par l'État)	6 881	0	0
Occupation effective	6 729	0	0
Journées d'absence (hospitalisations et réservations)	22	0	0
Autres indicateurs			
Taux d'occupation lits C (%)	95,84	0,00	0,00
Âge moyen (ans)	85,92	0	0
Nombre d'entrées	73	0	0
Forfait Plaisir (CHF)	92,87	0	0

SPAH Rozavère

202520242023

Nombre de lits			
Lits C	15	15	15
Lits C de psychiatrie de l'âge avancé	15	15	15
Nombre de journées			
Occupation à 100 %	10 950	10 950	10 950
Occupation à 93 % (selon convention)	10 184	10 184	10 184
Occupation effective	10 776	10 434	10 464
Autres indicateurs			
Taux d'occupation lits C	98,41	95,29	95,56
Age moyen (ans)	80,9	82,51	83,62
Nombre d'entrées	164	159	150
Forfait Plex gériatrie (CHF)	93,89	89,39	89,38
Forfait psychiatrie de l'âge avancés (CHF)	97,02	92,35	90,57
Durée de séjour moyen (jours)	65	67	69

Ressources humaines

Situation au 31.12.2025

407	Collaborateur-trice-s fixes +73 par rapport à 2024	4,33	Année d'ancienneté moyenne
93	Engagements sur l'année	46	Nationalités représentées

Pyramide des âges

Situation au 31.12.2025

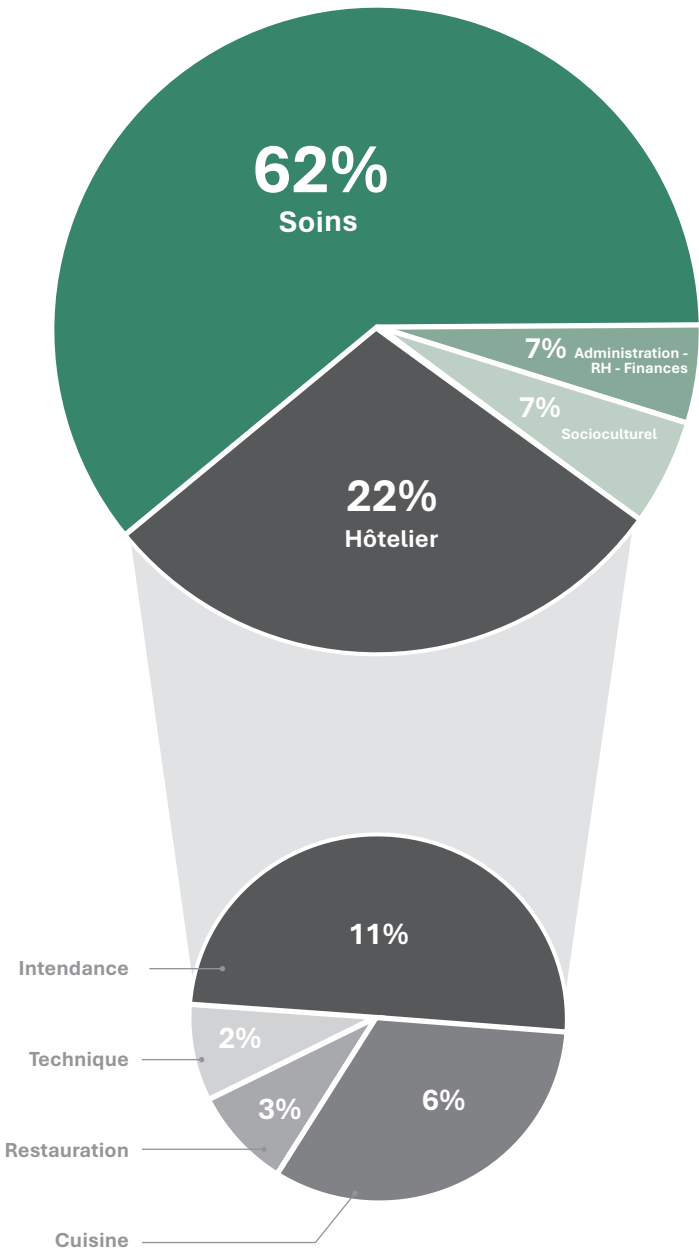
56-65	14	40
46-55	23	85
36-45	80	30
26-35	22	69
16-25	16	28

38%	hommes pour un âge moyen de 39 ans	62%	femmes pour un âge moyen de 42 ans
-----	---------------------------------------	-----	---------------------------------------

Nationalités

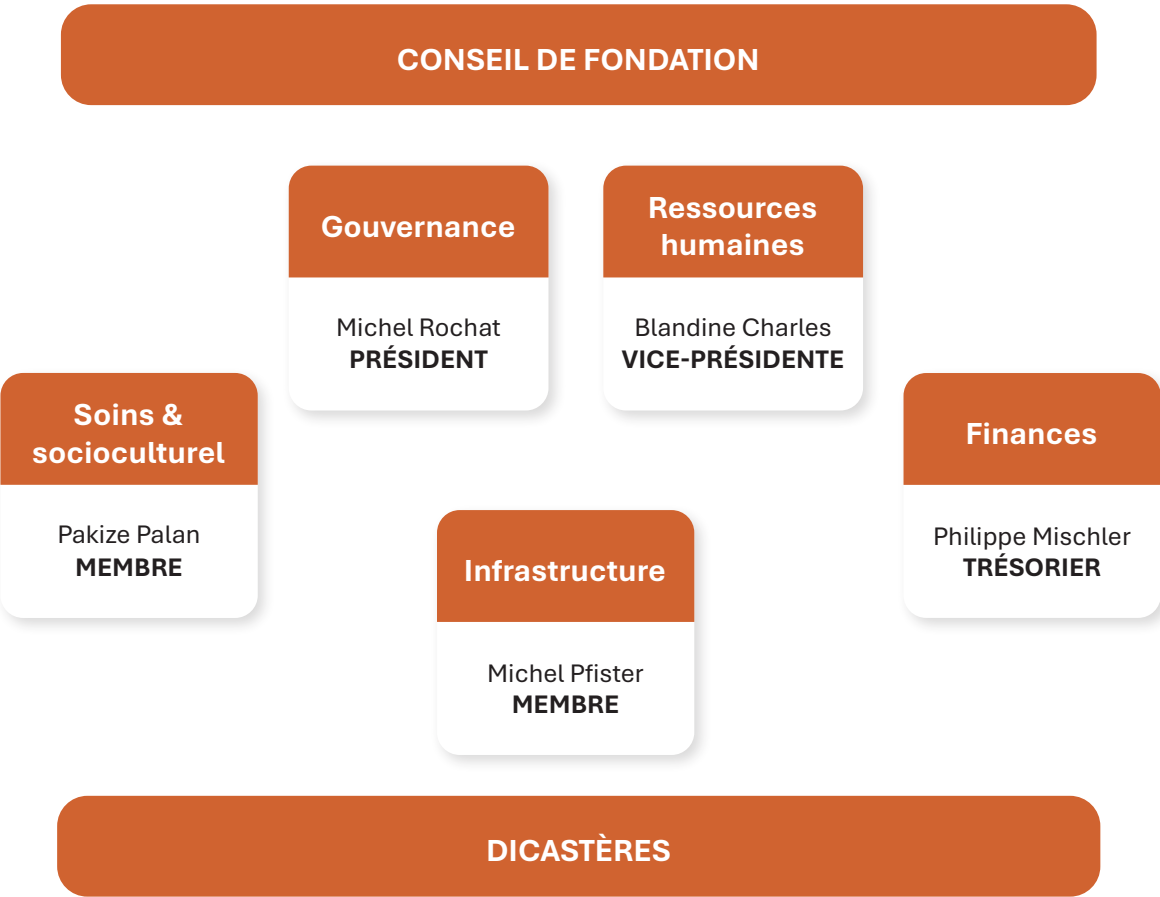
168	Suisse
79	Autres
63	Portugal
46	France
17	Érythrée
17	Italie
17	Espagne

Effectifs par service



Conseil de fondation

Composition au 22 juin 2026



Contrôle des comptes

Les comptes de l'exercice 2025 ont été contrôlés par Prateo SA à Pully qui a délivré son rapport de l'organe de révision sur le contrôle restreint (dès 2026) au Conseil de Fondation La Rozavère, en date du 13.05.2026.

L'opinion d'audit ressortant de ce rapport est : «Selon notre appréciation, les comptes annuels pour l'exercice, arrêté au 31 décembre 2025, sont conformes à la loi suisse et aux statuts... Nous recommandons d'approuver les comptes annuels qui sont soumis.»





R
La Rozavère

Fondation La Rozavère
Chemin de Rovéréaz 23
CP 91 CH-1000 Lausanne 10
T +41 58 211 70 00
www.rozavere.ch