



SYNTHESE  
Projet d'établissement  
2014/2018



Items	Ressources (points forts)	Limites (points à améliorer)	Propositions/Préconisations
<p><b>I. L'établissement : son environnement et sa philosophie</b></p>	<p><b><u>Nos valeurs :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Le respect des <b>droits et libertés de la personne accueillie</b></li><li>- Le résident <b>au centre</b> de la prise en charge</li><li>- La résidence pensée et conçue comme un <b>lieu de vie</b></li><li>- Une équipe <b>pluridisciplinaire de professionnels compétents</b></li><li>- Une <b>prise en charge individualisée</b></li><li>- Une <b>autonomie</b> privilégiée</li><li>- La <b>bienveillance</b> au centre de nos préoccupations</li><li>- <b>L'écoute</b></li><li>- <b>Le Libre choix</b> et la recherche du <b>consentement</b> du résident</li></ul> <p><b><u>Notre vision de l'accompagnement :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Un cadre légal et réglementaire</b> (Autorisations, convention tripartite, SROSMS et schéma départemental en cours)</li><li>- Une forte capacité d'adaptation au changement</li><li>- <b>Dédramatiser</b> l'entrée en établissement</li><li>- Des solutions de <b>répit, des modes d'accueils variés (lien domicile/ets)</b></li><li>- Favoriser <b>le lien social</b></li><li>- Une prise en charge <b>adaptée, individualisée et de qualité</b></li><li>- Changer <b>l'image de nos établissements</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- L'esprit d'équipe</li><li>- Le manque de cohésion</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Objectif général pour l'ensemble du personnel (Entretien annuel d'Évaluation 2015)</li></ul>

Items	Ressources (points forts)	Limites (points à améliorer)	Propositions/Préconisations
<p style="text-align: center;"><b>II. La démarche globale de la qualité</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une démarche débutée en <b>2006</b></li> <li>- L'Evaluation Interne de 03/2012 à 04/2013: élaboration et conception de la grille d'évaluation en CODIR et en groupe pluridisciplinaire. <b>. Plan d'action intégré dans le suivi global de la qualité</b></li> <li>- L'Evaluation Externe réalisée en juin 2014 par des évaluateurs administratifs et médicaux (<i>ESMS Conseil</i>) : composition d'un comité EVAEXT arrêté par l'établissement et les évaluateurs. <b>. Les préconisations ont permis d'élaborer un plan d'actions intégré dans le suivi global de la qualité</b></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation des Evaluation Interne et Evaluation Externe</li> <li>- Maintenir l'implication des salariés sur le long terme</li> <li>- Travailler le savoir être</li> <li>- Travail sur le logiciel TITAN (volet hébergement)</li> <li>- Moderniser nos supports de communication</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dynamique de suivi avec <b>temps d'échange, groupe de travail et/ou supports de suivi formalisés</b></li> <li>- Recueil des <b>Fiches de Signalement d'Evènements Indésirables</b> et procédure de suivi formalisée</li> <li>- Gestion des risques : <b>cellule qualité et Gestion des Risques</b> avec élaboration d'une cartographie des risques/recensement des différents risques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entamer une dynamique de suivi et d'évaluation de la démarche globale de la qualité</li> <li>- Suivi de l'hygiène et du risque infectieux non liés aux soins</li> <li>- Suivi de la politique de gestion des risques et des supports mis en place</li> <li>- Mise en place de la cellule de crise et des retours d'expérience (RETEX)</li> <li>- Mise à jour et suivi de la Gestion Des Risques (cartographie des risques)</li> </ul>	

Items	Ressources (points forts)	Limites (points à améliorer)	Propositions/Préconisations
<p><b>III. La politique des RH et le projet social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réflexion sur un <b>mode de recrutement efficient et pluridisciplinaire permettant de faire ressortir les compétences de chacun</b>, sur la base d'outils formalisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à jour et optimisation des outils de recrutement Intégration et réflexion sur de nouveaux outils</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Groupe de travail RH poursuivre au rythme de 2 rencontres par an pour travailler les outils et leur mise à jour</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Plan de formation</b> travaillé chaque année selon <b>les obligations légales et réglementaires, les besoins des salariés et les besoins ressentis par l'équipe d'encadrement</b></li> <li>- <b>Entretien Annuel d'Evaluation</b> réalisés chaque année <b>depuis 8 ans</b> avec évolution des supports associés</li> <li>- Développement de <b>l'attractivité de nos métiers</b></li> <li>- Plannings et roulements compatibles avec nos objectifs, et revus régulièrement</li> <li>- Elaboration d'un questionnaire <b>Risques Psycho-Sociaux depuis 2013</b> et diffusé tous les deux ans</li> <li>- Gestion des risques : outils élaborés et remis à jour régulièrement.</li> <li>- Formation des professionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluations de Pratiques Professionnelles (EPP) hébergement à mettre en place et à suivre</li> <li>- Développement de l'accueil de stagiaires volet « soins » (AS/AMP/IDE)</li> <li>- Prévention des Accidents du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place des Entretiens Pluriannuels ou entretiens professionnels</li> </ul>

Items	Ressources (points forts)	Limites (points à améliorer)	Propositions/Préconisations
<p style="text-align: center;"><b>IV. Qualité de l'hébergement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Procédure d'admission réfléchie, formalisée et soucieuse du résident</b></li> <li>- Recherche systématique du <b>consentement</b> de la personne accueillie</li> <li>- <b>Commission pluridisciplinaire d'admission</b></li> <li>- Hébergement hôtelier <b>adapté à la perte d'autonomie</b> et un accompagnement <b>bien traitant</b> y compris dans les actes anodins du quotidien</li> <li>- Un établissement <b>propre</b> et sans odeurs incommodantes</li> <li>- Un établissement <b>maintenu en bon état</b></li> <li>- Des <b>lieux de vies confortables et conviviaux</b></li> <li>- Des locaux et circulations <b>sécurisants</b></li> <li>- Des chambres <b>confortables et fonctionnelles</b></li> <li>- Une Equipe de cuisine renforcée et impliquée au sein des différents services</li> <li>- La Création du <b>restaurant/salon de thé César &amp; Léonie</b></li> <li>- <b>Le Linge personnel</b> des résidents <b>traités sur place</b> avec un service <b>personnalisé</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de l'outil <b>trajectoire</b></li> <li>- Rdv d'entrée avec la psychologue à systématiser</li> <li>- Finalisation des plans de nettoyage pour l'ensemble des locaux</li> <li>- Mener à bien le projet de traçabilité à travers le logiciel TITAN</li> <li>- Menus à retravailler dans une optique gériatrique (alimentation adaptés, texture modifiée, présentation des mixés...)</li> <li>- Délai de retour du linge à optimiser</li> <li>- Bilan d'entrée animation à systématiser</li> <li>- Information et communication des animations à améliorer</li> <li>Mise à jour des plans de nettoyage et suivi annuels à mettre en œuvre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communiquer sur l'adaptation des gardes robes des résidents (vêtements et matières adaptés)</li> <li>- Mise en place d'une <b>news letter</b> pour promouvoir tous nos temps forts dans nos différents services</li> </ul>

Items	Ressources (points forts)	Limites (points à améliorer)	Propositions/Préconisations
<p style="text-align: center;"><b>IV. Qualité de l'hébergement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'animation : <b>mobilisée la vie et le plaisir</b></li> <li>- Promouvoir des <b>projets communs</b></li> <li>- L'ensemble de l'<b>équipe</b> impliquée dans les projets d'animation</li> <li>- Une Organisation <b>7jrs/7</b></li> <li>- Des Animations <b>variées et adaptées aux besoins et aux envies de chacun</b></li> <li>- Des sorties extérieures très régulières proposées à tous grâce à un véhicule adapté</li> <li>- <b>« Le Petit rapporteur »</b> à l'attention des résidents et des familles</li> <li>- <b>Un conseil de la vie sociale constitué, renouvelé et actif</b></li> <li>- Une Réunion annuelle d'information</li> <li>- Un <b>blog animé par les résidents</b> depuis <b>2008</b></li> <li>- Une Expression <b>libre et facilitée</b></li> <li>- Elaboration de l'ensemble des <b>Projets de Services : Cantou, Accueil de jour, Accueil de WE, Accueil temporaire, PASA, EHPA, Résidence Sénior Pavillon Madeleine, Restaurant Salon de thé César et Léonie</b></li> </ul>		

Items	Ressources (points forts)	Limites (points à améliorer)	Propositions/Préconisations
<p><b>V. Le projet de soins et de soins palliatifs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une équipe soignante qui <b>travaille en lien étroit</b> avec les <b>autres services</b></li> <li>- Une équipe pluridisciplinaire formée à des prises en charge <b>spécifiques</b></li> <li>- L'Infirmière cadre : un <b>rôle central</b> dans la prise en charge des soins</li> <li>- Une équipe <b>paramédicale étoffée</b></li> <li>- Une équipe <b>diplômée présente jour et nuit</b></li> <li>- Organisée selon <b>les besoins des résidents</b></li> <li>- Un Dossier de soins <b>informatisé</b></li> <li>- Une <b>Evaluation gériatrique standardisée</b> sous la responsabilité du Medco sur la base d'outils conformes d'un point de vue national et international</li> <li>- Un sens accru de <b>l'Ethique médicale</b></li> <li>- <b>Bientraitance et lutte contre la maltraitance facilitée</b> par <b>une politique de prévention</b> au niveau des professionnels, <b>des conditions matérielles d'accueil optimales</b>, l'accueil réservé aux proches, <b>l'individualisation</b> de l'accompagnement, <b>l'écoute</b> des besoins et des <b>désirs des résidents</b></li> <li>- Des protocoles en place et suivis : lutte contre la douleur, chutes, dénutrition, trouble du comportement</li> <li>- Partenariats extérieurs</li> <li>- Circuit du médicament formalisé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à jour des compétences</li> <li>- Coordination des différents services et personnels</li> <li>- Plan de soins : Mise à jour et finalisation</li> <li>- Développer la messagerie interne/TITAN</li> <li>- Vigilance quotidienne de tous les acteurs et veille constante de la Direction</li> <li>- Veille réglementaire notamment fin de vie</li> <li>- Désignation de la personne de confiance à accompagner Directives anticipées manquantes (sensibilisation de la personne de confiance et/ou du représentant légal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Audit des dispositions « accompagnement fin de vie »</li> </ul>

Items	Ressources (points forts)	Limites (points à améliorer)	Propositions/Préconisations
<p><b><i>V. Le projet de soins et de soins palliatifs</i></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dossier de liaison d'urgence en place</li> <li>- Recueil de données à l'entrée</li> <li>- Maintien de l'autonomie : évalué lors de la réunion d'équipe hebdomadaire et lors du suivi des objectifs de soins</li> <li>- Accompagner au mieux le résident et sa famille lors de la fin de vie (Famille accompagnée et associée à la démarche jusqu'au décès)</li> <li>- Soutien psychologique et administratif</li> </ul>		

Items	Ressources (points forts)	Limites (points à améliorer)	Propositions/Préconisations
<p style="text-align: center;"><b>VI. Personnalisation de l'accompagnement et droits des usagers</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Projet personnalisé</b> mis en place <b>en 2006</b> ; formalisé, actualisé et diffusé</li> <li>- Actualisation lors de <b>temps forts</b> (temps de réunion)</li> <li>- <b>Rdv de restitution</b> 1/an et objectifs tous les 6 mois à minima</li> <li>- Droit des usagers : outils de 2002 respect de l'intimité, liberté de culte, respect de la dignité, liberté de choix du médecin traitant, droit d'accès du résident aux informations le concernant, droit à la liberté de circulation, droit à la sécurité des biens, respect de la citoyenneté, confidentialité des informations</li> <li>- La contention est réévaluée et encadrée</li> <li>- Un Conseil de la Vie Social qui vit et qui est régulièrement interrogé</li> <li>- Enquêtes de satisfaction chaque année à l'attention des résidents et des familles</li> <li>- D'autres outils pour l'expression des résidents : commissions cuisine et animation, atelier d'expressions, ateliers d'écriture...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formalisation des écrits par les soignants</li> <li>- Participation des résidents à faciliter</li> <li>- Association des résidents à leur projet de vie (prendre en compte la difficulté de compréhension de l'outil)</li> <li>- Questionnaire de satisfaction: taux de retour très faible de la part des familles et des résidents.</li> <li>- Exploitation des résultats très compliquée notamment concernant les résidents</li> </ul>	