

Projet d'établissement

2023 - 2027



SOMMAIRE

Introduction	p.1
Composition des groupes	p.6
Glossaire	p.8
Axe 1 – favoriser l'autonomie de nos résidents	p.9
Axe 2 – asseoir la place de l'établissement dans la filière d'accompagnement	p.15
Axe 3 – renforcer la qualité d'accueil	p.21
Axe 4 – promouvoir une qualité de vie au travail partagée	p.26
Axe 5 – poursuivre l'inscription de l'établissement dans la modernité	p.32
Tableau récapitulatif	p.40

INTRODUCTION

« *Un but sans plan est un rêve.* » Antoine de Saint-Exupéry

Le but aux Eparses est connu et partagé.

Il consiste à offrir aux personnes en situation de handicap un accueil chaleureux, des outils pour maintenir et développer leurs compétences et construire ainsi un quotidien bienveillant et respectueux. Il s'agit avant tout de faire de la bienveillance un élément de l'ADN de l'établissement, un élément fondateur non-discutable qui, pour des professionnels de culture et de formation différentes, constitue le « plus petit dénominateur commun ». Si certains aspects de l'accompagnement sont largement discutés et peuvent faire l'objet de conceptions différentes, l'approche empathique et le rejet de toute forme de violence ou de contrainte non-justifiée ne sont pas négociables.

Tout nouveau salarié se voit préciser ces valeurs et objectifs lors du recrutement mais aussi au cours de son parcours d'intégration. Tout parent qui confie son proche aux Eparses souhaite que ces principes guident son accueil.

Ce sont ces valeurs qui animent l'organisation de la journée, des activités essentielles d'alimentation, de soins et de sommeil qui sont pensées autour des besoins du résident aux activités récréatives proposées. Ces dernières doivent se nourrir des goûts et préférences des résidents mais aussi prendre en compte leurs compétences et aptitudes. A ce titre, l'ensemble du personnel des Eparses est sensibilisé au fait de tout mettre en œuvre pour maintenir l'autonomie des résidents et ne pas « faire à leur place ». Les résidents sont la raison d'être de cet établissement et ils doivent en être l'âme battante. L'écoute et le respect de leurs capacités mais aussi de leur volonté est un aspect fondamental de l'accompagnement. Non seulement, c'est le gage d'une approche bienveillante et stimulante mais aussi la garantie d'un sens au travail amplifié pour les personnels. En effet, quand on permet à un résident de maintenir ou de développer ses acquis, on comprend davantage l'objectif de son travail qu'en enchaînant des actes dans une routine millimétrée et immuable. En prenant en compte les compétences et les souhaits du résident, en l'accompagnant dans sa quête d'autonomie, on fait de chaque journée une journée différente.

Ces valeurs guident l'action, dans les moments agréables mais aussi dans les temps complexes, quand le résident est dans le trouble ou quand il est difficile d'entrer en contact avec lui. L'ensemble du personnel des Eparses doit se rappeler que c'est précisément parce que ces résidents sont parfois moins accessibles ou moins conciliants que notre travail est indispensable et que c'est, par la force des valeurs que nous partageons, que nous pouvons, collectivement, trouver des solutions pour une amélioration de la situation.

Bien entendu, ces valeurs socles sous-tendent d'autres principes d'actions. C'est notamment à travers un respect mutuel entre salariés et la recherche permanente d'une qualité de vie au travail partagée que se construit un cadre d'exercice propice à la concrétisation de ces valeurs à destination de nos résidents. Les Eparses disposent à ce titre d'une culture forte d'analyse des pratiques et d'échange pluriprofessionnels qu'il conviendra de continuer à développer.

C'est également par le biais d'une approche soucieuse de notre environnement que nous contribuons à la construction d'un quotidien apaisé et que nous garantissons la permanence d'un cadre de travail qualitatif. Nous avons la chance d'exercer dans un cadre naturel préservé, avec la proximité immédiate de coins de nature superbes. En faisant des Eparses un acteur éco-responsable, nous assurons le maintien d'un tel environnement de travail.

Enfin, réfléchir et agir efficacement ne se font pas dans un simple dialogue avec soi-même. C'est à travers des liens avec les partenaires, les financeurs, les autres structures d'accompagnement que les Eparses nourrissent leur cheminement permanent et s'ouvrent à de nouvelles perspectives appuyant leur vocation première. A ce titre, les

Projet d'établissement 2023 – 2027

professionnels et les résidents sont invités à maintenir et approfondir leur ouverture sur l'extérieur. Sortir des murs de l'établissement, découvrir d'autres approches mais aussi simplement rencontrer des gens qui font face aux mêmes difficultés que nous sont des gages d'un quotidien conscient et enrichi. Pour nos résidents, c'est aussi un peu d'exceptionnel qui entre dans leur vie et l'expérience nous montre que ces rencontres sont toujours bénéfiques pour eux. Les Eparses ne sont pas un espace clos, isolé de l'extérieur. C'est un morceau vivant et connecté de la cité au sein de laquelle nos résidents sont des acteurs jouissant de leur liberté d'aller et venir. Nous notons que cette connexion est aussi de plus en plus immatérielle et les Eparses travaillent sur le lien extérieur de nos résidents par le biais des réseaux de communication également.

Mais comme indiqué dans la citation d'Antoine de Saint-Exupéry, ces valeurs et ce but recherché, s'ils fondent notre action, ont besoin d'un plan et d'un projet pour se concrétiser. Sans jalons opérationnels précis, ces valeurs risquent de rester une simple incantation ou, comme il le dit plus poétiquement, « un rêve ».

C'est tout l'enjeu d'un projet d'établissement. Si les valeurs sont les lumières que nous cherchons à atteindre, le projet d'établissement nous fournit les ampoules qui permettent d'obtenir cette clarté. Il nous donne des objectifs et un cadre temporel précis pour concrétiser et rendre palpables les bonnes intentions.

Pour ce projet d'établissement 2023 – 2027, comme pour les précédents, c'est une démarche collaborative qui a été retenue. Des groupes de travail rassemblant des professionnels d'horizons divers mais aussi des représentants des familles se sont réunis et ont réfléchi collectivement aux actions à mener pour atteindre les objectifs fixés.

Ce projet d'établissement est également concomitant de la conclusion d'un nouveau Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens négocié avec les autorités de financement. On retrouve à ce titre des objectifs et des intentions communes et le projet d'établissement, par sa précision, sera un appui supplémentaire pour la réalisation de ce contrat.

La structure de ce projet est articulée autour des valeurs précédemment évoquées. Les différents axes de travail ont été proposés sur la base d'une réflexion de l'équipe de direction étayée par les remarques et suggestions faites dans le cadre des instances de l'établissement (conseils de la vie sociale, instances de représentation du personnel...). Les axes ont été construits au regard des préoccupations exprimées et soumis à un comité de pilotage. Cinq axes ont été retenus avec des thématiques porteuses des valeurs précédemment citées :

Axe 1 – Favoriser l'autonomie de nos résidents

Axe 2 – Asseoir la place de l'établissement dans la filière d'accompagnement

Axe 3 – Renforcer la qualité d'accueil

Axe 4 – Promouvoir une qualité de vie au travail partagée

Axe 5 – Poursuivre l'inscription de l'établissement dans la modernité

Par ce document, nous vous laissons découvrir les actions que les Eparses se fixent pour les prochaines années pour continuer à atteindre leur but d'un accueil et d'un accompagnant bienveillant et dynamique.



COMPOSITION DES GROUPES

Des remerciements chaleureux sont apportés ici à ceux qui se sont mobilisés et ont donné de leur temps pour nous aider à tracer les lignes d'action que se fixent les Eparses ces prochaines années.

Comité de pilotage

Patricia COLLEUIL, chef de service FAM et FV 1
Fabienne DEPIERRE, représentante des familles FV
Sabrina DIDIER, directrice adjointe
Charlotte DURET, représentant la formation spécialisée
Michael JÄGER, représentant des familles MAS
Maïté LAURENT, directrice
Philippe OSTERTAG, chef de service MAS 2
Karine ROCHEL, art-thérapeute
Fabienne ROSSE, représentant le CSE

Axe 1 – Favoriser l'autonomie de nos résidents

Pilote : Philippe OSTERTAG, chef de service MAS 2

Fabienne DEPIERRE (représentante des familles FV)
Cindy FRESNEL (psychologue)
Aïcha LEDRANS (accompagnant FV)
Sandrine LENFANT (référente sport culture et inclusion)
Ornella SALVADOR (accompagnant FV)
Gabriele SCHAD (représentante des familles MAS)
Christian BEURARD (représentant des familles MAS)
Chantal RENATO (représentante des familles MAS)
Emilie VENNEN (accompagnant MAS)

Axe 2 – Asseoir la place de l'établissement dans la filière d'accompagnement

Pilote : Maïté LAURENT, directrice
Nathalie BERNABEU (infirmière)
Séverine CHEVILLARD (coordinatrice FV2)
Milène GRANDHIL (accompagnant FV)
Audrey MEYER (accompagnant SPOVS)
Léa MOUTOT (accompagnant FV)
Emmanuelle SCHMITZ (représentante des familles MAS)

Axe 3 – Renforcer la qualité d'accueil

Pilote : Patricia COLLEUIL, chef de service FAM et FV 1

Julie BECKER (accompagnante FV)
Aurore PELTIER (accompagnante FV)
Virginie PERREZ (chargée de formation – pôle RH)
Chantal RENATO (représentante des familles MAS)
Jessica de SMEYTERE (accompagnante MAS)

Axe 4 – Promouvoir une qualité de vie au travail partagée

Pilote : Sabrina DIDIER, directrice adjointe
Co-pilote : Charlotte DURET, pôle RH
Céline CAVALLASCA (maîtresse de maison MAS)
Nelly DUPONT (maîtresse de maison FV)
Cindy FRESNEL (psychologue)
Sophie HOSATTE (infirmière)
Annabelle PHELPIIN (accompagnante MAS)
Sandra READOT (maîtresse de maison FV)
Karine ROCHEL (art-thérapeute)

Axe 5 – Poursuivre l'inscription de l'établissement dans la modernité

Pilote : Maïté LAURENT, directrice
Co-pilote : Jean-Luc RAVEAU, responsable des services techniques
Carine BARBIERI (comptabilité)
Pascal EGLINGER (informaticien)
Claudia GBEBLEWOO (responsable administratif et financier)
Michael JÄGER (représentant des familles MAS)
Elisa MATEUS (maîtresse de maison MAS)
Kevin MECHEBEK (services techniques)
Elisabeth VIELLARD (représentante des familles MAS)

GLOSSAIRE

A.H.B.F.C.	Association hospitalière de Bourgogne Franche-Comté
C.M.P.R.	Centre de médecine physique et de réadaptation
C.O.P.I.L.	Comité de pilotage
C.P.A.M.	Caisse primaire d'assurance maladie
C.S.E.	Comité social d'établissement
E.H.P.A.D.	Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
E.S.A.T.	Etablissement et service d'aide par le travail
F.V.	Foyer de vie
G.L.P.I.	Gestionnaire libre de parc informatique (logiciel d'interventions informatiques)
G.T.B.	Gestion technique des bâtiments
H.A.D.	Hospitalisation à domicile
H.N.F.C.	Hôpital Nord Franche-Comté
I.D.E.	Infirmier Diplômé d'Etat
I.M.E.	Institut médicoéducatif
I.U.T.	Institut universitaire de technologie
Kfête	Espace de convivialité de la MAS 1 « cafèt' »
M.A.S.	Maison d'accueil spécialisée
M.D.P.H.	Maison Départementale des Personnes Handicapées
P.C.A.	Plan de continuité d'activités
P.R.A.	Plan de reprise d'activités
P.T.I.	Protection du travailleur isolé
P.U.I.	Pharmacie à usage intérieur
R.E.S.E.T.	Réseau des établissements de santé en transition
R.G.P.D.	Règlement général sur la protection des données
R.H.	Ressources humaines
R.S.C.I.	Référent Sport Culture et Inclusion
S.A.V.S.	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
S.I.	Système d'information
S.P.A.	Société protectrice des animaux
S.P.O.V.S.	Service Public d'Ouverture à la Vie Sociale (SAVS des Eparses)

Projet d'établissement 2023 – 2027
Axe n°1 – favoriser l'autonomie de nos résidents

AXE 1

FAVORISER L'AUTONOMIE DE NOS RESIDENTS



Projet d'établissement 2023 – 2027 Axe n°1 – favoriser l'autonomie de nos résidents

AXE 1

FAVORISER L'AUTONOMIE DE NOS RESIDENTS

Constats

L'établissement sort d'une période épidémique qui a entraîné des périodes de confinement et de repli sur soi pour les groupes et les résidents. Cela a aussi stoppé des habitudes de fonctionnement et d'échange (activités partagées notamment). La diminution de ces temps de stimulation a un impact sur l'autonomie du résident. Une nouvelle dynamique est à amorcer suite à cette période éprouvante pour tous.

Par ailleurs, le vieillissement des résidents peut impacter l'organisation et entraîner une part de temps plus importante consacrée aux soins. Cela correspond aussi à l'évolution des profils d'accompagnants qui présentent de plus en plus des cultures soignantes.

Enfin, en termes d'organisation, il est mis en avant le fait que les équipes auraient besoin de soutien pour maintenir un niveau d'activité notamment pour les activités extérieures. Plus globalement, une possibilité de remobiliser l'horaire 14h30 – 16h est évoquée.

Toutefois, dans ce contexte complexe, l'établissement dispose de ressources importantes pour maintenir l'autonomie des résidents.

Parmi elles, l'existence d'un poste de référent sport culture et inclusion constitue la garantie d'une dynamique riche en termes d'activités extérieures.

Des espaces d'activités divers sont disponibles (espace Kfête, espaces snoezelen, balnéothérapie, cuisine pédagogique...).

L'établissement dispose d'outils performants comme le logiciel NETVIE mais qui méritent d'être davantage mobilisés. Par exemple, des activités nombreuses sont proposées mais leur régularité représente un défi quotidien. NETVIE peut ici aussi constituer un outil pour favoriser la projection et la régularité de ces activités. La trame du projet personnalisé est structurante mais pourrait être à enrichir. Le parc de véhicules est important mais pas toujours adapté aux activités proposées.

L'établissement dispose également d'un personnel pluridisciplinaire, source de richesse professionnelle. Toutefois les échanges sont à approfondir entre les différentes catégories de personnel. Par ailleurs, des difficultés organisationnelles en lien avec l'absentéisme et le turn-over ont limité la disponibilité des accompagnants et ont pu entraîner la perte de certaines informations. A ce titre, le lien avec les parents est à souligner pour faciliter la connaissance des résidents. Ce point sera davantage développé dans l'axe 3.

Il est parfois noté une lassitude dans les activités proposées tant pour les résidents que pour les accompagnants. Néanmoins, une forme d'appréhension peut limiter la proposition de nouvelles activités. Par ailleurs, il est parfois compliqué pour les résidents ne mobilisant pas une communication verbale de les rendre acteurs de leurs choix.

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°1 – favoriser l'autonomie de nos résidents

Ressources à disposition	
Humaines	Personnel soignant et éducatif Personnes transverses (RSCI, art-thérapeute, psychologues...) Réunions d'équipe toutes les deux semaines Comité des fêtes Dotation complémentaire du CD 90 pour le financement de 3 postes en FV
Matérielles	Espaces d'activité (balnéothérapie, snoezelen, Kfête) Parc de véhicules Ressources externes : HANDIAPASON, partenariats...

Synthèse de la politique de l'établissement pour favoriser l'autonomie
<p>Si l'établissement dispose d'une culture ancienne et riche d'activités, il est à noter un essoufflement ces dernières années, essoufflement accentué par la crise épidémique.</p> <p>L'objectif sera ici de redynamiser cette culture de l'activité en utilisant les outils et ressources disponibles et en prenant en compte les attentes et aptitudes des résidents.</p> <p>L'établissement devra aussi suivre les évolutions attendues par les résidents dans leur accueil en travaillant sur les modalités de cet accueil et sa diversification, pour favoriser leur autonomie en leur proposant l'accueil le plus adapté.</p> <p>Il devra également poursuivre le virage technologique soufflé par nos résidents les plus jeunes et les accompagner à ce titre en tant que « citoyens connectés ».</p> <p>Bref, remobiliser autour des attentes et aptitudes du résident est un gage pour les Eparses de rester en adéquation avec les demandes de son public.</p>

Des grands chantiers incontournables	
Thématiques	Perspectives
<p>1.1. Proposer des activités de rupture pour limiter un effet routinier</p>	<p>1.1.1. Proposition d'activités exceptionnelles plus fréquentes</p> <p>L'objectif est ici de rompre une forme de routine quotidienne avec des activités festives ou ponctuelles. La culture de fêtes institutionnelles est à souligner et à maintenir. Il existe néanmoins des périodes plus creuses (automne) mises en avant également par le groupe de l'axe 2. Des actions ponctuelles pourraient être proposées (vide-greniers, chasse aux galets, olympiades, animations autour de la prévention en santé...).</p> <p>Délai : 2023 puis permanent</p> <p>Pilotes : équipes d'accompagnement, RSCI, art-thérapeute, comité des fêtes</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°1 – favoriser l'autonomie de nos résidents

	<p>1.1.2. Brassage entre les structures à encourager</p> <p>Cet objectif a été aussi mis en avant au sein du groupe travaillant sur l'axe 4 relatif à la qualité de vie au travail. Dans cet axe 1, il est abordé sous l'angle du résident. L'idée est bien de favoriser les invitations et les échanges entre résidents ainsi que la participation à des activités communes. C'est déjà l'objectif que se fixe la référente sport culture et inclusion ainsi que l'art-thérapeute mais c'est un réflexe à développer à l'échelle de l'établissement pour qu'en cas de construction d'une activité, l'idée d'y faire participer des résidents d'autres groupes apparaisse comme naturelle.</p> <p>Délai : 2023 puis permanent</p> <p>Pilotes : CSE, RSCI, art-thérapeute et équipes d'accompagnement</p> <hr/> <p>1.1.3. Construction d'un lieu de convivialité autour de la Kfête et des espaces verts</p> <p>La Kfête et les espaces verts apparaissent insuffisamment investis. Le groupe travaillant sur l'axe 5 est arrivé à une conclusion identique. L'aménagement de ces lieux apparaît comme un préalable au décloisonnement des services. Parmi les actions on peut citer l'ameublement de la Kfête (mobilier, couleurs, lumière, distributeurs...) et l'aménagement du parc (signalétique, emplacement des bancs...).</p> <p>Délai : 2025</p> <p>Pilote : équipe de direction avec appui d'un comité de réflexion</p>
<p>1.2. Renouveler l'offre d'activités</p>	<p>1.2.1. Formation des professionnels à la proposition de nouvelles activités</p> <p>Le plan de formation sera ici un outil incontournable. L'utilisation d'outils partagés comme HANDIAPASON peut aussi faciliter le renouvellement du panel d'activités. L'objectif est aussi de mobiliser les nouveaux professionnels pour qu'ils puissent proposer sans appréhension de nouvelles activités en capitalisant sur leurs passions personnelles. A ce titre, le groupe travaillant sur l'axe 4 défend l'idée d'une fiche méthodologique de création d'une activité pour accompagner les professionnels dans cette dynamique et rappeler qu'il s'agit d'une composante obligatoire de l'accompagnement proposé aux Eparses. En effet, la diversité des profils d'accompagnants et le renouvellement d'équipe a pu créer une forme d'auto-censure autour de la proposition d'activités qu'il convient de surmonter en donnant des outils adéquats aux professionnels.</p> <p>Délai : 2024 puis permanent</p> <p>Pilote : commission de formation</p> <hr/> <p>1.2.2. Transformation de certains soins en une activité bien-être</p> <p>Avec l'augmentation de la dépendance de certains de nos résidents, il faut réinventer le panel d'activités disponibles. A ce titre, le soin peut s'apparenter à un moment plaisir et un temps d'accompagnement dual apprécié des résidents. L'établissement dispose notamment d'une personne formée à la réflexologie plantaire.</p> <p>Délai : 2024 puis permanent</p> <p>Pilote : équipes d'accompagnement et équipe infirmière</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°1 – favoriser l'autonomie de nos résidents

	<p>1.2.3. Identification des activités régressives pouvant s'apparenter à des animations ou valorisation le fait d'être spectateur</p> <p>Il conviendra ici, notamment pour les nouveaux professionnels de ne pas faire de la notion d'activité un idéal complexe et inatteignable. Une activité peut aussi être un moment simple et partagé, sur un temps court, autour d'un plaisir du quotidien d'un résident.</p> <p>Délai : 2024 puis permanent</p> <p>Pilote : CSE, art-thérapeute, psychologues et équipes d'accompagnement</p> <hr/> <p>1.2.4. Introduction de la médiation et la présence animale</p> <p>La venue régulière du chien Peanuts est appréciée des équipes. Il faudra réfléchir pour institutionnaliser davantage ce contact animal. L'établissement travaille déjà avec la SPA. La possibilité de s'ouvrir à des fermes pédagogiques complètera utilement ce panel.</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilote : équipe de direction</p> <hr/> <p>1.2.5. Participation à des travaux extérieurs</p> <p>Les autres groupes ont identifié des menus travaux à faire pour rendre les espaces verts plus conviviaux et accessibles (signalisation notamment). Il s'agit d'activités qui pourraient être proposées par un éducateur technique spécialisé.</p> <p>Délai : 2025</p> <p>Pilote : éducateur technique spécialisé</p>
<p>1.3. Ouvrir le champ des intervenants</p>	<p>1.3.1. Recrutement de professionnels avec de nouveaux profils (éducateur technique spécialisé, éducateur sportif)</p> <p>L'établissement a la chance de se voir offrir une dotation complémentaire de la part du Conseil Départemental. L'objectif est ici d'utiliser cette dotation pour diversifier le panel d'activités proposées avec le recrutement d'un éducateur technique spécialisé et d'un éducateur physique.</p> <p>Délai : 2023</p> <p>Pilote : directrice</p>
<p>1.4. Revoir la politique des camps</p>	<p>1.4.1. Définition d'une nouvelle politique des camps</p> <p>Les camps ont pu reprendre depuis la fin de la crise sanitaire. Pour favoriser leur attractivité, il apparaît pertinent de lever le verrou des 200 km tout en veillant à ce que le camp ne comporte pas un déplacement mobilisant l'essentiel du temps disponible. Un travail sur la mobilisation des véhicules complètera cette réflexion.</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilote : équipe de direction</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°1 – favoriser l'autonomie de nos résidents

<p>1.5. Diversifier les modalités d'accueil</p>	<p>1.5.1. Réflexion autour de la composition des groupes et des modalités d'accueil</p> <p>Les groupes homogènes peuvent renforcer les difficultés de chaque résident. De plus, il est plus stimulant pour les professionnels d'avoir un groupe hétérogène. Des interactions positives émergent de contacts entre résidents plus jeunes et plus vieux, entre résidents piétons et résidents en fauteuil où les plus valides peuvent aider, où les plus dynamiques peuvent stimuler.</p> <p>L'objectif est de s'interroger à chaque admission sans partir sur une catégorisation de chaque groupe. Par ailleurs, comme cela a été souligné par les autres groupes, ces brassages entre résident peuvent aussi être ponctuels.</p> <p>L'objectif est aussi de s'interroger, tout au long du parcours du résident, sur l'accueil lui correspondant le mieux. Le groupe déterminé à son admission peut ne plus lui convenir. Cela peut nécessiter une réorientation interne à l'établissement (nouveau groupe, nouvelle structure, nouvelle modalité) mais aussi externe. A ce titre, l'établissement pourrait tirer un parti favorable des places d'accueil familial dont il dispose pour moduler encore mieux l'accompagnement proposé.</p> <p>Délai : 2023 puis permanent</p> <p>Pilote : directrice</p>
<p>1.6. Favoriser l'émergence d'un résident citoyen connecté</p>	<p>1.6.1. Intégration des nouvelles pratiques et attentes des résidents en matière de nouvelles technologies de l'information et de la communication.</p> <p>Il faudra ici veiller à concilier ces attentes et les exigences de continuité et de sécurité de l'activité informatique (consoles de jeux, abonnements plateformes). Cela implique de prendre en compte ces besoins (câblage) dans les opérations de rénovation / construction. Cela favorisera aussi leur ouverture sur le monde et par là leur autonomie.</p> <p>Délai : 2023 puis permanent</p> <p>Pilote : informaticien</p> <p>1.6.2. Sensibilisation des résidents à l'exercice de leurs droits civiques</p> <p>L'autonomie du résident passe aussi par son intégration dans la cité et son exercice de ses droits civiques. A ce titre, les résidents sont accompagnés dans leurs éventuels dépôts de plainte. Il sera aussi nécessaire de les informer davantage et de manière anticipée (N-1) pour permettre leur inscription sur les listes électorales et l'exercice de leur droit de vote.</p> <p>Délai : 2023 puis permanent</p> <p>Pilotes : équipe de direction</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027
**Axe n°2 – asseoir la place de l'établissement dans la filière
d'accompagnement**

AXE 2

**ASSEOIR LA PLACE DE L'ETABLISSEMENT DANS LA FILIERE
D'ACCOMPAGNEMENT**



Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°2 – asseoir la place de l'établissement dans la filière d'accompagnement

AXE 2

ASSEOIR LA PLACE DE L'ETABLISSEMENT DANS LA FILIERE D'ACCOMPAGNEMENT

Constats

L'établissement a pris la mesure de sa place dans la cité. Un poste de référent sport culture et inclusion a été ainsi créé pour permettre plus facilement à nos résidents de participer à des activités et événements extérieurs à l'établissement. Des lieux pour l'organisation d'événements et l'accueil de personnes extérieures existent : salle polyvalente, K-fête.

Néanmoins d'autres espaces sont moins propices à l'organisation d'événements ou d'accueil : les espaces extérieurs notamment de la MAS 1 sont à retravailler, le groupe Bastide est quant à lui à l'étage sans ascenseur.

Des opportunités et des éléments de contexte sont quant à eux à mettre en avant. Le réseau local est riche en termes de structures et de dispositifs d'accompagnement mais aussi d'acteurs culturels et sociaux. Les Eparses sont insérés dans ce réseau. L'établissement travaille à ce titre avec des partenaires divers (clubs sportifs, espaces socio-culturelles, Espace Gantner...). D'autres partenariats de ce type pourraient être développés avec des structures existantes sur le territoire pour diversifier encore l'offre d'activités.

Le vieillissement de certains de nos résidents pourrait apparaître comme un frein au développement de tels partenariats. Néanmoins, par la possibilité de réinventer le panel d'activités telle que travaillée au sein de l'axe 1, des possibilités nouvelles peuvent être proposées aux résidents plus âgés.

Les Eparses sont également en lien avec les autres structures d'accompagnement des personnes vulnérables (IME, ESAT, SAVS, EHPAD...). Ces liens sont à renforcer pour faciliter le partage de compétences et, en cas de mobilité d'un résident, permettre que cette mobilité se fasse en douceur et en accord avec les aspirations du résident.

Le domaine sanitaire est également un vaste champ de travail collaboratif. L'établissement travaille déjà avec les structures sanitaires environnantes (HNFC, AHBFC, CMPR, HAD...) mais ce partenariat pourrait parfois être approfondi ou repensé dans ses modalités. Les réseaux de prévention sont sollicités (réseau HANDIDENT, CPAM...) et l'objectif est de pérenniser ces fonctionnements positifs pour nos résidents.

Enfin, collaborer c'est aussi communiquer. L'établissement dispose d'outils (site internet, journal des Eparses, lettre des Eparses, page LinkedIn...). L'objectif fixé pourra être de les rendre plus collaboratifs et plus accessibles.

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°2 – asseoir la place de l'établissement dans la filière d'accompagnement

Ressources à disposition	
Humaines	Personnel soignant et éducatif Professionnels transverses (RSCI, art-thérapeute, psychologues...) Réseaux locaux (HANDIDENT, GEPSO...)
Matérielles	Espaces communs : salle polyvalente, K-fête, parc... Parc de véhicules

Synthèse de la politique partenariale de l'établissement
<p>Les Eparses sont un établissement identifié dans le champ de l'accompagnement et collaborent avec un panel divers de structures (sanitaires, médico-sociales, sportives, culturelles...). L'objectif affiché est bien de poursuivre cette dynamique et de l'actualiser sur certains aspects (nouvelles activités, nouvelles technologies). Cette dynamique est envisagée avec des acteurs institutionnels et associatifs mais aussi avec l'émergence d'un réseau de bénévoles.</p> <p>C'est aussi dans le champ sanitaire que les Eparses ont à amplifier les partenariats existants afin de rendre plus fluide le suivi de la santé de nos résidents.</p> <p>Enfin, les Eparses doivent aussi poursuivre la modernisation de leur politique de communication en s'appuyant à la fois sur de nouveaux outils mais aussi sur la richesse interne que sont leurs résidents et leurs salariés.</p> <p>Finalement agir avec les autres à travers un dialogue permanent et renouvelé et en utilisant des outils de communication variés permettra aux Eparses de maintenir le dynamisme de leur politique partenariale.</p>

Des grands chantiers incontournables	
Diverses formes de partenariats	
Thématiques	Perspectives
<p>2.1. Partenariats et activités</p>	<p>2.1.1. Construction d'un réseau de bénévoles</p> <p>Il a été souligné la difficulté parfois de maintenir des activités dans un contexte de turn-over et d'absentéisme. Un réseau de bénévoles motivés et encadrés constituerait à ce titre un appui non négligeable. L'enjeu sera ici de structurer ce réseau, de le suivre et de définir les activités qu'il pourra proposer sans se substituer à l'accompagnement réalisé par les équipes. Les modalités de recrutement de ces bénévoles et la charte encadrant leur action seront à revoir.</p> <p>Délai : 2024 puis permanent</p> <p>Pilotes : équipe de direction</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°2 – asseoir la place de l'établissement dans la filière d'accompagnement

	<p>2.1.2. Approfondissement et développement de la culture partenariale</p> <p>L'établissement dispose déjà d'un réseau ouvert sur l'extérieur. L'enjeu est ici de l'approfondir, de le perpétuer et de l'étendre à de nouveaux acteurs. Parmi eux, sont cités le centre d'art contemporain, l'association Siel Bleu...</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilotes : CSE, RSCI, art-thérapeute et équipes d'accompagnement</p> <hr/> <p>2.1.3. Identification d'un pôle animation</p> <p>L'animation et la structuration d'un réseau d'intervenants internes (réfèrent sport culture et inclusion, art-thérapeute, éducateur sportif, éducateur technique spécialisé...) et extérieurs (partenaires, bénévoles) nécessitent une structure identifiable. L'identification d'un pôle animation apparaît à ce titre comme positive.</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilote : équipe de direction</p>
<p>2.2. Partenariats et parcours des résidents</p>	<p>2.2.1. Mise en place d'échanges croisés avec d'autres structures</p> <p>Les résidents, au cours de leur vie, seront amenés à fréquenter plusieurs structures. En communiquant entre structures, en facilitant des échanges entre professionnels et résidents, l'établissement les accompagne en douceur tout au long de leur parcours de vie. Cet objectif repose sur une pratique conventionnelle riche.</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilote : équipe de direction</p> <hr/> <p>2.2.2. Généralisation du principe d'immersion</p> <p>En complément des échanges mentionnés précédemment, permettre aux résidents des séjours d'immersion facilitera leur accueil dans une autre structure si cela est nécessaire. Il est rappelé ici que ces immersions seront construites en lien avec le résident, sa famille et/ou son tuteur.</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilote : équipe de direction et psychologues</p>
<p>2.3. Partenariats et santé</p>	<p>2.3.1. Poursuite de la politique de prévention</p> <p>L'établissement travaille déjà avec des acteurs de la prévention (HANDIDENT, CPAM, le planning familial...). L'objectif est de poursuivre et d'accentuer cette action. A ce titre il est proposé d'inscrire dans le projet personnalisé du résident des objectifs de prévention en santé (brossage de dents...). Par ailleurs, il paraît judicieux de rendre positive cette politique à travers des micro-événements autour du lavage des mains, de la vaccination... Par ailleurs, une telle politique devra s'interroger sur l'acquisition de matériels spécifiques (table d'examen gynéco...) et l'identification d'un lieu dédié.</p> <p>Délai : 2024 puis permanent</p> <p>Pilote : équipe infirmerie</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°2 – asseoir la place de l'établissement dans la filière d'accompagnement

	<p>2.3.2. Formalisation des partenariats avec les acteurs sanitaires</p> <p>L'établissement est en interaction permanente avec des acteurs du soins (AHBFC, HNFC, HAD, CMPR, infirmiers libéraux...). Une politique conventionnelle plus active permettrait de structurer davantage ces partenariats.</p> <p>Délai : 2023 puis permanent</p> <p>Pilotes : directrices</p>
	<p>2.3.3. Lancement d'une réflexion autour de la télémédecine</p> <p>La disponibilité des éducateurs et des soignants est largement entamée par la nécessité d'accompagner à des RDV médicaux. La pertinence du déplacement est dans certains cas interrogée. Une réflexion sera à lancer avec les acteurs médicaux extérieurs pour établir si des consultations en télémédecine sont envisageables.</p> <p>Délai : 2025</p> <p>Pilotes : directrices et équipe infirmerie</p>
	<p>2.3.4. Formation des professionnels aux thématiques santé</p> <p>Sur plusieurs aspects (gestion des troubles du comportement, communication autour des problématiques de santé), la formation des professionnels reste à poursuivre. Des outils existent comme le site sante.BD.org</p> <p>Cette formation et cet accompagnement apparaissent également indispensables à la prise en compte du virage opéré par le secteur médico-social qui a été identifié par les personnes travaillant sur l'axe 4 de ce projet d'établissement.</p> <p>Délai : 2024 puis permanent</p> <p>Pilotes : commission de formation, psychologues et équipes d'accompagnement</p>

Une communication partenariale	
Thématiques	Perspectives
<p>2.4. Communiquer pour mieux partager</p>	<p>2.4.1. Une communication plus partagée</p> <p>L'établissement dispose d'outils de communication (journal des Eparses, lettre des Eparses, NETVIE, site internet...). Afin de les rendre plus collaboratifs, il est proposé la création d'un comité de rédaction qui pourra proposer des articles qui viendront nourrir cette communication. Il faudra aussi améliorer la diffusion de ces outils en complétant le partage informatique de supports papier dans les groupes.</p> <p>Délai : 2025</p> <p>Pilotes : directrice et équipes d'accompagnement</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027
**Axe n°2 – asseoir la place de l'établissement dans la filière
d'accompagnement**

	<p>2.4.2. Des outils de communication institutionnels</p> <p>La communication c'est aussi une culture. Des outils partagés permettent d'alimenter cette culture. A ce titre, le partage d'une base de pictogrammes institutionnels mais aussi de supports d'affichage des activités contribuent à rendre les activités plus visibles et les résidents acteurs de leur programme. Par ailleurs un réseau des référents facilitera le partage d'une telle culture.</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilotes : CSE, RSCI, art-thérapeute et équipes d'accompagnement</p>
--	---

AXE 3

RENFORCER LA QUALITE D'ACCUEIL



AXE 3

RENFORCER LA QUALITE D'ACCUEIL

Constats

Accueil des résidents

A ce jour, l'accueil est formalisé et personnalisé à travers une rencontre physique avec le chef de service et une visite de la structure. Un dossier administratif est remis. Il est noté qu'à l'exception du groupe Bastide, la configuration des locaux permet l'accueil de tous les types de handicap. Par ailleurs, les personnels ressources sont sollicités pour l'accueil de résidents ayant des besoins spécifiques (ergothérapeute notamment).

Il est noté toutefois l'aspect administratif de cet accueil et il est souligné l'opportunité que représente l'accueil d'un nouveau résident pour constituer pour animer le collectif (photo, cartons à l'entrée, matérialisation de cet accueil...). Par ailleurs, concernant le recueil des besoins, il n'y a pas de formulaire spécifique pour identifier par exemple des problématiques en lien avec le vieillissement.

Concernant les difficultés liées à l'accueil des résidents, le renouvellement des équipes est mis en avant comme pouvant potentiellement limiter la transmission d'informations. Des informations sont parfois également éparées et fluctuantes concernant le personnel rencontré par la famille. L'établissement dispose pourtant d'un outil de recueil de l'information via le logiciel NETVIE. Il apparaît ici que l'utilisation de ce logiciel reste à optimiser.

Par ailleurs, l'intégration d'un résident dans un groupe lui convenant parfaitement en termes de dynamique est parfois limitée car la place se libère généralement dans un groupe spécifique, sans garantie qu'il lui convienne parfaitement. A ce titre, il est parfois attendu une plus grande progressivité de l'accueil et une diversité des modalités. L'accueil séquentiel ou de jour constitue une attente grandissante des familles.

De manière générale, renforcer la qualité d'accueil repose avant tout sur des enjeux de communication : communication en amont dans le recueil des besoins, communication à l'arrivée en matérialisant l'arrivée, communication unifiée sur le processus d'intégration.

Accueil des professionnels

Des enjeux de communication sont ici aussi identifiés.

Tout d'abord, la procédure de bourse à l'emploi mise en place il y a peu nécessite des adaptations régulières et l'accueil de nouveaux professionnels « au fil de l'eau » par les anciens. Ces mobilités concernent pourtant des professionnels déjà en poste aux Eparses. Les difficultés exprimées semblent finalement mettre en exergue l'existence de barrières invisibles au sein de l'établissement, limitant les échanges entre professionnels.

Parmi les difficultés listées pour les nouveaux professionnels figurent la prise en main des différents logiciels, la connaissance des procédures internes ou encore le vocabulaire institutionnel. Des outils innovants pourraient ici faciliter l'intégration de ces nombreuses informations.

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°3 – renforcer la qualité d'accueil

L'effectivité du temps de doublage est parfois réduite du fait de l'absentéisme. L'accueil semble de ce fait moins chaleureux. La matérialisation de ce parcours d'accueil (nomination d'un tuteur, point d'étape avec le chef de service) permettrait ici de limiter la perte de repères que peut parfois constituer un nouvel emploi pour un salarié.

Ressources à disposition

Humaines	Personnel soignant et éducatif
	Pôle RH
	CSE
Matérielles	NETVIE et réseau informatique
	Lettre des Eparses – journal des Eparses

Synthèse de la politique d'accueil et d'intégration

Réussir l'accueil des résidents est le gage d'un quotidien rapidement serein et agréable.

Réussir l'accueil des salariés favorise leur bien-être au travail et leur fidélisation.

A ce titre, les Eparses ont déjà travaillé à la formalisation de ces accueils et aux informations à transmettre. L'enjeu principal sera maintenant de rendre cette information lisible, adaptable et immédiatement disponible... sans oublier que l'accueil est un continuel recommencement et un processus à améliorer en permanence, les « nouveaux » ayant souvent des idées intéressantes pour faire évoluer nos processus.

Par ailleurs, au-delà des outils d'accueil, l'intégration passe aussi par la connaissance et l'implication dans les politiques institutionnelles qu'il s'agisse de la promotion de la bientraitance ou encore de la prévention du risque infectieux ou médicamenteux. La diffusion de ces politiques mais surtout leur construction partagée au sein des commissions institutionnelles sont aussi des outils d'intégration des professionnels.

Bref, l'enjeu sera de passer d'un accueil formalisé et efficace à un accueil plus incarné et convivial en accord avec les valeurs de bienveillance de l'établissement.

Des grands chantiers incontournables

Accueil du résident

Thématiques	Perspectives
<p>3.1. Etablir les fondamentaux de l'accueil aux Eparses</p>	<p>3.1.1. Animation du parcours d'accueil</p> <p>Si le parcours d'accueil est structuré dans l'établissement, l'objectif est ici d'émailler la procédure existante d'une approche plus festive autour d'un événement contribuant au dynamisme et au renouveau des groupes (photo, cartons à l'entrée, matérialisation de cet accueil...).</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilotes : CSE et équipes d'accompagnement</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°3 – renforcer la qualité d'accueil

	<p>3.1.2. Redéfinition de la notion de bienveillance</p> <p>Le paragraphe présenté dans le livret d'accueil mérite d'être explicité. Des notions importantes au quotidien pourront être reprises et précisées par la commission de promotion de la bienveillance (la contention, la communication verbale et non verbale, la gestion de crises, le passage de relais).</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilotes : commission de promotion de la bienveillance</p>
<p>3.2. Favoriser la communication avec les familles</p>	<p>3.2.2. Mise à disposition d'outils pour favoriser cette communication</p> <p>Des outils peuvent favoriser la communication. Un portail familles NETVIE est en cours de développement par notre éditeur de logiciel. Le logiciel pourrait aussi servir à transmettre les informations d'activités aux familles. Un trombinoscope à l'entrée de chaque groupe faciliterait aussi la connaissance du groupe par les familles. Par ailleurs, il est proposé de glisser la lettre des Eparses dans le lutrin disponible à l'entrée des groupes.</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilote : COPIL NETVIE et CSE</p> <hr/> <p>3.2.1. Positionnement du référent de résident</p> <p>Le référent occupe une place centrale dans le lien avec la famille. Il est proposé de rappeler les traits marquants de son positionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation à l'élaboration du projet personnalisé. Le référent demande aussi au résident s'il souhaite qu'un membre de sa famille soit présent lors de la révision du projet si la tutelle est exercée hors du cadre familial. Il mentionne dans le projet personnalisé la présence éventuelle de la famille. - Gestion de l'argent de poche du résident en lien avec le tuteur - Le référent ne pouvant pas être toujours présent, il est proposé une « co-référence » avec un référent principal et un référent subsidiaire. Cela permettra aussi un regard croisé sur la situation du résident. <p>Rappeler aussi ce que le référent ne fait pas : en cas de problématique médicale ou de comportement tendu avec le résident, c'est l'infirmier ou le CSE qui appelle la famille.</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilote : CSE et équipes d'accompagnement</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°3 – renforcer la qualité d'accueil

Accueil du personnel	
Thématiques	Perspectives
<p>3.3. Construire une procédure d'accueil contribuant à l'attractivité de l'établissement</p>	<p>3.3.1. Etablissement de jalons d'intégration</p> <p>Pour réussir l'accueil, il semble que des éléments indispensables sont à proposer au nouvel arrivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Désignation d'un tuteur - Visite de l'établissement avec ce tuteur (en emmenant des résidents par exemple) - Point d'étape rapide avec le CSE - Rapidement attribuer une référence ou une coréférence <p>Délai : 2024</p> <p>Pilotes : CSE et équipes d'accompagnement</p>
	<p>3.3.2. Proposition d'outils d'intégration</p> <p>L'intégration est facilitée par l'existence d'outils facilitant l'accessibilité et la lisibilité des informations. Ont été cités par le groupe de travail : livret d'accueil plus léger, accessible sur internet, livret d'utilisation des logiciels métiers, listing des procédures essentielles, listing des personnes ressources, quiz, film de présentation...</p> <p>Délai : 2025</p> <p>Pilotes : directrices et pôle RH</p>
<p>3.4. Sensibiliser aux fondamentaux de l'accompagnement soignant</p>	<p>3.4.1. Construction d'une politique de sensibilisation permanente au risque infectieux et au risque médicamenteux</p> <p>L'établissement a ici aussi travaillé et établi des procédures et protocoles. C'est leur connaissance et leur imprégnation dans le quotidien qui restent à améliorer. L'accueil de nouveaux salariés est à ce titre une bonne occasion de souligner l'enjeu de ces sujets majeurs dans l'accompagnement des résidents. C'est notamment autour de cet objectif que l'établissement souhaite mobiliser le cadre de santé qu'il a prévu de recruter dans le précédent projet d'établissement.</p> <p>Délai : 2024 puis permanent</p> <p>Pilote : cadre de santé et équipe infirmière</p>

AXE 4

PROMOUVOIR UNE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL PARTAGEE



AXE 4

PROMOUVOIR UNE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL PARTAGEE

Constats

De manière globale, les acteurs reconnaissent que l'établissement Les Eparses est un bel outil de travail (locaux, pluridisciplinarité du personnel, logiciel résident, plan de formation, matériel, implication du personnel...).

Il dispose également de valeurs fortes comme la notion de solidarité institutionnelle. Les pratiques font l'objet d'analyses régulières que ce soit par le biais du temps de dynamique d'équipe au cours de la réunion d'équipe qui a lieu tous les quinze jours ou par l'intermédiaire d'ateliers d'analyse de la pratique. Une vie institutionnelle riche complète ces nombreux vecteurs de communication internes.

De l'extérieur, c'est un établissement qui reste attractif et qui, dans un contexte de recrutement compliqué, réussit à pourvoir ses postes vacants et ses besoins de remplacement (avec, il est vrai, parfois des délais).

Pour autant, l'efficacité de cette organisation est mise à mal par un contexte particulier (contexte sanitaire, évolution sociétale, évolution des publics accueillis...). La confrontation régulière à des situations de violence mais aussi la place de plus en plus importante du travail administratif peuvent contribuer à une forme de perte de sens au travail. Cela peut aboutir in fine à une majoration des situations d'absentéisme impactant à son tour la qualité de vie au travail.

Des actions sont nécessaires pour redynamiser l'établissement et améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail, et in fine l'accompagnement des résidents.

Parmi les forces à consolider et développer, celle du travail collégial apparaît comme un axe important avec notamment le décloisonnement des services (le contexte épidémique ayant contribué à un confinement au sein des services) et au renforcement de la pluridisciplinarité. Il est aussi proposé que la solidarité institutionnelle soit préparée pour ne pas apparaître uniquement comme une solution de dernier recours pour la gestion de l'absentéisme.

La communication et la formation sont ici aussi un aspect important pour améliorer la qualité de vie au travail en se préparant davantage à l'évolution des publics et en apprenant à communiquer de façon positive.

Enfin, des thématiques de fond restent à l'ordre du jour : travail sur la sécurité du personnel, la limitation des troubles musculo-squelettiques... L'établissement s'en est déjà saisi mais il s'agira de maintenir la dynamique à l'œuvre.

Axe n°4 – promouvoir une qualité de vie au travail partagée

Ressources à disposition	
Humaines	<p>Equipes pluridisciplinaires</p> <p>CSE et réunions d'équipe</p> <p>Instances de l'établissement</p> <p>Equipe de rééducation et référents manutention</p>
Matérielles	<p>Plan de formation</p> <p>Matériel de manutention</p> <p>Pistes d'action identifiées à travers l'audit réalisée par le cabinet SYNDEX en 2021</p>
Synthèse de la politique de qualité de vie au travail	
<p>Capitaliser sur ce qui fonctionne et créer davantage de liant sont les deux actions principales qui peuvent résumer cet axe du projet d'établissement.</p> <p>En effet, un travail important sur les conditions de travail matérielles a déjà été mené et mérite d'être poursuivi.</p> <p>Par ailleurs, des temps d'échange réguliers sont institués et largement utilisés. Il s'agit à ce jour de rendre plus palpables ces efforts et de faire partager la dynamique autour d'équipes soudées, communicantes et formées. La bienveillance mutuelle de la communication apparaît comme un trait saillant des objectifs fixés par le groupe de travail. Travailler ensemble, entre professionnels d'horizons et de cultures différents est présenté comme une richesse. C'est aussi parfois un défi. Apprendre à se comprendre, appréhender la culture de l'autre, se porter renfort, accepter de parler librement et constructivement même en cas de conflit sont autant d'aides immatérielles indispensables dans le travail quotidien. Le rôle du cadre de proximité est ici essentiel dans la construction d'un tel climat de confiance.</p> <p>Par ailleurs, au-delà de cette communication quotidienne et informelle, une qualité de vie au travail repose aussi sur des processus institutionnels clairs et compréhensibles. C'est ici l'enjeu d'une politique qualité partagée. C'est aussi l'objectif d'une communication écrite structurée.</p> <p>Au risque de paraître naïf, apprendre à se connaître, à travailler ensemble et à se faire confiance sont des éléments fondateurs d'une qualité de vie au travail partagée. Pour aider à l'atteinte de ces objectifs des outils matériels sont nécessaires (techniques de manutention, politique qualité, communication écrite) mais aussi immatériels (communication bienveillante, gestion des conflits...).</p>	
Des grands chantiers incontournables	
Thématiques	Perspectives
<p>4.1. Décloisonner les services pour mieux se connaître et s'entraider</p>	<p>4.1.1. Renforcement de la notion de pluridisciplinarité dans l'organisation du travail</p> <p>Le constat est fait qu'il y a une multiplicité de profils professionnels comme l'art-thérapeute / la référente sport, culture et inclusion mais il manque des temps de partage/communication. Les liens entre l'équipe IDE et les équipes d'accompagnement est parfois distendus. Ces liens sont à renforcer à travers la mobilisation du réseau de référents, la participation directe ou indirecte des IDE aux réunions d'équipes, la participation des IDE aux repas thérapeutiques.</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilotes : équipe IDE, RSCI, art-thérapeute, réseau de référents, comité des fêtes</p>

Axe n°4 – promouvoir une qualité de vie au travail partagée

	<p>4.1.2. Accentuation des liens entre les services</p> <p>Ces liens contribuent à la création d'une culture d'établissement et sont bénéfiques tant pour les résidents que les accompagnants. Des temps de partage de repas, de visite et des invitations contribuent à ces échanges. La participation ponctuelle des maîtresses de maison à ces temps voire à des sorties est également présentée comme un atout.</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilotes : CSE et équipes d'accompagnement</p> <hr/> <p>4.1.3. Organisation de la solidarité institutionnelle</p> <p>L'idée est ici de décloisonner les structures et de ne pas faire de la solidarité institutionnelle un principe subi en cas de situation d'absentéisme. Il est proposé ici de procéder à l'inversion entre les groupes des horaires de journée (ou de procéder à ces inversions sur des demi-journées) et, plus globalement de mettre en place des temps d'immersion sur les groupes. Le partage d'outils communs facilite cette solidarité et NETVIE est ici un appui fondamental.</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilotes : CSE et équipes d'accompagnement</p>
<p>4.2. Améliorer la communication</p>	<p>4.2.1. Développement d'une culture de la libre expression dans un climat de confiance et de bienveillance</p> <p>Cet objectif permettra une meilleure utilisation du dispositif de dynamique d'équipe. A ce titre, ce temps méritera d'être davantage défini. Il est souligné son initiation par un chef de service et la présence d'une psychologue quand il est souhaité l'investir. Ce cadrage permet d'éviter que ce temps bénéfique n'évolue vers un règlement de comptes interne.</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilote : CSE et psychologues</p> <hr/> <p>4.2.2. Travail sur la proximité managériale au sein des structures</p> <p>Le chef de service est souvent accaparé par le bouclage du planning et à ce titre, sa présence est trop souvent associée à des modifications d'horaires de travail. Pour favoriser la communication au sein des services, il paraît bénéfique que sa présence soit aussi associée à des moments conviviaux ou à la simple routine de l'unité. Des passages quotidiens sans motifs particuliers constituent un moyen de rendre ce lien avec les équipes moins chargé de problématiques négatives (planning, gestion de situations difficiles).</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilotes : équipe de direction</p>

Axe n°4 – promouvoir une qualité de vie au travail partagée

	<p>4.2.3. Définition d'un cadre d'expression pour chacun en cas de conflit</p> <p>Si la dynamique d'équipe n'apparaît pas comme un outil suffisant en cas de conflit, il apparaît nécessaire d'identifier une voie de recours pour éviter l'amplification des conflits. Dans ce cadre, la sollicitation directe de la direction apparaît comme un moyen opérationnel de faire part de ses difficultés. Il conviendra aussi d'accepter que le recours à la direction ne soit pas synonyme de satisfaction inconditionnelle de ses demandes personnelles. Si nécessaire, la présence d'un psychologue sera proposée à l'agent concerné pour cet entretien.</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilote : directrices et psychologues</p> <hr/> <p>4.2.4. Amélioration de la communication écrite</p> <p>L'établissement dispose d'un logiciel métiers favorisant la communication interne. On remarque toutefois parfois sa sous-utilisation. Prendre connaissance de NETVIE à sa prise de poste, sauf en cas d'urgence particulière sur le groupe, apparaît comme un impératif à partager. A noter ici la perspective tracée au sein de l'axe 5 d'un COPIL NETVIE qui permettra de rendre cet outil plus adapté (ex : pouvoir indiquer la possibilité de gravité d'un incident pour faciliter la lecture par l'équipe infirmerie...).</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilote : COPIL NETVIE</p>
<p>4.3. Renforcer la sécurité du personnel</p>	<p>4.3.1. Poursuite de l'effort de formation et d'accompagnement face aux nouveaux profils de résidents</p> <p>Cela a pu être souligné dans d'autres groupes de travail mais l'accompagnement et la formation des professionnels restent essentiels pour faire face aux modifications dans le profil des résidents accueillis.</p> <p>La formation aussi à des pratiques d'auto-défense et à l'utilisation du PTI semblent nécessaires. L'idée est ici de donner au professionnel des pistes des outils qu'il peut utiliser.</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilote : commission de formation</p> <hr/> <p>4.3.2. Une meilleure connaissance des outils d'aide à la manutention</p> <p>L'établissement dispose d'un parc fourni d'outils d'aide à la manutention. Il est toutefois déploré leur méconnaissance et leur sous-utilisation. Une meilleure connaissance de ces outils, des formations régulières et une analyse approfondie des accidents du travail limiteront les accidents de manutention</p> <p>Délai : permanent</p> <p>Pilotes : équipe de rééducation, référents manutention et formation spécialisée</p>

Axe n°4 – promouvoir une qualité de vie au travail partagée

<p>4.4. Construire collégalement une politique qualité partagée</p>	<p>4.4.1. Construction d'une politique qualité partagée</p> <p>La participation à une démarche qualité institutionnelle contribue à l'intégration au sein d'un établissement et de ce fait à la qualité de vie au travail. Les Eparses disposent ici d'une commission dédiée et d'outils pertinents (notamment un plan d'amélioration de la qualité). La connaissance et l'amélioration continue de ces dispositifs de manière partagée en feront des outils du « travailler-ensemble » et favoriseront le dynamisme de ces processus.</p> <p>Délai : 2024 puis permanent</p> <p>Pilote : commission qualité</p>
--	---

AXE 5

POUSUIVRE L'INSCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT DANS LA MODERNITE



Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°5 – poursuivre l'inscription de l'établissement dans la modernité

AXE 5

POURSUIVRE L'INSCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT DANS LA MODERNITE

Constats

L'établissement dispose d'un emplacement géographique intéressant, facile d'accès et desservi par les transports en commun. Les activités sont globalement regroupées, les sites étant distincts de quelques centaines de mètres. Cela permet une mutualisation des moyens.

Le bâti présente des structures d'époques et de conceptions diverses. On peut noter la présence d'un beau parc arboré, des travaux de rénovation énergétiques en cours et l'existence de lieux de partage à mettre davantage en valeur ou à faire connaître (K-fête, le parcours toucher de l'unité LILO). Certaines conceptions architecturales ont néanmoins vieilli tant dans leur organisation (accessibilité sur la MAS 1), dans leur performance énergétique et les matériaux utilisés (on note par exemple une prédominance de sols PVC à l'exception de la MAS 2 où les sols sont en caoutchouc). Un certain nombre de ces bâtiments sont néanmoins récents et ne sont pas encore amortis financièrement ce qui complique les possibilités de rénovation.

En termes d'équipements, l'établissement dispose d'une flotte de véhicules conséquentes dont elle est propriétaire. Des équipements logistiques sont présents sur place (lingerie, cuisine) mais de conception ancienne. Il en est de même pour les deux salles de balnéothérapie même si celle de la MAS 1 va faire l'objet d'une rénovation.

Pour ce qui concerne la culture de l'établissement, on peut noter une vraie implication dans l'innovation. Une dynamique est engagée concernant le développement durable (audits réalisés ou engagés sur les modes de chauffage, d'éclairage, sur l'utilisation des produits d'hygiène, recrutement d'un conseiller en transition énergétique des établissements de santé, formation de référents énergie). L'établissement a également saisi le virage de l'informatisation avec le déploiement de plusieurs logiciels métiers. La pleine saisie de ces nouveaux outils par les personnels reste toutefois à renforcer.

L'établissement est également inscrit dans des réseaux extérieurs (RESET, systèmes d'information, PUI...) lui permettant d'être informé des évolutions technologiques et réglementaires dans différents domaines. Il est à noter à ce titre un contexte très évolutif en termes de normes et de technologies disponibles (modes de chauffage, motorisation des véhicules...). Dans ce cadre, des appels à projet sont régulièrement lancés et l'établissement devra se tenir au fait des opportunités se présentant. Des dispositifs de financement alternatifs sont également en plein essor (tiers financeur en matière d'énergie renouvelable) et il conviendra d'étudier les possibilités dans ce domaine.

Enfin, le contexte extérieur est marqué également par des nouvelles contraintes et des nouvelles menaces auxquelles il faudra prêter une attention renforcée. On peut citer à ce titre la pression sur les prix de l'énergie et des matières premières dans un contexte inflationniste. Les questions de cybersécurité sont également de plus en plus prégnantes dans les systèmes de santé.

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°5 – poursuivre l'inscription de l'établissement dans la modernité

Ressources à disposition	
Humaines	Service technique Cuisine et lingerie en interne Informaticien Conseiller en Transition Energétique des Etablissements de Santé (CTEES) Deux agents ayant suivi la formation de référents énergie Réseaux (RESET, SI...)
Matérielles	Outils informatiques (NETVIE, OCTIME, GAMMEO, GLPI...)
Synthèse de la politique de modernisation de l'établissement	
<p>L'établissement a perçu et saisi les enjeux essentiels concernant l'inscription dans une démarche de développement durable et la mise en place d'outils informatiques facilitant la traçabilité et le partage des pratiques.</p> <p>Les principaux enjeux vont être d'inscrire dans la durée ces enjeux et d'en faire des objectifs partagés à l'échelle de l'établissement. L'établissement devra à ce titre rester vigilant quant à son environnement technique et réglementaire, tant pour saisir des éventuelles opportunités que pour se prémunir contre des menaces réelles.</p> <p>Parmi les enjeux informatiques, on peut citer ici l'appropriation pleine et entière des outils acquis ces dernières années par l'établissement. La cybersécurité, souvent vécue comme une contrainte, devra aussi devenir un réflexe partagé. Enfin, l'intégration de nouvelles technologies (détection chute, outils de reporting...) émaillera l'évolution des pratiques.</p> <p>Concernant ses bâtiments et ses équipements, l'établissement doit poursuivre le virage écologique amorcé. En s'évaluant et en sensibilisant ses équipes dans un premier lieu. Puis en se fixant des objectifs en matière de gestion de l'eau, des déchets, de sobriété énergétique, de qualité de l'air... A ce titre, la rénovation des locaux énergétiques constituera un levier majeur.</p> <p>Enfin, l'accessibilité peut toujours être améliorée. La signalétique et la situation de la MAS 1 seront à ce titre des pistes de travail.</p> <p>Être moderne n'est certes pas une fin en soi mais un établissement doit constamment interroger ses outils, ses circuits et ses pratiques. C'est l'objectif que se fixent ici les Eparses avec un œil toujours attentif sur l'environnement, la ligne bleue des Vosges dominant notre horizon et nous rappelant constamment notre responsabilité environnementale.</p>	
Des grands chantiers incontournables	
Informatique et cybersécurité	
Thématiques	Perspectives
5.1. Faire partager les enjeux de l'informatisation	5.1.1. Mise en place d'un copil NETVIE Ce COPIL NETVIE permettra un retour des utilisateurs pour une évolution co-construite de l'outil. Il aura pour missions : <ul style="list-style-type: none"> - Suivi des mises à jour du logiciel et évaluation des impacts sur les organisations (analyse des éléments d'évolution envoyés par l'éditeur)

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°5 – poursuivre l'inscription de l'établissement dans la modernité

	<ul style="list-style-type: none"> - Solliciter des évolutions et faire remonter les difficultés rencontrées sur le terrain à l'éditeur - Echange de bonnes pratiques – diffusion des « trucs et astuces » pour faciliter l'usage - Soutien aux agents en difficultés (forme à définir) <ul style="list-style-type: none"> • Composition : 1 éducateur / structure + 1 CSE + 1 agent en charge de la facturation + informaticien + directrice adjointe (chef de projet NETVIE) + 1 IDE + responsable services généraux • Réunions : 2 fois par an au minimum <p>Délai : début juin 2023</p> <p>Pilotes : directrice adjointe et informaticien</p>
<p>5.2. Faire face aux enjeux de cybersécurité</p>	<p>5.2.1. Développement d'une culture de cybersécurité</p> <p>Ce développement repose sur plusieurs stratégies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablissement d'un plan de continuité d'activités (PCA) et un plan de reprise d'activités (PRA) en cas de coupure de la fibre ou de cyber-attaque. • Réflexion sur l'acquisition d'un modem 4G pour faire face à une éventuelle coupure de la fibre. (se renseigner sur le temps de livraison par ORANGE si uniquement au moment du besoin) • Sensibilisation des utilisateurs (résidents et accompagnants) : actions pédagogiques (interventions, messages, escape game, procédure d'accueil) • Poursuite de la mise en conformité RGPD (mise en place d'une politique de gestion des supports d'images, gestion des mots de passe) <p>Délai : permanent pour la sensibilisation. 2024 pour PRA</p> <p>Pilote : informaticien avec appui équipe direction</p>
<p>5.3. Intégrer des dispositifs connectés en lien avec l'activité de l'établissement</p>	<p>5.3.1. Réflexion et prospection autour des nouvelles technologies professionnelles pour la détection des mouvements pour les personnes épileptiques.</p> <p>Le système sera à valider avec les accompagnants de jour et de nuit ainsi que les représentants des familles et les services techniques et informatiques. Une veille est à organiser par l'informaticien et les services techniques.</p> <p>Délai : en fonction des évolutions technologiques et des prestataires</p> <p>Pilotes : informaticien et service technique</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°5 – poursuivre l'inscription de l'établissement dans la modernité

	<p>5.3.2. Prospection pour une évolution du système antifugue actuel qui présente quelques insatisfactions (bracelet retiré par les résidents et double acquittement). L'éventuel nouveau système sera à valider avec les accompagnants.</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilotes : informaticien et service technique</p> <hr/> <p>5.3.3. Développement de systèmes de reporting internes :</p> <p>L'objectif est ici d'avoir un bâtiment intelligent, plus facilement pilotable et de ce fait plus économe et efficient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion technique des bâtiments (GTB). - Centralisation des caméras vidéo pour gestion centrale et autonome du système d'enregistrement ce qui implique un renouvellement progressif des caméras coaxiales en caméras IP. <p>Délai : impératif réglementaire de 2023 pour la GTB</p> <p>Pilotes : informaticien et service technique</p>
<p>5.4. Améliorer les méthodes de communication avec les familles</p>	<p>5.4.1. Mise en place d'un portail famille NETVIE</p> <p>La technologie nous permet aujourd'hui un outil plus interactif que l'habituel cahier de liaison. L'objectif sera ici de mettre en place ce portail pour le 2^{ème} semestre 2023 afin de faciliter la communication avec les familles. Il offre plusieurs fonctionnalités (messagerie avec les proches / agenda du résident / projet personnalisé / partage documents : CR CVS, agenda institutionnel)</p> <p>Délai : deuxième semestre 2023</p> <p>Pilote : informaticien avec COPIL NETVIE</p>
Bâtiments et équipements	
Thématiques	Perspectives
<p>5.5. Construire une culture de développement durable</p>	<p>5.5.1. Poursuite de la conduite d'audits (énergétiques, relamping, produits d'entretien...)</p> <p>Délai : 2023 puis permanent</p> <p>Pilote : services techniques et CTEES</p> <hr/> <p>5.5.2. Poursuite des actions de sensibilisation</p> <p>En matière de développement durable, l'action la plus efficace est de faire partager aux acteurs les enjeux globaux d'une démarche de sobriété énergétique. Cela repose sur une sensibilisation permanente des acteurs.</p> <p>Délai : 2023 puis permanent</p> <p>Pilote : équipe de direction / référents ayant participé aux ateliers</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°5 – poursuivre l'inscription de l'établissement dans la modernité

5.5. Construire une culture de développement durable	<p>5.5.3. Construction d'un plan de sobriété énergétique (avec validation des options retenues concernant le mode de chauffage...)</p> <p>Délai : 2028</p> <p>Pilote : directrice avec appui équipe de direction</p>
	<p>5.5.4. Construction d'une politique de gestion des déchets en lien avec la politique d'achat et alimentaire</p> <p>Délai : 2024</p> <p>Pilote : responsable des services généraux, responsable administratif et financier</p>
	<p>5.5.5. Réflexion sur la gestion de l'eau</p> <p>Ce champ reste à investiguer avec de nombreuses questions en suspens : quelle politique de récupération ? quel usage ? arrosage et re-végétalisation ? Il s'agit toutefois d'une problématique majeure dépassant largement le champ des Eparses.</p> <p>Délai : selon évolutions règlementaires / en lien avec la réflexion logistique</p> <p>Pilote : services techniques</p>
	<p>5.5.6. Réflexion sur les motorisations des véhicules lors de nouveaux investissements</p> <p>Ceci est à mettre en lien avec la refonte de la politique des camps établie au sein de l'axe 1. Le parc de véhicules est à repenser selon les usages. Il conviendra de s'interroger sur les véhicules pouvant être renouvelés en électrique ou hybride.</p> <p>Délai : 2023 et à chaque renouvellement</p> <p>Pilote : directrice, responsable administratif et financier, services techniques</p>
	<p>5.5.7. Réflexion sur la rénovation des locaux logistiques</p> <p>La cuisine et la lingerie sont bien entretenues. Néanmoins leur conception est ancienne. La lingerie apparaît de taille réduite au regard de la quantité de linge traité. La cuisine a quant à elle sectorisé dans le temps le secteur sale et le secteur propre. Une réflexion globale est à tenir autour de ces locaux pour leur relocalisation au sein d'un pôle logistique. A ce titre, la réutilisation du bâtiment Au Soleil est à étudiée.</p> <p>Délai : 2028</p> <p>Pilote : directrice avec appui équipe de direction</p>
5.6. Travailler sur l'amélioration de la qualité de l'air	<p>5.6.1. Evaluation de la qualité de l'air</p> <p>Il s'agit d'une obligation de plus en plus prégnante sur laquelle les Eparses ont commencé à travailler.</p> <p>Délai : 2025</p> <p>Pilote : services techniques</p>

Projet d'établissement 2023 – 2027

Axe n°5 – poursuivre l'inscription de l'établissement dans la modernité

5.6. Travailler sur l'amélioration de la qualité de l'air	<p>5.6.2. Travail sur les systèmes de ventilation et les modalités de stockage au regard des résultats de l'évaluation</p> <p>Délai : 2025 puis permanent</p> <p>Pilotes : services techniques et responsable des services généraux</p>
	<p>5.6.3. Etablissement d'un cahier des charges des matériaux à utiliser en cas de rénovation/construction au regard des différentes normes à concilier (incendie, énergie, qualité de l'air...). Impact sur la politique d'achats et les informations transmises aux familles lors de l'accueil d'un résident.</p> <p>Délai : 2025</p> <p>Pilotes : Services techniques et responsable administratif et financier</p>
5.7. Réfléchir sur les ambiances	<p>5.7.1. Travail sur la convivialité et la chaleur des lieux de vie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition d'un nuancier de coloris institutionnels pour les futures rénovations • Réflexion autour des ambiances lumineuses (ex : plus de lumière naturelle dans la Kfête) • Déploiement de plantes vertes et réinvestissement des espaces verts <p>Délai : 2025 puis permanent</p> <p>Pilotes : consultation CVS / validation par un groupe d'experts (art-thérapeute, ergothérapeute, psychologue)</p>
5.8. Améliorer l'accessibilité de l'établissement	<p>5.8.1. Réflexion sur l'accessibilité du premier étage de la MAS 1</p> <p>La non-accessibilité de l'unité Bastide limite les réflexions sur le brassage des profils de résidents mis en avant par plusieurs groupes de travail. Avec la rénovation énergétique de la MAS 1, la durée de vie de ce bâtiment a été allongée. Il conviendra alors de le mettre aux normes également en termes d'accessibilité.</p> <p>Délai : 2028</p> <p>Pilote : directrice avec appui équipe de direction</p>
	<p>5.8.2. Signalétique extérieure à renforcer pour établir l'accès aux lieux de convivialité</p> <p>Délai : 2025</p> <p>Pilote : éducateur technique spécialisé</p>

	<p>5.8.3. Accessibilité pour les personnes porteuses de handicaps sensoriels</p> <p>L'établissement n'a pas investigué cette thématique. Des propositions ont été faites lors de l'accueil de résidents atteints de ce type de handicap mais des aménagements complémentaires notamment en termes de signalétique sont à imaginer.</p> <p>Délai : 2025</p> <p>Pilote : services techniques avec appui expert extérieur (le Phare ?)</p>
--	--

TABLEAU RECAPITULATIF

Thématiques	Perspectives	Pilotes	Échéances	Résultats	
1.1. Proposer des activités de rupture pour limiter un effet routinier	1.1.1. Proposition d'activités exceptionnelles plus fréquentes	* Equipes d'accompagnement * RSCI, * Art-thérapeute * comité des fêtes	2023 puis permanent		
	1.1.2. Brassage entre les structures à encourager	* CSE * RSCI * Art-thérapeute	2023 puis permanent		
	1.1.3. Construction d'un lieu de convivialité autour de la K'fête et des espaces verts	* Equipes d'accompagnement * Equipe de direction avec appui d'un comité de réflexion	2025		
	1.2. 1. Formation des professionnels à la proposition de nouvelles activités	* Commission de formation	2024 puis permanent		
	1.2.2. Transformation de certains soins en une activité bien-être	* Equipes d'accompagnement * Equipe infirmière	2024 puis permanent		
	1.2.3. Identification des activités régressives pouvant s'apparenter à des animations ou valorisation le fait d'être spectateur	* CSE * Art-thérapeute * psychologue	2024 puis permanent		
	1.2.4. Introduction de la médiation et la présence animale	* Equipes d'accompagnement * Equipe de direction	2024		
	1.2.5. Participation à des travaux extérieurs	* Equipe éducateur spécialisé	2025		
	1.3. Ouvrir le champ des intervenants	1.3.1. Recrutement de professionnels avec de nouveaux profils (éducateur technique spécialisé, éducateur sportif)	* Directrice	2023	
	1.4. Revoir la politique des camps	1.4.1. Définition d'une politique des camps	* Equipe de direction	2024	
1.5. Diversifier les modalités d'accueil	1.5.1. Réflexion autour de la composition des groupes et des modalités d'accueil	* Directrice	2023 puis permanent		
	1.6.1. Intégration des nouvelles pratiques et attentes des résidents en matière de nouvelles technologies de l'information et de la communication.	* Informaticien	2023 puis permanent		
1.6. Favoriser l'émergence d'un résident citoyen connecté	1.6.2. Sensibilisation des résidents à l'exercice de leurs droits civiques	* Equipe de direction	2023 puis permanent		

AXE 1 :
FAVORISER L'AUTONOMIE DE NOS RESIDENTS

Projet d'établissement 2023 – 2027

Thématiques	Perspectives	Pilotes	Echéances	Résultats
<p>2.1. Partenariats et activités</p> <p>2.2. Partenariats et parcours des résidents</p> <p>2.3. Partenariats et santé</p> <p>2.4. Communiquer pour mieux partager</p>	2.1.1. Construction d'un réseau de bénévoles	* Equipe de direction	2024 puis permanent	
	2.1.2. Approfondissement et développement de la culture partenariale	* CSE * RSCI * Art-thérapeute * Equipes d'accompagnement	2023 puis permanent	
	2.1.3. Identification d'un pôle animation	* Equipe de direction	2024	
	2.2.1. Mise en place d'échanges croisés avec d'autres structures	* Equipe de direction	2023 puis permanent	
	2.2.2. Généralisation du principe d'immersion	* Equipe de direction * Psychologues	2023 puis permanent	
	2.3.1. Poursuite de la politique de prévention	* Equipe infirmerie	2024 puis permanent	
	2.3.2. Formalisation des partenariats avec les acteurs sanitaires	* Directrices	2023 puis permanent	
	2.3.3. Lancement d'une réflexion autour de la télémédecine	* Directrices * Equipe infirmerie	2025	
	2.4. Formation des professionnels aux thématiques santé	* Commission de formation * Psychologues * Equipes d'accompagnement	2024 puis permanent	
	2.4.1. Une communication plus partagée	* Directrice * Equipe d'accompagnement	2025	
2.4.2. Des outils de communication institutionnels	* CSE * RSCI * Art-thérapeute * Equipes d'accompagnement	2024 puis permanent		

AXE 2 :
ASSESOIR LA PLACE DE L'ETABLISSEMENT DANS LA FILIERE
D'ACCOMPAGNEMENT

Projet d'établissement 2023 – 2027

Thématiques	Perspectives	Pilotes	Échéances	Résultats	
AXE 3 : RENFORCER LA QUALITE D'ACCUEIL	3.1. Etablir les fondamentaux de l'accueil aux Eparses	3.1.1. Structuration du parcours d'accueil * CSE * Equipes d'accompagnement	2024		
		3.1.2. Redéfinition de la notion de bientraitance * Commission de promotion de la bientraitance	2024		
	3.2. Favoriser la communication avec les familles	3.1.3. Réflexion autour de la composition des groupes et des modalités d'accueil * Equipe de direction * Equipes d'accompagnement * Psychologues	Permanent et à chaque nouvel accueil		
		3.2.1. Mise à disposition d'outils pour favoriser cette communication * COPL NETVIE * CSE	2024		
	3.3. Construire une procédure d'accueil contribuant à l'attractivité de l'établissement	3.2.2. Positionnement du référent de résident * CSE Equipes d'accompagnement	*	2024	
		3.3.1. Etablissement de jalons d'intégration * CSE * Equipes d'accompagnement		2024	
	3.4. Sensibiliser aux fondamentaux de l'accompagnement soignant	3.3.2. Proposition d'outils d'intégration * Directrices * Pôle RH		2025	
		3.4.1. Construction d'une politique de sensibilisation permanente au risque infectieux et au risque médicamenteux * Cadre de santé * Equipe infirmière		2024 puis permanent	

Projet d'établissement 2023 – 2027

	Thématiques	Perspectives	Pilotes	Échéances	Résultats
<p style="text-align: center;">AXE 4 : PROMOUVOIR UNE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL PARTAGEE</p>	4.1. Développer les services pour mieux se connaître et s'entraider	4.1.1. Renforcement de la notion de pluridisciplinalité dans l'organisation du travail	* Equipe IDE * RSCI * Art thérapeute	Permanent	
		4.1.2. Accentuation des liens entre les services	* CSE * Equipes d'accompagnement	Permanent	
	4.2. Améliorer la communication	4.1.3. Organisation de la solidarité institutionnelle	* CSE * Equipes d'accompagnement	Permanent	
		4.2.1. Développement d'une culture de la libre expression dans un climat de confiance et de bienveillance	* CSE * Psychologues	Permanent	
		4.2.2. Travail sur la proximité managériale au sein des structures	* Equipe de direction	Permanent	
		4.2.3. Définition d'un cadre d'expression pour chacun en cas de conflit	* Directrices * Psychologues	Permanent	
	4.3. Renforcer la sécurité du personnel	4.2.4. Amélioration de la communication écrite	* COPIL NETVIE	2024	
		4.3.1. Poursuite de l'effort de formation et d'accompagnement face aux nouveaux profils de résidents	* Commission de formation	Permanent	
	4.4. Construire collectivement une politique qualité partagée	4.3.2. Une meilleure connaissance des outils d'aide à la manutention	* Equipe de rééducation * Référents manutention * Formation spécialisée	Permanent	
		4.4.1. Construction d'une politique qualité partagée	* Commission qualité	2024 puis permanent	

Projet d'établissement 2023 – 2027

Thématiques	Perspectives	Pilotes	Échéances	Résultats	
5.1. Faire partager les enjeux de l'informatisation	5.1.1. Mise en place d'un COPIL NETVIE	<ul style="list-style-type: none"> Directrice adjointe Informaticien 	Début : Juin 2023		
	5.2. Faire face aux enjeux de cybersécurité	5.2.1. Développement d'une culture de cybersécurité	<ul style="list-style-type: none"> Informaticien avec appui équipe de direction 	<ul style="list-style-type: none"> Permanent pour la sensibilisation 2024 pour PMA 	
		5.3.1. Réflexion et prospection autour des nouvelles technologies professionnelles pour la détection des mouvements pour les personnes épileptiques	<ul style="list-style-type: none"> Informaticien Service technique 	<ul style="list-style-type: none"> Evolution des technologies et des prestataires 2024 	
		5.3.2. Prospection pour une évolution du système antilégislateur actuel	<ul style="list-style-type: none"> Informaticien Service technique 	<ul style="list-style-type: none"> Impactant Réglementaire de 2023 Pour la GTB 	
	5.3.3. Développement de système de reporting internes	5.3.3. Développement de système de reporting internes	<ul style="list-style-type: none"> Informaticien Service technique 		
		5.4.1. Mise en place d'un portail famille NETVIE	<ul style="list-style-type: none"> Informaticien avec COPIL NETVIE 	deuxième semestre 2023	
	5.4. Améliorer les méthodes de communication avec les familles	5.5.1. Poursuite de la conduite d'audits	<ul style="list-style-type: none"> Services techniques et CTEES 	2023 plus permanent	
		5.5.2. Poursuite des actions de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> Equipe de direction références avant participé aux ateliers 	2023 plus permanent	
		5.5.3. Construction d'un plan de sobriété énergétique	<ul style="list-style-type: none"> Directrice avec appui équipe de direction 	2028	
		5.5.4. Construction d'une politique de gestion des déchets	<ul style="list-style-type: none"> Responsable des services généraux Responsable administratif et financier 	2024	
5.5. Construire une culture de développement durable	5.5.5. Réflexion sur la gestion de l'eau	<ul style="list-style-type: none"> Services techniques 	selon évolutions réglementaires / en lien avec la réflexion sur les locaux logistiques		
	5.5.6. Réflexion sur les motorisations des véhicules lors de nouveaux investissements	<ul style="list-style-type: none"> Directrice Services techniques Responsable administratif et financier 	2023 et à chaque renouvellement		
	5.5.7. Réflexion sur la rénovation des locaux logistiques	<ul style="list-style-type: none"> Directrice avec appui équipe de direction 	2028		
5.6. Travailler sur l'amélioration de la qualité de l'air	5.6.1. Evaluation de la qualité de l'air	<ul style="list-style-type: none"> Services techniques 	2025		
	5.6.2. Travail sur les systèmes de ventilation et les modalités de stockage	<ul style="list-style-type: none"> Responsable des services généraux Services techniques 	2025 plus permanent		
	5.6.3. Etablissement d'un cahier des charges des matériaux	<ul style="list-style-type: none"> Responsable administratif et financier Services techniques 	2025		
5.7. Réfléchir sur les ambiances	5.7.1. Travail sur la convivialité et la chaleur des lieux de vie	<ul style="list-style-type: none"> Consultation CJS / validation par un groupe d'experts (art-thérapeute, ergothérapeute, psychologue) 	2025 plus permanent		
	5.8.1. Réflexion sur l'accessibilité au premier étage de la MAS 1	<ul style="list-style-type: none"> Directrice avec appui équipe de direction 	2028		
5.8. Améliorer l'accessibilité de l'établissement	5.8.2. Signalétique extérieure	<ul style="list-style-type: none"> Educateur Technique Spécialisé 	2025		
	5.8.3. Accessibilité pour les personnes porteuses de handicaps sensoriels	<ul style="list-style-type: none"> Services techniques avec appui expert extérieur (le Phare 7) 	2025		

AXE 3:
POUR SUIVRE L'INSCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT DANS LA
MODERNITE

Projet d'établissement 2023 – 2027

Document validé par :

Conseil de la Vie Sociale des Foyers du 14 juin 2023

Conseil de la Vie Sociale des MAS du 15 juin 2023

Comité Social d'Etablissement du 15 juin 2023

Conseil d'Administration du 19 juin 2023