



Résidence Zemgor

Projet d'établissement 2021-

2025

Version courte



RÉSIDENCE
ZEMGOR
Société Philanthropique

Résidence Zemgor - 35, rue du Martray 95240 Corneilles en Parisis

Tél.: 01.34.50.43.50 – Fax: 01.34.50.43.62

Courriel: residence-zemgor@philanthropique.asso.fr

Site internet : www.zemgor.com

Avis favorable du Conseil de la Vie Sociale de la Résidence Zemgor le 19/11/2021

Validation par le Comité d'Administration de la Société Philanthropique le 15/12/2021

Nos valeurs

Innovation

Tolérance

Accueil

Projet

Respect

Créativité

Humanité

Ecologie

Gestion

Loyauté

Vie

Soin

Animation

Solidarité

Compétences

Bienveillance

Humain

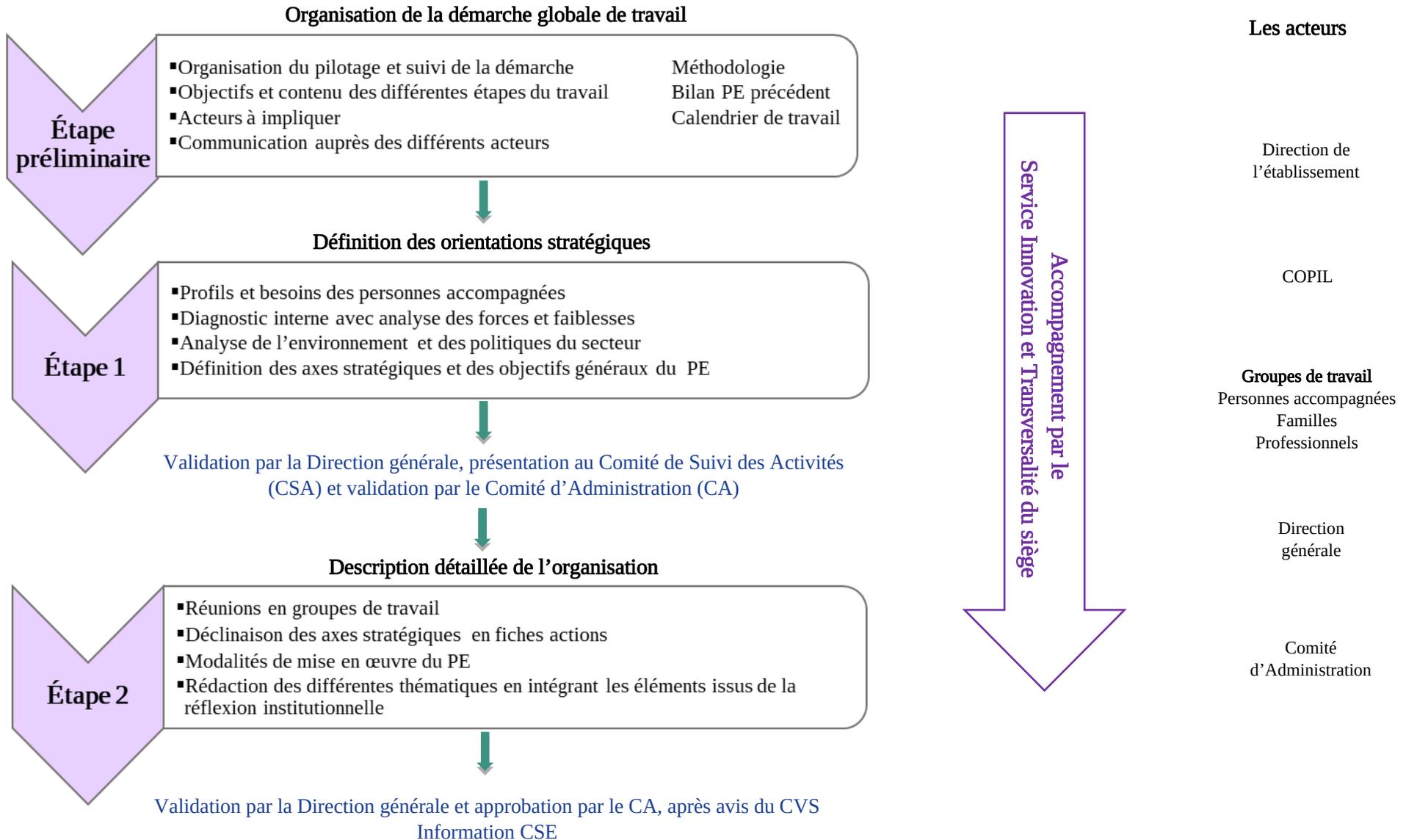
Développement

Accompagnement

Soutien

Engagement

L'élaboration du projet d'établissement, une démarche participative



L'Association gestionnaire, la Société Philanthropique

Une Association aux valeurs humanistes

La Société Philanthropique fondée en 1780, est une **association à but non lucratif, reconnue d'utilité publique** en 1839. Elle exerce dans le domaine de l'action **sanitaire, sociale et médico-sociale** au service des personnes rendues vulnérables par le grand âge, le handicap, la maladie, la précarité sociale ou les difficultés économiques. Elle vise à la fois l'autonomie de la personne et l'efficacité de l'action

Son humanisme, son sens de la solidarité envers les plus vulnérables et son indépendance lui permettent d'être constamment à l'écoute des besoins du moment, de s'adapter et de toujours progresser



413 places

Personnes handicapées

Une mission d'hébergement, de scolarisation, de soins et d'éducation auprès d'enfants, d'adolescents, d'adultes présentant un handicap

- 2 Instituts d'Education Motrice (IEM) – (75-78)
- 1 Institut Médico Educatif (IME) – (93)
- 1 Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD) - (93)
- 1 Foyer de Vie (FDV) – (75)
- 1 Centre d'Accueil de Jour (CAJ) – (75)
- 1 SAAD Maison Harmonia - (92)

366 places

Femmes en difficultés

Une mission d'hébergement et de réinsertion pour les femmes en difficulté avec ou sans enfants

- 1 Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) – (75)
- 1 Centre d'hébergement et de stabilisation (75)
- 1 Etablissement de stabilisation et d'insertion (75)
- 1 Centre Maternel – (75)
- 1 Centre d'Accueil Parents-Enfants (CAPE) – (06)

30 places

Enfants et adolescents

Une mission socio-éducative auprès des enfants en situation de rupture

- 1 Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) – (75)
- 1 Centre Médico-Psychologique (CMP) – (75)

504 places

Personnes âgées

Une mission d'hébergement auprès de personnes âgées autonomes ou dépendantes

- 2 Résidences autonomie pour personnes âgées (92)
- 3 Etablissements Hébergeant des Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) – (41-91-95) dont 2 avec un Pôle d'activités et de soins adaptés (PASA – 91 et 95) et 1 avec une Unité d'hébergement renforcée (UHR), un Accueil de jour et une Plate-forme de répit (95)

1 177 places

Santé - Logement

Une mission de soin et de réadaptation dans la durée

- 1 Hôpital de Soins de Suite et Réadaptation (SSR) – (92)

Une mission d'aide à l'accès au logement pour des personnes en difficultés

- 1 Ensemble de 15 immeubles de Logements à Vocation Sociale (LVS) – (75-92-94)
- 4 Foyers d'Etudiants et de Jeunes Actifs (FEJA) - (75)

Plan 2024 du Projet Associatif de la Société Philanthropique

Un enjeu de développement

Augmenter la capacité d'accueil de 500 places

- Affirmer ses capacités de mobilisation, **répondre aux attentes nouvelles et accompagner l'évolution des politiques publiques**
- Imaginer des extensions d'activité, répondre à la demande publique, développer l'habitat inclusif, mutualiser avec d'autres associations, et redéployer ses foyers d'étudiants et jeunes actifs
- Valoriser les départements du 91, 93 et 95 rencontrant d'importants besoins, tout en maintenant une implantation solide au sein de la capitale et du département 92 au cœur de la dynamique associative, et en insérant ses territoires plus éloignés dans des projets d'extension à imaginer

Un enjeu de qualité de service

Toujours améliorer l'accompagnement des personnes accueillies

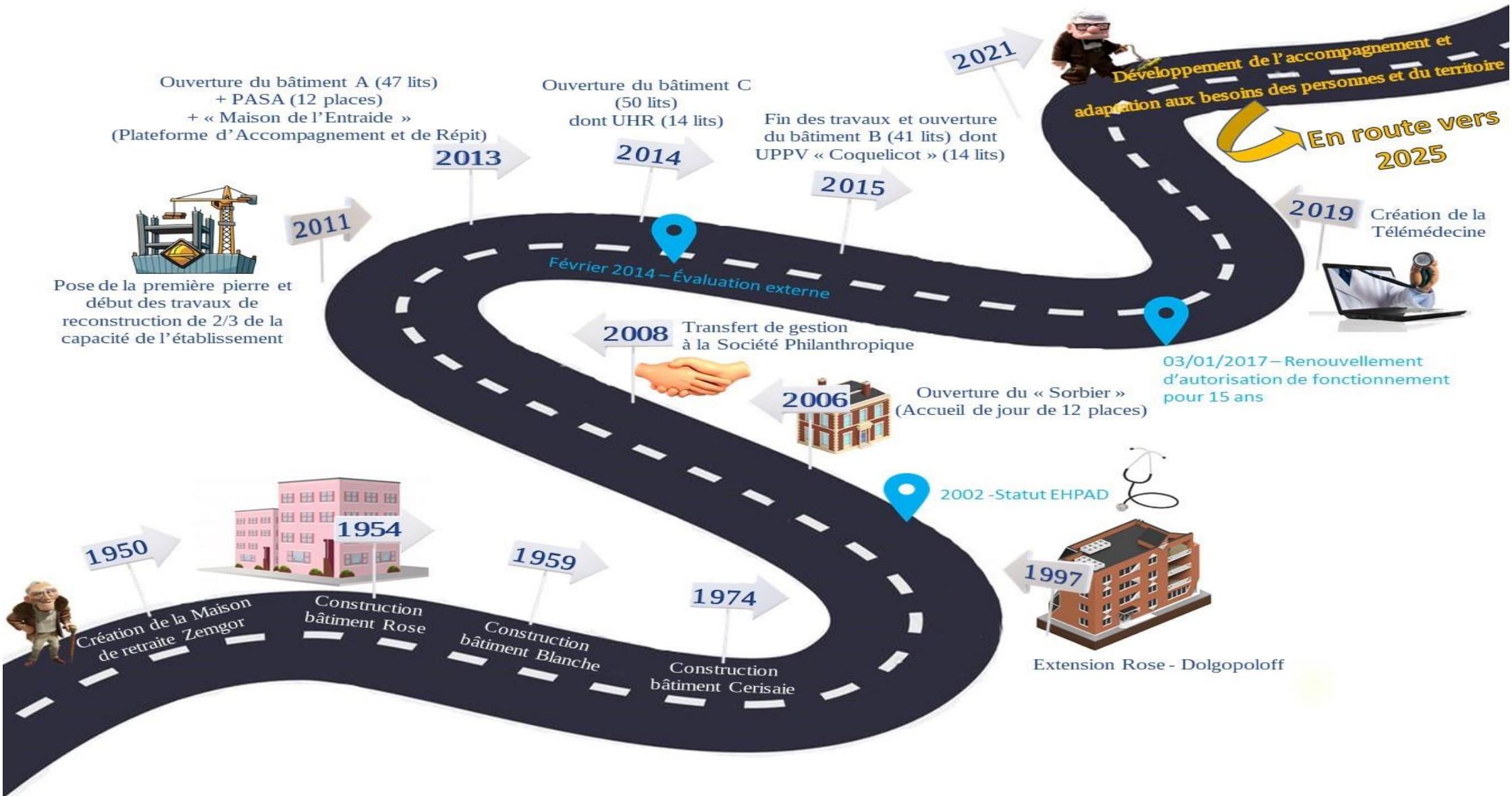
- Centrer ses actions sur le cœur de la mission associative: **l'accompagnement des personnes vulnérables** aux problématiques de plus en plus complexes et consolider une culture commune associative dans un environnement institutionnel en pleine mutation
- Réaffirmer ses principes et valeurs en matière d'accompagnement (respect des libertés et de la volonté de chacun, Bientraitance, protection, écoute, Garantie de bien-être, accompagnement inclusif et adapté)
- Développer au sein des établissements des organisations garantes de la qualité de l'accompagnement, insuffler une culture commune et des valeurs socles d'intervention, renforcer l'accompagnement de proximité du siège auprès des établissements, et poursuivre l'élaboration, le partage et la valorisation de solutions innovantes

Un enjeu de ressources humaines

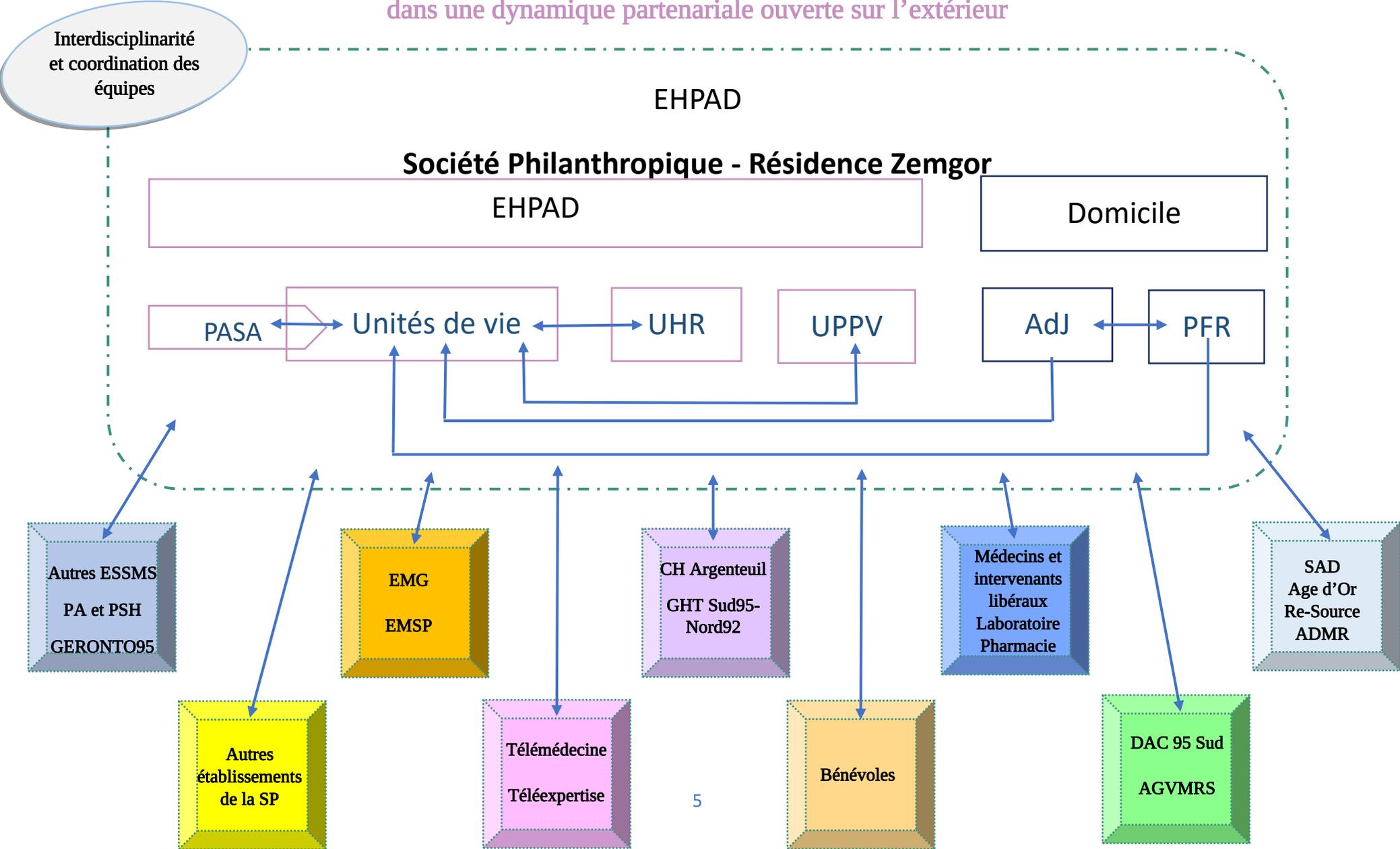
Renforcer la qualité de vie au travail de ses salariés

- Mieux accompagner le parcours professionnel des salariés
- Reconnaître les compétences, l'implication et l'engagement des professionnels en les associant davantage au fonctionnement de leur établissement et de l'Association
- Faire de la **Qualité de Vie et de la sécurité au travail** des collaborateurs un enjeu majeur de sa culture associative
- Donner des outils aux professionnels permettant de faire évoluer leurs pratiques professionnelles
- Consolider les modalités d'un dialogue social constructif et respectueux

Le parcours de la Résidence Zemgor, de sa création à nos jours

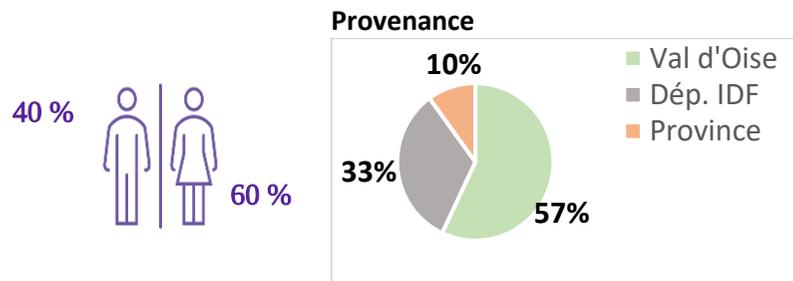


Un établissement fonctionnant en parcours de vie
dans une dynamique partenariale ouverte sur l'extérieur



Les caractéristiques de la population accompagnée

✓ En Hébergement permanent



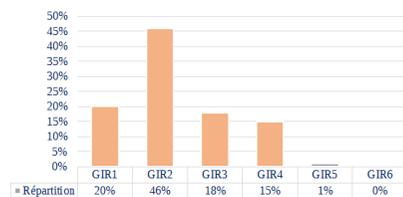
Age moyen : 80,5 ans [47 ; 100]

250 personnes accueillies en moyenne sur une année

(dont 20 prises en charge à l'UHR, 30 au PASA et 14 à l'UPPV)

Besoins en soins et dépendance

| Date de la coupe | GMP | PMP |
|------------------|-----|-----|
| 2018 | 764 | 253 |



Répartition des GIR

Pathologies majeures :

50 % MND type Alzheimer et 25 % Troubles psychiques

10 % déficience mentale et 15 % isolement ou problématique sociale

Une implication forte des personnes dans la vie de l'établissement

Un Conseil de la Vie Sociale impliqué

Le questionnaire des préférences à l'entrée

Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)

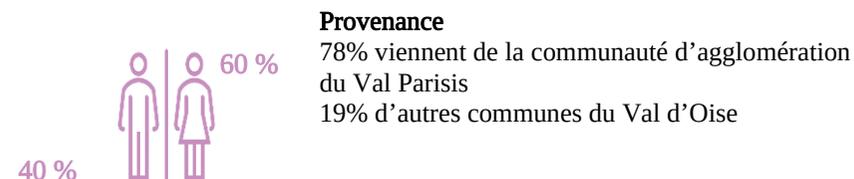
Des enquêtes annuelles de satisfaction

Une commission des menus tous les 2 mois

La participation au journal de l'établissement

✓ En Pôle domicile

Accueil de jour « Le Sorbier »



Age moyen : 81,5 ans [59 ; 96] et 2/3 ont plus de 80 ans

Une moyenne de 60 familles accompagnées par an

2/3 des accueillis se situent en GIR 3 à 4 à un stade modéré de la maladie d'Alzheimer ou d'une maladie apparentée

Plateforme d'accompagnement et de répit « La Maison de l'Entraide »



Profil type de l'aidant :

67% sont des femmes

53% sont des conjoints

69% vivent avec le proche aidé

60% sont retraités

97% des proches aidés souffrent de MND

77% des aidants habitent le territoire 95 Sud

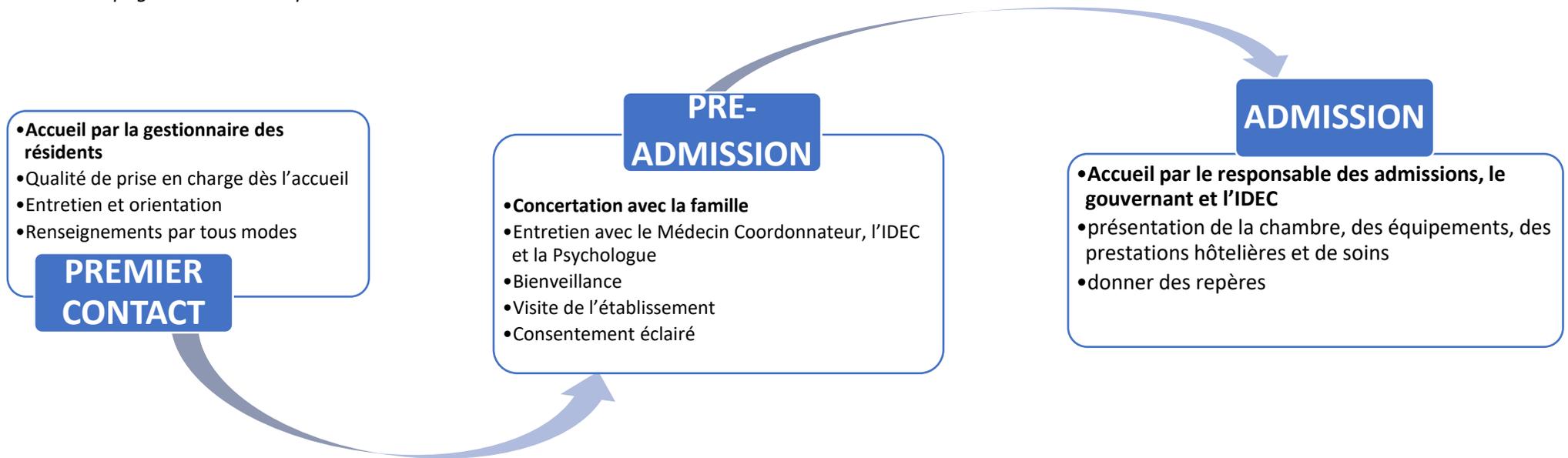
File active : 172 personnes

Un territoire d'intervention défini avec l'ARS : 34 communes correspondant au même territoire que le DAC 95-Sud (Dispositif d'appui à la coordination)

Le projet de vie

De l'accueil à l'admission

Critères d'admission en **unité d'hébergement permanent** : adéquation entre les besoins de la personne et les possibilités de l'établissement, afin d'assurer qualité de l'accompagnement et de la prise en soin



Critères d'admission complémentaires en unités spécifiques

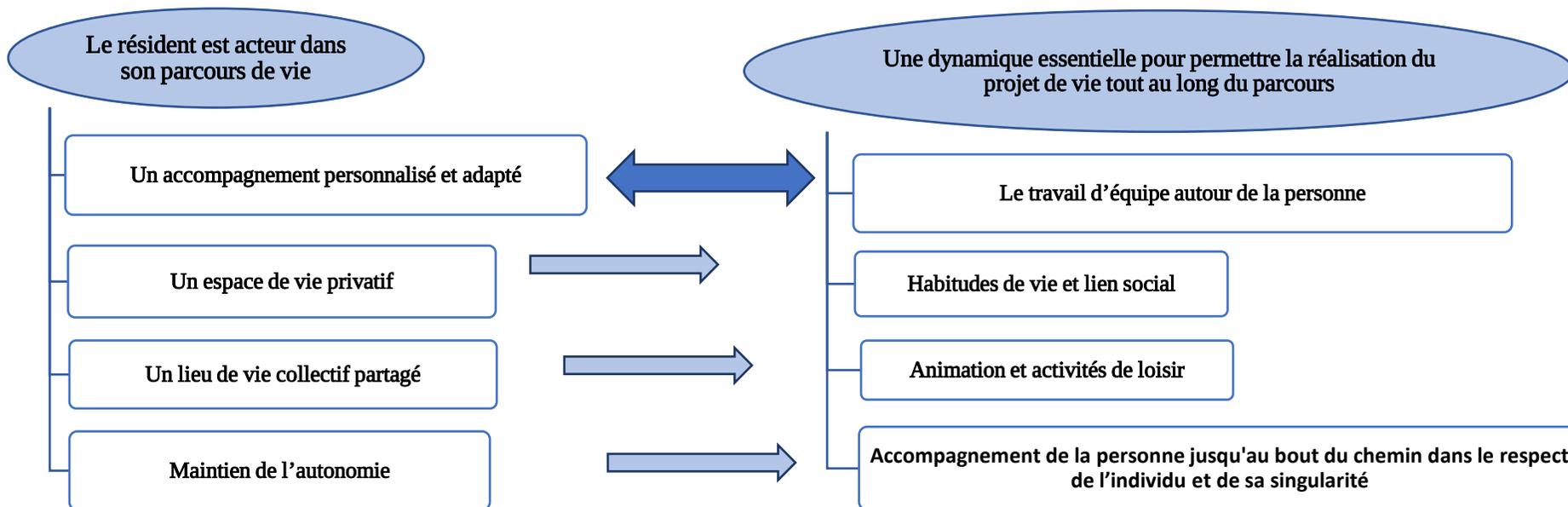


- Maladie d'Alzheimer ou maladie apparentée (MND)
- Troubles du comportement
- Troubles perturbateurs (NPI-ES > 7 + retentissement > ou = 4)
- Consentement de la famille

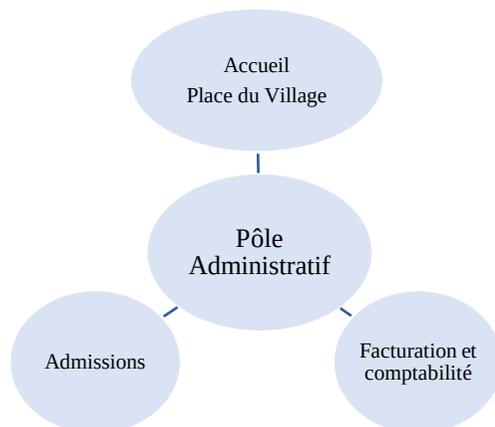


- Critères principaux :**
- Psychose chronique stabilisée
 - Autonomie dans les déplacements (dont aide technique)
 - Consentement du résident
- Critères secondaires :**
- Suivi psychiatrique requis
 - Bénéfices attendus
 - Tempérance

Une dynamique de parcours

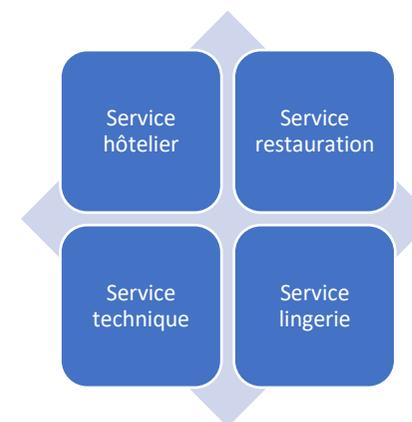


Les prestations administratives et hôtelières



La qualité des prestations délivrées au centre de tous les services proposés

La qualité de vie de la personne accompagnées, l'affaire de tous



L'Animation au quotidien

DU



Animer, c'est donner la vie, donner de l'âme

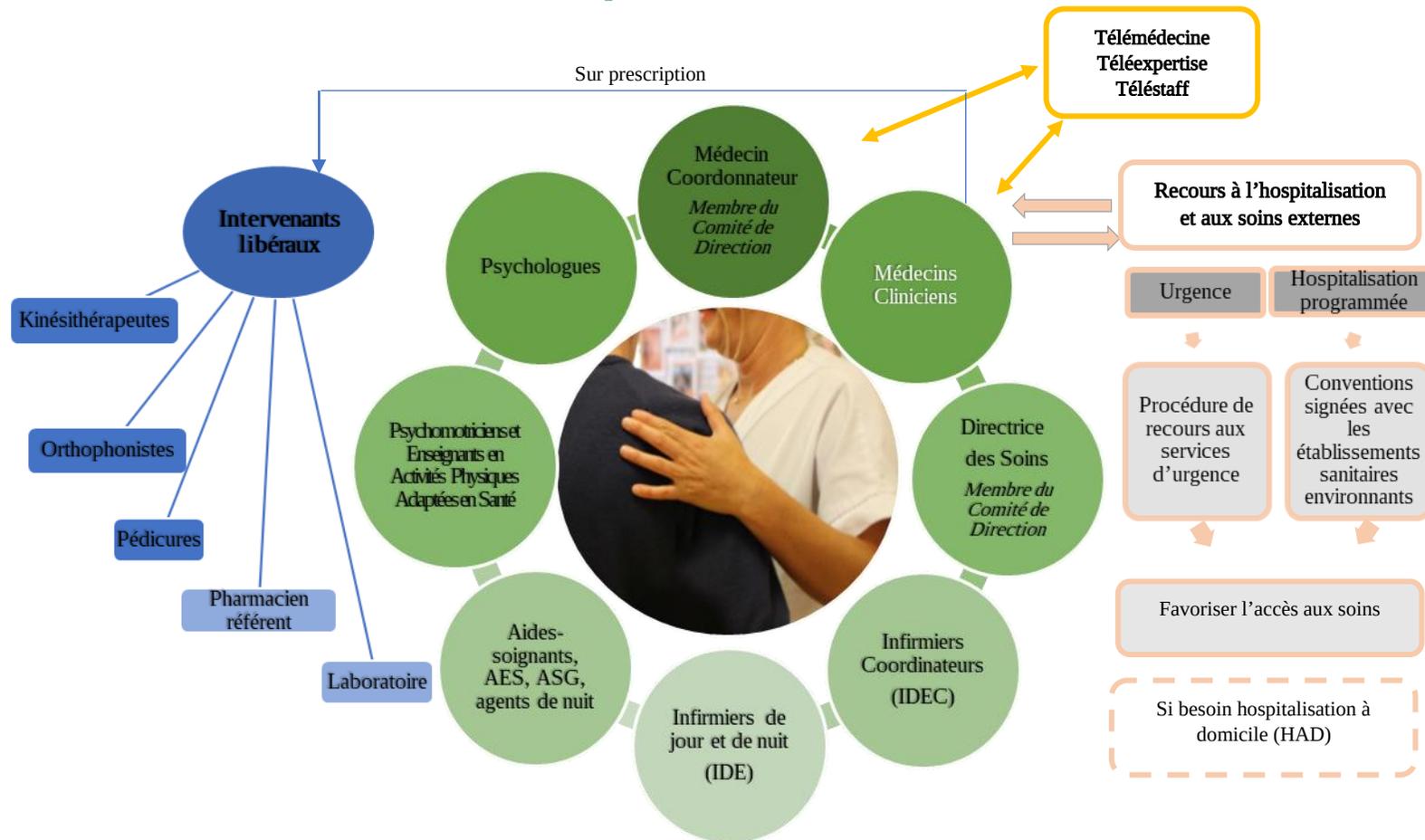
Favoriser **socialisation, vie sociale et autonomie**

Toujours dans le respect des **habitudes de vie** du résident et de ses **choix**

L'animation fait partie de la **prise en soin individuelle**

Le projet de soin

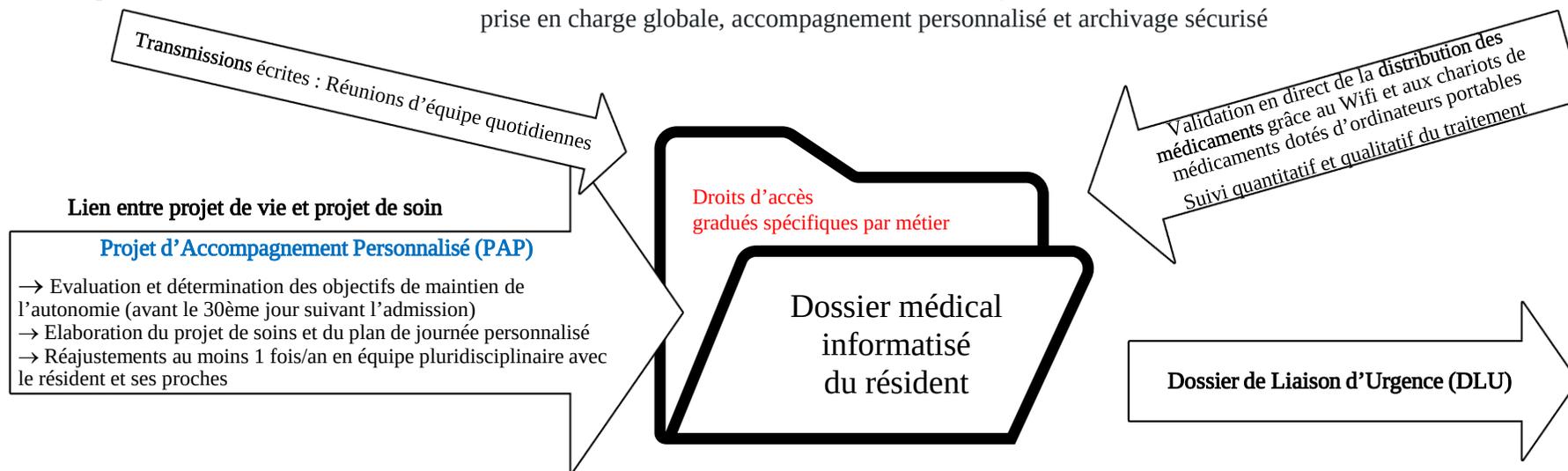
Les professionnels du soin



Professionnels salariés, libéraux et hospitaliers travaillent en complémentarité et en interdisciplinarité autour du résident qui est au centre de leurs préoccupations.

Les outils de soin

permettent d'assurer la continuité des soins avec recueil centralisé des informations, traçabilité des actions, coordination des soins, évaluation intégrée, prise en charge globale, accompagnement personnalisé et archivage sécurisé



Les domaines de prévention

Un dispositif de prévention et de développement des soins gériatriques riche en faveur du maintien de l'autonomie des personnes inclut les thématiques suivantes :



Stimulation sensorielle et approche Snoezelen

Prévention bucco-dentaire et téléexpertise

Prévention des troubles nutritionnels / déglutition

Prévention et prise en charge de l'incontinence

Prévention des escarres

Prévention des chutes

Prévention et prise en charge des infections

Prévention du suicide

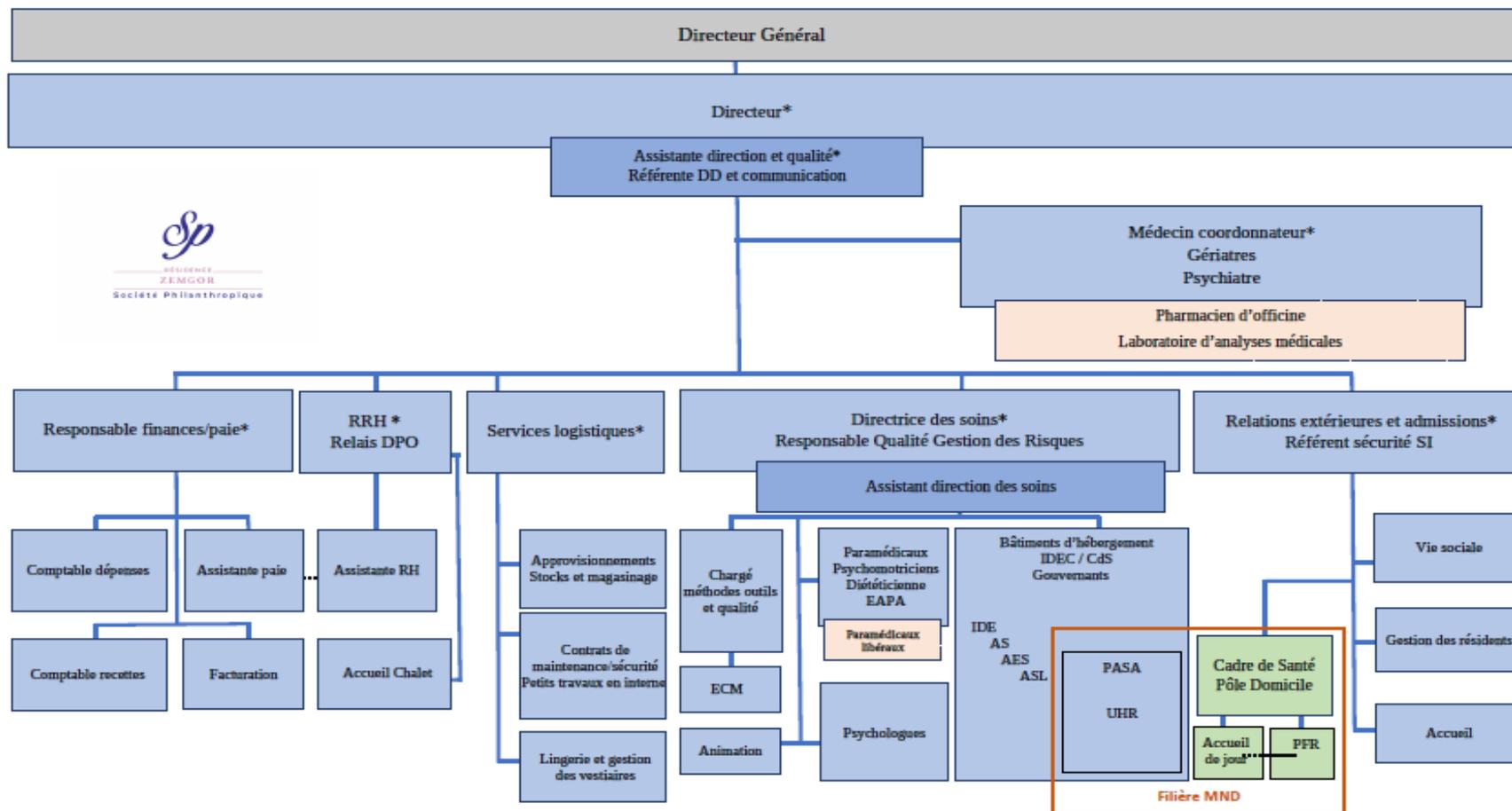
Prévention de la douleur

Accompagnement en fin de vie / soins palliatifs



Le projet social

Une équipe pluridisciplinaire investie au service d'une population vulnérable



Organigramme au 01/09/2021

Légende : Hébergement (bleu), Domicile (vert), Libéraux (orange)

Les membres du CODIR sont indiqués par le symbole *

La gestion des ressources humaines

Une politique de recrutement continue : de nombreux métiers en tension



Le "**cœur de métier**" :
AS, IDE, médecin...



...mais aussi...



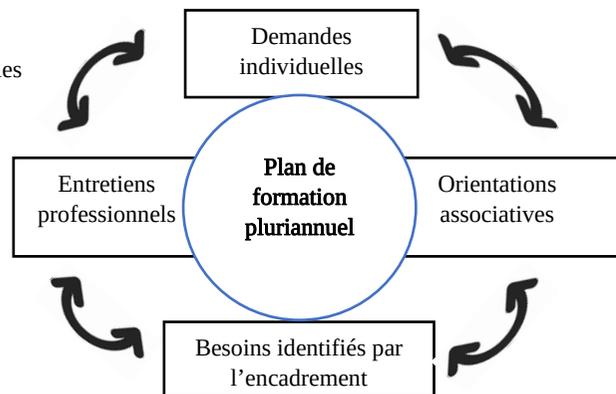
... les **fonctions support** : comptable, assistante sociale, ass. Dir.soins, responsable technique et logistique...

Appui du siège dans le **processus de recrutement**, face à la crise des métiers et à la pénurie de professionnels

Attention particulière portée à l'**intégration des nouveaux salariés**

Un plan de formation dynamique !

Formations qualifiantes
Formations collectives et individuelles
Formations internes flash
Formations pratiques
Apprentissage
Accueil de stagiaires



L'attractivité des métiers, un enjeu majeur des années à venir

Dans un contexte de crise sanitaire et de crise des vocations, la Résidence Zemgor, au même titre que l'ensemble des établissements du secteur Autonomie, doit faire face à un enjeu majeur pour les années à venir, l'attractivité de ses métiers

Les objectifs concerneront donc la préservation de la santé au travail, le développement de la QVT, le renforcement de la politique de formation et la communication

La QVT



de l'existant...

- améliorer les **conditions de travail**
- actualiser et enrichir régulièrement le **DUERP**
- **moderniser l'équipement**
- assurer **reconnaissance** et **écoute bienveillante**
- **nombreux espaces de parole**
- **médecine du travail** comme partenaire investi

...et des actions majeures à venir

- engagement en 2022 dans la **démarche TMS Pro**
- Création et mise en œuvre d'**un comité QVT**

Une communication interne en évolution

Nombreux outils : logiciel de soin, messagerie interne, notes d'information, mails professionnels SP, information directe au cours des réunions et transmissions...

Les réunions : d'équipe hebdo (UHR, PASA, AdJ), transmissions quotidiennes, coordination thérapeutique hebdo, conseil UPPV mensuel, commission de coordination gériatrique semestrielle ...

Dialogue social : réunion RP bimestrielle, réunion droit d'expression annuelle, échanges réciproques entre établissement et Siège sur le dialogue social...



La gestion globale de l'établissement

Le pilotage de la Résidence

Le pilotage de la Résidence est assuré par le Directeur de l'établissement qui est responsable du bon fonctionnement de celui-ci. Il est garant de l'administration générale de l'établissement et de la qualité du service rendu aux personnes accompagnées. Il agit dans le cadre du document unique de délégation, sous le contrôle et avec le soutien de la Direction générale

Il s'appuie sur une **équipe de direction** avec laquelle il travaille en étroite collaboration

Composition du CODIR

- Directeur
- Médecin coordonnateur
- Directrice des soins RAQ-GDR
- Responsable relations extérieures et admissions, référent sécurité SI
- Responsable RH, relais DPO
- Responsable finances et paie
- Responsable services logistiques
- Assistante direction - qualité, référente DD et communication

... avec la mise en œuvre de **temps forts**

- Les réunions hebdomadaires du Comité de Direction (CODIR) actualités de la semaine, fonctionnement et organisation des services, coordination des projets en cours, management et gestion des ressources humaines...
- Les réunions institutionnelles
Réunion trimestrielle des cadres et professionnels transversaux
Réunions thématiques selon projets stratégiques ou structurants
- Des moments fédérateurs de convivialité partagée (vœux autour de la galette, barbecue...)

CPOM, PPI, outils de pilotage et appui du siège

Apporter le meilleur accompagnement aux résidents et à leurs proches ne peut se faire, sur le plan de la gestion, que dans le respect des normes en vigueur, dans la mise en œuvre des règles comptables, budgétaires et financières, et dans un souci économique, en modernisant et améliorant nos organisations et en nous ouvrant aux partenariats et mutualisations

Le Directeur s'appuie sur des **outils de pilotage** tels que le **Plan pluriannuel d'investissements (PPI)** et le **Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)**, dont l'élaboration est rendue possible grâce à l'appui des services du siège

Il bénéficie ainsi de l'**appui technique des fonctions supports du siège** dans les différents domaines de gestion : DAF, ressources humaines, innovation et transversalité, qualité et gestion des risques, communication, technique et immobilier, informatique...

La participation de l'établissement à la dynamique associative

La Résidence Zemgor s'inscrit dans la dynamique associative en participant à différentes instances de réflexion et d'information et en s'appuyant dans son fonctionnement sur des dispositifs qui ont été mis en place au niveau associatif dans le cadre d'une démarche d'harmonisation et de soutien auprès des établissements :

- Réunions mensuelles des directeurs
- Groupes d'échanges transversaux
- Participation au Comité de Suivi des Activités (CSA)
- Mise en place d'un système d'information associatif structurant, sécurisé et sécurisant afin d'optimiser le fonctionnement des établissements : la Résidence Zemgor s'inscrit dans ces projets pour optimiser ses moyens de communication et d'information, et moderniser l'organisation de ses services notamment par le recours aux technologies numériques et systèmes d'information partagés

L'organisation de la démarche qualité et la politique de gestion des risques

Démarche qualité

Dynamique d'amélioration de la qualité structurée, pilotée par une **cellule dédiée** et par un **outil évolutif** (le Plan d'Action Qualité Unique de l'Etablissement et des Services ou **PAQUES**)

La Résidence bénéficie également du soutien technique de la Responsable qualité et gestion des risques du siège

La cellule qualité

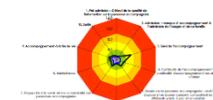
- **Une équipe :**
Directeur, Médecin coordonnateur, Directrice des soins RAQ-GDR, IDEC, Assistante de direction-Assistante qualité et Chargée Méthodes Outils Qualité (CMOQ) également responsable de la qualité hôtelière
- **Des réunions trois fois par an pour :**
- faire le bilan des procédures et des « évènements indésirables »
- actualiser les plans de prévention des risques
- identifier les besoins en amélioration de la qualité
- assurer le suivi de la mise en œuvre du PAQUES



Le PAQUES et la dynamique d'évaluation

- **Un outil évolutif :**
Le Plan d'Action Qualité Unique de l'Etablissement et des Services est un outil évolutif global qui intègre les actions décidées dans les différents projets (d'établissement, évaluation interne, externe, audits, convention tripartite et prochainement CPOM)
- **Une dynamique d'évaluation :**
grâce à la mise à jour au moins une fois par an qui permet la valorisation des avancées des différents projets

Gestion des risques



La gestion des risques, qui requiert une **vigilance permanente de tous**, est managée par **référents (incendie, plans de crise...)** sous l'impulsion de la Direction
Un retour d'expérience (**RETEX**) est réalisé après chaque crise traversée (départ de feu, coupure électrique, canicule, pandémie Covid...) afin que chaque expérience soit l'occasion pour l'institution et ses acteurs d'apprendre et de s'améliorer pour éviter de nouveaux incidents ou d'y faire face de manière efficace

Les principaux dispositifs de gestion des risques existant dans l'établissement

- | | |
|--|---|
| ✓ Plan bleu et de gestion des risques | Actualisé et mis à jour au moins 1x/an |
| • Plan canicule et plan grand froid | Fiches techniques |
| • DARI (Document d'Analyse du Risque Infectieux) pour la gestion du risque infectieux et pandémie grippale | Démarches HACCP et RABC |
| • DARDE (Document d'analyse des risques de défaillance électrique) et rupture d'alimentation électrique | Gestion du risque infectieux, y compris légionelle |
| | Appui de l'Equipe Opérationnelle d'Hygiène Hospitalière |
| | Groupe électrogène opérationnel, testé mensuellement |
| ✓ Gestion des risques et remontées d'informations préoccupantes | Fiche de signalement des évènements indésirables (FEI) |
| ✓ Cartographie des risques | Locaux adaptés au maintien des capacités des résidents et favorisant le maintien de la liberté de déplacement (revêtement de sol adapté, affichage avec couleurs, système de vidéosurveillance) |
| ✓ DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) | |



La démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Economies d'énergie

Déjà mis en œuvre

- ↳ Reconstruction de 3 bâtiments répondant aux normes environnementales (BBC)
- ↳ Electricité : puits de lumière naturelle – ampoules basse consommation – appareils à diodes électroluminescentes (LED) – éclairage avec détecteur de mouvement
- ↳ Chauffage : chaudière à vapeur basse pression - chaudières à gaz à condensation – isolation des planchers hauts des niveaux les plus bas ainsi que des combles des anciens bâtiments avec de la cellulose projetée
- ↳ Eau chaude : panneaux solaires sur les toits
- ↳ Eau de pluie : récupérée pour le jardin

A développer

- ☞ film de protection solaire sur les vitrages les plus exposés

Tri et recyclage

Déjà mis en œuvre

- ↳ Installation de fontaines à eau – réduction des déchets plastiques
- ↳ Compacteur à cartons
- ↳ Recyclage des ampoules, piles, des cartouches d'encre usagées
- ↳ Evacuation et traitement des DASRI (prestataire)



Bien-être des professionnels

Déjà mis en œuvre

- ↳ Accessibilité de la structure
- ↳ Mobilité interne facilitée
- ↳ Organisation de travail régulière (roulement)
- ↳ Nombreux équipements fournis et renouvelés
- ↳ Rails plafonniers lève-malade

Salles de repos

A développer

- ☞ Qualité de vie au travail

A développer

- ☞ Revalorisation des déchets, sensibilisation des professionnels, des résidents et des visiteurs, arrêt des bouteilles plastiques, données sur les résultats de notre processus

Les orientations stratégiques 2021-2025 et leur déclinaison

En cohérence avec les orientations du projet associatif de la Société Philanthropique et au regard des évolutions politiques et environnementales du secteur, l'établissement a l'ambition, pour les 5 ans à venir, de poursuivre ses missions au service des personnes âgées tout en conduisant les évolutions nécessaires et devenir ainsi :

« Un centre éthique d'excellence et d'accompagnement pour personnes vulnérables »

Pour cela, l'établissement pensera son organisation et son avenir sous le prisme des enjeux primordiaux qui l'attendent

ADAPTABILITE

DIMENSION SOCIALE

DIMENSION TECHNIQUE

DIMENSION ECONOMIQUE

TEMPS

La Résidence Zemgor sera en **recherche permanente d'évolution** pour anticiper les contextes sociaux, sanitaires, culturels, technologiques ou réglementaires qui lui permettront d'évoluer dans un environnement mouvant permanent nécessitant le renforcement d'une cellule de veille, une adaptation aux nouveaux usages et nouveaux comportements des résidents, mais aussi une adaptation et une prise en charge des divers profils de population autour du vieillissement et une ouverture plus grande à de nouveaux moyens de communication

Sur le plan social, la Résidence a l'ambition de mettre en place des actions permettant de développer l'attractivité des métiers, l'information et l'accompagnement du public sur le plan administratif, son ouverture sur la ville mais aussi de devenir un relais de la prévention, de l'accompagnement et de la coordination des soins à domicile et d'évoluer ainsi vers une véritable plateforme d'accompagnement à domicile

A l'ère du « tout numérique », l'établissement poursuivra ses efforts de développement des nouvelles technologies pour avoir une réelle organisation de soins connectés, avec l'objectif d'entraîner des gains de temps pour les équipes et de gagner en qualité d'échanges et de transmissions. Ces enjeux nécessitent également de maintenir un niveau de prestations plus attractif pour les familles tout en gardant un équilibre financier

Telles sont les ambitions de la Résidence Zemgor pour les années à venir, ambitions qui se déclineront en trois axes de travail

AXE 1

Poursuivre la dynamique d'amélioration de la qualité de l'accompagnement des personnes âgées

AXE 2

Promouvoir une politique de ressources humaines ambitieuse

AXE 3

Favoriser un fonctionnement performant et innovant

6 Fiches
actions

✓ AXE 1

**Poursuivre la
dynamique
d'amélioration de la
qualité de
l'accompagnement
des personnes âgées**

Les objectifs d'évolution, de progression, et de développement

Du point de vue des droits des personnes et de leur projet de vie

- ✓ Maintenir le respect de la vie privée de la personne accompagnée tout en garantissant le respect des règles en collectivité
- ✓ Favoriser un sentiment de sécurité pour toutes les personnes accompagnées
- ✓ Rechercher un fonctionnement optimal avec les organismes de protection des majeurs
- ✓ Développer un fonctionnement en petites unités de vie pour favoriser la convivialité et le sentiment d'être « comme chez soi »
- ✓ Continuer de développer des activités par rapport aux souhaits des résidents en lien avec leur projet de vie et leur état de santé
- ✓ Soutenir l'expression collective (Conseil de la Vie Sociale)
- ✓ Favoriser l'accès à la spiritualité

Du point de vue de l'amélioration des prestations

- ✓ Améliorer la qualité de la restauration pour préserver le temps des repas comme repère de vie essentiel et comme source de plaisir
- ✓ Anticiper et formaliser l'entretien et la maintenance des bâtiments, des équipements et des abords extérieurs (parc) pour garantir la sécurité, le confort et le bien-être de tous

Du point de vue de la nature de l'accompagnement et des réponses apportées aux besoins

- ✓ Favoriser l'appropriation par l'ensemble des équipes du projet d'accompagnement personnalisé (PAP) de la personne accompagnée
- ✓ Renforcer des principes d'intervention communs
- ✓ Diversifier les réponses pour répondre au mieux aux besoins des personnes accompagnées avec notamment
 - La création d'un PASA de nuit
 - La création d'une UVP (unité de vie protégée)
 - La poursuite du projet HTSH
 - La réflexion sur l'accueil de nouvelles populations (PHV)

3 Fiches
actions

✓ AXE 2

**Promouvoir une
politique RH
ambitieuse**

Du point de vue du recrutement

- ✓ Poursuivre l'engagement de l'établissement en tant que terrain de formation pour les jeunes permettant ainsi de développer l'attractivité de nos métiers
- ✓ Faire de la QVT, un outil de fidélisation des salariés

Du point de vue de la formation professionnelle

- ✓ Continuer à définir une politique de formation en lien avec les évolutions du secteur et des pratiques professionnelles
- ✓ Soutenir les professionnels dans leur projet de formation et l'utilisation de leur CPF
- ✓ Développer les compétences, notamment en matière de démarches administratives sociales (former une assistante sociale)

Du point de vue de l'organisation

- ✓ Réactualiser les fiches de fonction de l'ensemble du personnel
- ✓ Assurer une continuité de fonctionnement sur certains postes (ex : logistique)
- ✓ Favoriser les échanges et la réflexion sur les pratiques professionnelles



AXE 3

Favoriser un fonctionnement performant et innovant

Par l'optimisation du fonctionnement existant et le développement du pôle domicile

- ✓ Optimiser la PFR en l'intégrant au domaine de l'établissement
- ✓ Explorer les possibilités que la PFR devienne un lieu de formation pour les aidants mais aussi pour les professionnels intervenant au domicile
- ✓ Réfléchir aux modalités de développement d'interventions au domicile
- ✓ Poursuivre le plus possible le virage numérique de l'adaptation du mode d'intervention du pôle domicile
- ✓ Mener une réflexion sur la mise en place de formes innovantes de participation des personnes accompagnées
- ✓ Améliorer la coordination interservices et la communication interne et/ou transversale
- ✓ Poursuivre l'actualisation continue des protocoles et procédures qualité

Par la réflexion sur de nouveaux types d'accompagnement

- ✓ Explorer les possibilités d'accueillir de nouvelles populations (PHV)
- ✓ Mener une réflexion sur les modalités d'intervention à développer auprès des populations accompagnées
- ✓ Rester à l'écoute des opportunités de développement pour la SP sur le territoire du Val d'Oise

Par l'élargissement de la collaboration avec les autres partenaires sanitaires et médico-sociaux

- ✓ Renforcer la collaboration avec le SAMU 95 et les liens avec les services hospitaliers extérieurs
- ✓ Élargir le partenariat externe pour une télémédecine plus opérante et poursuivre le développement de la téléexpertise
- ✓ Mener une réflexion avec les autres UHR sur les pratiques et leur évolution

Par la création de nouveaux partenariats

- ✓ Pour toujours plus satisfaire les résidents : monde artistique, industrie de la beauté...
- ✓ Favoriser et développer les liens avec d'autres EHPAD pour l'organisation d'activités nouvelles, innovantes et partagées (ex : organisation de concours...)

Par la poursuite de la RSE et du développement durable

- ✓ Sensibilisation et formation des professionnels aux principes de la RSE ...
- ✓ Développer le tri et la revalorisation des déchets
- ✓ Poursuivre la rénovation énergétique du patrimoine

Synthèse des actions à mener

| Axes stratégiques | Fiches action | Calendrier | | | | |
|---|--|------------|------|------|------|------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 1- Poursuivre la dynamique d'amélioration de la qualité de l'accompagnement des personnes âgées | FA1 Enrichir le Projet de vie et la vie sociale au sein de l'établissement | X | X | X | X | X |
| | FA2 Renforcer les fondamentaux du soin en gériatrie | | X | | | |
| | FA4 Créer un PASA de nuit | X | X | | | |
| | FA5 Créer une Unité de Vie Protégée de 11 lits | X | X | | | |
| | FA6 Créer une unité de 12 lits d'hébergement temporaire en sortie d'hospitalisation | X | | | | |
| | FA7 Développer l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes en l'adaptant selon la spécificité du handicap | X | X | | | |
| 2- Promouvoir une politique RH ambitieuse | FA9 Poursuivre la structuration et l'organisation RH au sein de l'établissement | X | X | X | | |
| | FA10 Développer la qualité de vie au travail (QVT) au sein de l'établissement | X | X | X | X | X |
| | FA11 Développer l'attractivité de l'établissement auprès des professionnel | X | | | | |
| 3- Favoriser un fonctionnement performant et innovant | FA3 Renforcer les liens et le partenariat avec le secteur hospitalier et la médecine de ville | X | X | X | X | X |
| | FA8 Développer la démarche RSE dans le fonctionnement de l'établissement | X | X | X | X | X |
| | FA12 Adapter la PFR en fonction des besoins | X | X | | | |
| | FA13 Développer les partenariats de l'établissement | X | X | X | X | X |

