



PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2024 -2029

RÉSIDENCE TI GWENN

FONDATION MASSE TREVIDY

Chaque personne âgée est un livre d'histoire vivant, et en prenant soin d'elle, nous avons l'opportunité de partager et d'écrire avec elle ses derniers chapitres. C'est dans cet esprit que nous abordons chaque jour notre mission : faire de notre résidence un véritable foyer, où la convivialité, le respect de l'intimité et l'attention aux besoins de chacun sont au cœur de nos priorités. Nous souhaitons que chaque résident se sente ici chez lui, accueilli avec bienveillance et respect.

Ce projet d'établissement, conçu pour les cinq prochaines années, est bien plus qu'un simple document stratégique. C'est la carte d'identité de notre Résidence, le reflet de nos valeurs et de notre engagement envers nos résidents. Il trace le chemin que nous souhaitons suivre pour continuer à offrir un cadre de vie épanouissant et adapté à chacun.

À l'occasion de la célébration des 30 ans de notre Résidence, nous réaffirmons notre engagement à évoluer avec les besoins de nos résidents. Un projet de rénovation d'envergure est en cours, pour moderniser nos espaces tout en préservant l'atmosphère intime et accueillante qui fait notre force.

TABLE DES MATIERES

La fondation : valeurs et projets	8
Données de contexte démographique et offres médico-sociales	11
1. Les Aspects Démographiques Nationaux.....	11
2. Les Particularités de Notre Territoire.....	11
3. Les Offres des Établissements et Services Médico-Sociaux.....	12
La Résidence Ti Gwenn.....	14
1. Situation géographique, historique, situation juridique	14
a) Histoire.....	14
b) Géographie	14
c) La structure et les offres de santé.....	15
2. Evolution du nombre de places et des possibilités d'accueil	15
a) Origine géographique des résidents au 31/12/2023	16
b) Répartition par sexe	17
3. Focus sur les différents services de Ti Gwenn.....	18
a) L'unité Alzheimer – Cantou – Ti Névez	18
b) Le PASA (Pôle d'Activité et de Soins Adapté)	20
c) L'Accueil de Jour : Un Soutien pour les Personnes Atteintes d'Alzheimer et leurs Familles.....	22
L'accompagnement proposé et les équipes impliquées	25
1. Les prestations	25
a) Les Repas : Une Expérience Culinaire Chaleureuse et Personnalisée	25
b) L'Entretien du Linge :	27
c) L'entretien de l'espace individuel du résident	28
d) Les soins.....	28
e) L'accompagnement de nuit.....	28
f) Les animations.....	28
2. L'organigramme de la résidence	29
3. Les missions des professionnels.....	29
.....	30
4. Les moyens humains attribués.....	31
5. Les instances de régulation	32

6.	La démarche d'Humanitude	33
7.	Charte des droits et des libertés de la personne accueillie	35
8.	Le projet d'accompagnement personnalisé	36
	a) De la préadmission à l'intégration du résident.....	36
	b) L'Accompagnement du Résident.....	39
9.	Le projet de soins	41
	a) Cadre philosophique	41
	b) Organisation des Soins	41
10.	Le projet d'animation.....	44
	a) Objectifs de l'Animation	44
	b) L'Animation au Sein de l'Établissement	45
	c) Aménagement des Locaux.....	45
	d) Les Acteurs de l'Animation	45
	e) Le Programme d'Animation.....	46
	Les locaux.....	49
1.	Les espaces collectifs	50
	- Un grand hall d'entrée	50
	- Des salons	50
	- La salle de restauration.....	50
	- Le coin PASA	50
	- Les espaces d'activités	50
	- Le salon de coiffure	50
	- Les espaces extérieurs	50
2.	Les espaces privatifs	52
3.	Les équipements spécifiques	52
	a) Le motomed	52
	b) La salle snoezelen.....	53
	c) Famileo	53
	d) Des casques de Réalité Virtuelle	53
	e) L'Activtab : Une « table magique »	54
	La politique de gestion des ressources humaines	56
1.	Le cadre d'exercice	56

2.	La politique de recrutement.....	56
3.	L'accueil des nouveaux salariés.....	57
4.	La politique de formation	57
5.	L'entretien professionnel et l'entretien individuel : cadre et objectifs	58
6.	Le règlement intérieur	61
7.	Le DUERP	61
8.	Les instances de représentation du personnel	62
	La démarche qualité.....	64
1.	De nouvelles modalités d'évaluation	64
2.	La gestion des évènements indésirables	65
3.	La gestion des risques.....	66
4.	Les instances de concertation	67
	La méthodologie et les axes de travail du projet d'établissement	69
	Accueil.....	72
	Accompagnement	75
	Vie sociale	79
	Evolution de l'offre	84
1.	Améliorer l'hébergement temporaire : des places spécifiques pour un accompagnement adapté et personnalisé.....	84
2.	Rénovation de l'établissement pour un environnement confortable et sécurisé.....	84
3.	Développement d'une équipe mobile EHPAD pour l'accompagnement à domicile.....	86
4.	Intégration des personnes Agées de la commune dans la vie de l'EHPAD par le biais de repas et d'animations.....	86
5.	Promotion de l'intégration sociale et de la communication	86
	Annexes.....	89
	Accueil.....	90
1.	Résidents	90
2.	Pour les salariés.....	93
A.	Attractivité.....	93
B.	Intégration des Nouveaux Salariés, fidélisation des équipes.....	94
	Accompagnement	96
1.	Résidents	96

2. Salariés.....	98
A. Gestion des risques	98
B. Communication Interne.....	99
C. Formation et Compétences	100
D. Démarche QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail).....	101

La Fondation :

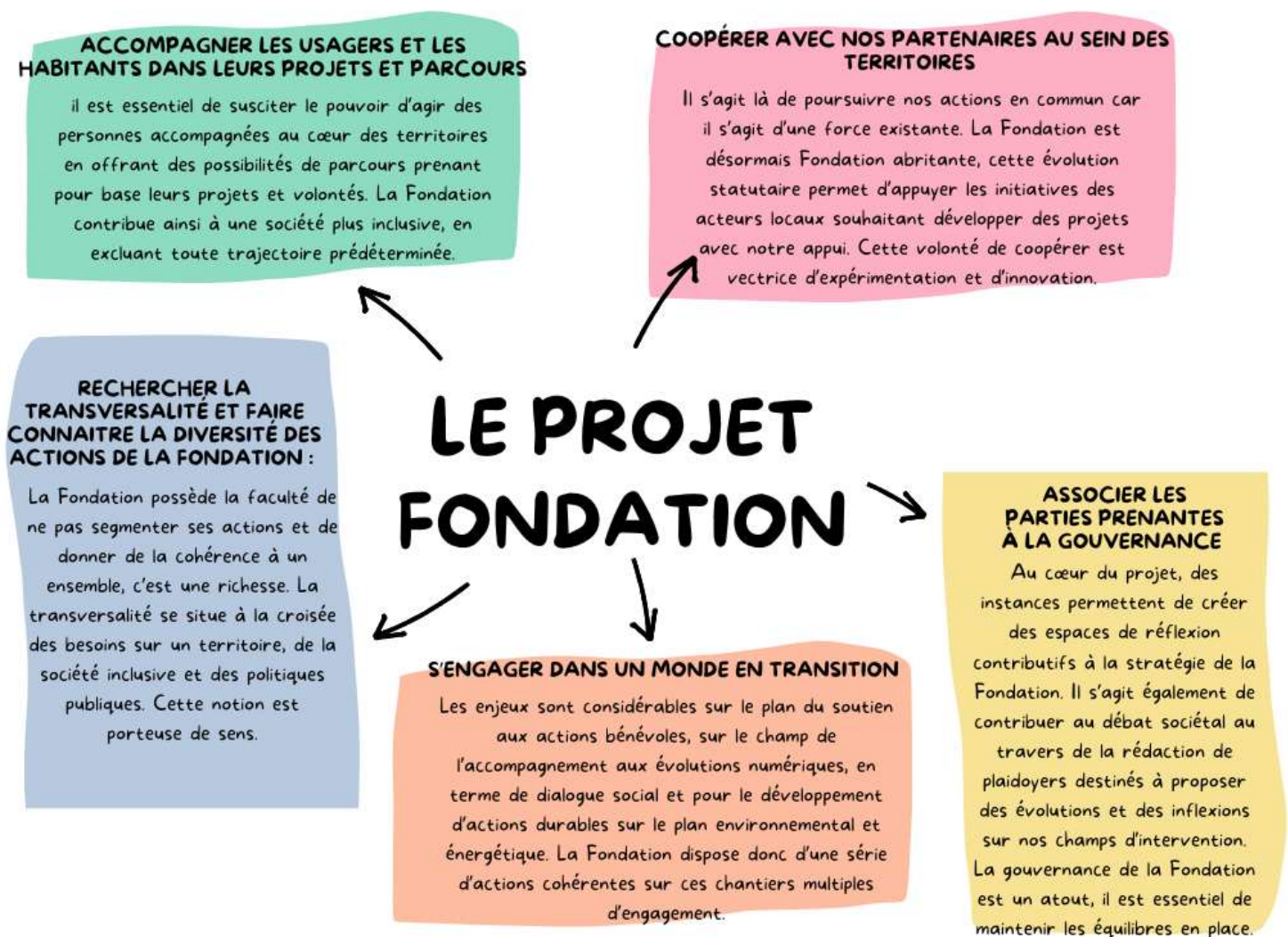
valeurs et

projets

La Fondation Massé-Trévidy est riche de l'action de 1000 salariés qui interviennent sur quatre champs d'action : l'enfance et la famille, l'accompagnement des personnes âgées et en situation de handicap, l'insertion et la santé. Nos actions se développent au sein de 10 intercommunalités ou territoires.

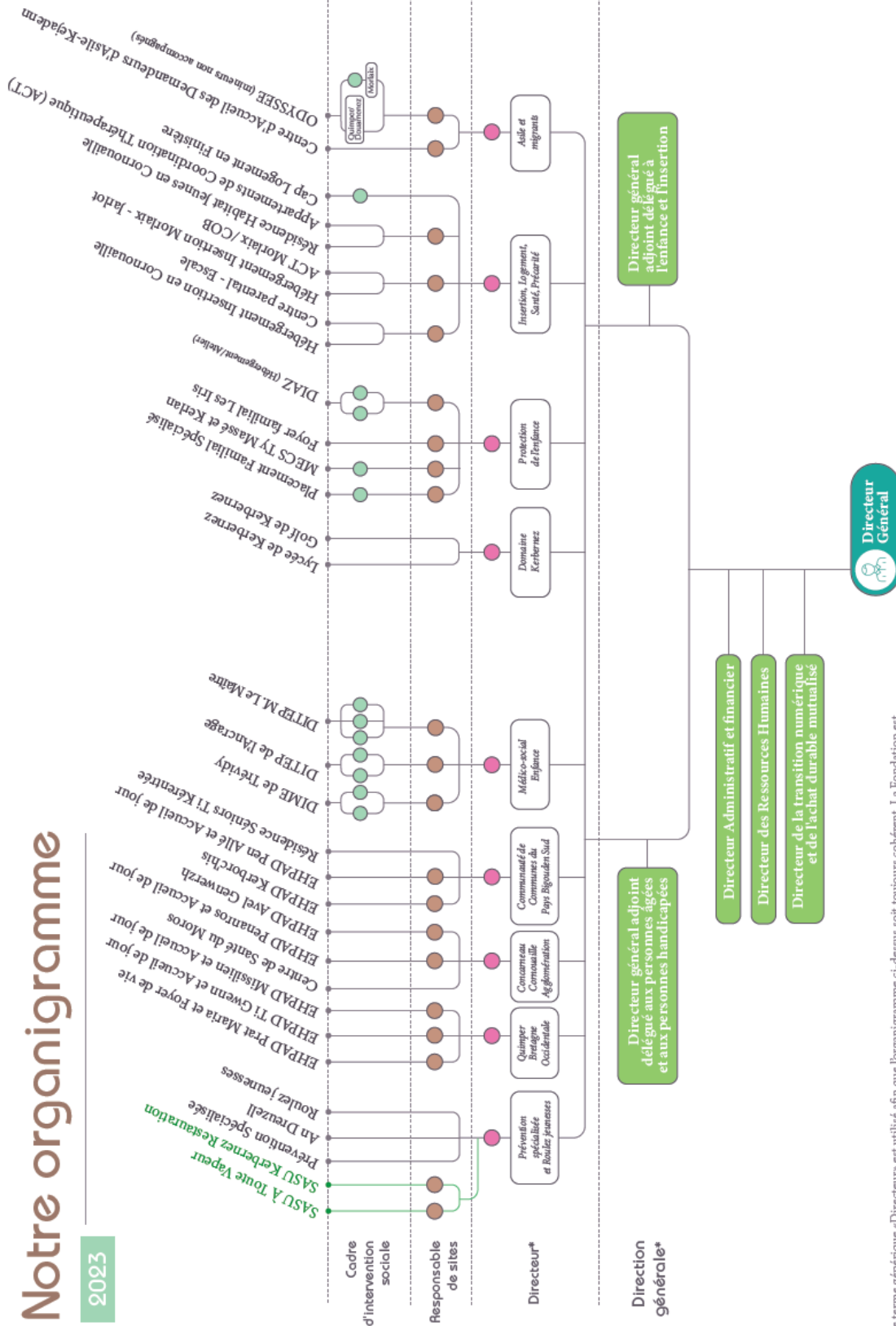
Le projet de la Fondation Massé-Trévidy 2023/2027 marque des ambitions pour répondre aux besoins des habitants et des usagers sur nos territoires d'intervention, tous en Finistère à ce jour.

Ces actions sont portées par des valeurs que sont l'écoute, l'accueil, le respect des personnes, la solidarité et la coopération. La Fondation revendique son projet humaniste qui repose sur la primauté de la personne et sur l'accompagnement des enfants, jeunes adultes, familles et personnes âgées au cœur de la société. Deux mille personnes sont accompagnées chaque année par nos dispositifs, établissements ou services.



Notre organigramme

2023



* Le terme générique «Directeur» est utilisé afin que l'organigramme ci-dessus soit toujours cohérent. La Fondation est attachée à l'égalité entre les femmes et les hommes et le traduit dans son recrutement.

Données de
contexte

1. LES ASPECTS DEMOGRAPHIQUES NATIONAUX

Au cours des cinquante dernières années, la pyramide des âges a connu une transformation significative pour les personnes âgées de 65 ans et plus : sa base s'est élargie et elle s'est élevée beaucoup plus haut. Depuis la seconde moitié du 20^{ème} siècle, la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus dans la population totale a augmenté de plus de 40%. La proportion des personnes âgées de 85 ans et plus a été multipliée par quatre, et le nombre de centenaires a plus que quintuplé au cours des vingt dernières années.

Le rapport de dépendance des personnes âgées a également augmenté de plus de 40%. Bien que cette tendance ait ralenti depuis la fin du siècle dernier, la population française continue de vieillir. L'INSEE prévoit que la proportion des personnes de 65 ans et plus atteindra 29% en 2050, contre 16% en 2000. D'ici 2050, on estime que 18,7 millions de personnes résidant en France métropolitaine auront 65 ans ou plus. Avec l'augmentation de l'espérance de vie, il est crucial de répondre à la montée de la dépendance, qui se traduit par un besoin accru d'aide et d'accompagnement physique, psychologique et social.

2. LES PARTICULARITES DE NOTRE TERRITOIRE

Ralentissement Démographique

Le Finistère, comme l'ensemble du territoire national, observe un ralentissement de sa dynamique démographique. Entre 1999 et 2007, la population du département augmentait de 0,48% par an, mais elle ne progresse plus que de 0,17% par an au cours des cinq dernières années.

Vieillesse de la Population

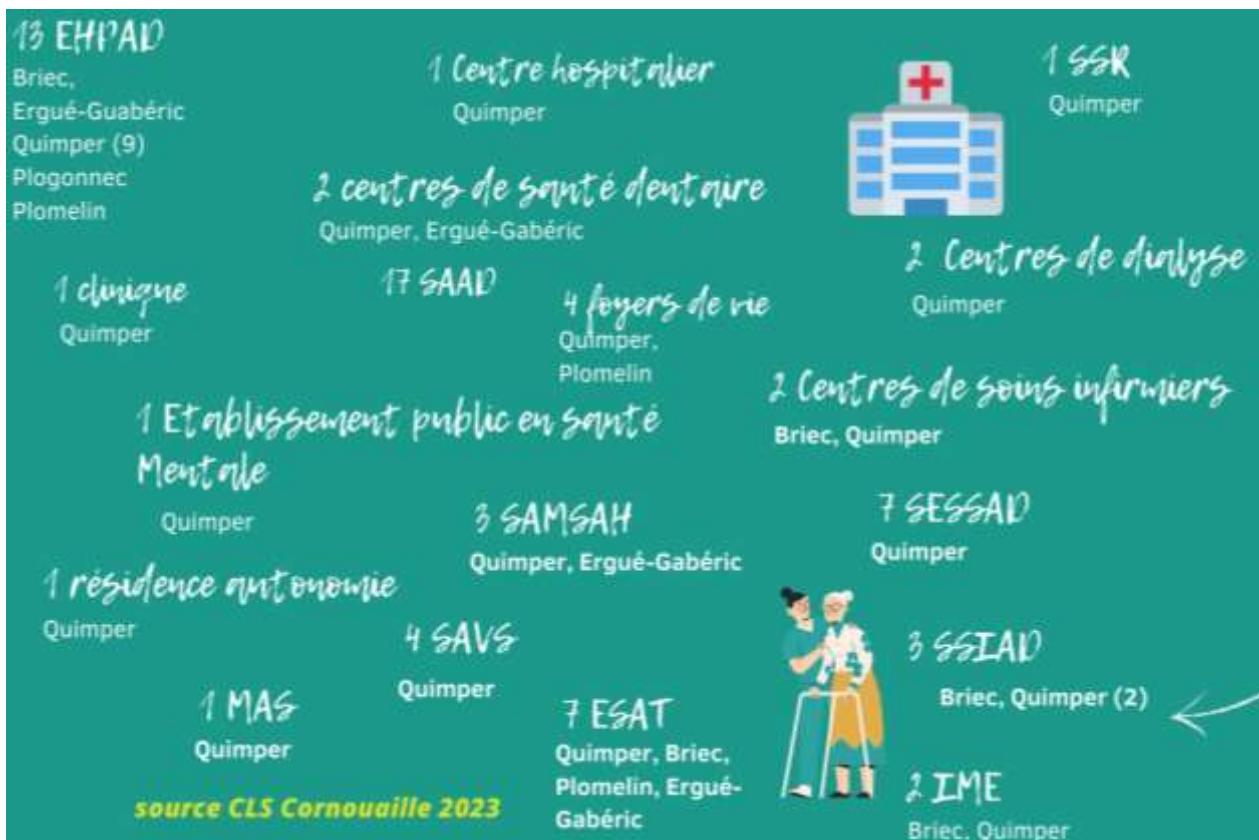
Le Finistère connaît un vieillissement marqué de sa population. Entre 2007 et 2017, la population de 60 ans et plus a augmenté de 23%, tandis que la population totale a diminué de 4%. En 2015, les personnes de 60 ans et plus étaient au nombre de 245 500 dans le Finistère, représentant 27% de la population. Selon les projections Omphale de l'INSEE, ce nombre devrait atteindre 370 000 en 2050, soit 37% de la population finistérienne. La proportion des personnes de 75 ans et plus devrait presque doubler, passant de 10% à 19% d'ici 2050.

En 2050, il est estimé que 15% des Finistériens de 60 ans et plus seront en perte d'autonomie, représentant environ 38 000 personnes. Ce taux pourrait atteindre 15,7% en 2050, avec environ 58 000 Finistériens en perte d'autonomie, soit 20 000 personnes supplémentaires par rapport à aujourd'hui. Parmi les seniors, la population des 75 ans et plus sera celle qui connaîtra la plus forte croissance : actuellement 38% des seniors, elle représentera la moitié des personnes de plus de 60 ans en 2050.

Un profil de territoire “urbain” qui se distingue des autres territoires du Finistère

- Le secteur du commerce, des transports et services est plus représenté que dans les autres territoires ; l’agroalimentaire représente plus de 30% des emplois industriels.
- A contrario, les exploitations agricoles y sont moins présentes.
- Population du territoire en hausse constante depuis 1968
- Variation annuelle 2015 à 2021 +0.2%.
- Hausse due au solde des entrées sorties du territoire

3. LES OFFRES DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES MÉDICO-SOCIAUX



Le Plan Bien Vieillir vise à promouvoir le vieillissement en bonne santé et à soutenir les personnes âgées dans leur parcours de vie. Les axes principaux incluent :

- **Prévention et promotion de la santé** : Actions pour maintenir une bonne qualité de vie et prévenir les maladies liées à l’âge.
- **Adaptation des services** : Amélioration continue des services proposés pour répondre aux besoins évolutifs des personnes âgées.
- **Accompagnement personnalisé** : Mise en place de projets personnalisés pour chaque résident, en tenant compte de ses spécificités et de ses souhaits.

La Résidence

Ti Gwenn

- 01 Situation géographique,
historique, et juridique p14
- 02 Evolution du nombre de
places et des possibilités
d'accueil p15
- 03 Focus sur les différents
services p18
Cantou
PASA
accueil de jour

1. SITUATION GEOGRAPHIQUE, HISTORIQUE, SITUATION JURIDIQUE

a) Histoire

L'ouverture de la Maison d'Accueil pour Personnes Agées (MAPA) a eu lieu le 1er février 1993. A l'origine, l'établissement était une maison de retraite/foyer-logement de soixante places, accueillant des personnes relativement autonomes. Au fil des années et des autorisations, les dix lits de foyer logement ont été transformés en lits de maison de retraite, les demandes en foyer logement s'étant raréfiées, suite au développement d'une politique de maintien à domicile.

Le forfait soin et la cure médicale ont été octroyées permettant à l'établissement de se doter de compétences paramédicales : IDE/AS. En 2003, a été signée la première convention tripartite, fixant des objectifs et des moyens de les atteindre. De Maison d'Accueil pour Personnes Agées, la structure est devenue Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD).

Au 1er Janvier 2009, l'établissement signe une seconde convention tripartite. Sa capacité d'accueil s'élève alors à 80 logements répartis comme suit :

- 24 logements de 30 m² au rez-de-chaussée ont un accès direct à l'extérieur (10 d'entre eux disposent d'une kitchenette).
- 35 logements de 20 m² à l'étage accessibles par deux ascenseurs dont 1 de grande largeur pouvant contenir un lit.
- 21 logements supplémentaires prioritairement pour accueillir des personnes désorientées dans un secteur sécurisé et fermé.

Le 25 Mars 2010, autorisation pour une extension de 10 places d'accueil de jour. Au 1er avril 2013, ouverture du PASA (Pôle d'Activités et de Soins Adaptés) de 14 places fonctionnant du lundi au vendredi.

b) Géographie

La Résidence Ti Gwenn est située à Plomelin, dans un cadre paisible et verdoyant, propice au bien-être des résidents. Elle bénéficie de la proximité avec les services et les commodités locales, facilitant ainsi les échanges et les partenariats avec les acteurs du territoire.

Plomelin est une commune rurale de 4 191 habitants, dont près de 35 % sont âgés de plus de 65 ans en 2020. La commune s'étend sur 2 608 hectares et se situe sur la rive droite de la rivière Odet, à mi-chemin entre Quimper et Pont-l'Abbé, dans le sud Finistère. Plomelin fait partie de Quimper Communauté, créée en 1993. Aujourd'hui, QBO est constituée de 14 communes : Briec, Etern, Ergué-Gabéric, Guengat, Landrévarzec, Landudal, Langolen, Locronan, Plogonnec,

Plomelin, Plonéis, Pluguffan, Quéménéven et Quimper. Ensemble, ces communes totalisent 101 287 habitants, représentant un peu plus de 10 % de la population du Finistère.

c) La structure et les offres de santé

Positionnement de Ti Gwenn par rapport aux établissements de santé :

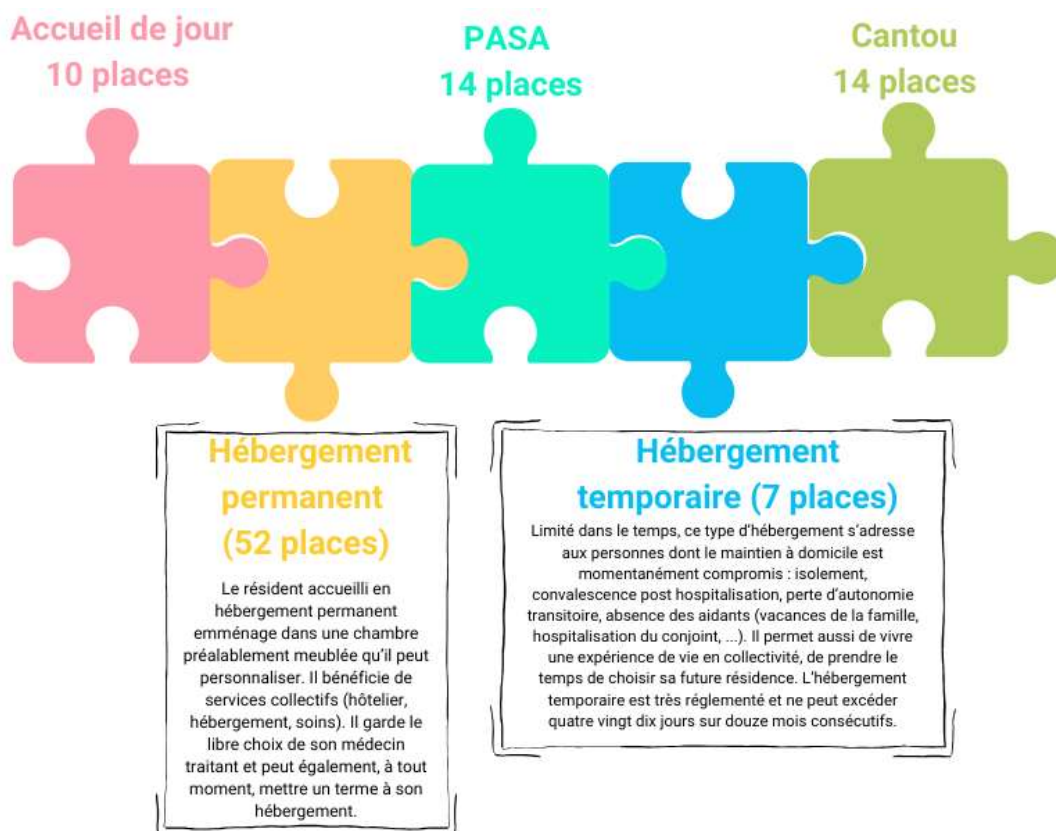
- A proximité de l'hôpital général de Quimper (10mn) et du Samu. Territoire de santé n°2.
- A proximité de l'EPSM Etienne Gourmelen.
- A proximité de l'Hôtel Dieu de Pont l'Abbé (10 mn)
- A 20 mn d'une unité cognitivo-comportementale située à Bénodet, clinique des Glénan
- A 90 km du CHU de BREST

2. EVOLUTION DU NOMBRE DE PLACES ET DES POSSIBILITES D'ACCUEIL

Toute personne désirant entrer à Ti Gwenn, est accueillie dans la mesure où l'établissement peut répondre à ses besoins et ses attentes, en matière de santé et de dépendance.

Les personnes accueillies sont âgées de plus de 60 ans et présentent toutes une perte d'autonomie physique et/ou cognitive plus ou moins importante. Leur accueil peut aussi s'effectuer pour les personnes de moins de 60 ans, sur dérogation.

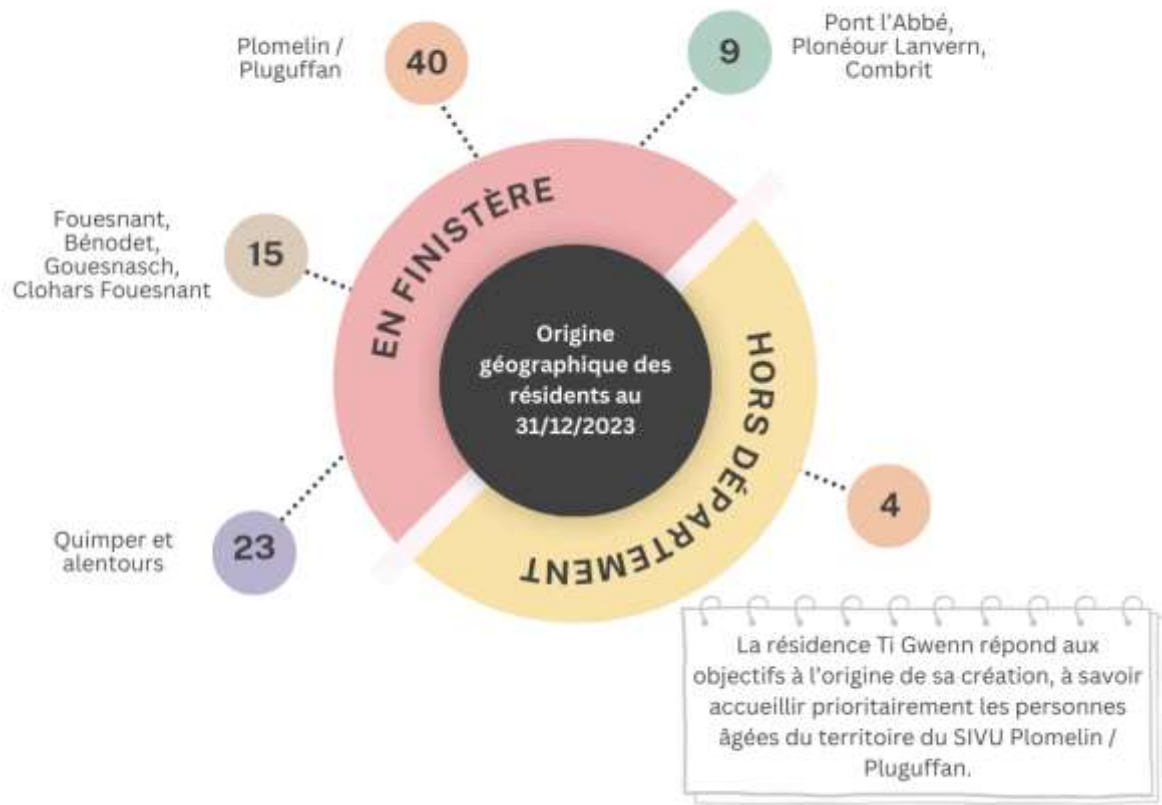
A la réception du dossier le médecin coordonnateur émet un avis médical favorable ou défavorable et une orientation vers le secteur ouvert ou l'unité Alzheimer (le Cantou).



La Résidence Ti Gwenn

	2022	2023
Répartition des résidents par GIR :		
GIR 1-2	35	47
GIR 3-4	40	37
GIR 5-6	5	9
Répartition par sexe		
Homme	14	23
Femme	45	65
Nb de personnes de + 90 ans (au 31/12)	41	46
Durée moyenne de séjour en mois		
Nombre de journées d'hospitalisation	249	286
Nombre de décès total	22	24

a) Origine géographique des résidents au 31/12/2023



b) Répartition par sexe

	Hommes	Femmes
2023	27	58
2022	20	54

L'analyse de la répartition par sexe dans les EHPAD révèle généralement une prédominance des femmes, c'est le cas ici à Ti Gwenn.

En France, les EHPAD abritent une proportion significativement plus élevée de femmes en raison de facteurs démographiques (espérance de vie plus longue) et sociologiques (tendances au veuvage, rôles de genre et morbidité chronique).¹

¹ INSEE, « Espérance de vie en France »

Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « Rapport sur la santé mondiale »

Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP), « Veuvage et isolement chez les personnes âgées »

Revue « Gérontologie et société », « Rôles de genre et vieillissement »

Ministère des solidarités et de la Santé « Les personnes âgées et la santé »

3. FOCUS SUR LES DIFFERENTS SERVICES DE TI GWENN

a) L'unité Alzheimer - Cantou - Ti Névez

1. Contexte général : Ti Névez est une unité sécurisée par digicode, accueillant 21 personnes atteintes de troubles cognitifs majeurs, notamment la maladie d'Alzheimer. Bien que cette capacité d'accueil soit parfois jugée trop grande, nous nous efforçons de maintenir un environnement rassurant et adapté aux besoins spécifiques des résidents.

2. L'environnement extérieur : L'accès à l'extérieur est essentiel pour réduire le sentiment d'enfermement des résidents. La grande pièce de vie, baignée de lumière, s'ouvre sur un patio extérieur. Cet espace, autrefois peu attrayant, a été réorganisé pour encourager la déambulation et les moments de détente. Une pergola a été installée, permettant aux résidents de profiter de repas, goûters, et ateliers en plein air. Les fraisiers du patio attirent particulièrement l'attention des résidents, qui peuvent cueillir et savourer les fruits, créant ainsi de nouveaux repères sensoriels.

3. Le jardin thérapeutique : Le jardin et le parc animalier sont des espaces thérapeutiques non médicamenteux. Ils offrent aux résidents, notamment ceux atteints de la maladie d'Alzheimer, des opportunités de stimulation sensorielle et émotionnelle. Le parc, inauguré en 2013, abrite des animaux de la ferme (poules, coqs, moutons) et dispose d'une aire motrice. Cet environnement rappelle souvent aux anciens leur vie passée, apportant réconfort et apaisement.

4. Accompagnement spécifique :

- **Rythme de vie respecté :** Le lever et la toilette des résidents sont échelonnés tout au long de la matinée, en respectant le rythme de chacun. Certains résidents, en raison de la maladie, peuvent inverser leur cycle de sommeil, et des ajustements sont faits en conséquence.
- **Repas :** Les repas sont des moments conviviaux, pris en commun dans la pièce principale. Si nécessaire, ils peuvent être servis en chambre. Des collations sont également proposées pour les résidents au rythme décalé.
- **Soir et coucher :** Ces moments sont souvent sources d'angoisse. Le personnel joue un rôle apaisant, avec un accompagnement individualisé (toilette, mise en tenue de nuit, tisane) avant le coucher. Un agent est présent durant la nuit pour veiller sur les résidents.
- **Activités thérapeutiques :** Diverses activités sont proposées en fin de matinée et en après-midi, incluant des jeux de mémoire, des activités manuelles et culinaires. Ces activités visent à maintenir les repères spatio-temporels des résidents et leurs capacités d'autonomie le plus longtemps possible.

ACTIONS A MENER

Amélioration de l'espace de vie : L'unité dispose d'un espace de déambulation non circulaire. Nous avons pour objectif d'améliorer cet espace en créant différents lieux de vie bien définis :

- Zones de repas,
- Ateliers d'activités,
- Espaces de détente,
- Un chemin de déambulation sécurisé.
- Réduire la végétation qui nuit à l'usage de ce jardin

Ces aménagements visent à offrir aux résidents un cadre de vie plus agréable, stimulant et apaisant.

Réorganisation et augmentation des moyens

- bénéficier d'un horaire de journée supplémentaire AMP / ASG 10h30 – 17h30
- Avoir la même organisation du lundi au dimanche

b) Le PASA (Pôle d'Activité et de Soins Adapté)

Ouverture et objectifs :

Le Pôle d'Activités et de Soins Adaptés (PASA) a ouvert ses portes le 1er avril 2013. Son objectif principal est d'offrir aux résidents présentant des troubles cognitifs modérés, associés à des troubles du comportement, un accompagnement personnalisé à travers des activités sociales et thérapeutiques durant la journée. Ce dispositif favorise une meilleure cohabitation et une qualité de vie globale pour tous les résidents de l'établissement. Le PASA joue un rôle crucial dans l'accompagnement des résidents atteints de troubles cognitifs, en leur offrant un cadre de vie adapté et stimulant. En poursuivant son évolution et en intégrant de nouvelles approches, le PASA pourra continuer à améliorer la qualité de vie des résidents tout en soutenant les familles dans leur quotidien.

Fonctionnement et activités :

Le PASA est ouvert du lundi au vendredi, de 10h à 17h, et peut accueillir jusqu'à 14 résidents par jour. Les résidents participent à des activités adaptées à leurs besoins, axées sur le maintien des capacités fonctionnelles (exercices de motricité, gymnastique douce), des fonctions cognitives (ateliers de mémoire, écriture) et sensorielles (jardinage, cuisine). Ces activités sont essentielles pour maintenir le lien social des résidents et diminuent les troubles du comportement ou apaisent les résidents.

L'accompagnement se fait en petits groupes homogènes, régulièrement réévalués pour s'assurer que les activités restent adaptées aux capacités et aux intérêts des résidents. Chaque activité est soigneusement planifiée par une équipe pluridisciplinaire composée d'AMP, d'un ergothérapeute et d'une psychologue, qui veillent à créer un environnement équilibré et stimulant, tout en évitant la fatigue et la sur-stimulation des participants.

Critères d'admission et de sortie :

Pour être admis au PASA, les résidents doivent être atteints de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés, avec des troubles psycho-comportementaux modérés. Les résidents doivent aussi être capables de se déplacer seuls, même en fauteuil roulant. L'admission et les critères de sortie, notamment lorsque les troubles deviennent trop sévères pour être pris en charge par le PASA, sont évalués mensuellement lors de la commission PASA.

Accompagnement personnalisé

Le PASA adopte une approche centrée sur la personne, en intégrant l'histoire de vie, les préférences et les attentes des résidents dans l'élaboration des activités proposées. Cet accompagnement individualisé est constamment ajusté en fonction de l'évolution de l'état de santé des résidents.

ACTIONS A MENER

À l'avenir, le PASA pourrait envisager plusieurs pistes pour améliorer encore l'accompagnement des résidents.

- Développer l'utilisation de l'Activtab et des casques de réalité virtuelle.
- Développer l'ouverture vers l'extérieur : partenariats avec des associations locales ou des bénévoles pourrait enrichir le programme d'activités et renforcer le lien social.
- Il serait également pertinent d'intensifier les formations continues pour les professionnels, en particulier sur les nouvelles approches de prise en charge des troubles comportementaux. Enfin, un suivi renforcé des effets du PASA sur les résidents à travers des études régulières pourrait permettre d'ajuster les pratiques et de partager les bonnes pratiques avec d'autres établissements. Cela nécessiterait un temps supplémentaire psychologue et médecin coordonnateur
- Augmenter les temps AMP
- Réaménager l'espace : actuellement la salle d'activités est en même temps la salle à manger, bénéficier d'une salle de repos dédiée. Actuellement les nombreux passages autour du PASA peuvent déconcentrer les résidents.

Architecture adaptée et personnel formé :

Les locaux du PASA sont conçus pour offrir un environnement lumineux et sécurisé, favorisant à la fois la stimulation et la détente. Les espaces sont aménagés pour répondre aux besoins spécifiques des résidents, avec des zones dédiées aux activités, et une terrasse sécurisée.

Le personnel du PASA bénéficie d'une formation spécialisée, notamment les AMP, qui suivent le cursus d'assistant de soin en gérontologie, garantissant ainsi un accompagnement de qualité pour les résidents présentant des troubles cognitifs. Des réunions régulières entre les différents professionnels de santé permettent de réévaluer et d'ajuster les stratégies d'accompagnement en fonction des observations et des retours d'expérience.

Focus sur les temps de repas:

Le PASA met un accent particulier sur le repas en tant que moment de partage et de plaisir. Les repas partagés avec les soignants permettent de renforcer les capacités fonctionnelles et sociales des résidents, tout en luttant contre la dénutrition. Ces moments favorisent une dynamique relationnelle positive et permettent aux résidents de retrouver des gestes quotidiens, comme l'utilisation des couverts, contribuant à leur bien-être.

c) L'Accueil de Jour : Un Soutien pour les Personnes Atteintes d'Alzheimer et leurs Familles

Depuis juin 2014, l'accueil de jour, situé à proximité de la maison de retraite, propose un service spécifique pour les personnes atteintes de pathologies apparentées. Avec une capacité d'accueil de dix personnes par jour, cette structure a pour mission de maintenir les acquis et l'autonomie des personnes âgées vivant à domicile, retardant ainsi leur entrée en institution. En parallèle, elle offre un soutien essentiel aux familles des malades et permettent un maintien à domicile dans de bonnes conditions.

Actions à mener : aujourd'hui nous offrons seulement du répit aux aidants, il faudrait étoffer nos propositions de soutien à leur égard (groupe de parole ...).

Un Environnement Sécurisé et Stimulant

L'accueil de jour constitue un cadre structuré et bienveillant où les personnes peuvent se rendre régulièrement. L'objectif est de stimuler leur autonomie tout en leur offrant un environnement sécurisé. Les activités proposées sont variées et adaptées aux capacités et aux besoins des participants, visant à répondre à la fois à leurs attentes et à celles de leurs proches.

Activités Proposées

1. **Ateliers de Stimulation Cognitive** : Ces ateliers visent à entretenir et à stimuler les fonctions cognitives des participants. Ils incluent des jeux de mémoire, des exercices de reconnaissance et des activités de lecture. Ces activités permettent de ralentir la progression des troubles cognitifs tout en valorisant les capacités restantes des personnes.
2. **Activités Physiques Adaptées** : Des séances de gym douce, de marche et de relaxation sont proposées pour maintenir la mobilité et l'équilibre des participants, tout en réduisant les risques de chute. Ces activités contribuent également au bien-être général et permettent de maintenir l'autonomie.
3. **Ateliers Créatifs et Artistiques** : Les arts plastiques, la peinture, la poterie, et la musique font partie des activités créatives. Ces ateliers permettent aux participants d'exprimer leur créativité, tout en favorisant des moments de convivialité.
4. **Ateliers de Vie Quotidienne** : Des activités telles que la cuisine, le jardinage, et le bricolage sont organisées pour préserver les compétences pratiques des participants. Ces ateliers les aident à rester autonomes dans les tâches quotidiennes tout en renforçant leur estime de soi.
5. **Activités Sociales et Festives** : L'accueil de jour met également l'accent sur les interactions sociales. Des sorties, des fêtes d'anniversaire et d'autres événements festifs sont régulièrement organisés pour favoriser le lien social et la convivialité.

Un Accompagnement Personnalisé

Chaque personne accueillie bénéficie d'un suivi individualisé. L'équipe pluridisciplinaire, composée d'un médecin coordonnateur, d'aide-soignant et d'un aide médico-psychologique, ou deux ASG, travaille en étroite collaboration pour offrir un accompagnement global. Ce suivi prend en compte les aspects médicaux, psychologiques et sociaux, tout en respectant l'histoire de vie et les souhaits de chaque participant.

Soutien aux Aidants

L'accueil de jour joue également un rôle important auprès des aidants familiaux. Il leur permet de bénéficier d'un temps de répit, de se ressourcer et de se préserver de l'épuisement.

ACTIONS A MENER

Bien que l'accueil de jour offre déjà un service de qualité, il est essentiel de continuer à innover et à améliorer ce service pour répondre aux besoins croissants des personnes atteintes de maladies neurodégénératives.

- **Mettre en place un temps de coordination avec le psychologue et de soutien des aidants**
- **Développement de Partenariats** : Renforcer les collaborations avec les acteurs locaux du domaine médico-social permettrait de mieux répondre aux besoins des usagers et d'assurer une continuité des soins optimale.
- **Évaluation Continue** : La mise en place d'évaluations régulières permettrait d'ajuster les programmes en fonction des résultats obtenus et de garantir la qualité du service.
- **Communication et Sensibilisation** : Accroître la visibilité de l'accueil de jour, tant auprès du public que des professionnels de santé, est crucial pour attirer davantage de bénéficiaires et faire connaître les avantages de ce service.
- **Développer le lien avec les familles** : mettre en place des ateliers d'informations et des groupes de parole afin d'aider à mieux comprendre la maladie et à faire face aux défis du quotidien. Cet espace d'échange et de soutien contribuerait à renforcer leur capacité à accompagner leur proche tout en préservant leur propre bien-être. Aujourd'hui nous offrons seulement du répit aux aidants, il faudrait étoffer nos propositions de soutien à leur égard.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

→ 01	Les prestations	p 25
→ 02	L'organigramme de la résidence	p 29
→ 03	Les missions des professionnels	p 30
→ 04	Les moyens humains attribués	p 31
→ 05	Les instances de régulation	p 32
→ 06	La démarche d'humanité	p 33
→ 07	Charte des droits et des libertés de la personne accueillie	p 35
→ 08	Le projet d'accompagnement personnalisé	p 36
→ 09	Le projet de soins	p 41
→ 10	Le projet d'animation	p 44

1. LES PRESTATIONS

a) Les Repas : Une Expérience Culinaire Chaleureuse et Personnalisée

Une Cuisine de Qualité

À la Résidence, chaque repas est conçu pour être un moment de plaisir, de convivialité et de bien-être. Notre objectif est de faire de chaque repas un moment agréable et adapté, contribuant ainsi au confort et à la qualité de vie des personnes accueillies.

Menus Équilibrés et Adaptés : Les menus sont élaborés par le Chef. Cette approche collaborative permet d'ajuster les repas en fonction des besoins et des préférences des résidents tout en respectant les régimes alimentaires prescrits par les médecins. Les repas sont adaptés en textures (normaux, hachés, ou lisses) pour répondre aux besoins individuels de chacun. Nous privilégions les produits frais et de saison pour garantir des plats à la fois savoureux et nutritifs

Repas à Thème : Des repas à thème sont organisés régulièrement pour ajouter une touche de nouveauté et de plaisir. Par exemple, un repas crêpes mensuel permet de créer des moments festifs autour de la table, de rappeler des souvenirs pour certains, tout en contribuant à la convivialité et au bien-être des résidents.

Un Environnement Convivial

Salle de Restauration : La salle de restauration, située au rez-de-chaussée, est aménagée pour favoriser les échanges et le confort. Les grandes baies ouvrent sur le jardin et offrent une agréable perspective de verdure. Les repas sont servis à l'assiette, ce qui permet une présentation soignée des plats et une personnalisation selon les besoins individuels. Les tables sont disposées pour encourager les interactions entre résidents tout en offrant un espace de confort et d'intimité.

Petit Déjeuner Échelonné : Pour respecter les habitudes personnelles de chacun et favoriser un début de journée agréable, le petit déjeuner est échelonné. Cette flexibilité permet aux résidents de se lever à leur rythme et de commencer la journée sans stress.

Accompagnement et Assistance

Aide Pendant les Repas : Notre équipe, composée de soignants et d'agents de service, est présente pour assister les résidents pendant les repas. Nous veillons à ce que chaque résident soit confortablement installé et à leur fournir l'aide nécessaire pour manger. Les soins médicaux, y compris la distribution des médicaments, sont intégrés dans le service des repas pour une gestion coordonnée et pratique.

L'ensemble des repas sont servis en salle à manger. Certains repas peuvent être servis en chambre de manière régulière ou ponctuelle, en fonction de l'état de santé des résidents. Les

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

repas pour les résidents des secteurs protégés sont préparés par le cuisinier et livrés dans des caissons isothermes pour maintenir leur qualité et température.

Prise en Charge Médicale et Nutritionnelle

Suivi et Adaptation : L'infirmière assure un suivi médical durant les repas, en veillant à l'administration des médicaments et à l'application des régimes alimentaires spécifiques. Les aides-soignants sont formés pour détecter les signes de baisse d'appétit ou tout changement dans les habitudes alimentaires, et pour en informer l'équipe soignante.

Plan de Salle : Les résidents sont placés selon leurs affinités pour favoriser des interactions agréables et le confort de chacun.

ACTIONS A MENER :

- **Formation Continue :** Nous prévoyons des formations supplémentaires pour notre personnel de cuisine, axées sur la présentation des plats et l'adaptation des textures modifiées, afin de stimuler les sens des résidents et améliorer leur expérience culinaire.
- Dans le cadre de la formation Humanitude un **module restauration** est prévu
- **Réaménagement de la Salle à Manger :** Un projet de réaménagement de la salle à manger est en cours pour créer un espace plus intime et accueillant. Ce projet inclut la refonte de l'aménagement intérieur et l'acquisition de nouveaux meubles pour améliorer le confort et la fonctionnalité de l'espace. Des travaux d'isolation sont également à prévoir
- **Autonomie et Participation :** Pour encourager l'autonomie des résidents, des options telles la participation aux tâches ménagères sont explorées. Ces initiatives visent à renforcer leur indépendance et leur sentiment d'appartenance à la résidence.
- **Augmenter la fréquence des commissions menus** et régulièrement examinés lors de commissions menus qui incluent des représentants des résidents, le Chef, une infirmière, le responsable hôtelier, et le directeur.

b) L'Entretien du Linge :

Gestion Externe du Linge

Depuis le 1er juillet 2013, l'entretien du linge de toilette et du linge plat des résidents est externalisé à des entreprises spécialisées :

- **A Toute Vapeur** : Responsable du linge des résidents, y compris les serviettes et gants en éponge, les serviettes de table, et les grandes serviettes.
- **Blanchisserie du Poher** : Chargée du lavage du linge plat (draps, taies d'oreillers, alèses, housses de matelas) et des tenues professionnelles.

Les nappes, utilisées uniquement le week-end et les jours fériés, les rideaux, les sécuri-draps, ainsi que les lingettes et serpillères nécessaires au nettoyage des locaux, sont lavés en interne.

- ⇒ **Limites de l'Externalisation** : Certains articles fragiles, tels que les lainages, sont pris en charge par les familles en raison des risques d'endommagement. Pour les résidents en hébergement temporaire, les familles assurent le lavage du linge.

Infrastructure et organisation du service

Locaux de Lingerie : L'établissement dispose de locaux de lingerie qui permettent d'assurer un circuit du linge :

- **Local du linge sale** : Pour le stockage du linge à nettoyer.
- **Local de lavage** : Pour le linge propre sortant de la machine.
- **Local de stockage du linge propre** : Pour l'entreposage du linge propre avant distribution.

Ces locaux sont accessibles aux prestataires de blanchisserie lors de leurs passages, garantissant ainsi une gestion fluide et organisée du linge.

Équipe Logistique : la gestion interne du linge est assurée par des agents des services logistiques sur des temps spécifiques. Leur rôle inclut :

- La distribution du linge propre aux résidents dans leurs chambres, trois fois par semaine, en coordination avec les passages de la blanchisserie.
- L'entretien des locaux de lingerie et la gestion du circuit du linge.

Toute non-conformité est signalée à la direction pour garantir la qualité du service et fait l'objet d'une analyse et d'une action corrective.

Linge Contaminé : Une procédure spécifique est en place pour gérer le linge contaminé. Lorsqu'une suspicion ou une confirmation de contamination est détectée, le linge est immédiatement écarté du circuit traditionnel pour garantir la sécurité et l'hygiène des autres articles, notamment par le biais de sacs hydrosolubles.

ACTIONS A MENER

Autonomie des Résidents : Pour promouvoir l'autonomie des résidents et renforcer leur sentiment d'appartenance, une réflexion est en cours pour permettre aux résidents de participer activement à la gestion de leur linge. Cela inclut des initiatives telles que :

- Le rangement personnel du linge dans les placards de leur chambre.
- Le tri du linge selon leurs préférences personnelles, les saisons et les choix de vêtements.

Ces actions visent à valoriser les résidents en leur offrant plus de contrôle sur leur environnement et en favorisant leur estime de soi.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

c) L'entretien de l'espace individuel du résident

La chambre et la salle de bains du résident sont nettoyées quotidiennement. Une attention particulièrement est portée à l'hygiène des sanitaires et à l'évacuation des poubelles.

Le lit est refait quotidiennement et les draps changés autant que de besoin.

Des bouteilles d'eau sont déposées dans chaque chambre afin de favoriser l'hydratation.

d) Les soins

Le soin étant un élément essentiel de la démarche pour l'équilibre psychologique et physique de la personne accueillie, il passe par une coordination des différentes personnes intervenant auprès de la personne accueillie.

L'accompagnement prend en compte le rythme, les souhaits et les capacités du résident.

L'autonomie est favorisée et les capacités du résident sont valorisées.

Il s'articule autour des actes de la vie quotidienne : aide au lever, toilette/douche, change, accompagnement aux toilettes, aide aux repas, aide au coucher.

Les infirmiers assurent la préparation et la distribution des traitements. Ils interviennent pour des soins techniques (prise en charge du diabète, pansements, bilans sanguins, instillation de collyre...).

e) L'accompagnement de nuit

3 professionnels sont présents chaque nuit (21h-7h) : 1 Aide-soignant et 2 agents.

Ils assurent une présence, de la réassurance et des soins en fonction des besoins du résident. Durant les 3 rondes, il y a un passage systématique dans chaque chambre afin de s'assurer que le résident va bien et n'a besoin de rien. L'équipe répond aux sonnettes. Elle peut aussi proposer une collation.

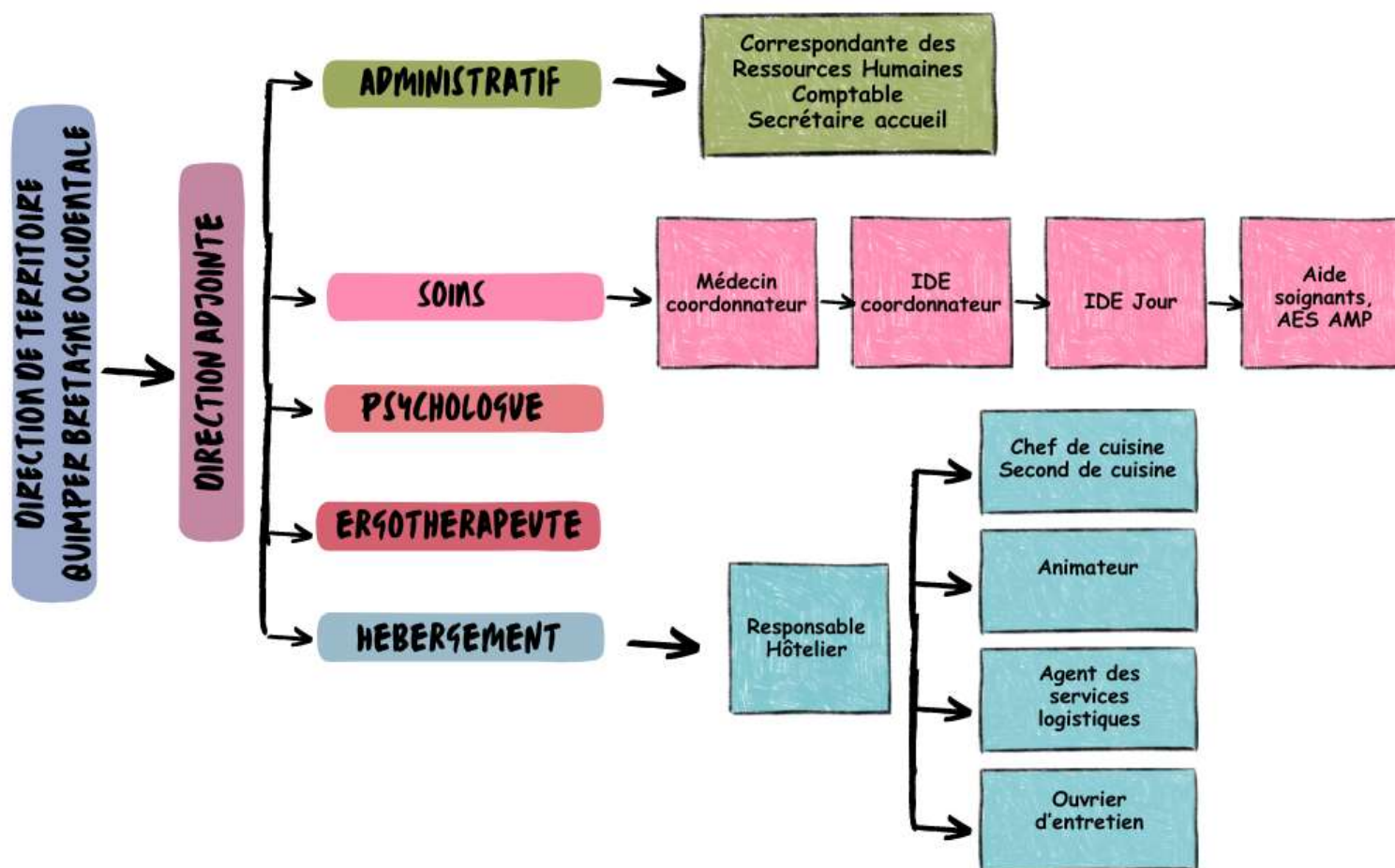
f) Les animations

Un programme d'animation est proposé. Les animations contribuent à la vie collective tout en respectant les goûts et les souhaits des résidents :

- Activités motrices (gym douce, atelier équilibre et prévention des chutes...)
- Activités artistiques et manuelles (décorations, coloriage, tricot, broderie...)
- Jeux (jeux de mots, quizz...)
- Cuisine, jardinage, sorties...
- Spectacles, fête des anniversaires une fois par mois, médiation animale

L'animateur peut aussi proposer des accompagnements individuels. Des bénévoles sont présents régulièrement.

2. L'ORGANIGRAMME DE LA RESIDENCE



3. LES MISSIONS DES PROFESSIONNELS

L'équipe pluridisciplinaire œuvre au quotidien pour proposer au résident un accompagnement personnalisé. Les compétences des professionnels sont complémentaires et permettent d'adapter les actions aux besoins et à l'autonomie du résident. Des temps de transmissions permettent d'échanger concernant la situation des résidents et d'assurer un bon niveau d'information pour tous les professionnels.

Le logiciel de soins garantit la traçabilité des informations et la continuité de l'accompagnement.

Des réunions d'équipes sont programmées à l'année.

Un point établissement a lieu tous les jeudis à 10h30. Il réunit l'ensemble des professionnels présents et vise la communication d'informations concernant la vie de l'établissement, les entrées.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

ADMINISTRATIF

- **Directeur de territoire et Directrice adjointe** : Assurent, en se répartissant les responsabilités selon leurs fiches de délégation, la gestion globale de l'établissement (administrative, ressources humaines, gestion financière, technique, partenariale), ainsi que les projets.
- **Correspondante des ressources Humaines** : Organise les plannings des membres du personnel. Etablit les contrats et la préparation des salaires.
- **Comptable** : Assure la comptabilité et la facturation au niveau de l'établissement.
- **Secrétaire-accueil** : Est en relation directe avec les résidents, leur famille et les salariés. A pour mission d'accueillir, d'informer, d'orienter toute personne qui se présente. Peut apporter une aide dans les démarches administratives.

EQUIPE D'ENCADREMENT

- **Médecin coordonnateur** : Assure l'encadrement médical de l'équipe soignante, contribue à la qualité de la prise en charge gériatrique des résidents. Est garant du circuit du médicament et de la sécurité des soins.
- **Infirmier(e) Coordonnateur** : Assure les liens avec les résidents, les familles et les partenaires extérieurs durant toute la durée du séjour. Coordonne et manage l'équipe soins et les infirmiers. Assure la gestion économique, administrative du service "soin".
- **Psychologue** : Assure l'accueil et l'accompagnement psychologique des résidents et de leurs proches. Elabore et met en œuvre les projets d'accompagnement personnalisé en fonction des besoins du résident. Propose des ateliers thérapeutiques.
- **Responsable hôtelier** : Assure la coordination générale des agents des services logistiques, techniques ainsi que la bonne tenue de l'établissement tout en veillant à l'accueil chaleureux et au confort des personnes âgées, des visiteurs et des familles.

EQUIPE CUISINE

- **Chef de cuisine** : Conçoit et réalise les menus servis au résident tout en assurant la gestion économique. Dirige l'équipe de cuisine et en coordonne l'activité en lien avec la Direction.
- **Second de cuisine** : Assure la préparation et la distribution des repas au sein de l'établissement.

EQUIPE SOINS

- **Infirmier** : Assure les soins techniques infirmiers. Participe à l'accueil du résident. S'assure de la tenue du dossier de soins. Assure une partie de la gestion du circuit du médicament. Sont les interlocuteurs des professionnels de santé extérieurs
- **Aide-soignant**, accompagnant éducatif et social : Réalise, en collaboration avec l'infirmier, des soins d'hygiène, de confort, de prévention, de maintien et relationnels pour préserver ou restaurer l'autonomie de la personne. Assure les soins relationnels, de confort et de bien-être des personnes accueillies. Propose une écoute et un accompagnement adapté.
- **Ergothérapeute** : Vise le maintien des activités de la vie quotidienne pour le résident. Propose des activités individuelles ou collectives qui contribuent au maintien de l'autonomie et à la prévention des chutes. Met en place des aides techniques auprès du résident en fonction des besoins. Participe à la prévention des escarres et du mauvais positionnement au lit et au fauteuil.

EQUIPE HEBERGEMENT

- **Agent des services logistiques** : Assure le service et l'accompagnement aux repas des résidents et l'entretien des chambres et des locaux.
- **Animateur** : Contribue à la Vie Collective et Individuelle au sein de l'EHPAD. Associe les activités ludiques à des activités de stimulation physiques et psychiques. S'inscrit également dans le tissu social du secteur.
- **Ouvrier d'entretien** : Est en charge de l'entretien du bâtiment et intervient sur l'ensemble des problèmes techniques. Est garant de l'hygiène et de la sécurité en lien avec la Direction.

ACTIONS A MENER

Pour faire face aux diverses missions et aux exigences du terrain, et dans le cadre de la cohérence de notre accompagnement des personnes accueillies, nous ressentons la nécessité de créer et d'augmenter particulièrement le temps de présence d'autres professionnels de Ti Gwenn, indépendamment des personnels déjà précités plus haut.

A Ti Gwenn, l'équipe pluridisciplinaire (soins, cuisine) est soucieuse d'apporter une alimentation de qualité aux résidents. Il apparaît qu'en EHPAD les résidents sont souvent dénutris. Aussi, pour nous aider à optimiser l'équilibre des repas, en fonction de chaque situation particulière, **un temps de vacation de diététicien serait souhaitable.**

De même, en cuisine, un temps avec un **agent de cuisine** permettrait de renforcer le travail de l'équipe. L'agent de cuisine assiste les cuisiniers dans la préparation et le dressage des plats. Assure le service et l'accompagnement des résidents aux repas, contribue à l'entretien de la cuisine et du matériel.

Plus de temps infirmier le week-end : elles sont moins, moins de temps pour faire le même travail qu'en semaine.

4. LES MOYENS HUMAINS ATTRIBUES

La pluriannualité budgétaire, inscrite dans la loi 2002-2, consiste à trouver un accord entre association gestionnaire et autorités de tarification (Agence Régionale de Santé et Conseil Départemental) sur **les objectifs à atteindre** pour plusieurs années, sur **les moyens à affecter aux structures** (le budget pluriannuel) et leurs modalités de révision pour chacune des années couvertes. Cette pluri-annualité est conditionnée à la **conclusion d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens.**

Le CPOM a été signé en 2019 pour 5 ans à l'échelle des 6 EHPAD de la Fondation Massé Trévidy.

Chaque établissement s'est vu attribuer des moyens pour mener à bien ses missions.

Le CPOM a été prorogé de deux ans à l'initiative du CD 29 et de l'ARS. Une nouvelle négociation aura lieu en 2025. L'établissement devra mener une évaluation de la dépendance (coupe PATHOS) début 2025.

5. LES INSTANCES DE REGULATION

Réunion	Objet	Participants
Administrative Hebdomadaire	Informations plannings, décisions remplacements	DA, CRH
Etablissement Hebdomadaire	Informations concernant la vie et le fonctionnement de la résidence. Echanges dans l'objectif d'améliorer l'accompagnement des résidents et la qualité de vie au travail	Tout le personnel en poste le jeudi à 10h
Staff CANTOU Staff EHPAD Hebdomadaire	Coordination de l'accompagnement, problématiques soignantes liées aux résidents	IDEC, IDE, AS, Psychologue, Ergo, MEDCO
Accueil de jour Hebdomadaire	Coordination et vie quotidienne	Psychologue, AS/AES de l'accueil de jour
Accueil de jour Commission	Admissions, suivi, fonctionnement	DA, psychologue, équipe
réunion soin Trimestrielle	Fonctionnement de l'équipe, organisation de travail, résidents, analyse des FEI, divers	IDE, AS, IDEC, psychologue, MEDCO
Commission PASA Mensuelle	fonctionnement, admissions, suivi	DA, psychologue, MEDCO, AMP
Cadres Hebdomadaire	Fonctionnement de l'établissement décisions, projets, situations particulières, analyse des FEI, divers	MEDCO, IDEC, Psychologue, Responsable hôtelier, DA, DT
Comex de territoire Trimestrielle	Fonctionnements, décisions, organisation de travail, projets, démarche qualité	MEDCO, IDEC, Psychologue, Responsable Hôtelier, DA, DT
Réunion territoire Mensuelle	Information / actualités FMT, Décisions concernant les projets, organisation de travail, projets, démarche qualité	DA, DT

6. LA DEMARCHE D'HUMANITUDE

Depuis 2021, les 7 EHPAD sont inscrits dans une démarche de formation de leurs salariés à l'Humanitude.

- Pour promouvoir la bientraitance
- Pour prévenir la maltraitance
- Pour (re)donner du sens au travail et prévenir le risque d'épuisement professionnel

Dans la continuité des valeurs portées par la Fondation, l'EHPAD Ti Gwenn s'est engagé dans la formation de tout son personnel à la démarche Humanitude. Inspirée des méthodes Gineste-Marescotti, l'Humanitude est une démarche de bientraitance – bienveillance au service des résidents, reconnus comme habitants-citoyens-acteurs, inscrits dans la vie de la cité et capable de faire des choix.

L'accompagnement de chaque résident, qui débute dès la visite de pré-admission, est co-construit à partir des 3 valeurs que sont la liberté, l'autonomie, la citoyenneté. Pour garantir une qualité du prendre soin, 5 principes guident notre réflexion tout au long de l'accompagnement :

- L'EHPAD est un avant tout un lieu de vie, lieu d'envies : il s'agit de créer du lien en proposant une ambiance propice à la convivialité, à l'expression ; des activités tant collectives qu'individuelles afin de nous ajuster au mieux aux attentes et besoins des résidents, dans le respect de leur projet de vie personnalisé.
- Zéro soin de force, sans abandon de soin : Les soins débutent dès l'entrée en relation, ils sont acceptés ou sinon reportés ; les plans de soins sont personnalisés et réévalués chaque fois que de besoin.
- Le respect de la singularité et de l'intimité : Le résident est chez lui ; l'EHPAD est son lieu de vie avant d'être un lieu de travail. Les professionnels s'engagent à respecter son intimité (par ex « le toc toc » : frapper à la porte du logement ou au pied du lit, de la chaise lorsque la personne n'entend pas bien pour la prévenir de l'entrée du personnel dans sa sphère personnelle) ; ses choix en termes de rythme de sommeil ou d'activités ; à connaître les habitudes importantes pour lui.
- La verticalité : c'est ce qui nous caractérise et nous confère notre identité d'Homme : la verticalité est favorisée par des mobilisations douces, les capacités préservées sont identifiées et mobilisées pour favoriser le maintien de l'autonomie.
- L'ouverture vers l'extérieur : l'EHPAD Ti Gwenn est un lieu de vie ouvert sur le bourg. L'établissement ne dispose pas de digicode, ainsi la liberté d'aller et venir est préservée. Les visites sont libres, il n'y a pas de contraintes horaires. Les sorties en familles sont favorisées.

ACTIONS A MENER :

Au quotidien, des soins toujours au plus près des besoins et de la personne

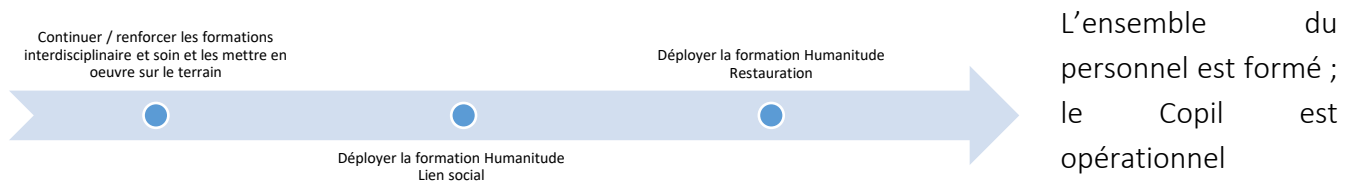
- ⇒ Aujourd'hui inexistantes par manque de temps IDE, les toilettes évaluatives devraient pouvoir être mises en place dès l'entrée du résident et reproposées selon l'évolution de la situation de la personne. Une fois l'évaluation effectuée, la toilette la mieux adaptée est alors prescrite garantissant ainsi le respect des capacités et des habitudes de la personne et une cohérence dans l'accompagnement ; évitant ainsi l'émergence de troubles chez le résident et de tensions dans l'équipe.

Régulièrement, des ateliers pour renforcer les compétences et accompagner les nouveaux arrivants

- ⇒ Des ateliers manutentions douces animés par l'ergothérapeute
- ⇒ Des ateliers pour pacifier les CAP (Comportements d'Agitation Pathologique) par la psychologue.

Et tous les mois, un Copil pour suivre, évaluer et développer la démarche Humanitude

Par exemple, le premier copil a choisi de mettre l'accent sur la technique du « Toc Toc », pré-préliminaire à une offre de rencontre et de relation acceptée. Une affiche a été créée et installée à plusieurs endroits stratégiques de la maison invitant les professionnels mais pas seulement, les familles et proches aussi, à respecter l'entrée dans le domicile du résident.



7. CHARTE DES DROITS ET DES LIBERTES DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

Charte des droits et libertés de la personne âgée en situation de handicap et de dépendance

Lorsqu'il sera admis et acquis que toute personne âgée en situation de handicap ou de dépendance est respectée et reconnue dans sa dignité, sa liberté, ses droits et ses choix, cette charte sera appliquée dans son esprit.

1. Choix de vie

Toute personne âgée devenue handicapée ou dépendante est libre d'exercer ses choix dans la vie quotidienne et de déterminer son mode de vie.

2. Cadre de vie

Toute personne âgée en situation de handicap ou de dépendance doit pouvoir choisir un lieu de vie - domicile personnel ou collectif - adapté à ses attentes et à ses besoins.

3. Vie sociale et culturelle

Toute personne âgée en situation de handicap ou de dépendance conserve la liberté de communiquer, de se déplacer et de participer à la vie en société.

4. Présence et rôle des proches

Le maintien des relations familiales, des réseaux amicaux et sociaux est indispensable à la personne âgée en situation de handicap ou de dépendance

5. Patrimoine et revenus

Toute personne âgée en situation de handicap ou de dépendance doit pouvoir garder la maîtrise de son patrimoine et de ses revenus disponibles.

6. Valorisation de l'activité

Toute personne âgée en situation de handicap ou de dépendance doit être encouragée à conserver des activités.

7. Liberté d'expression et liberté de conscience

Toute personne doit pouvoir participer aux activités associatives ou politiques ainsi qu'aux activités religieuses et philosophiques de son choix.

La **bienveillance** est une valeur partagée par l'ensemble des professionnels intervenant auprès des résidents. Selon la Haute Autorité de la Santé, « la bienveillance est une démarche globale dans la prise en charge du patient, de l'usager et de l'accueil de l'entourage visant à promouvoir le respect des droits et libertés du patient, de l'usager, son écoute et ses besoins, tout en prévenant la maltraitance. Cette démarche globale met en exergue le rôle et les interactions entre différents acteurs que sont le professionnel, l'institution, l'entourage et le patient, l'usager. Elle nécessite un questionnement tant individuel que collectif de la part des acteurs. »

Le **respect des droits** est essentiel.

En cas de difficultés, le résident, sa famille peuvent saisir une **personne qualifiée** (liste affichée au sein de l'établissement. Elle assure une médiation et accompagne l'usager afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

8. Préservation de l'autonomie

La prévention des handicaps et de la dépendance est une nécessité pour la personne qui vieillit.

9. Accès aux soins et à la compensation des handicaps

Toute personne âgée en situation de handicap ou de dépendance doit avoir accès aux conseils, aux compétences et aux soins qui lui sont utiles.

10. Qualification des intervenants

Les soins et les aides de compensation des handicaps que requièrent les personnes malades chroniques doivent être dispensés par des intervenants formés, en nombre suffisant, à domicile comme en institution.

11. Respect de la fin de vie

Soins, assistance et accompagnement doivent être procurés à la personne âgée en fin de vie et à sa famille.

12. La recherche : une priorité et un devoir

La recherche multidisciplinaire sur le vieillissement, les maladies handicapantes liées à l'âge et les handicaps est une priorité. C'est aussi un devoir.

13. Exercice des droits et protection juridique de la personne vulnérable

Toute personne en situation de vulnérabilité doit voir protéger ses biens et sa personne.

14. L'information

L'information est le meilleur moyen de lutter contre l'exclusion.

8. LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ



a) De la préadmission à l'intégration du résident

Contexte et Enjeux de l'Entrée en EHPAD

L'entrée en EHPAD représente souvent une étape complexe et émotionnelle, résultant d'un long cheminement pour le résident et sa famille. Que ce soit par nécessité ou par choix délibéré, ce moment marque une rupture significative dans la vie du résident et de ses proches. La résidence Ti Gwenn accorde une attention particulière à cette transition, en s'efforçant d'accompagner au mieux les résidents et leurs familles, afin de faciliter leur adaptation à ce nouvel environnement collectif.

La Preadmission : Une Étape Fondamentale

Objectifs de la Preadmission

La préadmission est la première étape du projet de vie personnalisé. L'objectif est d'anticiper l'entrée en EHPAD pour offrir une transition en douceur, tout en respectant les souhaits et les besoins du résident. Depuis 2010, les visites de préadmission ont été systématisées pour favoriser l'implication active du résident dans son projet de vie.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

Organisation de la Visite de Préadmission

Modalités de la Visite : La visite de préadmission peut avoir lieu au domicile du résident, sur son lieu d'hospitalisation, ou directement à l'EHPAD. Cette visite permet au résident de se familiariser avec son futur lieu de vie et de poser toutes les questions nécessaires. Lorsqu'elle se déroule à l'EHPAD, une visite des lieux est proposée pour confronter le résident à la réalité de la vie en collectivité.

Évaluation Pluridisciplinaire : La visite est menée par deux professionnels, généralement la psychologue et l'infirmière coordinatrice ou le médecin coordonnateur. La psychologue se concentre sur le recueil du consentement éclairé, l'évaluation des représentations du résident concernant ce nouveau lieu de vie, et la collecte d'informations sur son histoire et ses habitudes de vie. L'infirmière ou le médecin évalue les besoins en soins et en accompagnement, tout en expliquant le fonctionnement du secteur soins.

Document d'Évaluation : Un document unique d'évaluation, basé sur l'évaluation gériatrique standardisée, est rempli lors de la visite. Ce document assure la cohérence des informations recueillies et offre une visibilité globale sur la situation physique et psychique du résident.

Préparation à l'Entrée en EHPAD

La visite de préadmission permet de préparer le résident à son entrée en EHPAD, ce qui facilite son adaptation et renforce le lien de confiance avec l'équipe soignante. Lorsque la place se libère, le résident est déjà familiarisé avec son projet d'entrée et peut prendre sa décision en toute sérénité.

Limites et Perspectives pour l'Accueil Temporaire

Actuellement, l'organisation ne permet pas d'appliquer ce processus aux personnes demandant un accueil temporaire en raison de sa lourdeur logistique. Cependant, cette pratique pourrait être envisagée dans le cadre d'un projet d'accueil permanent à court ou moyen terme, pour anticiper une future intégration.

L'Admission et l'Arrivée du Résident

Processus d'Admission

L'admission du résident est officialisée après l'obtention de son consentement éclairé ou de celui de son représentant légal. La direction prononce l'admission après avis du médecin coordonnateur. Une procédure d'accueil est mise en place pour formaliser les rôles de chacun, recueillir les renseignements nécessaires, et constituer le dossier administratif et médical du résident.

Organisation de l'Accueil

Planification de l'Entrée : Les admissions sont programmées du lundi au jeudi, en fin de matinée ou en début d'après-midi, pour éviter les périodes où le personnel est moins disponible (notamment les veilles de week-end). Cette organisation permet d'offrir au résident un accueil plus personnalisé et une meilleure disponibilité du personnel.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

Premier Contact : Le jour de l'entrée, l'infirmière coordinatrice accueille le résident, généralement accompagné d'un membre de sa famille. Elle présente le fonctionnement de la structure, finalise les recueils médicaux, et élabore un plan de soins adapté aux besoins spécifiques du résident. Les autres membres du personnel se présentent progressivement au cours de la journée.

Transmission des Documents et Suivi Administratif

Une fois installé, le résident reçoit les documents essentiels, tels que le contrat de séjour, les chartes, et les informations sur le fonctionnement intérieur de l'établissement. La secrétaire d'accueil collecte également les éléments indispensables pour la facturation et les demandes d'aides. L'équipe prend soin de respecter le temps nécessaire à l'appropriation des documents par le résident avant de recueillir sa signature, en l'accompagnant dans la compréhension des éléments fournis.

Accueil Chaleureux et Convivialité

Pour marquer cette première journée, une collation est proposée au résident et à sa famille. Ce moment convivial permet de présenter la résidence comme un lieu de lien social et de familiariser le résident avec les espaces communs.

L'Intégration du Résident

Accompagnement Continu

L'intégration du résident ne se limite pas à la journée d'accueil. Une vigilance particulière est assurée par l'équipe durant les premières semaines pour éviter tout sentiment d'abandon. L'accompagnement est axé sur l'établissement d'un équilibre entre le maintien des liens familiaux et l'intégration dans la vie collective de l'EHPAD.

Place en Salle à Manger et Lien Social

Une attention particulière est portée au placement du résident en salle à manger pour favoriser son bien-être. Le repas doit être un moment convivial, propice au partage et à la création de liens sociaux.

Personnalisation de l'Espace de Vie

L'établissement encourage les résidents à personnaliser leur espace de vie. Ils peuvent aménager leur chambre avec des meubles et objets personnels, à l'exception du lit. Ces aménagements sont respectés, tout comme le choix de ne pas en faire. Certains résidents préfèrent ne pas vider leur domicile, mais peuvent décorer leur chambre avec des objets réalisés lors des activités proposées par l'établissement.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

Ajustement de l'Accompagnement

La fiche regroupant les habitudes de vie du résident est enrichie tout au long de son séjour, permettant un ajustement continu de son accompagnement. L'équipe veille à favoriser l'autonomie du résident, à stimuler ses souvenirs pour entretenir ses acquis et à l'aider à s'investir dans de nouveaux projets.

Soutien aux Familles

L'établissement met un point d'honneur à associer et soutenir les familles, qui peuvent éprouver un sentiment de culpabilité en plaçant leur proche en institution. La psychologue est disponible pour écouter les familles en souffrance. L'implication des familles dans la vie de l'établissement est encouragée, notamment lors d'événements comme la fête de Noël, où familles et personnel se retrouvent pour partager des moments conviviaux.

b) L'Accompagnement du Résident

La Vie en Institution

L'établissement cherche à équilibrer la vie en communauté et l'accueil individualisé. Les habitudes de vie du résident sont respectées autant que possible (heures de lever, de coucher, etc.). Les repas sont organisés pour favoriser le lien social entre les résidents, avec des horaires flexibles et des moments de convivialité.

Le Projet Personnalisé

Ti Gwenn possède une offre de parcours diversifiée avec une unité Alzheimer, un PASA, 7 chambres d'accueil temporaire en plus de l'hébergement permanent ; ce qui nous permet de pouvoir proposer aux personnes accueillies un accompagnement au plus près de leurs besoins en termes d'accompagnement spécifique et de leurs attentes (AT ou HP).

L'engagement de l'EHPAD dans la démarche Humanitude nous amène à réinterroger nos pratiques et apporte un nouveau souffle dans la formalisation des PPI.

L'ajustement de notre accompagnement commence dès la visite de pré-admission. Ainsi, outre notre obligation légale de rechercher activement le consentement éclairé de la personne concernant son entrée en EHPAD, il s'agit pour nous de recueillir sa parole, ses habitudes de vie, ses centres d'intérêts, d'évaluer son niveau d'autonomie et ses besoins. Les supports de recueil d'information sont retravaillés en regard des valeurs, principes et objectifs de l'Humanitude.

Les informations récoltées sont présentées à l'équipe en amont de l'entrée afin d'ajuster notre accompagnement dès les premiers instants (par exemple : formalisation du plan de soins personnalisé qui valorise les capacités préservées, régime et texture adaptée, rythme de sommeil, propositions d'animations en lien avec les habitudes de la personne). C'est l'IDEC qui accueille la personne, complète, ajuste les informations et formalise son plan de soins personnalisé.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

La psychologue accompagne le résident le temps de son adaptation ; recueille ses ressentis, ses souhaits, ses besoins, ses demandes ou ses plaintes. Elle fait le lien avec la coordination et l'équipe de la vie sociale. Une aide-soignante est nommée référente de la personne ; le personnel présent en salle à manger observe et ajuste, en lien avec l'IDEC, le plan de table en fonction des liens créés. L'équipe continue d'observer et de recueillir des éléments utiles à l'adaptation de l'accompagnement tout au long du séjour de la personne.

Au sein du cantou, une nouvelle réunion pluridisciplinaire permet de formaliser le projet personnalisé et de proposer des objectifs d'accompagnement qui vont être déclinés dans nos outils de planification (plans de soins, plannings d'activités) au sein du DIU. La mise en œuvre du projet peut ainsi être évaluée régulièrement. Grâce à une nouvelle organisation des AS, des temps de concertation vont pouvoir être mise en œuvre sur le secteur ouvert. Pour le moment, la formalisation des objectifs est réalisée suite à des réunions d'équipe ou des points staff.

ACTIONS A MENER :

L'établissement vise à renforcer la qualité de l'accompagnement personnalisé en :

- Mettant en place des réunions de synthèse pour le projet personnalisé (PPI), possible avec la nouvelle organisation des aide soignantes (12h – 19h) + au Cantou un mercredi / deux à 11h.
- Assurant une implication plus formelle du résident dans la définition des objectifs.
- Réfléchir à la nomination des référents par secteur afin de contourner les difficultés liées au turn-over des professionnels.
- Renforçant les liens avec les familles et en contractant les projets personnalisés pour une meilleure formalisation.
- Remettre en place les rencontres avec les familles un ou deux mois après l'entrée
- Renforcer le travail réalisé sur les PPI aller jusqu'à leur contractualisation.

9. LE PROJET DE SOINS

a) Cadre philosophique

Vision et Valeurs

La résidence Ti Gwenn place au centre de son projet de soins la dignité, l'autonomie, et le bien-être des résidents. Nous adoptons une vision globale de la personne, en valorisant ses compétences et en respectant son histoire et son individualité. Contrairement à la vision sociétale souvent réductrice, nous croyons que le vieillissement n'annule pas les ressources propres des personnes, et nous nous engageons à les solliciter et les développer.

Objectifs Fondamentaux

- **Respect et dignité** : Offrir un accompagnement bienveillant qui respecte l'intégrité de chaque résident.
- **Autonomie** : Encourager et maintenir l'autonomie physique et psychique des résidents par une approche personnalisée.
- **Bien-être** : Veiller à la qualité de vie des résidents, en adaptant l'accompagnement à leurs besoins évolutifs.

b) Organisation des Soins

- **Ti Coz « maison vieille » en breton (Secteur ouvert)** : La prise en charge vise à maximiser leur autonomie dans les activités quotidiennes (toilette, habillage, repas).
- **Ti Névez « maison neuve » en breton (Secteur protégé)** : Unité sécurisée par digicode pour les résidents atteints de troubles cognitifs avancés. Ici, l'accompagnement est spécifique, avec un personnel formé pour répondre aux besoins complexes des résidents.

Gestion des Soins et du Médicament

Gestion du Circuit du Médicament

- **Préparation des semainiers** : Les semainiers sont préparés par la pharmacie de Plomelin après prescription du médecin traitant.
- **Stockage des médicaments** : Les médicaments sont stockés dans une armoire sécurisée au poste de soins. Une procédure stricte est en place pour la gestion du circuit du médicament et une procédure spécifique pour la gestion des stupéfiants également.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

Continuité des Soins

- **Transmissions écrites et orales** : Les transmissions se font via Titan, permettant un suivi chronologique précis. Des droits d'accès limitent la consultation des données selon les fonctions des intervenants.
- **Dossier de soins et dossier médical** : Ils sont à disposition des médecins traitants, kinés, orthophonistes, et utilisés au quotidien par les soignants.

Prévention et Prise en Charge Spécifiques

Prévention des Escarres et des Chutes (protocole en place)

- **Détection et prévention des escarres** : Une attention particulière est portée à la surveillance de l'état cutané des résidents à risque, avec des mesures préventives comme le soulagement de la pression et le maintien de l'hygiène.

Prise en Charge de la Douleur (protocole en place)

- **Dépistage et considération** : La douleur est dépistée dès les premières plaintes verbalisées ou par observation des signes non verbaux. Le confort du résident est immédiatement pris en compte.
- **Traitement et suivi** : Le traitement est prescrit par le médecin traitant, et un suivi rigoureux est effectué par l'équipe soignante pour ajuster les interventions.

Nutrition et Hydratation

- **Evaluation nutritionnelle** : Une évaluation des habitudes alimentaires est faite dès l'entrée du résident. Le temps des repas est structuré pour être un moment de convivialité et de plaisir, avec des adaptations pour les besoins spécifiques (textures modifiées, collations nocturnes).
- **Surveillance et prévention de la dénutrition** : Les résidents sont pesés mensuellement pour surveiller l'évolution de leur état nutritionnel, et des réunions régulières avec le personnel de cuisine permettent d'adapter les repas en fonction des risques de dénutrition.

Accompagnement de Fin de Vie

- **Prise en charge globale** : Les soins palliatifs sont intégrés dès les premiers signes de déclin grave, en s'attachant à gérer la douleur et les autres symptômes pénibles tout en soutenant psychologiquement et spirituellement le résident.
- **Formation du personnel** : Le personnel soignant est formé aux soins palliatifs pour assurer une fin de vie digne et respectueuse des convictions des résidents.
- **Soutien aux familles** : Les familles sont associées aux décisions de fin de vie et accompagnées par l'équipe soignante dans ces moments délicats. Des modalités de soutien sont proposées, y compris la possibilité de le veiller.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

Liens avec les Structures Extérieures

- **Hôpitaux de Proximité** : La résidence est en lien direct avec plusieurs hôpitaux et cliniques pour assurer une prise en charge coordonnée, notamment pour les résidents nécessitant des soins spécialisés.
- **HAD et EMPSA** : L'Hospitalisation à Domicile (HAD) et l'Équipe Mobile de Psychiatrie du Sujet Âgé (EMPSA) peuvent intervenir pour compléter la prise en charge au sein de la résidence.
- **Commission de Coordination Gériatrique** : Réactivation des commissions pour renforcer la collaboration avec les partenaires extérieurs et améliorer la continuité des soins.
- **Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS)** : La résidence est impliquée dans la CPTS Union pour la Santé du Pays de Quimper, visant à coordonner les soins et améliorer l'accès aux services de santé.
- **Appui Santé en Cornouaille** : Mise à disposition d'un interlocuteur unique pour répondre aux situations complexes et assurer un appui aux professionnels de santé.

ACTIONS A MENER :

- Actualiser les conventions avec les partenaires extérieurs, y compris les équipes mobiles.
- Remettre systématiquement les formulaires de désignation de personne de confiance et de directives anticipées à l'entrée des résidents.
- Poursuivre les efforts de sécurisation du circuit des médicaments et la lutte contre les infections nosocomiales.
- Davantage de temps de coordination entre Ide et médecins traitants

10. LE PROJET D'ANIMATION

A Ti Gwenn, nous croyons fermement que notre établissement ne doit pas être uniquement un lieu de soins, mais avant tout un véritable lieu de vie. Notre objectif est de développer des environnements qui ressemblent à un domicile chaleureux, où chaque résident est au cœur des décisions et des activités. Le projet d'animation de la résidence vise à créer un environnement où chaque résident peut s'épanouir, participer activement à la vie de la communauté, et ressentir un véritable sentiment d'appartenance. Grâce à la collaboration entre l'animateur, le personnel, les bénévoles, et les partenaires externes, nous nous engageons à offrir une vie riche et stimulante pour tous nos résidents.

a) Objectifs de l'Animation

Les activités d'animation sont essentielles pour créer un cadre de vie dynamique et épanouissant. Voici les principaux objectifs :

1. Promouvoir le lien social

- **Renforcer l'image de soi** : Améliorer l'aspect esthétique et la perception personnelle des résidents.
- **Encourager l'ouverture** : Faciliter les échanges intergénérationnels et les collaborations avec des associations locales.
- **Lutter contre l'isolement** : Mettre en place des activités pour renforcer les relations sociales.
- **Maintenir le lien familial** : Favoriser les interactions et la communication avec les familles.

2. Favoriser la communication entre résidents

- **Promouvoir l'autonomie** : Encourager l'indépendance physique et psychologique à travers diverses activités.
- **Maintenir les compétences** : Veiller à la pratique régulière des activités quotidiennes pour conserver les capacités physiques, intellectuelles, et mnésiques.
- **Impliquer le résident** : Assurer que chaque résident reste acteur de son projet de vie.

3. Développer un sentiment d'appartenance

Créer un environnement familial : Aider les résidents à se sentir chez eux, en cultivant un sentiment d'appartenance à la résidence.

4. Valoriser la vie Sociale et collective

- **Renforcer les liens avec la Commune** : Encourager les résidents à participer aux événements et activités locales.
- **Favoriser l'intégration sociale** : Promouvoir les interactions avec les membres de la communauté pour renforcer le sentiment d'inclusion.

5. Évoluer et adapter l'offre d'animation

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

- Répondre aux besoins évolutifs des résidents : Adapter les activités proposées en fonction des changements dans les préférences et les besoins des résidents.
- Innover dans les offres d'animation : Introduire de nouvelles activités pour enrichir l'offre et maintenir l'intérêt des résidents.

b) L'Animation au Sein de l'Établissement

L'animation est une démarche collective, impliquant l'ensemble du personnel ainsi que les bénévoles. Chaque membre du personnel joue un rôle dans l'animation quotidienne, par exemple en intégrant des moments de convivialité lors des soins ou de la distribution du linge. Lors de leur arrivée, chaque résident rencontre l'animateur qui lui présente le planning d'animation et le menu de la semaine. Cet échange permet de discuter des activités qui intéressent le résident et d'adapter les offres à ses préférences.

c) Aménagement des Locaux

Les espaces communs sont aménagés pour offrir un cadre chaleureux et familial. Des meubles anciens, évoquant ceux que les résidents ont pu avoir chez eux, sont installés pour créer une atmosphère réconfortante. Les salons deviennent des lieux de repos, d'activités, et de moments conviviaux comme les pauses café.

d) Les Acteurs de l'Animation

1. L'Animateur

- **Organisation des Activités** : Planifie et coordonne les activités individuelles et collectives.
- **Recueil des Besoins** : Discute avec les résidents pour comprendre leurs besoins et désirs, et adapte les activités en conséquence.
- **Coordination avec les Bénévoles** : Fait le lien avec l'association de bénévoles et assure une complémentarité avec le personnel.
- **Communication avec les Familles** : Sert d'interlocuteur pour les familles et les organismes de protection.
- **Gestion Administrative** : Renseigne le logiciel Titan et participe à l'élaboration du projet personnalisé des résidents.

2. Le Personnel

- **Participation Active** : Chaque membre du personnel contribue à l'animation, notamment en facilitant l'accès des résidents aux activités.
- **Communication avec l'Animateur** : Les aides-soignants et les agents partagent les informations sur les besoins et désirs des résidents, ainsi que les observations pertinentes.

L'accompagnement proposé et les équipes impliquées

- **Lien avec le Staff de Soins** : L'animateur participe aux réunions de soins pour renforcer la coordination entre les équipes.

3. L'Association de Bénévoles "Les Amis de Ti-Gwenn"

- **Rôle et Activités** : Depuis 1998, cette association est un partenaire clé, organisant diverses activités telles que jeux de société, fêtes d'anniversaire, et sorties.
- **Engagement Communautaire** : Les bénévoles aident à organiser des événements de collecte de fonds et des activités diverses pour maintenir un lien avec la communauté locale.

4. Partenaires Divers

- **Collaborations Locales** : La résidence collabore avec la médiathèque de Plomelin, les écoles locales, le conseil municipal des enfants, et divers autres acteurs locaux pour enrichir les activités proposées.
- **Échanges Inter-EHPAD** : Participation à des événements organisés avec d'autres EHPAD de la Fondation, tels que des bals et concours.

5. Les Familles

- **Lien avec les familles** : Les familles sont informées des activités et sont invitées à participer aux événements. Elles reçoivent des mails réguliers (planning d'animation chaque semaine par exemple).

e) Le Programme d'Animation

Le programme d'animation est élaboré hebdomadairement par l'animateur et prend en compte les interventions des bénévoles et les besoins des résidents. Les activités incluent :

- **Goûter en plein air** : Lors des beaux jours, le goûter est organisé dans un jardin sous des parasols colorés, avec café et jus d'orange.
- **Loto** : Organisé tous les mardis après-midi avec les bénévoles.
- **Crêpes** : Un mardi par mois, dégustation de crêpes préparées par les bénévoles.
- **Sorties** : Visites de musées, pique-niques, excursions au bord de la mer, et autres sorties culturelles et récréatives.
- **Activités Saisonnières** : Décorations pour Noël, Pâques, 14 Juillet, et autres fêtes pour maintenir un lien avec les saisons et les événements.
- **Peinture** : Réalisation de tableaux exposés dans la résidence pour renforcer l'estime de soi.
- **Expositions** : Expositions annuelles sur des thèmes variés, telles que les costumes bretons ou les écoles d'autrefois.
- **Fête des Anniversaires** :

ACTIONS A MENER :

1. Objectifs

- **Améliorer la Qualité de Vie** : Offrir des activités qui enrichissent la vie quotidienne des résidents et répondent à leurs besoins émotionnels et sociaux.
- **Encourager la Participation Active** : Assurer que chaque résident puisse participer pleinement aux activités et prendre des décisions concernant son quotidien.
- **Renforcer les Liens Locaux** : Établir et maintenir des relations solides avec la communauté locale pour enrichir les offres d'animation et favoriser l'intégration sociale des résidents.

2. Perspectives

- **Développement de Nouvelles Activités** : Introduire des activités innovantes et variées pour répondre aux évolutions des besoins et intérêts des résidents.
- **Extension des Partenariats** : Élargir les collaborations avec de nouveaux partenaires locaux et régionaux pour diversifier les activités et les opportunités offertes aux résidents.
- **Évaluation et Ajustement** : Mettre en place des mécanismes d'évaluation régulière pour ajuster les programmes d'animation en fonction des retours des résidents et des tendances observées.
- **Suivi des Activités** : Mettre en place des indicateurs de suivi pour visualiser la fréquence de participation des résidents aux animations
- **Commission d'Animation** : Création d'une commission trimestrielle pour évaluer et planifier les activités.
- **Mise à Jour des Fiches Techniques** : Révision régulière des fiches techniques pour les nouvelles activités.
- **Participation aux Activités Quotidiennes** : Développer la participation des résidents aux activités de la vie quotidienne en lien avec les équipes.
- **Demander un temps d'animation supplémentaire** : cela permettrait de proposer des temps au Cantou et des accompagnements individuels auprès des personnes plus dépendantes ou alitées.

Les locaux

- 01 Les espaces collectifs p.50
- 02 Les espaces privatifs p.52
- 03 Les équipements spécifiques p.52

Les locaux

La Résidence Ti Gwenn est implantée en plein cœur du bourg de Plomelin, dans un cadre de verdure, à proximité des commerces, des services publics, de l'église et du cimetière. Actuellement, la résidence accueille 80 résidents.

Il s'agit d'un Etablissement médico-social d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD). Le propriétaire est le SIVU (Syndicat Intercommunal à Vocation Unique) de Plomelin/Pluguffan. La Fondation Massé Trévidy en est le gestionnaire.

Ti Gwenn ou maison blanche de par les murs blancs de sa façade, a une architecture en forme d'étoile. Son accès se fait par une immense verrière. Le bâtiment principal d'origine, baptisé Ti Coz, est composé de trois ailes comportant deux niveaux. La partie la plus récente appelée Ti Névez, accueille les personnes souffrant de la maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées, dans un espace sécurisé. L'établissement est également adapté à l'accueil des personnes à mobilité réduite.

L'extension réalisée en 2009 de vingt et une places offre la même prestation dans un espace sécurisé par un digicode à l'entrée et à la sortie pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. La grande salle très colorée et lumineuse est le lieu de vie des résidents. Elle permet la réalisation d'activités tout au long de la journée. Le patio, avec pergola et parterres de senteurs, permet une déambulation en extérieur.

Les abords de la résidence sont accessibles par des jardins aménagés autour de la résidence permettent aux résidents de sortir à leur guise, mais aussi de favoriser des rencontres avec les habitants de Plomelin.

1. LES ESPACES COLLECTIFS

- *Un grand hall d'entrée* distribue l'accueil, les bureaux administratifs, la salle à manger spacieuse avec cheminée à bois, le salon de coiffure et des locaux techniques. L'accès à l'étage s'effectue par un ascenseur et un escalier.
- *Des salons* sont à disposition des familles et amis pour se détendre et échanger. Le salon du rez-de-chaussée permet aux familles de venir partager le repas avec leur parent ou conjoint (e).
- *La salle de restauration* : les repas sont assurés dans une salle de restaurant aux couleurs chaudes comprenant des tables de différentes dimensions (rondes, carrées, rectangulaires) réparties harmonieusement et nappées. Les résidents occupent les places en fonction de complicité et de centre d'intérêt.
- *Le coin PASA* : situé Place des Marguerites, est un espace polyvalent où les résidents peuvent à la fois participer à des activités, se restaurer, et disposer d'un petit coin dédié à la vaisselle. Ce lieu favorise la convivialité et offre un cadre agréable pour les moments de partage.
- *Les espaces d'activités* : sont répartis dans toute la résidence. Il s'agit principalement de petits salons, offrant des cadres plus intimes et chaleureux que des salles classiques, permettant aux résidents de se retrouver et de participer à des animations dans une ambiance détendue.
- *Le salon de coiffure* : Notre résidence dispose d'un espace coiffure où des coiffeuses professionnelles interviennent deux fois par semaine, permettant ainsi aux résidents de bénéficier de soins capillaires réguliers sans avoir à se déplacer. Cette démarche s'inscrit dans une volonté plus large de promouvoir le self-care au sein de notre établissement. Il ne s'agit plus seulement de répondre aux besoins de base, mais d'encourager nos résidents à prendre soin d'eux-mêmes dans un cadre qui valorise leur estime de soi et leur bien-être. Passer de la simple cure à une approche centrée sur le care, c'est offrir à chacun un moment de détente et de plaisir, à l'image des salons de coiffure modernes.
- *Les espaces extérieurs* la résidence Ti-Gwenn possède « Trois Jardins » :
 - o « La cour de Ti-Nevez » est plus particulièrement dédiée à la cueillette des fruits d'été (fraises, mûres, myrtilles à volonté), à l'exacerbation des sens (plants aromatiques).
 - o « Le parvis de Ti-Coz » réunit la roseraie, le cabanon de jardin où sont stockés, l'outillage et les salons de jardin, qui invitent résidents, familles, et promeneurs à la détente.

Les locaux

- « Le Parc » était auparavant accessible à la promenade et à la rêver. Il faudrait le rendre à nouveau accessible.

Les « Trois Jardins » à Ti-Gwenn sont l'occasion de donner ou redonner envie aux résidents, de donner du sens à la vie. Les plantes habillent les lieux et leur donnent vie comme à la maison : entretien des plantes d'intérieures et plantation, entretien et arrosage des parterres extérieurs avec la participation des résidents.

ACTIONS A MENER :

- Réaménagement des espaces communs :
 - Rénovation des salles à manger et salons : Moderniser les salles à manger et les salons pour les rendre plus chaleureux et confortables, avec un mobilier adapté aux personnes âgées et un éclairage amélioré.
 - Création d'espaces dédiés à l'animation : Aménager des salles spécifiquement dédiées aux activités d'animation, permettant de centraliser ces activités et de les rendre accessibles à tous les résidents.
 - Aménagement de lieux de convivialité : Créer de nouveaux espaces de rencontre, comme un café ou un salon de thé, pour favoriser les interactions sociales entre résidents et visiteurs
- Transformation du salon de coiffure : L'objectif est de créer un environnement plus convivial, avec une décoration soignée, un mobilier confortable et une ambiance lumineuse, afin de valoriser non seulement le service offert, mais aussi le bien-être des résidents.
- Amélioration des infrastructures sanitaires :
 - Modernisation des sanitaires : Rénover les salles de bain et WC pour les rendre plus accessibles et sécurisés, avec l'installation de douches à l'italienne, de barres d'appui et de sols antidérapants.
 - Création de vestiaires et sanitaires pour le personnel : Construire ou rénover des vestiaires et des sanitaires dédiés au personnel pour améliorer leurs conditions de travail.

2. LES ESPACES PRIVATIFS

Chaque logement se compose d'une pièce équipée d'un lit médicalisé, d'une table de nuit, d'un bureau, d'une chaise d'un fauteuil et d'un grand placard ; d'une salle d'eau indépendante avec lavabo, WC et douche. Chaque pièce est équipée d'une prise TV et téléphone. Les studios de l'étage ont une surface de 20 m2, ceux du rez-de-chaussée de 30 m2.

ACTIONS A MENER :

- Rénovation des chambres des résidents :
 - Modernisation des chambres : Rénover les chambres pour améliorer leur confort, avec des aménagements ergonomiques, un mobilier moderne et des équipements technologiques (ex. : veilleuses automatiques, appels malades modernes).
 - Personnalisation des espaces : Permettre aux résidents de personnaliser leurs chambres en fonction de leurs goûts et préférences, en facilitant l'installation de petits meubles personnels ou de décorations.-
- Mise en place de technologies de sécurité et de confort
 - Système d'appel malade modernisé : Installer un nouveau système d'appel malade incluant la détection de chutes et la géolocalisation des résidents pour une intervention rapide en cas de besoin.
 - Veilleuses automatiques : Installer des veilleuses automatiques dans les chambres et les couloirs pour assurer une meilleure visibilité nocturne sans perturber le sommeil des résidents

3. LES EQUIPEMENTS SPECIFIQUES

a) Le motomed

Le Motomed permet de faire des mouvements physiques tout en se promenant de ville en ville à travers l'écran. Il peut être utilisé par les personnes valides ou les personnes en fauteuil. L'écran et le logiciel associé donnent la possibilité au résident de vivre une immersion en fonction de l'itinéraire choisi (ville, montagne, campagne) ou de l'activité (plongée, balade à dos de chameau, saut en parachute). Le résident a aussi la possibilité de se promener dans sa ville d'origine. Ce matériel constitue une ouverture sur le monde mais permet aussi de raviver des souvenirs personnels, d'engager des différents sujets de discussion ou de stimulation cognitive.

Le Motomed est un entraîneur thérapeutique motorisé concernant les membres supérieurs et les membres inférieurs. Il vise la préservation de l'autonomie, l'activité physique adaptée et la prévention de la fonte musculaire. Au sein de la résidence, il est

Les locaux

utilisé par les résidents en autonomie ou accompagnés de leur famille, du Kiné ou de l'ergothérapeute.

b) La salle snoezelen

Cette salle a été spécialement aménagée pour favoriser la détente et l'apaisement pour les résidents, et plus particulièrement les personnes qui présentent des troubles cognitifs. L'ambiance est propice à la relaxation : lumière tamisée. Le mobilier et la décoration sont aussi pensés dans ce sens : chaleureux et confortable. Des équipements spécifiques permettent la stimulation sensorielle : lumières, diffuseur d'odeurs, projecteur, tissus ... ils sont regroupés sur un chariot mobile qui peut être déplacé dans les chambres selon les besoins spécifiques (personne confinée au lit, situation de fin de vie). Il s'agit d'une salle qui peut être ouverte aux familles pour partager une expérience sensorielle avec leur proche.

L'espace peut être utilisé en prévention, pour apaiser les angoisses et les troubles du comportement, gérer les troubles du sommeil. Le cadre rassurant permet à l'équipe de développer une autre forme de communication et de faciliter la relation avec le résident. La salle Snoezelen est également mise à disposition du personnel dans le cadre de la démarche QVT durant leurs pauses ou coupes pour se ressourcer.

c) Famileo

A l'entrée, un code est transmis à la famille afin d'accéder à l'application. Ainsi, même à distance, les proches ont la possibilité de poster des photos, des textes, des messages à l'intention du résident. L'application Familéo crée une gazette papier personnalisée à partir de leurs photos et de textes. Elle est remise à chaque résident en début de semaine. Les équipes postent également régulièrement des photos de moments de vie de l'EHPAD. L'application favorise le lien avec les proches. L'abonnement est pris en charge par l'établissement.

d) Des casques de Réalité Virtuelle

Il y a deux ans, la Résidence Ti Gwenn a pu se doter de deux casques de réalité virtuelle. Voyages, nature, culture, relaxation, les expériences sont variées. Cet outil de médiation favorise le lien social, apporte du bien-être aux résidents et détourne l'attention de l'anxiété et de la douleur lors de soins complexes. C'est un outil qui participe également à la démarche QVCT en proposant des moments de bien-être, d'évasion et de détente aux professionnels.

e) L'Activtab : Une « table magique »

Toujours dans le tryptique : Eveil des sens, Stimulation et Apaisement, la Résidence Ti Gwenn s'est dotée de l'ActivTab. Cette table interactive, par son côté ludique, permet de :

- Stimuler les capacités cognitives
- Créer du lien
- Lutter contre l'apathie
- D'entraîner la motricité fine
- Apaiser les personnes dont le comportement est troublé.
- Se remémorer des pans de vie passés

Ce support d'activité « clé en main » est un levier facilitateur pour créer une activité, une dynamique. La table interactive peut être utilisée dans les différents secteurs de l'EHPAD : secteur ouvert, cantou, PASA, Accueil de jour. Lors du CVS, des familles nous ont demandé s'il était possible d'être formées et accompagnées pour pouvoir ensuite proposer un temps d'activité à leur parent et à quelques autres personnes. La table crée une émulation, un désir de venir partager un moment différent avec son parent.

La politique de gestion des ressources humaines

- 01 **Le cadre d'exercice** p 56
- 02 **La politique de recrutement** p 56
- 03 **L'accueil des nouveaux salariés** p 57
- 04 **La politique de formation** p 57
- 05 **L'entretien professionnel et l'entretien individuel** p 58
- 06 **Le règlement intérieur** p 61
- 07 **Le DUERP** p 61
- 08 **Les instances de représentation du personnel** p 62

1. LE CADRE D'EXERCICE

L'établissement relève de la Convention collective Nationale 51 (des Etablissements Privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif).

En 2019, un accord collectif relatif à l'aménagement et à la gestion du temps de travail a été négocié entre la Direction de la Fondation et les organisations syndicales.

Il apporte :

- Une référence commune et une organisation annuelle du temps de travail
- Une méthode claire de fixation des congés et des horaires
- L'alignement sur l'année civile des périodes d'acquisition et prise de congés payés
- Des garanties sur le temps de travail
- Une souplesse dans la gestion du temps de travail et une garantie d'organisation des horaires
- Des garanties pour les salariés à temps partiel
- Des aménagements spécifiques aux cadres
- La prise en compte du travail de nuit
- Des dispositions communes pour les congés pour événements familiaux et les autorisations d'absence pour enfant malade.

2. LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

L'établissement doit faire face à des besoins en recrutement ponctuels ou longs en fonction de l'absentéisme. Des offres de CDD sont diffusées en interne et en externe (France travail, emploi Finistère). Les réseaux sociaux sont également utilisés. Des heures complémentaires sont proposées aux salariés.

L'établissement utilise également l'application Hublo pour la publication des missions. Les salariés et des vacataires peuvent donc se positionner sur des remplacements. Depuis 2023, pour les recrutements estivaux, un job dating est organisé en établissement.

Il n'est fait appel à l'intérim qu'en dernier recours.

En cas de poste vacant à pourvoir en CDI, une offre d'emploi est diffusée en interne (au sein de tous les établissements de la FMT afin de favoriser la mobilité interne) et en externe (France travail, emploi Finistère, réseaux sociaux). Un double Jury est organisé pour le recrutement.

L'établissement accueille régulièrement des stagiaires dans l'ensemble des équipes. Chaque stagiaire bénéficie d'un référent et du suivi par la Directrice adjointe ou par l'infirmière coordinatrice.

ACTIONS A MENER :

- Développer et formaliser les partenariats de l'Emploi : l'objectif est de travailler sur la valorisation de nos métiers et s'inscrire dans une dynamique continue de recrutement
- Évaluer annuellement notre dynamique partenariale et formaliser un plan de communication interne et externe annuel dans le but d'améliorer l'attractivité
- Mettre en place un groupe de travail « Intégration du salarié » (mise en place de binôme, parrainage, ...)

3. L'ACCUEIL DES NOUVEAUX SALARIES

Une attention particulière est portée à l'accueil des nouveaux salariés.

A l'issue de la phase de recrutement, si la candidature est retenue, le nouveau salarié est reçu par la direction, l'IDEC ou le responsable hôtelier. Lors de ce temps, le fonctionnement de l'établissement, les équipes et les locaux sont présentés. Les vestiaires, les tenues sont repérés.

La Correspondante des ressources Humaines présente l'organisation RH et s'assure de la complétude du dossier administratif. Elle remet les clés et présente la fiche de poste.

Des temps de doublure sont également proposés (un matin et une coupe en règle générale. L'objectif est de mieux repérer le fonctionnement de l'établissement, d'appréhender l'organisation de travail et les besoins des résidents accompagnés. Il s'agit aussi de s'approprier le matériel : logiciel de soins, rails de transfert...

Ces différentes phases sont essentielles pour favoriser l'intégration.

A l'échelle de la Fondation, une réunion d'accueil de 2 h est proposée aux nouveaux salariés en présence du Directeur général et des services RH. Il est présenté l'historique de la Fondation, les champs d'intervention, les établissements ainsi que les avantages sociaux.

4. LA POLITIQUE DE FORMATION

La Fondation cotise à l'Opérateur Privé de COmpétences (OPCO) du secteur privé de la santé. Les salariés formulent, chaque année, des voeux de formation pour l'année suivante. Après arbitrage, un plan de formation est validé et détermine les orientations en termes de formations individuelles et collectives. En 2024, pour le PA/PH, les thématiques suivantes ont été retenues : Fin de vie, Snoezelen, Initiation à l'hypnose, Humanitude, troubles psychiques/troubles psychiatriques, Ageval (logiciel qualité).

La politique de gestion des ressources humaines

Les salariés bénéficient également de formations obligatoires dans le cadre de leurs emplois : sécurité incendie, premiers secours, gestes d'urgence, habilitation électrique. Chaque établissement a aussi la possibilité, sur son budget propre, d'organiser des formations en interne.

ACTIONS A MENER :

- Mener un travail de réflexion sur la mise en place d'une GPEC (Anticiper les départs à la retraite, travail sur les compétences des salariés, ...)
- Mettre en place un groupe de travail sur la fidélisation de nos professionnels
- Création de kits salariés et kits stagiaires avec l'ensemble des documents essentiels
- Organisation interne : objectif « mettre en place un plan de formation au regard des besoins et attentes des salariés » repenser l'organisation interne de l'analyse des besoins de formation.

5. L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET L'ENTRETIEN INDIVIDUEL : CADRE ET OBJECTIFS

L'Entretien Professionnel

L'entretien professionnel a été instauré par l'article 5 de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Cet entretien est centré sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il permet également d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'activation de son compte personnel de formation (CPF), et le conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'employeur, ayant l'obligation d'adapter le poste de travail et de maintenir l'employabilité des salariés, utilise cet entretien pour évaluer les besoins en formation du salarié. Dans notre résidence, l'entretien professionnel est organisé tous les 18 mois. Tous les six ans, il donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, permettant ainsi de faire le point sur les actions menées (formation, certification, évolution professionnelle).

Lors de cet entretien, la Directrice Adjointe :

- Fait le point sur le parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans la résidence.
- Fait le bilan des formations suivies.
- Recueille les aspirations du salarié en matière de projet professionnel et de formation (CIF, CPF, VAE, etc.).
- Propose des actions à mettre en place (formation, accompagnement, tutorat, etc.).

Une trame spécifique est utilisée pour ces entretiens, y compris pour le bilan à six ans. Une fiche pratique, élaborée par le service Ressources Humaines, est disponible sur la base documentaire pour rappeler les délais et modalités de convocation des salariés. Les nouveaux cadres, lors de leur intégration, bénéficient d'un accompagnement avec la Responsable des Ressources Humaines pour se familiariser avec la conduite de ces entretiens.

L'Entretien Individuel

L'entretien individuel, complémentaire à l'entretien professionnel, vise à promouvoir l'échange dans une démarche positive et de progrès. Il permet une évaluation précise des missions du salarié et des compétences nécessaires pour les accomplir. Cet entretien est également l'occasion de faire un bilan des objectifs fixés lors de l'entretien précédent, de discuter des écarts observés, et de définir de nouveaux objectifs. Des actions concrètes, avec des délais, sont décidées pour améliorer le travail du salarié, telles que des modifications de procédures, un accompagnement spécifique, ou un plan de formation. L'entretien débouche sur des engagements mutuels en termes d'objectifs et de moyens.

Une trame est également prévue pour l'entretien individuel, assurant ainsi une cohérence et une continuité dans le suivi des salariés.

ACTIONS A MENER :

Objectifs

Renforcement du Suivi et de la Traçabilité

- Mettre en place un système de suivi centralisé pour assurer la traçabilité des entretiens individuels et professionnels, permettant de suivre l'évolution des salariés et de documenter les actions entreprises.
- Assurer que chaque entretien professionnel et individuel soit suivi d'un compte rendu détaillé, partagé avec le salarié, et intégré dans son dossier personnel.

Amélioration de la Qualité des Entretiens

- Former continuellement les cadres à la conduite des entretiens pour garantir une écoute active, un feedback constructif, et une évaluation juste des compétences et des besoins.
- Uniformiser la conduite des entretiens en utilisant des trames standardisées, tout en laissant de la place pour l'individualisation des discussions selon les besoins du salarié.

Optimisation de l'Adaptation des Formations

- Identifier systématiquement les besoins en formation lors des entretiens et élaborer un plan de formation adapté, aligné avec les objectifs professionnels du salarié et les besoins stratégiques de la résidence.
- Suivre l'impact des formations suivies sur la performance des salariés et ajuster les futurs plans de développement en conséquence.

Renforcement de la Communication et de l'Engagement

- Faciliter une communication continue entre les salariés et la direction sur les objectifs fixés lors des entretiens, afin de maintenir l'engagement et la motivation des équipes.
- Encourager les salariés à proposer des suggestions pour leur propre développement professionnel et les intégrer dans le processus d'évaluation.

La politique de gestion des ressources humaines

Bilan et Suivi des Entretiens

Les bilans et analyses des entretiens professionnels et individuels sont intégrés dans les rapports d'activité annuels, permettant un suivi global des actions mises en place et de leur impact sur la gestion des compétences et la gestion stratégique des emplois au sein de la résidence.

Perspectives

Développement d'un Outil de Suivi Numérique

- Implémenter un logiciel ou une plateforme numérique dédiée à la gestion des entretiens individuels et professionnels, permettant un accès facile aux historiques, aux objectifs fixés, et aux actions à suivre.
- Intégrer ce système avec les autres outils de gestion des ressources humaines pour une vue d'ensemble de la progression des salariés.

Réunions de Synthèse Régulières

- Organiser des réunions de synthèse trimestrielles pour examiner les résultats des entretiens, discuter des défis rencontrés, et ajuster les plans de développement en conséquence.
- Impliquer les responsables de services dans ces réunions pour une approche collaborative à l'amélioration des performances et de l'accompagnement des salariés.

Évaluation Annuelle des Processus d'Entretien

- Conduire une évaluation annuelle des processus d'entretien pour identifier les points forts et les zones d'amélioration, avec des retours d'expérience des salariés et des cadres.
- Ajuster les méthodes et les outils en fonction des retours pour assurer une évolution continue du système d'évaluation.

Renforcement des Liens entre Objectifs Individuels et Stratégie de la Résidence

- Alignement des objectifs individuels fixés lors des entretiens avec les orientations stratégiques de la résidence, en veillant à ce que chaque salarié contribue aux objectifs globaux de l'établissement.
- Développer des indicateurs de performance pour mesurer l'impact des entretiens sur la performance globale de la résidence.

Sensibilisation des Salariés

- Mener des campagnes de sensibilisation pour expliquer l'importance des entretiens professionnels et individuels, en clarifiant les attentes et les bénéfices pour les salariés.
- Encourager une plus grande participation des salariés dans le processus, en les impliquant activement dans la définition de leurs objectifs et dans la mise en œuvre de leurs plans de développement.

6. LE REGLEMENT INTERIEUR

L'article L. 1321-1 du code du travail définit que le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'établissement
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises,
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur est commun à tous les établissements de la Fondation. Il a été actualisé en avril 2021.

7. LE DUERP

Le document unique répertorie les **risques professionnels** de l'établissement et doit servir de support à l'élaboration de **mesures de prévention adaptées**. Il propose une **analyse des risques** auxquels les différents professionnels sont exposés. Il est obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif.

A Ti Gwenn, l'étude a débuté en Mars 2024.

Pour croiser les données, des entretiens vont être proposés à 2 salariés de chaque équipe. Les représentants de proximité sont associés à la démarche. Ils ont validé la méthodologie. Les résultats des observations et des entretiens leur seront présentés.

Les représentants de proximité participeront ainsi à l'élaboration du **plan d'actions** (prévention et mesures correctives) et à la définition d'un **calendrier** pour la mise en oeuvre.

ACTIONS A MENER :

- Remise d'un guide prévention des risques pour les nouvelles embauches
- Mettre en place des réunions avec des intervenants extérieurs sous la forme d'échanges de pratiques

8. LES INSTANCES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL

La **négociation annuelle obligatoire**, les instances du **Conseil Social et Economique** se situent au niveau de la Direction Générale.

A l'échelle de l'établissement, les **représentants de proximité** sont désignés, par les élus titulaires du CSE (1 titulaire et 1 suppléant). En l'absence de candidature, des élus du CSE pourront être désignés provisoirement. Le représentant de proximité assure un relais sur le terrain avec l' élu du CSE rattaché à l'établissement. Il peut être désigné pour siéger dans certaines commissions du CSE.

Le RP examine, par délégation du CSE, des questions qui relèvent de son établissement de référence.

Il est l'interlocuteur auprès de la direction afin de:

- Signaler toute situation d'urgence relative à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail. Il peut proposer des améliorations dans l'organisation du travail et les possibilités d'actions de nature à améliorer la qualité de vie au travail du personnel
- Relayer les demandes des salariés qui peuvent être traitées au niveau de l'établissement ou du service.

Le directeur ou son représentant reçoit les représentants de proximité titulaires au moins une fois par mois et a minima 10 fois par an. 3 réunions de territoire sont également programmées. Dans le cas où un titulaire est seul représentant de proximité à la réunion, il doit être accompagné de son suppléant. Le directeur et les représentants de l'employeur ne peuvent être en nombre supérieur à la délégation des salariés. Le titulaire et son suppléant seront invités à la réunion RP, en cas de carence, un élu du CSE pourra siéger. Les dates de ces rencontres mensuelles sont planifiées. Les sujets qui ne peuvent pas être traités par la Direction de l'établissement sont remontés en CSE, CSSCT ou une autre Commission.

La démarche qualité

- 01 **De nouvelles modalités d'évaluation** p64
- 02 **La gestion des évènements indésirables** p65
- 04 **La gestion des risques** p66
- 05 **Les instances de concertation** p66

1. DE NOUVELLES MODALITES D'EVALUATION



Le nouveau dispositif d'évaluation construit par la Haute Autorité de Santé, s'appuie désormais sur un référentiel national commun à tous les établissements sociaux et médico-sociaux centré sur la personne accompagnée. C'est le socle du dispositif d'évaluation. Il répertorie les exigences à satisfaire par l'établissement et les éléments nécessaires à leur évaluation.

Notre établissement doit faire l'objet d'une évaluation tous les 5 ans en cohérence avec le rythme de rédaction des projets d'établissements et la renégociation du CPOM.

Le rapport d'évaluation est transmis à la HAS et aux autorités de tarification et de contrôle (Agence Régionale Santé, Conseil Départemental). Il doit également être diffusé largement (Instances délibérantes et de représentations des personnels, CVS).

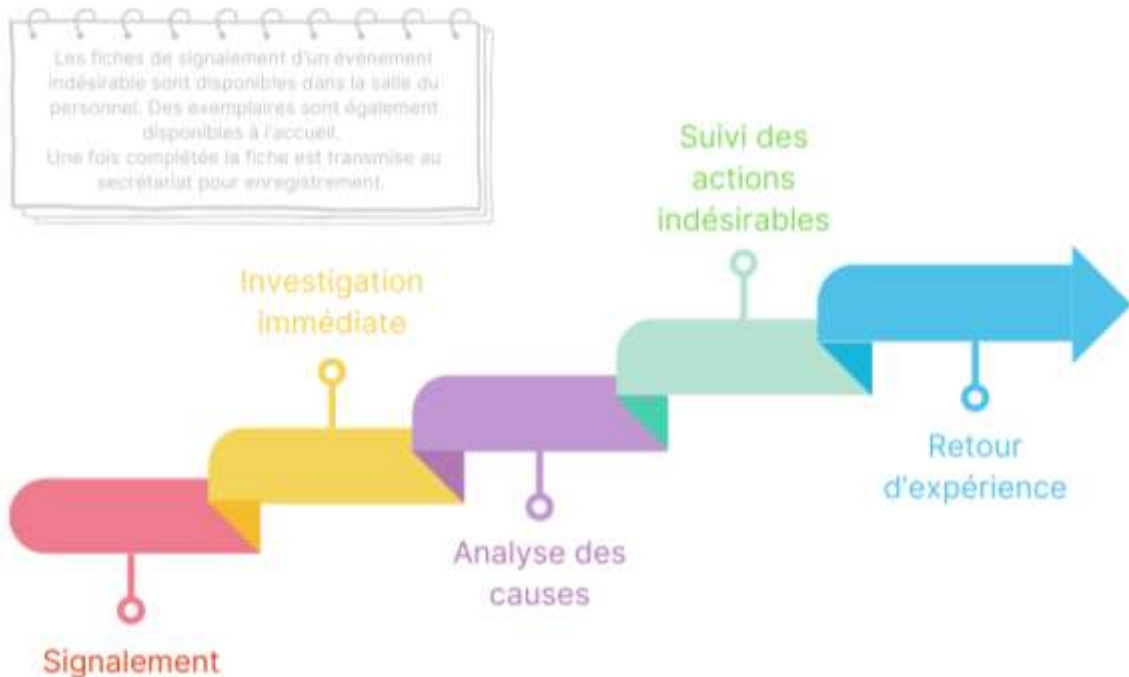
L'évaluation de la résidence Ti Gwenn sera réalisée en octobre 2024 par le cabinet BGP conseil, organisme certificateur accrédité par le Comité Français d'Accréditation).

2. LA GESTION DES EVENEMENTS INDESIRABLES

Un **événement indésirable associé aux soins** (EIAS), au sein de l'établissement, répond à plusieurs critères.

Il s'agit :

- d'un événement défavorable survenant chez un résident, associé aux actes de soins et d'accompagnement
- qui a, ou aurait pu avoir des conséquences pour l'utilisateur
- qui s'écarte des résultats escomptés ou des attentes du soin
- qui n'est pas lié à l'évolution naturelle de la maladie ou à l'état de dépendance de l'utilisateur, c'est un événement inattendu.



Traitement des plaintes et des réclamations

Chaque résident et chaque famille a la possibilité de formuler une plainte ou une réclamation s'il note un dysfonctionnement. Une boîte aux lettres est prévue, à cet effet, à l'accueil de l'établissement.

Une réclamation/plainte peut être exprimée à toutes les phases de prise en charge par écrit ou par oral auprès de toute personne travaillant au sein de l'établissement. Elle sera ensuite remontée à la direction de la résidence. Si la réclamation porte sur l'organisation, le sujet peut être inscrit à l'ordre du jour du Conseil de la Vie sociale pour avis. L'utilisateur peut également faire appel, pour faire valoir ses droits (respect de la dignité, l'intégrité, l'accès à l'information etc) à une personne qualifiée (liste disponible à l'accueil).

3. LA GESTION DES RISQUES

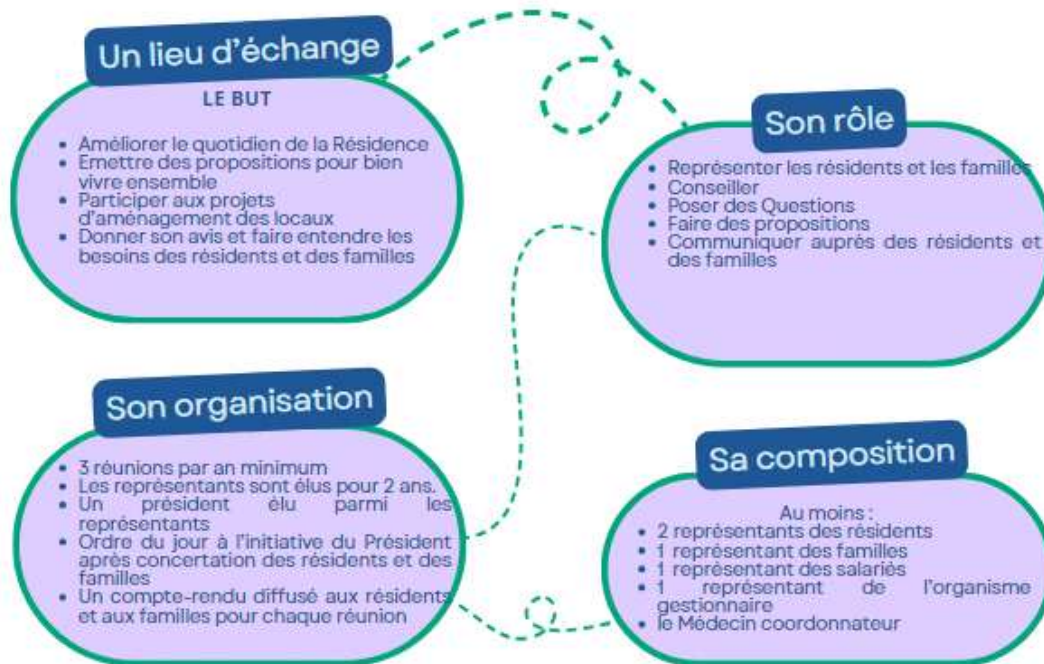
La démarche de gestion des risques comprend plusieurs étapes :

- L'identification des risques
- L'analyse des risques
- La hiérarchie des risques
- L'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions
- Le suivi et l'évaluation.



4. LES INSTANCES DE CONCERTATION

L'établissement est doté d'un CVS.



Enquête annuelle de satisfaction

Une enquête annuelle de satisfaction est transmise aux résidents et aux familles.

Les thèmes suivants sont interrogés : accueil, animation, cadre de vie, relation avec le personnel, chambre, gestion du linge, repas et soins. Dans le document, des espaces d'expression libre donnent la possibilité de formuler des remarques.

Les résidents et les familles sont libres de répondre anonymement ou non.

A l'issue, un compte-rendu et une analyse sont rédigés. Les résultats sont communiqués à l'ensemble des résidents et des familles. Ils peuvent également être présentés en CVS.

La méthodologie et les axes de travail du projet d'établissement

- 01 **Accueil** p72
- 02 **Accompagnement** p75
- 03 **Vie sociale** p79
- 04 **Evolution de l'offre** p84

La méthodologie et les axes de travail du projet d'établissement

La méthodologie du projet d'établissement repose sur une approche participative, impliquant les résidents, les familles et le personnel dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets. Elle comprend une analyse régulière des besoins, une planification rigoureuse et une évaluation continue pour assurer l'atteinte des objectifs définis.

Le processus de rédaction du projet d'établissement a été structuré autour de plusieurs étapes collaboratives, visant à intégrer les différents acteurs concernés par le projet.

1. Groupes de travail

Quatre groupes ont été constitués afin de traiter les différents axes du projet. Chaque groupe a travaillé sur des thématiques spécifiques, en lien avec les objectifs globaux de l'établissement.

2. Réunions

Trois réunions ont été organisées pour permettre aux participants d'échanger, d'analyser les problématiques rencontrées et de définir les actions à mettre en œuvre. Ces réunions ont permis de maintenir une dynamique constructive et de suivre l'évolution des travaux.

3. Analyse SWOT

Pour les deux premiers axes de réflexion, une analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités, menaces) a été réalisée. Cette méthode a permis de poser un diagnostic précis de la situation actuelle de l'établissement et d'identifier les leviers d'amélioration et les enjeux futurs.

4. Participation et consultation

Afin de garantir une approche participative et inclusive, différents acteurs ont été invités à contribuer à cette démarche. Parmi eux :

- Les salariés volontaires de l'établissement, qui ont apporté leur expertise terrain et leurs suggestions d'amélioration ;
- Des résidents volontaires, afin d'assurer la prise en compte des besoins et attentes des usagers ;
- Les familles des résidents, pour recueillir leur point de vue et intégrer leur perspective dans le projet ;
- Les élus locaux, Mme Le Borgne et Mme Plouzennec adjointes aux affaires sociales de la mairie de Plomelin, et à la mairie de Pluguffan qui ont apporté une vision politique sociale essentielle à la bonne intégration du projet dans son environnement.
- L'administratrice de la Fondation, Mme Le Baut

La méthodologie et les axes de travail du projet d'établissement

Chaque groupe s'est concentré sur un axe clé du projet d'établissement, à savoir :

1. **L'accueil** : Comment améliorer l'accueil des résidents, des familles et des visiteurs pour favoriser un environnement chaleureux et accueillant.
2. **L'accompagnement** : Réflexions sur les méthodes d'accompagnement des résidents, en tenant compte de leurs besoins spécifiques et de l'évolution de leur situation au fil du temps.
3. **La vie sociale** : Comment enrichir la vie sociale au sein de l'établissement, en renforçant les liens entre résidents, avec leurs familles et avec la communauté locale.
4. **L'évolution de l'offre** : Analyse des perspectives d'évolution de l'offre de services, pour s'adapter aux nouvelles attentes et aux besoins émergents.

Ces restitutions permettront de dégager les orientations futures et les actions concrètes à mettre en œuvre pour répondre aux objectifs de notre projet d'établissement.

Accueil

Accueil

L'accueil des résidents au sein de notre établissement repose sur une approche personnalisée et humaine, soutenue par des pratiques structurées. Une de nos forces principales est la visite à domicile (VAD) réalisée par l'Infirmier Coordinateur (IDEC), en collaboration avec le psychologue ou le médecin coordonnateur. Cette double évaluation permet une compréhension globale des besoins des futurs résidents, facilitant ainsi leur intégration au sein de l'établissement.

Le rôle de la secrétaire d'accueil est également central. Elle assure non seulement l'accueil des résidents, mais accompagne aussi les familles, offrant un premier contact rassurant et facilitant l'intégration. De plus, la flexibilité accordée aux résidents dans le choix de leur chambre et de l'horaire d'entrée renforce cette approche individualisée, adaptée aux préférences de chacun. Cependant, plusieurs aspects de l'accueil nécessitent des améliorations. Le livret d'accueil, devenu obsolète, ne reflète plus les services offerts ni les protocoles actuels. Par ailleurs, la réduction des connexions avec l'extérieur, exacerbée par la crise du COVID, a limité les opportunités de sociabilisation pour les résidents. L'absence d'un espace confidentiel à l'accueil pour les conversations privées est également un manque important. Enfin, l'insuffisance de personnel le week-end complique la gestion des sollicitations des familles, ajoutant une pression supplémentaire sur les équipes en place.

En outre, notre établissement fait face à des menaces, telles que la rotation rapide des résidents en accueil temporaire, rendant leur évaluation et adaptation plus difficiles. C'est le cas également pour les résidents en hébergement permanent dont la durée moyenne de séjour se réduit de plus en plus. Le manque de médecins traitants sur la commune, combiné à la pénurie de bénévoles vieillissants et peu coordonnés avec l'animateur, affecte également la qualité des soins et du soutien offert aux résidents.

Pour pallier ces faiblesses et contrer ces menaces, des opportunités se dessinent. L'utilisation de la plateforme Viatrajectoire pourrait améliorer la gestion des admissions et le suivi des résidents. De plus, les travaux de rénovation prévus permettront de créer un espace d'accueil plus confidentiel et adapté. L'introduction d'un kit de bienvenue pour les nouveaux résidents, l'organisation de cafés d'accueil, ainsi que la mise en place d'un trombinoscope des salariés, contribueront à renforcer le lien entre les résidents, leurs familles, et le personnel.

En ce qui concerne les salariés, l'attractivité de notre établissement est renforcée par une analyse annuelle des actions menées et une planification proactive des besoins futurs. Cette analyse permet d'anticiper les enjeux en matière de recrutement et de développement des compétences. Le développement de la marque employeur, en collaboration avec le siège, reste un levier essentiel pour attirer de nouveaux talents dans un secteur de plus en plus

Accueil

concurrentiel. Toutefois, cette démarche est fortement conditionnée par les ressources disponibles, ce qui peut freiner la mise en œuvre des actions nécessaires.

Les faiblesses identifiées dans l'accueil des résidents, telles que le livret d'accueil obsolète ou l'absence d'espace confidentiel, affectent non seulement la qualité de l'accueil, mais également la perception des salariés sur les conditions de travail. Par exemple, le manque de personnel le week-end impose une charge de travail supplémentaire, ce qui peut nuire à la satisfaction des équipes et à leur fidélisation. De plus, l'absence de secrétariat le samedi complique davantage la gestion des besoins des résidents et des familles, mettant sous pression les équipes présentes.

Pour pallier ces lacunes, nous envisageons de renforcer la communication interne et externe par la formalisation d'un plan de communication annuel. Ce plan vise à améliorer la transparence des processus et à valoriser le travail accompli par les équipes. Des initiatives telles que l'organisation de cafés d'accueil pour les nouveaux résidents et leurs familles, ainsi que la création d'un trombinoscope des salariés, faciliteront les interactions et renforceront la cohésion entre les différents acteurs de l'établissement.

En conclusion, l'accueil repose sur des bases solides, mais doit évoluer pour intégrer pleinement les enjeux liés à l'attractivité et à la fidélisation des salariés. La modernisation des outils et des infrastructures, couplée à un engagement fort sur le plan de la communication, sont essentiels pour offrir un accueil de qualité tout en soutenant les équipes dans leur travail quotidien.

- **Attractivité de l'établissement :**

- Renforcer la marque employeur via une communication structurée et des partenariats formalisés.
- Analyser et ajuster annuellement les actions de recrutement.

- **Intégration des nouveaux salariés :**

- Mettre en place des kits d'accueil pour stagiaires et salariés.
- Organiser un planning d'intégration avec suivi et mise à jour des fiches de poste et de fonction.

- **Mise à jour des informations et outils :**

- Créer un trombinoscope et des badges pour le personnel.
- Digitaliser les plannings et utiliser des codes couleurs pour les horaires.

- **Amélioration de l'accueil des résidents et des familles :**

- Standardiser le processus d'accueil et personnaliser l'accompagnement des nouveaux résidents.
- Renforcer la communication avec les familles par des rencontres et des outils dédiés.

- **Adaptation des infrastructures :**

- Améliorer l'accessibilité, créer des espaces confidentiels, et moderniser les outils.
- Ouvrir l'établissement à la communauté via des événements.

Accompagnement

Accompagnement

L'accompagnement des résidents dans notre établissement repose sur une approche humaine et individualisée, soutenue par une équipe médicale et soignante engagée. Les Infirmiers Diplômés d'État (IDE) jouent un rôle central, leur réactivité et leur implication directe dans l'administration des traitements permettant d'assurer une prise en charge rapide et adaptée aux besoins des résidents. Les échanges quotidiens entre aides-soignants, agents de service logistiques et cuisiniers favorisent une coordination fluide des soins et des services, contribuant ainsi au bien-être des résidents.

Néanmoins, certains aspects de l'accompagnement nécessitent des améliorations. Les directives anticipées ne sont pas toujours connues. Les activités d'animation le dimanche sont limitées, en l'absence de l'animateur, impactant négativement le bien-être des résidents durant le week-end.

Le manque de vacances de diététicien complique l'accompagnement nutritionnel des résidents, ainsi que l'utilisation partielle du logiciel Titan, entraînant des lacunes dans le partage d'informations essentielles, notamment sur les habitudes de vie des résidents.

Pour surmonter ces défis, plusieurs opportunités se présentent. Le développement de services civiques et d'initiatives intergénérationnelles pourrait enrichir le quotidien des résidents tout en renforçant les liens avec la communauté locale. Par ailleurs, les travaux de rénovation envisagés offriront l'occasion d'améliorer l'ergonomie des espaces communs et des équipements, créant ainsi un environnement plus confortable et sécurisé pour les résidents.

Cependant, certaines menaces persistent. Le manque de personnel durant les week-ends, les salles de bains inadaptées à la dépendance des résidents et les bâtiments vieillissants constituent des défis majeurs à relever pour garantir un accompagnement de qualité.

Il est également essentiel de souligner que l'accompagnement des résidents dépend fortement du soutien et de l'engagement des salariés. C'est pourquoi la gestion des risques, la formation continue et la fidélisation des équipes constituent des priorités stratégiques pour notre établissement. Un plan de formation régulier a été mis en place, couvrant des sujets cruciaux tels que la prévention de la maltraitance, la gestion de la fin de vie et les gestes et postures. Ce plan vise à renforcer les compétences des salariés tout en soutenant leur engagement et leur attachement à l'établissement.

Malgré ces efforts, des faiblesses subsistent. La mise à jour des fiches de fonction et de poste reste complexe, ce qui peut générer des ambiguïtés dans les rôles et responsabilités des équipes. Le processus d'intégration des nouveaux salariés, s'il n'est pas structuré de manière rigoureuse, risque de créer un sentiment de désorganisation, compromettant ainsi la fidélisation du personnel.

Accompagnement

Face à la concurrence accrue pour attirer des talents dans le secteur de la santé, il est crucial de pérenniser et d'élargir les initiatives visant à améliorer la qualité de vie au travail (QVCT). Des actions comme l'ostéopathie et l'éveil musculaire sont déjà en place, mais doivent être renforcées pour répondre pleinement aux besoins des salariés. Le développement de nouvelles initiatives en matière de santé mentale et de gestion du stress représente également une opportunité pour améliorer le bien-être au travail et satisfaire les attentes des équipes.

Enfin, pour que l'accompagnement des résidents soit efficace, il doit être soutenu par une communication interne fluide et transparente. Il est impératif de poursuivre les efforts visant à améliorer les échanges entre les équipes et à garantir une circulation optimale des informations. L'adoption de nouvelles technologies pour faciliter cette communication, ainsi que la formation des salariés aux bonnes pratiques, sont des pistes à explorer pour renforcer la cohésion au sein de l'établissement.

En somme, l'accompagnement des résidents est étroitement lié au bien-être des salariés. La mise en place de processus structurés pour l'intégration, la formation continue et la gestion des risques, ainsi que l'amélioration des conditions de travail, sont essentielles pour garantir un accompagnement de qualité tout en maintenant l'engagement des équipes.

- **Gestion des risques :**
 - Établir un plan de formation annuel pour prévenir les risques liés aux métiers (maltraitance, fin de vie, gestes et postures).
 - Analyser les incidents de travail et tracer les actions dans le DUERP, validé par le CSE.
- **Communication interne et formation :**
 - Diffuser le règlement interne et assurer une formation continue (gestes, hygiène, HACCP).
 - Travailler sur la GPEC pour anticiper les besoins en compétences et préparer les élections CSE.
- **Qualité de vie au travail (QVCT) :**
 - Pérenniser les actions en faveur de la QVCT (ostéopathie, éveil musculaire).
 - Sensibiliser le personnel aux principes éthiques et à la prévention des risques pour les nouvelles recrues.
- **Accompagnement des résidents :**
 - Assurer une prise en charge médicalisée de qualité en optimisant les processus (circuit du médicament, nutrition adaptée).
 - Renforcer la continuité des soins toute la semaine, y compris les week-ends.
- **Conditions de vie et activités :**
 - Adapter les infrastructures aux besoins des résidents (rénovation des SDB, ergonomie des espaces).

Accompagnement

- Dynamiser les activités, promouvoir l'intergénérationnel et intégrer les nouvelles technologies.
- **Coordination et communication des équipes :**
 - Optimiser les outils et processus de travail, notamment via la formation à Titan et le partage d'informations.
 - Assurer la continuité des soins et des projets personnalisés en réorganisant les plannings et en renforçant la communication interne.

Vie sociale

Vie sociale

Pour assurer une continuité des animations tout au long de la semaine, y compris les week-ends, cela implique d'identifier des salariés (AMP, AS) capables de remplacer l'animateur le dimanche ou durant ses absences, en fonction de leurs compétences et appétences. Ces remplaçants recevront une formation spécifique afin de garantir une qualité constante des animations.

Parallèlement, nous optimiserons les espaces dédiés aux animations. Cela passera par le réaménagement de ces lieux pour permettre la mise en place d'activités diversifiées, notamment au Cantou. Un calendrier des animations sera élaboré, prenant en compte les besoins des résidents et les espaces disponibles.

Pour répondre aux besoins spécifiques des résidents du Cantou, de nouvelles activités adaptées seront introduites en collaboration avec les équipes soignantes. Des sessions de co-construction d'activités seront également organisées, impliquant à la fois les résidents et les salariés, afin de renforcer les liens et l'implication de chacun.

Le renforcement des partenariats existants et le développement de nouvelles collaborations sont aussi au cœur de nos priorités pour enrichir la vie sociale des résidents. Cela inclut le recrutement de volontaires en service civique, en collaboration avec des organismes locaux. Ces volontaires seront intégrés dans les activités de la résidence, avec des missions spécifiques telles que l'accompagnement des résidents ou la participation à l'organisation d'événements. Nous allons également relancer les partenariats scolaires et associatifs pour organiser des visites régulières et développer des projets communs. Des ateliers intergénérationnels seront proposés pour favoriser les échanges entre les résidents et les enfants. De plus, nous dynamiserons nos partenariats culturels en établissant de nouvelles collaborations avec des institutions culturelles (bibliothèques, musées) afin de diversifier les activités proposées et organiser des événements culturels réguliers (expositions, projections de films) au sein de la résidence.

Pour renforcer les interactions entre la résidence et l'extérieur, nous augmenterons les visites d'écoles et de centres aérés. Ces visites régulières seront accompagnées d'activités spécifiques telles que des ateliers, jeux et spectacles. En parallèle, nous constituerons une équipe dédiée à la veille et à la réponse aux appels à projets dans les domaines du sport, de la culture, etc., en collaboration avec le responsable mécénat. Des dossiers types seront préparés pour répondre rapidement aux appels à projets. De plus, nous encouragerons la participation des résidents et du personnel aux événements locaux tels que les marchés et fêtes de quartier, en organisant des sorties régulières selon les capacités de chacun.

L'implication des familles dans la vie quotidienne de la résidence sera renforcée. Nous organiserons des journées portes ouvertes thématiques, où les familles pourront participer activement, par exemple dans des ateliers de jardinage ou de bricolage. Des ateliers

Vie sociale

pédagogiques seront également proposés aux familles, portant sur des sujets tels que les gestes et postures pour accompagner les résidents. Une communication régulière avec les familles sera mise en place, avec un planning mensuel des activités du Cantou communiqué aux familles, et l'utilisation d'outils numériques (comme Familéo) pour faciliter les échanges et l'engagement des familles.

Le recrutement et la dynamisation de l'implication des bénévoles au sein de la résidence sont essentiels. Pour renforcer l'attractivité du bénévolat, nous lancerons une campagne de sensibilisation locale pour recruter des bénévoles extérieurs aux familles des résidents. Un programme d'interconnaissance entre intervenants sera également créé, incluant des badges, des événements de remerciement et des formations. Une réflexion est actuellement en cours au sein de la Fondation afin d'ouvrir l'association "Les Amis de Ti Gwenn" aux salariés, leur permettant ainsi de proposer et d'organiser des activités en fonction de leurs compétences. Les bénévoles seront également intégrés dans le bulletin local "Kannadig de Plomelin" pour renforcer la visibilité de leurs actions et attirer de nouveaux participants. Par ailleurs, des réunions de coordination régulières seront organisées entre bénévoles et salariés afin d'aligner les actions et objectifs. Des groupes de travail mixtes (bénévoles et salariés) seront créés pour développer de nouvelles activités.

L'amélioration de la connectivité et des infrastructures numériques de l'établissement est une autre priorité. Un audit du réseau Wi-Fi sera réalisé pour identifier les zones de faible couverture, suivi de l'installation d'amplificateurs de signal ou de points d'accès supplémentaires pour garantir une connexion stable dans tout l'établissement. L'infrastructure informatique sera renforcée par la mise à niveau des équipements (ordinateurs, serveurs), avec un suivi régulier de la maintenance pour éviter les pannes. En outre, nous améliorerons la réception radio et les services audiovisuels en installant des antennes ou récepteurs adaptés, et en développant une offre de divertissement numérique (radio, musique, films) accessible aux résidents via des tablettes ou écrans partagés.

L'intégration de technologies innovantes pour améliorer la sécurité et le bien-être des résidents est également à l'ordre du jour. Des veilleuses automatiques seront installées dans les chambres pour améliorer la sécurité nocturne des résidents, avec des intensités réglables pour s'adapter aux besoins spécifiques. Des détecteurs de chutes seront déployés dans les chambres et les parties communes, avec une formation du personnel à l'utilisation des systèmes d'alerte pour une intervention rapide en cas de chute. De plus, un robot de nettoyage sera acquis pour l'entretien des couloirs et des parties communes, permettant ainsi au personnel de consacrer plus de temps aux résidents. L'efficacité du robot sera évaluée et son utilisation ajustée en fonction des besoins.

Pour améliorer l'expérience des familles et des salariés grâce à des outils interactifs et des technologies connectées, une borne interactive sera installée à l'accueil, fournissant des

Vie sociale

informations sur les activités, les visites, et les services disponibles. Une interface pour le personnel y sera intégrée, permettant un accès rapide aux ressources internes et à la gestion des tâches. Une salle de projection de films sera également aménagée pour offrir des moments de détente aux résidents et organiser des événements cinématographiques. Un système de visioconférence sera intégré pour permettre aux résidents en fauteuil roulant de participer à des appels vidéo avec leurs proches ou à des activités virtuelles. Enfin, un plan sera développé pour transformer la résidence en un établissement connecté, avec des systèmes de domotique pour le contrôle de la lumière, de la température, et de la sécurité. Un projet pilote sera lancé pour tester ces technologies et recueillir les retours des résidents et du personnel.

Enfin, nous nous engageons à optimiser la gestion des ressources et des déchets au sein de la résidence. Cela passera par l'installation de panneaux solaires après une évaluation des besoins énergétiques de la résidence et la faisabilité de leur installation. Le compostage sera également mis en place pour le traitement des déchets organiques, avec la formation du personnel et la sensibilisation des résidents. Le recyclage et la gestion des déchets seront renforcés par l'extension des pratiques de tri sélectif, en impliquant les résidents, et par la mise en place de points de collecte spécifiques pour les matériaux défectueux en partenariat avec la déchetterie locale.

Nous développerons également l'achat responsable et l'utilisation de produits respectueux de l'environnement. Cela inclura une révision des critères de sélection des produits d'entretien, en privilégiant les produits écoresponsables, et la mise en place d'une politique d'achat durable avec une évaluation régulière de l'impact environnemental des produits utilisés. L'utilisation de produits fabriqués à partir de matériaux recyclés (papier, emballages) sera encouragée, et des ateliers de sensibilisation sur le développement durable seront organisés pour le personnel et les résidents. Les thématiques environnementales seront intégrées dans les activités et animations proposées aux résidents, notamment à travers des initiatives comme le jardinage écologique.

- **Amélioration des animations et accompagnement des résidents :**
 - Assurer la continuité des animations durant toute la semaine, y compris les week-ends, en formant des remplaçants et en optimisant les espaces pour les activités.
 - Développer des activités spécifiques pour les résidents du Cantou, impliquant la co-construction entre résidents et salariés.
- **Renforcement des partenariats et collaborations :**
 - Intensifier les partenariats avec des écoles, centres aérés, et associations pour organiser des visites régulières et des ateliers intergénérationnels.
 - Créer de nouvelles collaborations avec des institutions culturelles pour diversifier les activités (expositions, projections de films).
- **Renforcement des liens sociaux et culturels avec l'extérieur :**
 - Augmenter les interactions entre la résidence et l'extérieur via des visites d'écoles, des sorties locales, et la participation à des événements.
 - Encourager la participation des résidents et du personnel aux événements locaux (marchés, fêtes).
- **Implication des familles :**
 - Encourager une participation active des familles à travers des ateliers thématiques et une meilleure communication via des outils numériques.
 - Organiser des journées portes ouvertes pour impliquer les familles dans la vie de la résidence.
- **Recrutement et dynamisation du bénévolat :**
 - Renforcer l'attractivité du bénévolat avec des campagnes locales et la création d'un programme de reconnaissance pour les bénévoles.
 - Favoriser les relations entre bénévoles et salariés avec des réunions de coordination régulières et des groupes de travail mixtes.
- **Modernisation technologique :**
 - Améliorer la connectivité Wi-Fi et l'infrastructure informatique pour un meilleur confort des résidents et une meilleure efficacité des transmissions.
 - Intégrer des technologies innovantes, comme des veilleuses automatiques et des détecteurs de chutes, pour améliorer la sécurité.
- **Développement durable :**
 - Optimiser la gestion des ressources et des déchets via l'installation de panneaux solaires, de composteurs, et la promotion du tri sélectif.
 - Promouvoir des achats responsables et l'utilisation de produits écoresponsables, tout en sensibilisant le personnel et les résidents aux enjeux environnementaux.

Evolution de
l'offre

1. AMELIORER L'HEBERGEMENT TEMPORAIRE : DES PLACES SPECIFIQUES POUR UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTE ET PERSONNALISE

Une des priorités est de repenser la répartition des places d'hébergement temporaire sur le territoire afin de fournir un accompagnement adapté aux besoins individuels des résidents au plus proche de leur lieu de domicile. Cela conduira à partager les sept places d'hébergement temporaire avec les deux autres EHPAD du territoire, à savoir le Missilien et Pra Maria. Aujourd'hui le territoire dispose de treize places, dont sept à Ti Gwenn. L'objectif est de passer à quatre places à Ti Gwenn, dont une réservée à l'unité Cantou pour répondre aux besoins ponctuels des familles et des aidants. Afin d'assurer une gestion optimale de ces places, des critères clairs d'admission et de durée de séjour seront définis, pour maximiser l'accès et l'efficacité de ce service. Trois places seraient donc déplacées au Missilien, afin d'offrir davantage de place d'hébergement temporaire à Quimper.

Pour les résidents atteints de la maladie d'Alzheimer, il est essentiel d'adapter les services afin de répondre à leurs besoins spécifiques. Cela comprendra la formation du personnel à l'accompagnement des personnes atteintes de cette maladie, avec un focus particulier sur l'accueil temporaire. Par ailleurs, des activités spécifiques et des environnements adaptés seront développés pour l'unité Alzheimer, afin de stimuler les capacités cognitives des résidents tout en garantissant leur sécurité et leur bien-être.

2. RENOVATION DE L'ETABLISSEMENT POUR UN ENVIRONNEMENT CONFORTABLE ET SECURISE

La rénovation de l'établissement est un volet essentiel pour améliorer la qualité de vie des résidents et offrir un cadre de travail optimal au personnel. Cette démarche vise à moderniser l'ensemble des infrastructures pour les adapter aux besoins actuels des personnes âgées, en mettant l'accent sur le confort, la sécurité et l'accessibilité.

- **Rénovation des espaces communs et des chambres** : Les espaces communs, tels que les salons, les salles à manger et les salles de loisirs, seront entièrement rénovés pour créer des environnements plus chaleureux et accueillants. L'objectif est de favoriser la convivialité et les interactions sociales entre les résidents. Les espaces seront décorés de manière à refléter une ambiance apaisante, avec un choix de couleurs douces et de matériaux naturels. Des meubles ergonomiques et confortables seront installés pour améliorer l'accessibilité et le bien-être des résidents, il s'agirait de meubles moins « hôteliers » mais qui ressembleraient davantage à des meubles « comme à la maison » pour favoriser le sentiment d'un chez soi.

Les chambres individuelles feront également l'objet de rénovations pour offrir plus de confort et d'intimité. Chaque chambre sera équipée de lits médicalisés modernes, de rangements

Evolution de l'offre

pratiques et de systèmes d'appel d'urgence accessibles. Les salles de bains seront adaptées pour être plus fonctionnelles et sécurisées, avec des barres d'appui, des sièges de douche et des sols antidérapants. L'objectif est de créer un espace de vie agréable qui respecte la dignité et l'autonomie des résidents.

- **Aménagement des espaces extérieurs** : Les jardins et les zones de promenade seront réaménagés pour offrir des lieux de détente et de relaxation. Des sentiers accessibles aux personnes à mobilité réduite seront créés, avec des zones ombragées, des bancs confortables et des points de vue sur la nature environnante. Ces espaces extérieurs seront conçus pour encourager les activités physiques légères, telles que la marche, tout en offrant des opportunités de socialisation en plein air.

Des jardins thérapeutiques, avec des plantes aromatiques et des fleurs, seront réaménagés pour stimuler les sens et offrir des activités de jardinage encadrées. Ces espaces contribueront au bien-être physique et mental des résidents, en leur offrant un contact direct avec la nature et des opportunités d'engagement actif.

- **Sécurité et accessibilité renforcées** : La sécurité des résidents est une priorité absolue dans le cadre des rénovations. Des systèmes de sécurité modernes seront installés, incluant des dispositifs de détection des chutes, des systèmes d'alarme reliés au personnel soignant. Les portes et les couloirs seront adaptés pour faciliter l'accès des fauteuils roulants et des déambulateurs, garantissant ainsi une circulation fluide et sécurisée à l'intérieur de l'établissement.

Des éclairages adaptés seront installés dans toutes les zones de l'EHPAD pour assurer une visibilité optimale, particulièrement dans les couloirs et les escaliers, réduisant ainsi les risques de chutes. Des panneaux de signalisation clairs et des repères visuels, adaptés aux personnes malvoyantes (DMLA par exemple) seront mis en place pour aider les résidents, en particulier ceux atteints de troubles cognitifs, à s'orienter facilement dans l'établissement.

- **Installation de technologies innovantes** : La rénovation inclura l'intégration de technologies de pointe pour améliorer le suivi et le confort des résidents. Des systèmes de domotique permettront de contrôler l'éclairage, la température et les volets roulants des chambres de manière automatisée, offrant ainsi plus de confort et d'indépendance aux résidents. Des dispositifs de surveillance de la santé à distance seront mis en place, permettant un suivi régulier des paramètres vitaux des résidents et une réaction rapide en cas de problème.

Des écrans interactifs seront installés dans les espaces communs pour diffuser des informations sur les activités, les menus et les actualités, facilitant ainsi la communication et l'engagement des résidents.

3. DEVELOPPEMENT D'UNE EQUIPE MOBILE EHPAD POUR L'ACCOMPAGNEMENT A DOMICILE

Pour étendre l'accompagnement des personnes âgées vulnérables, une équipe mobile EHPAD sera mise en place. Cette équipe travaillera en étroite collaboration avec les municipalités et les services sociaux existants pour s'intégrer efficacement dans le réseau local de soins. Une file active de bénéficiaires sera établie pour assurer un suivi régulier et coordonné des personnes âgées vivant à domicile.

L'accompagnement à domicile se basera sur une approche personnalisée, offrant des prestations adaptées telles que l'aide à la mobilité, la gestion des médicaments, et le soutien psychologique. L'utilisation d'outils numériques pour le suivi à distance des bénéficiaires permettra de maintenir un lien constant avec l'équipe mobile, facilitant ainsi une intervention rapide en cas de besoin et améliorant la qualité des soins.

4. INTEGRATION DES PERSONNES AGEES DE LA COMMUNE DANS LA VIE DE L'EHPAD PAR LE BIAIS DE REPAS ET D'ANIMATIONS

L'un des objectifs est de renforcer le lien social entre les résidents de l'EHPAD et les personnes âgées de la commune. Pour ce faire, un programme d'accueil pour des repas au sein de l'établissement sera mis en place. Cela permettra aux personnes âgées de la communauté de venir déjeuner régulièrement à l'EHPAD, favorisant ainsi les interactions sociales et le sentiment d'appartenance. Les menus seront adaptés aux besoins diététiques spécifiques des participants, en collaboration avec une diététicienne, pour garantir une alimentation équilibrée et saine.

En outre, des animations ouvertes aux personnes âgées de la commune seront organisées, incluant des ateliers, conférences, événements culturels et autres activités récréatives. Un calendrier d'activités régulières sera élaboré en collaboration avec les associations locales et les services municipaux, afin de diversifier l'offre et de garantir une participation active de tous les intéressés.

5. PROMOTION DE L'INTEGRATION SOCIALE ET DE LA COMMUNICATION

Pour promouvoir l'intégration sociale des personnes âgées, des campagnes de communication seront lancées afin d'informer les personnes âgées et leurs familles sur les opportunités offertes par l'EHPAD, telles que les repas, les animations et les services de l'équipe mobile. Ces campagnes viseront à sensibiliser la communauté sur l'importance de l'inclusion des personnes âgées et à encourager leur participation aux activités proposées.

Enfin, pour faciliter l'accès aux repas et aux animations, des solutions de transport seront mises en place. Cela inclura des partenariats avec les services de transport locaux et des bénévoles,

Evolution de l'offre

garantissant ainsi que toutes les personnes âgées intéressées puissent se rendre à l'EHPAD en toute sécurité et sans difficulté. Le lien avec « Ploveilh express » (service de transport géré par des bénévoles de la commune) facilitera cela.

Objectif : Diversifier l'offre de services pour mieux répondre aux besoins des personnes âgées vulnérables en développant des solutions innovantes et en assurant la continuité des parcours de vie.

1. **Réorganisation de l'hébergement temporaire** : Réduire à 4 places le nombre d'hébergement temporaire, incluant une place en Cantou, avec formation du personnel et activités adaptées pour les résidents Alzheimer, afin de répartir l'hébergement temporaire sur tout le territoire de QBO.
2. **Développement d'une équipe mobile EHPAD** : Partenariat avec les municipalités pour offrir un accompagnement personnalisé à domicile, incluant l'utilisation d'outils numériques pour le suivi.
3. **Intégration des personnes âgées de la commune** : Organisation de repas et animations pour renforcer les liens sociaux et favoriser l'inclusion.
4. **Amélioration de la qualité de vie des résidents et des conditions de travail du personnel** : Introduction de technologies innovantes (système d'appel malade, robots de nettoyage) pour renforcer la sécurité et réduire la pénibilité.
5. **Adaptation aux besoins des jeunes malades et personnes avec troubles psychiatriques** : Renforcement des compétences du personnel, aménagement d'espaces dédiés, et intégration de services spécifiques.
6. **Modernisation de la Résidence** : Rénovation des infrastructures pour créer un environnement accueillant et fonctionnel, et amélioration de l'efficacité énergétique.
7. **Développement de nouvelles technologies** : Installation de systèmes de sécurité et de confort modernes, optimisation du réseau Wi-Fi, et mise en place d'équipements multimédias pour les résidents.

Développer une offre de services diversifiée pour les personnes âgées vulnérables

Pour répondre aux besoins spécifiques des personnes âgées vulnérables du territoire, il est impératif de diversifier et d'enrichir l'offre de services. Cette démarche implique de développer des approches innovantes d'accompagnement, tout en garantissant la continuité des parcours de vie et en favorisant l'intégration des personnes âgées dans leur environnement.

Annexes

ANNEXES

TABLE DES MATIERES

I.	Accueil	90
1.	Résidents	90
2.	Pour les salariés	93
A.	Attractivité	93
B.	Intégration des Nouveaux Salariés, fidélisation des équipes	94
II.	Accompagnement	96
1.	Résidents	96
2.	Salariés	98
A.	Gestion des risques	98
B.	Communication Interne	99
C.	Formation et Compétences	100
D.	Démarche QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)	101

ACCUEIL

1. RESIDENTS

Forces :

- **Double regard lors de la visite à domicile (VAD)** : La participation conjointe de l'IDEC (Infirmier(ère) Coordinateur(trice)) et d'un psychologue ou médecin coordonnateur permet une évaluation complète des besoins du résident.
- **Rôle clé de la secrétaire d'accueil** : Assure l'accueil des résidents et de leurs familles, facilitant leur intégration.
- **Recueil des habitudes de vie** : Utilisation d'une fiche de présentation pour informer l'équipe des préférences du résident, favorisant une prise en charge personnalisée.
- **Flexibilité de l'entrée** : Le choix de l'horaire et de la chambre pour le résident permet un accueil plus adapté à ses préférences.
- **Intégration dans les activités** : Les personnes de Plomelin qui connaissent l'établissement peuvent participer aux grandes animations comme le loto, renforçant le lien avec la communauté.

Faiblesses :

- **Livret d'accueil obsolète** : Nécessité de mise à jour pour refléter les services actuels et les protocoles.
- **Ouverture de l'EHPAD sur l'extérieur** : La connexion avec l'extérieur a été réduite depuis le COVID, impactant la sociabilisation et l'intégration des résidents.
- **Rencontre tardive avec les familles** : La rencontre avec la famille un mois après l'entrée pourrait être trop tardive pour identifier et résoudre d'éventuels problèmes d'adaptation.
- **Absence d'espace confidentiel** : L'accueil manque d'un espace dédié pour les conversations privées.
- **Manque de personnel le week-end** : Difficulté à répondre aux sollicitations des familles en raison d'un effectif réduit.
- **Absence de secrétariat le week-end** : Aucun personnel administratif pour répondre aux besoins des résidents et familles.
- **Communication insuffisante avec les familles** : Les familles ne sont pas toujours informées des visites du médecin traitant.
- **Charte des bénévoles périmée** : La charte des bénévoles n'est plus à jour, ce qui peut affecter leur engagement et leur rôle.
- **Accueil des nouveaux résidents** : Absence de mot de bienvenue, et les voisins de table ne sont pas toujours informés, ce qui peut créer un sentiment de malaise.
- **Fonctionnement à la journée seulement** : Manque de flexibilité dans l'accueil, avec une absence de possibilité d'accueil à la demi-journée.
- **Manque de coordination pour l'accueil de jour** : Absence d'évaluation et de rencontre préalable à la journée d'essai, et manque de communication avec les familles.

Accueil

- **Traçabilité des interventions du kiné** : Manque de documentation claire sur les interventions du kinésithérapeute.
- **Temps de coordination IDE / MT insuffisant** : Manque de coordination entre l'infirmier et le médecin traitant.

Menaces :

- **Turnover élevé dans l'accueil temporaire** : La rotation rapide des résidents peut compliquer leur évaluation et adaptation.
- **Manque de médecins traitants** : Pénurie de médecins sur la commune, impactant la qualité des soins.
- **Manque de bénévoles** : L'équipe de bénévoles est vieillissante et il n'y a pas de lien suffisant avec l'animateur, ce qui peut affecter l'animation et le soutien aux résidents.
- **Problèmes d'accueil des nouveaux bénévoles** : Pas de procédure claire pour l'arrivée des nouveaux bénévoles (pas d'annonce, pas de badges, pas de livret d'accueil).
- **Dispositif AJ méconnu** : Le dispositif d'accueil de jour n'est pas bien connu, limitant son utilisation.
- **Système d'appel malade obsolète** : Le système n'est plus adapté aux besoins actuels.
- **Manque de communication sur la vie de la résidence** : Absence de diffusion régulière des informations sur les activités et les événements.
- **Absence de réflexion sur le développement durable** : Manque d'initiatives ou de politiques en matière de durabilité environnementale.

Opportunités :

- **Utilisation de Viatrajectoire** : Plateforme qui peut améliorer la gestion des admissions et le suivi des résidents.
- **Implication accrue des AS** : Les aides-soignants souhaitent s'impliquer davantage dans l'accueil, et les nouveaux plannings pourraient le permettre, améliorant ainsi le recueil d'informations.
- **Amélioration des infrastructures** : Les travaux à venir peuvent créer un espace d'accueil plus confidentiel et adapté.
- **Création d'un kit de bienvenue** : Introduction d'un kit pour les nouveaux résidents pour faciliter leur intégration.
- **Café d'accueil** : Organiser un café d'accueil pour les nouveaux résidents et leurs familles afin de favoriser les échanges et la convivialité.
- **Trombinoscope des salariés** : Permettre aux résidents et familles de mieux connaître le personnel, facilitant ainsi la communication.
- **Nouveaux services** : Mise en place d'une boutique et d'un service d'esthétique, améliorant le confort des résidents.
- **Communication interne** : Clarification des rôles avec un tableau "Qui fait quoi" pour améliorer l'efficacité du personnel.
- **Introduction de la borne numérique** : Utilisation d'une borne pour informer les visiteurs sur les activités et la vie de la résidence.

Accueil

- **Nouveaux équipements** : Rénovation de la signalétique, remplacement de la boîte aux lettres, et amélioration du système de sécurité incendie (SSI).

2. POUR LES SALARIES

A. Attractivité

Forces :

- **Synthèse des actions menées et analyse prévisionnelle pour N+1** : Cette pratique permet d'anticiper les besoins futurs et de préparer un plan d'action ciblé pour l'amélioration continue.
- **Développement de la marque employeur** : En renforçant la marque employeur, l'établissement peut attirer plus facilement des talents et se différencier de la concurrence.
- **Évaluation annuelle des dynamiques partenariales** : Une évaluation régulière permet de mesurer l'efficacité des partenariats et d'ajuster les stratégies en conséquence.
- **Plan de communication interne et externe** : Formaliser un plan de communication permet de structurer et de clarifier les messages pour les différents publics cibles.
- **Synthèse du projet d'établissement adressée aux partenaires** : Cela favorise la transparence et renforce la confiance avec les partenaires.
- **Développement des partenariats de l'emploi** : Travailler sur la valorisation des métiers au sein de l'établissement peut attirer de nouveaux talents et renforcer la fidélité des employés.

Faiblesses :

- **Dépendance au siège pour définir les actions de marque employeur** : La nécessité de coordination avec le siège peut ralentir le processus de décision et d'exécution.
- **Ressources limitées pour la mise en œuvre du plan de communication** : Sans les ressources adéquates (temps, budget, personnel), l'efficacité du plan de communication peut être compromise.
- **Complexité dans la formalisation des partenariats de l'emploi** : Trouver des partenaires adéquats et formaliser des accords peut être long et nécessiter une expertise spécifique.

Opportunités :

- **Tendance à la valorisation des métiers dans le secteur de la santé et du médico-social** : Capitaliser sur cette tendance pour attirer et retenir des talents.
- **Digitalisation de la communication** : Utiliser des outils numériques pour élargir la portée du plan de communication et toucher un public plus large.
- **Développement de partenariats stratégiques** : Nouer des alliances avec des écoles, des centres de formation, et d'autres acteurs pour créer un pipeline de nouveaux talents.

Menaces :

- **Concurrence accrue pour attirer les talents dans le secteur de la santé** : Le secteur est hautement concurrentiel, ce qui peut rendre le recrutement difficile.

Accueil

- **Évolution rapide des attentes des candidats** : Les attentes en termes de conditions de travail et de marque employeur évoluent rapidement, nécessitant des adaptations fréquentes.

B. Intégration des Nouveaux Salariés, fidélisation des équipes

Forces :

- **Réalisation d'un kit d'accueil stagiaire et salarié** : Ces kits structurés facilitent l'intégration des nouveaux venus et assurent une communication claire dès le début.
- **Mise à jour des fiches de fonction et de poste** : Actualiser ces documents permet de clarifier les rôles et responsabilités, réduisant ainsi les ambiguïtés.
- **Planning d'intégration structuré** : Un processus d'intégration bien planifié assure que les nouveaux salariés se sentent accueillis et bien informés, ce qui favorise leur engagement.

Faiblesses :

- **Complexité de la mise à jour des fiches de fonction et de poste** : La mise à jour peut être fastidieuse et demander beaucoup de coordination entre différents services.
- **Ressources limitées pour l'élaboration des kits d'accueil** : Créer des kits d'accueil complets et efficaces nécessite du temps et des ressources, ce qui peut être un défi dans un environnement contraint.
- **Suivi d'intégration dans un second temps** : S'il n'est pas bien structuré, le suivi d'intégration peut être perçu comme insuffisant ou désorganisé, réduisant son efficacité.

Opportunités :

- **Amélioration de la fidélisation des salariés** : Un processus d'intégration bien conçu peut améliorer la satisfaction des nouveaux employés et réduire le turnover.
- **Utilisation d'outils numériques pour l'intégration** : Digitaliser une partie du processus d'intégration, comme les fiches de fonction et de poste, peut améliorer l'accessibilité et la mise à jour en temps réel.
- **Développement de partenariats pour l'accueil des stagiaires** : Renforcer les liens avec des écoles et des centres de formation pour attirer davantage de stagiaires et potentiellement les recruter.

Menaces :

- **Difficulté à maintenir l'intérêt des nouveaux salariés lors de l'intégration** : Si le processus est trop long ou mal organisé, les nouveaux employés peuvent se désengager rapidement.
- **Risque d'inadéquation entre les attentes des nouveaux salariés et les réalités du poste** : Si les fiches de fonction et de poste ne sont pas précises ou à jour, il peut y avoir un décalage entre ce que les nouveaux salariés attendent et ce qu'ils vivent, ce qui peut entraîner de la frustration.
- **Concurrence accrue pour l'accueil des stagiaires** : D'autres établissements peuvent également proposer des conditions attractives pour les stagiaires, augmentant ainsi la concurrence.

Accueil

ACCOMPAGNEMENT

1. RESIDENTS

Forces :

- **Réactivité des IDE (Infirmiers Diplômés d'État)** : Grâce à une faible délégation dans l'administration des traitements, les infirmiers peuvent réagir rapidement aux besoins des résidents.
- **Échanges quotidiens entre AS (Aides-soignants), ASL (Aides-soignants logistiques) et cuisiniers** : Ces interactions favorisent une bonne coordination des soins et des services.
- **Communication avec les familles** : Des outils comme **Famileo** permettent de maintenir un lien constant et informatif entre les résidents et leurs familles.
- **Activités sociales** : Initiatives telles que les **apéro guinguette** et l'utilisation de **Titan** (un logiciel de gestion) montrent une approche proactive pour le bien-être des résidents.
- **Présence d'un médecin coordonnateur (Médecin co)** : Ce qui assure une bonne coordination médicale.
- **Conventions établies** : Existence de partenariats et d'accords formels qui renforcent la qualité des soins et services.

Faiblesses :

- **Directives anticipées pas toujours connues** : Ce qui pourrait créer des incertitudes dans la gestion des soins en fin de vie.
- **Absence d'activités le dimanche** : Ce qui peut affecter le bien-être des résidents pendant le week-end.
- **Problèmes avec la présentation des plats en cuisine** : Les options de **manger-main** et les **textures modifiées** ne sont pas suffisamment diversifiées, les portions du soir sont limitées, et il n'y a pas de cuisinier le soir.
- **Absence de secrétaire d'accueil le week-end et pendant les congés de la secrétaire** : Ce qui peut affecter la continuité du service administratif.
- **Utilisation partielle de Famileo pour les familles** : Manque de communication via cette plateforme, ce qui pourrait créer un décalage dans les attentes des familles.
- **Vacations de diététicien insuffisantes** : Ce qui limite l'accompagnement nutritionnel des résidents.
- **Hyperpro non ajusté** : La gestion des hyperprotéinés doit être revue.
- **Référents mal identifiés** : Leurs rôles et responsabilités ne sont pas clairs pour l'ensemble du personnel.
- **Utilisation partielle de Titan** : Le logiciel Titan n'est pas utilisé par tous les salariés, y compris les kinésithérapeutes.
- **Problèmes d'espace dans la Salle à Manger** : Manque d'espace et chaises vieillissantes.
- **Mauvais partage des habitudes de vie** : Bien que les équipes connaissent les habitudes des résidents, ces informations ne sont pas toujours partagées dans Titan.

Accompagnement

Opportunités :

- **Service Plomelin Express** : Potentiel de collaboration ou de développement pour améliorer le transport ou les services externes.
- **Développement de services civiques** : Opportunité d'impliquer de jeunes volontaires dans des activités intergénérationnelles.
- **Développer l'intergénérationnel** : Initiatives pour connecter les résidents avec les plus jeunes, ce qui peut enrichir leur quotidien.
- **Soins à domicile (HAD)** : Évaluation anticipée des soins, permettant de mieux préparer les résidents à leurs futures conditions de santé.
- **Approche Humanitude** : Intégration possible de cette méthode pour améliorer la qualité des soins relationnels.
- **Nouveaux plannings pour les AS** : Ils pourraient permettre de relancer les Projets Personnalisés Individualisés (PPI).
- **Travaux de rénovation** : Possibilité de rendre les espaces plus ergonomiques (interruptions, douches, éclairage, WC, chauffage), améliorer l'ascenseur, et agrandir l'espace restauration en enlevant la cheminée.
- **Optimisation des terrasses et des petits salons** : Espaces qui peuvent être mieux utilisés pour le bien-être des résidents.
- **Nouvelles technologies** : Pour améliorer la sécurité des résidents et leur ouverture sur l'extérieur.

Menaces :

- **Manque d'espace pour les fumeurs** : Ce qui pourrait créer des tensions ou des inconforts pour les résidents fumeurs.
- **Tous les repas en salle à manger** : Cela allonge le délai de jeun, et implique de déléguer la prise des traitements
- **Ratio personnel/résident inégal entre semaine et week-end** : Moins de personnel le week-end ce qui affecte l'organisation du service
- **Salles de bains inadaptées à la dépendance** : Risque d'accidents ou d'inconfort pour les résidents.
- **Problèmes de prescription dans Titan** : Les traitements ne sont pas prescrits dans Titan, ce qui complexifie le circuit du médicament
- **Manque de temps pour les PPI** : Les Projets Personnalisés Individualisés sont insuffisamment formalisés, ce qui pourrait nuire à la personnalisation des soins.
- **Manque de réunions** : Ce qui peut nuire à la communication et à la coordination des équipes.
- **Bâtiments vétustes** : Problèmes avec les toilettes communs, absence d'espace d'animation, appels malades obsolètes, serrures défectueuses au Cantou, etc.
- **Ergonomie de la cuisine** : Problèmes avec la disposition et l'équipement, ce qui peut affecter l'ergonomie du poste du Chef.

2. SALARIES

A. Gestion des risques

Forces :

- **Formation régulière** : Mise en place d'un plan de formation annuel sur des sujets cruciaux comme la maltraitance, la fin de vie, et les gestes et postures, garantissant la sensibilisation des nouveaux employés.
- **Traçabilité et analyse des incidents** : Analyse systématique des accidents de travail (AT), événements indésirables et bilans professionnels, permettant une meilleure gestion des risques via le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels).
- **Formalisation d'un plan d'actions** : Élaboration d'un plan d'actions correctives et préventives validé par le CSE (Comité Social et Économique), renforçant la sécurité et le suivi des risques au sein de l'établissement.

Faiblesses :

- **Complexité administrative** : Gestion du DUERP et du plan d'action exigeante, nécessitant des ressources spécifiques et un suivi rigoureux.
- **Formation insuffisante pour les nouveaux risques** : Le plan de formation pourrait manquer d'adaptabilité face à l'apparition de nouveaux risques ou à l'évolution des métiers.

Opportunités :

- **Amélioration continue via le retour d'expérience** : Intégration des retours d'expérience et des nouvelles normes pour ajuster en continu le plan de formation et les pratiques de gestion des risques.
- **Partenariats avec des organismes externes** : Collaboration avec des experts externes pour enrichir le contenu des formations et adopter les meilleures pratiques en matière de prévention des risques.

Menaces :

- **Évolution rapide des normes et règlements** : Les changements fréquents des réglementations en matière de sécurité peuvent rendre les procédures rapidement obsolètes.
- **Surcharge de travail pour les responsables de la gestion des risques** : La complexité accrue des processus peut entraîner une surcharge pour les équipes responsables, compromettant l'efficacité des actions mises en place.

B. Communication Interne

Forces :

- **Transparence des procédures** : Communication claire et régulière des règlements de fonctionnement aux salariés, favorisant la transparence et l'adhésion aux règles internes.
- **Amélioration continue des échanges** : Effort constant pour améliorer les canaux de communication et s'assurer que les informations essentielles sont correctement relayées à tous les niveaux.

Faiblesses :

- **Manque de fluidité dans la communication** : Des retards ou des lacunes dans la transmission d'informations critiques peuvent encore persister.
- **Résistance au changement** : Certains employés peuvent être réticents à adopter de nouvelles méthodes ou outils de communication.

Opportunités :

- **Adoption de nouvelles technologies** : Intégration d'outils numériques pour améliorer la diffusion des informations et renforcer la communication interne.
- **Formation à la communication** : Organiser des formations sur les bonnes pratiques de communication pour tous les niveaux hiérarchiques.

Menaces :

- **Mauvaise compréhension des messages** : Le manque de clarté dans les communications internes pourrait entraîner des malentendus ou des erreurs opérationnelles.
- **Saturation d'information** : Le risque de surcharge informationnelle peut réduire l'attention portée aux messages importants.

C. Formation et Compétences

Forces :

- **Identification proactive des besoins en formation :** Planification et mise en œuvre de formations adaptées aux besoins actuels (gestes et postures, hygiène, HACCP).
- **Réflexion stratégique sur la GPEC :** Travail sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) pour anticiper les départs à la retraite et aligner les compétences des salariés avec les besoins futurs.

Faiblesses :

- **Mise à jour insuffisante des compétences :** Des lacunes peuvent exister si les formations ne sont pas régulièrement mises à jour pour refléter les nouvelles exigences professionnelles.
- **Gestion complexe des compétences :** Difficulté à maintenir une cartographie précise et à jour des compétences disponibles et nécessaires au sein de l'organisation.

Opportunités :

- **Utilisation d'outils de gestion de compétences :** Implémentation d'outils numériques pour gérer efficacement les compétences et les besoins en formation.
- **Partenariats éducatifs :** Collaboration avec des institutions de formation pour créer des programmes de développement des compétences sur mesure.

Menaces :

- **Évolution rapide des compétences requises :** La transformation des métiers peut rendre certaines compétences obsolètes rapidement, nécessitant une formation continue.
- **Concurrence accrue pour les talents :** La difficulté à recruter et retenir des talents qualifiés peut compromettre la mise en œuvre des objectifs stratégiques.

D. Démarche QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)

Forces :

- **Initiatives de bien-être** : Actions déjà mises en place, telles que l'ostéopathie et l'éveil musculaire, pour améliorer le bien-être des salariés.
- **Soutien aux pratiques éthiques** : Sensibilisation des salariés aux principes éthiques dans le cadre de leur travail.

Faiblesses :

- **Pérennisation des actions** : Les initiatives actuelles sont encore ponctuelles et nécessitent une stratégie de long terme pour être véritablement intégrées.
- **Portée limitée des actions** : Ces initiatives pourraient ne pas couvrir l'ensemble des besoins des salariés en termes de qualité de vie au travail.

Opportunités :

- **Développement d'une stratégie QVCT** : Formaliser une stratégie de long terme pour intégrer de manière durable les actions de bien-être.
- **Diversification des actions** : Introduction de nouvelles initiatives pour répondre à un plus large éventail de besoins des salariés, y compris des programmes de santé mentale et de gestion du stress.

Menaces :

- **Équilibre travail-vie personnelle** : Une mauvaise gestion des horaires et de la charge de travail pourrait annuler les bénéfices des actions QVCT.
- **Coût des initiatives QVCT** : Le financement et la gestion des actions de qualité de vie au travail peuvent représenter un défi financier, surtout si l'impact à court terme est difficile à mesurer.

Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Actions	Ressources	Pilote	Echéance	Suivi / preuves de réalisation point de contrôle	Actions en cours	Actions réalisées
<h1>Accueil</h1>								
Attractivité		réaliser suite à la synthèse des actions menées dans l'année une analyse explicative du prévisionnel pour N+1		DA		Plan de communication		
	développer la marque employeur	: actions à définir avec le siège		DA		Plan de communication		
		evaluer annuellement notre dynamique partenariale et formaliser un plan de communication interne et externe annuel		DA		Plan de communication		
		adresser une synthèse de notre projet d'établissement aux partenaires		DA		Synthèse PE : date envoi		
	travailler sur la valorisation de nos métiers et s'inscrire d'une dynamique continue de recrutement	développer et formaliser les partenariats de l'emploi		DA / RRH		Plan de communication		

Accompagnement

Faciliter l'intégration des nouveaux salariés	intégration des stagiaires :	réaliser un kit d'accueil stagiaire	DA / CRH / RH / IDEC		Kit stagiaire		
		Réaliser un kit d'accueil salarié : livret d'accueil, remise des EPI	DA / CRH / RH / IDEC		kit nouveau salarié / Classeur remise des EPI		
		prévoir de mettre à jour les fiches de fonction	Siège				
		prévoir de mettre à jour les fiches de poste	DA / CRH / RH / /IDEC				
		prévoir un planning d'intégration : lecture du contrat avec la DA + lecture du planning avec la CRH + visite des locaux avec RH ou IDEC / suivi d'intégration dans un second temps avec la DA + RH ou IDEC	DA / CRH / RH / IDEC		Trame entretien suivi d'intégration		
garantir la mise à jour des informations et des outils de travail		Créer un trombinoscope pour les résidents et les salariés + équipe administrative	Secréta riat				
		prévoir des temps de doublure	CRH		Demande de binôme		
		prévoir des badges	secréta riat				

Accompagnement

et le fonctionnement aux besoins actuels	confidentialité des espaces d'accueil	installer une borne numérique pour informer les visiteurs						
	optimiser la gestion des effectifs et des ressources	manque de personnel le week end,						
		assurer une couverture secrétariale le samedi en envisageant des recrutements ou un système de permanence						
	ouvrir l'établissement sur l'extérieur et moderniser les outils	: organiser des événements ouverts à la communauté locale pour renforcer les liens avec l'extérieur				Plan de communication		
mettre à jour les systèmes obsolètes et revoir la signalétique								

Accompagnement

Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Actions	Ressources	Pilote	Echeance	Suivi / preuves réalisation point de contrôle	Actions en cours	Actions réalisées
--------------------	-------------------------	---------	------------	--------	----------	---	------------------------	----------------------

Accompagnement

gestion des risques		établir annuellement un plan de formation prévisionnel avec a minima une formation (avec organisme externe ou interne) par an pour les nouveaux salariés sur la maltraitance, la fin de vie, les gestes et postures		DA / RRH		plan de formation		
		Faire une analyse des AT, des remontées des évènements indésirables, des bilans professionnels, les tracer dans le DUERP, mentionner les moyens de préventions mis à disposition et l'organisation (règlement intérieur, de fonctionnement). Formaliser un plan prévisionnel d'actions correctives et préventives, faire valider le DUERP par le CSE		DA		duerp		
améliorer la communication interne		remettre et commenter le règlement de fonctionnement aux salariés		DA				

Accompagnement

analyse des besoins de formation		mettre en place des actions de formation (gestes et postures, hygiène, HACCP)				plan de formation		
compétences et ressources mobilisées		mener un travail de réflexion sur la GPEC (anticiper les départs à la retraite, travail sur les compétences des salariés)		DA / CRH / RRH		plan de formation		
règlementation CSE		Préparation des prochaines élections CSE ?						
gestion des risques		remise d'un guide prévention des risques pour les nouvelles embauches		DA				
démarche QVCT		actions ponctuelles menées jusqu'à présent, l'objectif est de pérenniser ces actions : ostéopathie, éveil musculaire etc.		DA / CRH / RRH				
postures professionnelles		sensibiliser les salariés sur les principes éthiques		DA / Siège				
Renforcer la qualité de l'accompagnement des résidents	assurer une prise en charge médicale et paramédicale de qualité	Améliorer le circuit du médicament et intégrer les prescription dans Titan						
		sensibiliser et former le personnel sur les directives anticipées et leur recueil						
	optimiser la nutrition et l'alimentation des résidents	revoir la présentation et la diversité des plats, en particulier pour les régimes spécifiques et les textures modifiées				Commissions menus		
		organiser la présence d'un cuisinier le soir et réviser les quantités servies						

Accompagnement

	Assurer une continuité des prestations de soins tout au long de la semaine, y compris les week-end								
améliorer les conditions de vie au sein de l'établissement	adapter les infrastructures aux besoins des résidents :	prioriser la rénovation des SDB pour qu'elles soient adaptées aux résidents en perte d'autonomie,							
		améliorer l'ergonomie des espaces de vie (cuisine, terrasses)							
	dynamiser les activités et l'interaction sociale	développer une programme d'activités pour les dimanches,							
		promouvoir l'intergénérationnel et l'utilisation des nouvelles technologies pour améliorer la sécurité et l'ouverture sur l'extérieur							
renforcer la coordination et la communication au sein des équipes	optimiser l'utilisation des outils et des processus de travail	former l'ensemble du personnel, y compris les kinés, à l'utilisation de Titan, pour un suivi optimal des résidents							
		encourager le partage d'informations et des habitudes de vie des résidents dans Titan							
		réorganiser les plannings pour permettre des temps dédiés aux PPI,							

Accompagnement

	assurer la continuité des soins et des projets personnalisés	planifier des réunions d'équipe régulières et systématiser les temps de transmission entre les équipes						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

Objectifs généraux	Objectifs opérationnels *	Actions	Ressources	Pilote	Echeance	Suivi / preuves réalisation point de contrôle	Actions en cours	Actions réalisées
--------------------	---------------------------	---------	------------	--------	----------	---	------------------	-------------------

Vie sociale

Améliorer l'offre d'animation et d'accompagnement des résidents en assurant une continuité des prestations et en renforçant les partenariats, tout en optimisant l'utilisation des ressources internes et externes	Assurer une continuité des prestations tout au long de la semaine, y compris les week-end	Planification des remplacement : - Identifier des salariés (AMP, AS) pouvant remplacer l'animateur le dimanche ou durant ses absences, en fonction de leurs compétences et appétences. - Assurer la formation des remplaçants pour garantir une continuité qualitative des animations.						
		optimisation des espaces pour les animations : - Réaménager des espaces dédiés aux animations pour permettre la mise en place d'activités diversifiées, en particulier au Cantou. - Créer un calendrier des animations en prenant en compte les lieux disponibles et les besoins des résidents.						

Accompagnement

		<p>Développer des activités spécifiques pour le Cantou :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduire de nouveaux jeux et activités adaptés aux Résidents du Cantou, en collaboration avec les équipes soignantes. <p>Organiser des sessions de co-construction d'activités entre résidents et salariés pour favoriser les liens et l'implication de chacun.</p>						
	<p>Renforcer les partenariats existants et développer de nouvelles collaborations pour enrichir la vie sociale des résidents.</p>	<p>Développement du service civique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Collaborer avec les organismes locaux pour recruter 2 volontaires en service civique. - Intégrer les volontaires dans les activités de la résidence, en leur confiant des missions spécifiques comme l'accompagnement des résidents ou la participation à l'organisation d'événements. 						
		<p>Renforcement des partenariats scolaires et associatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relancer les partenariats avec les écoles et centres aérés pour organiser des visites régulières et des projets communs. - Proposer des ateliers intergénérationnels pour favoriser les échanges entre résidents et enfants. 						

Accompagnement

		<p>Dynamisation des partenariats culturels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Établir de nouveaux partenariats avec des institutions culturelles (bibliothèques, musées) pour diversifier les activités proposées. - Organiser des événements culturels réguliers (expositions, projections de films) au sein de la résidence. 						
	<p>Réactiver et pérenniser les interactions entre la résidence et l'extérieur pour renforcer les liens sociaux et culturels.</p>	<p>Augmenter les visites d'écoles et centres aérés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planifier des visites régulières avec les établissements scolaires et les centres de loisirs. - Mettre en place des activités spécifiques (ateliers, jeux, spectacles) lors des visites. 						
		<p>Préparation proactive des projets extérieurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituer une équipe dédiée à la veille et à la réponse aux appels à projets (sport, culture, etc.), en collaboration avec le responsable mécénat. - Préparer des dossiers types (études, devis, argumentaires) pour répondre rapidement aux appels à projets. 						

Accompagnement

		<p>Participation aux évènements locaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encourager la participation des résidents et du personnel aux événements locaux (marchés, fêtes de quartier). - Organiser des sorties régulières pour les résidents, en fonction des capacités de chacun. 						
	<p>Renforcer l'implication des familles dans la vie quotidienne de la résidence et améliorer la communication sur les activités proposées.</p>	<p>Participation active des familles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organiser des journées portes ouvertes thématiques (jardinage, bricolage) où les familles peuvent participer activement. - Développer des ateliers pédagogiques pour les familles sur des sujets tels que les gestes et postures pour l'accompagnement des résidents. 						
		<p>Communication régulière avec les familles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un planning des activités du Cantou, communiqué mensuellement aux familles. - Utiliser des outils numériques (comme Familéo) pour faciliter la communication et l'engagement des familles dans la vie de la résidence. 						

Accompagnement

	Recruter et dynamiser l'implication des bénévoles au sein de la résidence	Renforcer l'attractivité du bénévolat: - Lancer une campagne de sensibilisation locale pour recruter des bénévoles en dehors des familles des résidents. - Créer un programme de reconnaissance pour les bénévoles (badges, événements de remerciement, formation).						
		Dynamisation de l'association "Un Brin de Muguet" - Ouvrir l'association aux salariés, en leur permettant de proposer et d'organiser des activités en fonction de leurs compétences. - Intégrer les bénévoles dans le bulletin local « Kannadig de Plomelin » pour renforcer la visibilité de leurs actions et attirer de nouveaux participants.						
		Amélioration des relations bénévoles - salariés : - Organiser des réunions de coordination régulières entre bénévoles et salariés pour mieux aligner les actions et les objectifs. - Créer des groupes de travail mixtes (bénévoles et salariés) pour le développement de nouvelles activités.						

Accompagnement

Moderniser les infrastructures technologiques de la résidence pour améliorer le confort des résidents, l'efficacité des soins, et la qualité des services proposés aux familles et au personnel.	Améliorer la connectivité et les infrastructures numériques de l'établissement.	Amélioration du réseau Wifi : - Réaliser un audit du réseau Wi-Fi actuel pour identifier les zones de faible couverture. - Installer des amplificateurs de signal ou des points d'accès supplémentaires pour garantir une connexion stable dans tout l'établissement.						
		Renforcement de l'infrastructure informatique : - Mettre à niveau les équipements informatiques (ordinateurs, serveurs) pour réduire la lenteur des systèmes. - Assurer un suivi régulier de la maintenance informatique pour éviter les pannes et les interruptions de service.						
		Amélioration de la réception radio et des services audio-visuels : - Installer des antennes ou des récepteurs radio adaptés pour améliorer la qualité de réception dans les chambres et les espaces communs. - Développer une offre de divertissement numérique (radio, musique, films) accessible aux résidents via des tablettes ou écrans partagés.						

Accompagnement

	<p>Intégrer des technologies innovantes pour améliorer la sécurité et le bien-être des résidents</p>	<p>Installation de veilleuses automatiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Installer des veilleuses de nuit automatiques dans les chambres pour améliorer la sécurité nocturne des résidents. - Utiliser des veilleuses à intensité réglable pour s'adapter aux besoins spécifiques des résidents (réduction des chutes, confort visuel). 						
		<p>Déploiement de détecteurs de chutes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Installer des détecteurs de chutes dans les chambres et les parties communes pour une intervention rapide en cas de chute. - Former le personnel à l'utilisation des systèmes d'alerte associés pour maximiser l'efficacité de la réponse. 						
		<p>Acquisition d'un robot de nettoyage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introduire un robot de nettoyage pour l'entretien des couloirs et des parties communes, permettant au personnel de consacrer plus de temps aux résidents. - Évaluer l'efficacité du robot de nettoyage et ajuster son utilisation en fonction des besoins. 						

Accompagnement

		<p>Installation d'une borne interactive :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place une borne interactive à l'accueil pour les familles et les visiteurs, fournissant des informations sur les activités, les visites, et les services disponibles. - Intégrer une interface pour le personnel permettant un accès rapide aux ressources internes et à la gestion des tâches. 						
	<p>Améliorer l'expérience des familles et des salariés grâce à des outils interactifs et des technologies connectées.</p>	<p>Création d'une salle de projection de films :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aménager une salle dédiée à la projection de films pour offrir des moments de détente aux résidents et organiser des événements cinématographiques. - Intégrer un système de visio permettant aux résidents en fauteuil roulant de participer à des appels vidéo avec leurs proches ou à des activités virtuelles. 						
		<p>Etablissement connecté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer un plan pour transformer la résidence en un établissement connecté, avec des systèmes de domotique pour le contrôle de la lumière, de la température, et de la sécurité. - Piloter un projet pilote pour tester l'intégration de nouvelles technologies et 						

Accompagnement

		recueillir les retours des résidents et du personnel.						
Intégrer des pratiques écoresponsables dans la gestion quotidienne de l'établissement pour réduire l'impact environnemental tout en sensibilisant résidents et personnel aux enjeux du développement durable	Optimiser la gestion des ressources et des déchets au sein de la résidence.	Installer des panneaux solaires : - Évaluer les besoins énergétiques de la résidence et la faisabilité de l'installation de panneaux solaires sur le toit. - Installer les panneaux solaires pour réduire la dépendance aux énergies fossiles et diminuer les coûts énergétiques.						
		Mise en place d'un composteur : - Installer un composteur dans l'établissement pour le traitement des déchets organiques, en conformité avec la législation en vigueur. - Former le personnel et sensibiliser les résidents à l'utilisation du composteur, notamment pour le tri des déchets alimentaires.						

Accompagnement

		<p>Recyclage et gestion des déchets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étendre les pratiques de tri sélectif à tous les types de déchets (plastiques, cartons, bouteilles), en impliquant les résidents dans ces démarches. - Mettre en place des points de collecte spécifiques pour le recyclage des matériaux défectueux, en partenariat avec les services de la déchetterie locale. 						
	Promouvoir l'achat responsable et l'utilisation de produits respectueux de l'environnement	<p>Repenser les achats de produits d'entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réviser les critères de sélection des produits d'entretien, en privilégiant les produits labellisés écoresponsables. - Mettre en place une politique d'achat durable incluant l'évaluation régulière de l'impact environnemental des produits utilisés. 						
		<p>Utilisation de produits recyclés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter l'utilisation de produits fabriqués à partir de matériaux recyclés (papier, emballages) dans toutes les activités de la résidence. - Sensibiliser le personnel et les résidents à l'importance du recyclage à travers des ateliers et des campagnes d'information. 						

Accompagnement

		Education et sensibilisation : - Organiser des sessions de sensibilisation pour le personnel et les résidents sur les pratiques de développement durable. - Intégrer les thématiques environnementales dans les activités et animations proposées aux résidents, comme le jardinage écologique.						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

Objectifs généraux	Objectifs opérationnels	Actions	Ressources	Pilote	Echeance	Suivi / preuves réalisation point de contrôle	Actions en cours	Actions réalisées
--------------------	-------------------------	---------	------------	--------	----------	---	------------------	-------------------

Evolution de l'offre

<p>Diversifier l'offre de services pour mieux répondre aux besoins des personnes âgées du territoire, en développant des approches innovantes d'accompagnement et en favorisant la continuité des parcours de vie.</p>	<p>Créer des places spécifiques pour un accompagnement adapté et personnalisé</p>	<p>Mise en place de 4 places d'hébergement temporaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - allouer 4 places spécifiques, dont une place en Cantou pour répondre aux besoins ponctuels des familles et des aidants - établir des critères clairs d'admission et de durée de séjour pour ces places en assurant une rotation régulière pour maximiser l'accès 						
		<p>Adaptation des services pour les résidents Alzheimer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - former le personnel à l'accompagnement des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer en se concentrant sur les spécificités de l'accueil temporaire - développer des activités spécifiques et des environnements adaptés pour les résidents de l'unité Alzheimer 						

Accompagnement

	<p>Développer une équipe mobile EHPAD pour l'accompagnement à domicile des personnes âgées vulnérables.</p>	<p>Développer les partenariats locaux : - Travailler en partenariat avec les municipalités pour intégrer l'équipe mobile dans les services sociaux existants, en établissant une file active de bénéficiaires - Participer à des réunions de coordination avec les services sociaux et de santé locaux pour assurer une continuité des soins et des services entre le domicile et l'EHPAD.</p>						
		<p>Proposer un accompagnement personnalisé à domicile : - Offrir des prestations adaptées aux besoins individuels, telles que l'aide à la mobilité, la gestion des médicaments, et le soutien psychologique. - Utiliser des outils numériques pour le suivi à distance des bénéficiaires, permettant de maintenir un lien constant avec l'équipe mobile et de réagir rapidement en cas de besoin.</p>						

Accompagnement

	<p>Intégrer les personnes âgées de la commune dans la vie de l'EHPAD par le biais de repas et d'animations.</p>	<p>Accueillir des personnes âgées pour des repas à l'EHPAD :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place un programme d'accueil pour permettre aux personnes âgées de la commune de venir déjeuner à l'EHPAD, favorisant ainsi les interactions sociales et le sentiment d'appartenance à la communauté. - Adapter les menus en fonction des besoins diététiques des personnes âgées, en collaboration avec une diététicienne. 						
		<p>Organisation d'animations ouvertes aux personnes extérieures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer des animations (ateliers, conférences, événements culturels) ouvertes aux personnes âgées de la commune, renforçant ainsi les liens entre l'EHPAD et le territoire. - Planifier un calendrier d'activités régulières en collaboration avec les associations locales et les services municipaux pour assurer une participation active. 						

Accompagnement

	<p>Promouvoir l'intégration sociale :</p> <ul style="list-style-type: none">- Mettre en place des campagnes de communication pour informer les personnes âgées et leurs familles des opportunités offertes par l'EHPAD.- Faciliter les transports pour les personnes âgées souhaitant participer aux repas ou animations, en lien avec les services de transport local ou des bénévoles.					
--	---	--	--	--	--	--

Accompagnement

<p>Améliorer la qualité de vie des résidents et réduire la pénibilité du travail pour les professionnels grâce à l'intégration de nouvelles technologies adaptées.</p>	<p>renforcer la sécurité et l'autonomie des résidents à l'aide de technologies innovantes</p>	<p>Installation d'un nouveau système d'appel malade avec détection de chute et géolocalisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étude de faisabilité : Évaluer les solutions technologiques disponibles et sélectionner un système d'appel malade intégré avec des capteurs de détection de chute et de géolocalisation. - Mise en place du système : Installer le nouveau système dans toutes les chambres et espaces communs, en assurant la compatibilité avec les infrastructures existantes. - Formation des résidents et du personnel : Former les résidents à l'utilisation du système, tout en formant le personnel à la gestion des alertes et à l'intervention rapide. - Suivi et évaluation : Mettre en place un suivi régulier des incidents pour évaluer l'efficacité du système et ajuster les configurations si nécessaire. 						
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

		<p>Intégration de technologies favorisant l'autonomie des résidents :</p> <ul style="list-style-type: none">- Veilleuses automatiques : Installer des veilleuses automatiques dans les chambres et couloirs pour faciliter les déplacements nocturnes des résidents.- Détecteurs de présence et de mouvements : Installer des détecteurs de présence dans les espaces communs pour activer l'éclairage ou alerter le personnel en cas de détection inhabituelle.- Borne interactive pour les résidents et les familles : Mettre en place une borne interactive dans les espaces communs pour permettre aux résidents et à leurs familles de consulter des informations, s'inscrire à des activités ou communiquer facilement avec le personnel.					
--	--	---	--	--	--	--	--

Accompagnement

	Réduire la pénibilité du travail pour les professionnels grâce à l'automatisation et à l'optimisation des tâches	Introduction de robots de nettoyage : - Acquisition de robots : Sélectionner et acheter des robots de nettoyage adaptés aux couloirs, salles à manger et autres espaces communs. - Formation du personnel : Former les équipes à l'utilisation et à la maintenance de ces robots pour assurer leur bon fonctionnement et maximiser leur utilisation. - Évaluation des gains de temps : Analyser les gains de temps réalisés grâce aux robots et réaffecter ce temps aux soins et à l'accompagnement des résidents.						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

		<p>Amélioration du réseau Wi-Fi et des outils numériques :</p> <ul style="list-style-type: none">- Renforcement de l'infrastructure réseau : Mettre à niveau l'infrastructure Wi-Fi de l'établissement pour garantir une couverture stable et rapide dans toutes les zones, y compris les espaces extérieurs.- Numérisation des tâches administratives : Introduire des tablettes ou des dispositifs mobiles pour les professionnels afin de numériser les processus de soins, de communication interne, et de suivi des résidents.- Automatisation de la gestion des stocks et des commandes : Intégrer un système de gestion automatisé pour les stocks de fournitures médicales et alimentaires, réduisant ainsi la charge administrative.					
--	--	---	--	--	--	--	--

Accompagnement

		<p>Optimisation des conditions de travail grâce à l'ergonomie et aux technologies :</p> <ul style="list-style-type: none">- Installation de systèmes de levage automatisés : Installer des dispositifs de levage automatisés dans les chambres et les salles de bain pour réduire l'effort physique requis par le personnel lors des transferts des résidents.- Salles de repos équipées : Créer des espaces de repos équipés de technologies de relaxation (luminothérapie, fauteuils massants) pour le bien-être du personnel, en contribuant à réduire le stress et la fatigue.					
--	--	---	--	--	--	--	--

Accompagnement

<p>Adapter l'organisation, les ressources humaines et les formations pour mieux accueillir et accompagner les personnes jeunes malades et celles souffrant de troubles psychiatriques.</p>	<p>Renforcer les compétences des équipes pour l'accueil des personnes jeunes malades et des résidents présentant des troubles psychiatriques.</p>	<p>Evaluation des besoins en formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification des compétences nécessaires : Réaliser un audit interne pour identifier les compétences actuelles du personnel et les besoins spécifiques liés à l'accueil de jeunes malades et de personnes avec des troubles psychiatriques. - Planification des formations spécifiques : Mettre en place un programme de formation continue axé sur la psychiatrie, la gérontopsychiatrie, et la gestion des troubles comportementaux pour l'ensemble des équipes (soignants, animateurs, etc.). - Partenariats avec des organismes spécialisés : Collaborer avec des centres de formation spécialisés en psychiatrie et en soins aux jeunes adultes pour organiser des ateliers et des sessions pratiques. 						
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

		<p>Formation à la gestion des situations complexes :</p> <ul style="list-style-type: none">- Formation aux techniques de désescalade : Former les équipes aux techniques de désescalade pour gérer les crises éventuelles de manière sereine et sécurisée.- Approche centrée sur la personne : Intégrer des modules de formation sur les approches non médicamenteuses et personnalisées, favorisant un accompagnement adapté aux besoins spécifiques des résidents jeunes malades ou psychiatriques.					
--	--	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

	<p>Adapter les moyens humains et organisationnels pour répondre aux besoins spécifiques des nouvelles catégories de résidents</p>	<p>Dédier une place d'AT pour jeunes malades ou résidents psychiatriques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étude de faisabilité : Analyser la faisabilité de dédier une place d'accueil temporaire (AT) spécifiquement pour les jeunes malades ou les résidents avec des troubles psychiatriques, en tenant compte des capacités actuelles de l'établissement. - Mise en place et gestion de cette place : Mettre en place cette place dédiée avec un encadrement renforcé et des protocoles de prise en charge spécifiques, en veillant à une intégration harmonieuse avec les autres résidents. - Suivi et évaluation : Instaurer un suivi régulier de l'utilisation de cette place pour ajuster les modalités d'accueil et de soin en fonction des retours d'expérience. 						
--	---	---	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

		<p>Renforcement des équipes par des profils spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none">- Recrutement de professionnels spécialisés : Embaucher des soignants, psychologues ou éducateurs spécialisés dans la prise en charge des jeunes malades et des personnes présentant des troubles psychiatriques.- Révision de l'organigramme : Adapter l'organigramme pour intégrer ces nouveaux profils, en clarifiant leurs rôles et responsabilités au sein de l'équipe existante.- Création d'une équipe dédiée : Constituer une équipe mobile ou interne dédiée à la prise en charge des résidents jeunes malades ou psychiatriques, assurant une cohérence dans l'accompagnement.					
--	--	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

	Adapter l'environnement physique et les services pour répondre aux besoins spécifiques des résidents jeunes malades ou psychiatriques.	<p>Aménagement des espaces dédiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espaces sécurisés : Adapter des espaces spécifiques dans l'établissement pour les résidents ayant des besoins particuliers en termes de sécurité et d'intimité. - Espaces de détente adaptés : Créer des espaces de détente et de thérapie adaptés aux jeunes malades, incluant des salles de jeux, des espaces sensoriels ou des jardins thérapeutiques. 						
		<p>Développement de services spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activités thérapeutiques adaptées : Mettre en place des activités et ateliers spécifiques pour ces résidents, comme la thérapie par l'art, la musicothérapie ou des groupes de parole. - Accompagnement personnalisé : Élaborer des projets d'accompagnement personnalisés en collaboration avec les familles et les professionnels de santé externe pour chaque résident concerné. 						

Accompagnement

<p>Moderniser Résidence</p>	<p>la</p> <p>Rénover les infrastructures pour créer un environnement plus accueillant, fonctionnel et adapté aux besoins des résidents</p>	<p>Réaménagement des espaces communs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rénovation des salles à manger et salons : Moderniser les salles à manger et les salons pour les rendre plus chaleureux et confortables, avec un mobilier adapté aux personnes âgées et un éclairage amélioré. - Création d'espaces dédiés à l'animation : Aménager des salles spécifiquement dédiées aux activités d'animation, permettant de centraliser ces activités et de les rendre accessibles à tous les résidents. - Aménagement de lieux de convivialité : Créer de nouveaux espaces de rencontre, comme un café ou un salon de thé, pour favoriser les interactions sociales entre résidents et visiteurs. 						
---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

		<p>Rénovation des chambres des résidents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modernisation des chambres : Rénover les chambres pour améliorer leur confort, avec des aménagements ergonomiques, un mobilier moderne et des équipements technologiques (ex. : veilleuses automatiques, appels malades modernes). <p>Personnalisation des espaces : Permettre aux résidents de personnaliser leurs chambres en fonction de leurs goûts et préférences, en facilitant l'installation de petits meubles personnels ou de décorations.-</p>						
		<p>Amélioration des infrastructures sanitaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modernisation des sanitaires : Rénover les salles de bain et WC pour les rendre plus accessibles et sécurisés, avec l'installation de douches à l'italienne, de barres d'appui et de sols antidérapants. - Création de vestiaires et sanitaires pour le personnel : Construire ou rénover des vestiaires et des sanitaires dédiés au personnel pour améliorer leurs conditions de travail. 						

Accompagnement

	améliorer l'efficacité énergétique et l'empreinte écologique de la Résidence	Optimisation de l'efficacité Energétique : - Installation de panneaux solaires : Poser des panneaux solaires sur le toit de l'établissement pour produire de l'énergie renouvelable et réduire les coûts énergétiques. - Isolation thermique : Améliorer l'isolation des bâtiments (murs, toits, fenêtres) pour réduire la consommation d'énergie et améliorer le confort thermique des résidents. - Éclairage LED : Remplacer l'éclairage traditionnel par des ampoules LED basse consommation dans l'ensemble de l'établissement.					
--	--	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

		<p>Gestion durable des ressources :</p> <ul style="list-style-type: none">- Installation d'un composteur : Mettre en place un système de compostage pour traiter les déchets organiques, en conformité avec les nouvelles obligations légales.- Recyclage et gestion des déchets : Renforcer le tri sélectif et la gestion des déchets, en utilisant des produits recyclables et en mettant en place des points de collecte accessibles.- Utilisation de produits éco-labellisés : Repenser les achats de produits d'entretien et autres fournitures pour privilégier les produits portant un écolabel, réduisant ainsi l'impact environnemental.					
--	--	---	--	--	--	--	--

Accompagnement

	Intégrer de nouvelles technologies pour améliorer la qualité des soins et des services offerts aux résidents	Mise en place de technologies de sécurité et de confort - Système d'appel malade modernisé : Installer un nouveau système d'appel malade incluant la détection de chutes et la géolocalisation des résidents pour une intervention rapide en cas de besoin. - Veilleuses automatiques : Installer des veilleuses automatiques dans les chambres et les couloirs pour assurer une meilleure visibilité nocturne sans perturber le sommeil des résidents. - Robot de nettoyage : Intégrer des robots de nettoyage pour les parties communes, permettant de dégager du temps pour les équipes et de se concentrer davantage sur l'accompagnement des résidents.						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

Accompagnement

		<p>Amélioration de la connectivité :</p> <ul style="list-style-type: none">- Optimisation du réseau Wifi : Renforcer le réseau Wifi dans tout l'établissement pour assurer une connexion stable et rapide, tant pour les résidents que pour le personnel.- Équipements multimédias pour les résidents : Installer une salle de projection de films et des bornes interactives pour les résidents, permettant des activités ludiques et culturelles en groupe.- Système de visioconférence accessible : Mettre en place un système de visioconférence accessible aux résidents en fauteuil roulant, favorisant les contacts avec leurs proches et leur participation à des consultations médicales à distance.					
--	--	---	--	--	--	--	--