Blanche de Fontarce

PROJET D'ETABLISSEMENT 2017 – 2021

Etablissement Public Départemental
Blanche de Fontarce

By Frits Ahlefeldt

« L'avenir ne nous apporte rien, ne nous donne rien.
C'est nous qui, pour le construire, devons tout lui donner (…) »
Simone Weil – Philosophe (1909-1943)

Le présent document est dédié à la mémoire du
Président Louis PINTON (1948-2016*)*

Ce projet d'Etablissement s'inscrit en droite ligne
de la vision humaniste et sociale
insufflée par le Président PINTON.

Qu'il soit un hommage à l'investissement d'un homme
pour un territoire, celui de l'Indre,
et pour un secteur, celui du handicap-enfance-famille.

LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL

Début 2014, en réponse à une volonté politique départementale, les établissements publics sociaux et médico-sociaux de Chaillac (Espace Benjamin), de Perassay (Foyer de Vie Départemental) et de Châteauroux (Centre Maternel, Foyer de l'Enfance, Foyer d'Accueil Occupationnel) fusionnaient afin de constituer ensemble une réponse consolidée aux problématiques éducatives et sociales régionales et nationales mais également de mieux faire face aux réalités auxquelles ce type de structure est aujourd'hui confronté (rigueur budgétaire, mutualisation des moyens matériels et humains, etc.)

Le but visé par cette fusion d'établissements au premier abord tous très différents est d'optimiser la prise en charge des publics accueillis, de faciliter la réalisation de leurs projets individuels, de rendre plus fluide leurs parcours d'un type de structure à un autre, voire de proposer de nouveaux types de structure en mutualisant les compétences, en conjuguant les expertises afin de répondre à de nouveaux enjeux tels que l'entrée dans le grand âge des personnes en situation de handicap.

En cours de fusion, l'E.P.D. Blanche de Fontarce a d'ailleurs su répondre à ces nouveaux enjeux avec l'ouverture d'un Ehpad (Résidence la Vaquine à Chaillac) et l'ouverture d'un projet expérimental de ferme thérapeutique à visée de retour à la vie sociale.

Alors que la fusion demandait la temporalité d'une construction réfléchie, les nouveaux projets exigeaient une synchronisation aux battements et aux bruissements cadencés du monde actuel. Les réalités de financement très variées et les différentes tutelles requéraient quant à elles une mise en musique savante afin que chaque pupitre puisse jouer de concert et en harmonie une seule et même musique.

C'est aussi au travers de quelques improvisations qu'a pu s'écrire la partition finale que constitue aujourd'hui le Projet d'Etablissement, document directeur de l'action institutionnelle pour les cinq prochaines années.

Afin que cette partition produise un rendu harmonieux il a été nécessaire de se poser la question de la ligne mélodique commune aux différents pupitres que constituaient la prise en charge d'un enfant ou d'un adolescent, la prise en charge d'un jeune adulte handicapé, celle d'une personne dépendante entrant dans le grand âge, celle d'une jeune femme et de ses enfants faisant face à un moment délicat de l'existence, celle enfin d'un jeune adulte en réinsertion sociale.

Tous ces pupitres si différents de l'orchestre de l'action sociale et médico-sociale pouvaient trouver leur « clé de sol » commune au travers de la notion d'**ACCOMPAGNEMENT**.

Accompagner, ce n'est pas « penser pour », ni « faire à la place de », c'est être à côté, faire avec, guider sur le chemin de l'autonomie. **Accompagner, c'est se positionner comme un soutien, une aide ponctuelle, un exemple, parfois même une référence… sans jamais tomber dans l'invective, l'autoritarisme, la supériorité ou le désintérêt**.

Fondamentalement, il n'y a pas de différence de nature dans l'accompagnement d'un enfant, d'une jeune maman, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée. Il existe tout au plus une différence de degré, qui dépend de l'autonomie du résident, de ses besoins et de son projet de vie.

La fusion a permis de réunir ce qui était épars. Elle constitue également une opportunité d'ouverture des différents sites les uns vis-à-vis des autres, et dans la même dynamique permet la mise en œuvre d'une logique de parcours pour les usagers : il ne s'agit pas de « garder » le résident à tout prix dans une structure, mais de considérer l'ensemble des possibilités d'accompagnement sur les différents sites afin de mieux répondre à ses besoins. Des passages de relais peuvent facilement s'organiser d'un site à l'autre, d'une équipe à une autre.

Trois ans après la fusion, un premier bilan peut déjà être établi. D'importants changements se sont produits dans certains sites (foyer de Pérassay), de nouveaux services ont émergé (logistique, qualité / gestion des risques), deux nouvelles structures ont ouvertes (Ferme des Orangeons et E.H.P.A.D. de Chaillac). Malgré les moments de surchauffe passagers, les objectifs ont été atteints dans de bonnes conditions.

Cette première étape étant franchie, la suivante consiste à consolider l'édifice, afin de lui conférer force et pérennité. Concrètement, cette consolidation va passer par deux étapes. La première aura pour objet de développer l'expertise, notamment dans les services administratifs, techniques et logistiques, et d'assurer un chaînage pertinent avec les fonctions éducatives. Le second, incontournable, nous amènera à insuffler une vision systémique de l'accompagnement, qui dépasse la simple chronologie du parcours de l'usager, pour réfléchir sur les éléments saillants de ce parcours et ainsi concevoir des réponses plus pertinentes aux besoins identifiés.

La fusion décidée par l'Assemblée Départementale répondait aussi à une nécessité en matière d'aménagement du territoire, en particulier s'agissant des territoires ruraux, menacés de désertification, et donc d'extinction. La fusion a permis d'assurer un avenir aux sites isolés géographiquement, loin du chef-lieu.

Cette première pierre étant posée, il nous incombera à l'avenir de travailler pour **réduire les distances**. Ces distances ne sont pas uniquement géographiques, elles sont aussi culturelles, à travers les différents métiers qui cohabitent dans l'institution (plus de 35 métiers en tout). L'émergence de fonctions transversales, qui créent du lien entre les services et les individus, permettra de développer la culture de l'établissement. Les journées interprofessionnelles sont une première pierre, d'autres seront à créer et à faire vivre pour œuvrer à ce décloisonnement.

Aux injonctions d'individualisation de l'accompagnement et de désinstitutionalisation soutenue par les politiques européennes, les structures sociales et médico-sociales, dont la nôtre, ont répondu par une ouverture du dedans vers le dehors : les résidents que nous accompagnons ne vivent pas en vase clos à l'intérieur des structures, ils participent à la vie sociale et s'inscrivent, comme n'importe quel citoyen, dans la vie de la cité.

Mais si l'on veut véritablement dépasser les clivages, pour normaliser la différence, voire pour la valoriser, il nous appartient de développer l'ouverture de nos structures, pour que ce ne soit pas seulement les résidents qui aillent vers la société, mais que la société puisse aussi venir vers le résident. Autrement dit, il s'agit de rendre nos structures attractives, sans arrière-pensées stigmatisantes, et valorisant la plus-value de nos publics.

Hervé PIGALE
Directeur Général

NOTA BENE :

L'Etablissement Public Départemental Blanche de Fontarce souhaite réaffirmer deux axiomes de base dans le déploiement de sa politique institutionnelle :

1/ Le développement de la médiation par l'animal sur l'ensemble des sites
2/ Le maintien dans son lieu de vie de la personne handicapée vieillissante et le refus de contraindre celle-ci à rejoindre un site de type Ehpad, en l'accompagnant jusqu'à la fin de sa vie au sein de l'environnement dans lequel elle a vécue la majorité de ses dernières années, voire une très grande partie de sa vie.

SOMMAIRE

INTITULE	SOUS PARTIE	PAGE
Hommage à Louis PINTON		Page 1
Le mot du Directeur Général		Page 2
Sommaire		Page 5
Avant-Propos		Page 6
Introduction		Page 7
	Fiche action	Page 12
Les valeurs de l'établissement		Page 13
LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS		Page 15
	Projet Socio-Educatif	Page 16
	Centre Maternel	Page 19
	FAO Les Ecureuils	Page 21
	Espace Benjamin	Page 23
	Foyer de Vie et F.A.M. de Perassay	Page 25
	Foyer Départemental de l'Enfance	Page 27
	EHPAD Résidence La Vaquine	Page 29
	Ferme des Grands Orangeons	Page 32
LE PROJET MEDICAL		Page 34
LE PROJET DE SOINS		Page 39
LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE		Page 42
	Projet Qualité	Page 43
	Projet Gestion des Risques	Page 46
	Projet Développement Durable	Page 50
LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT STRATEGIQUE DE L'ETABLISSEMENT ET DES EQUIPES		Page 53
	Projet Social	Page 54
	Projet de Gestion	Page 60
	Service Patrimoine et Technique	Page 61
	Service Patrimoine Végétal	Page 62
	Service Logistique et Supports	Page 63
	Plan directeur de l'établissement	Page 64
	Patrimoine locatif et « Domaine Privé »	Page 66
	Projet Système d'Information	Page 67
	Communication externe et événementiel	Page 69
Conclusion		Page 72
Lexique		Page 73

AVANT-PROPOS

Le précédent projet d'établissement (2009-2013) se voulait être une déclaration de politique générale adaptée à la situation d'un E.P.D. Blanche de Fontarce au périmètre restreint, difficilement évaluable en termes d'atteinte, et ce d'autant que le paysage institutionnel a changé en 2014 .

La fusion des établissements ayant contribué à un E.P.D. Blanche de Fontarce au périmètre augmenté, appelé à faire face à de nouveaux enjeux et à de nouvelles réalités issues de la fusion, le présent projet d'établissement ne peut se limiter à une déclaration d'intention.

Aussi a-t-il été conçu avec pragmatisme et objectivité en souhaitant en faire avant tout un outil pratique de management et de guidage des équipes, ainsi qu'un levier au service de la vie institutionnelle.

Sa forme est donc novatrice au regard des pratiques institutionnelles habituelles, mais davantage en correspondance avec l'exigence principale à laquelle sont confrontées nos équipes de professionnels au quotidien : AGIR

« Voir loin, parler franc, agir ferme »
Pierre De Coubertin
(1863-1937)

INTRODUCTION

L'établissement Public Départemental Blanche de Fontarce est un établissement public social et médico-social exerçant ses activités dans le département de l'Indre.

Depuis le 1er janvier 2014, date de la fusion des établissements qui composent l'E.P.D. aujourd'hui, l'institution intervient dans le champs de la protection de l'enfance, du handicap, des personnes âgées et de l'insertion sociale.

Au titre de sa mission relevant de la protection de l'enfance, l'Etablissement gère :

LE FOYER DEPARTEMENTAL DE L'ENFANCE – Châteauroux

Doté de 36 places, il accueille des mineurs faisant l'objet d'une mesure de protection, décidée par le Juge des Enfants ou par les services sociaux du département de l'Indre.

UN CENTRE MATERNEL – Châteauroux

Doté de 9 places et destiné à accueillir des mères en difficulté avec leur(s) enfants.

Au titre de sa mission relevant de la prise en charge du handicap, l'établissement gère trois sites :

LE FOYER D'ACCUEIL OCCUPATIONNEL « Les Ecureuils » - Châteauroux

Le site comporte 27 places réparties en différents secteurs : internat (15 places), accueil de jour (10 places), accueil temporaire (2 places).

LE FOYER DE VIE ET LE F.A.M. DE PERASSAY - Pérassay

Situé au sud-est du département, le foyer se compose de 44 places réparties en 32 places d'internat en foyer occupationnel, 10 places en foyer d'accueil médicalisé et 2 places en accueil de jour.

L'ESPACE BENJAMIN - Chaillac

Situé au sud-ouest du département et comprenant un Foyer d'Accueil Médicalisé (F.A.M.) de 20 places et une Maison d'Accueil Spécialisée (M.A.S.) de 10 places

Pour répondre à sa mission d'insertion sociale, l'E.P.D. Blanche de Fontarce gère depuis octobre 2015

UNE FERME THERAPEUTIQUE POUR LE RETOUR A LA VIE SOCIALE – Agglomération castelroussine

Il s'agit d'une structure expérimentale destinée à accueillir de jeunes adultes très désocialisés souffrant le cas échéant de troubles psychiques.

Dernière mission confiée à l'institution, la prise en charge des personnes âgées avec en gestion

L'Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) « Résidence la Vaquine » - Chaillac

L'établissement est doté de 58 places, dont 6 places d'accueil de jour et est ouvert depuis juillet 2016.

En parallèle de ses missions sociales et médico-sociales, l'E.P.D. Blanche de Fontarce gère un important parc immobilier composé de biens très divers dont plusieurs immeubles de rapport situés à Paris, à Nantes et dans l'Indre avec un total d'environ 200 locataires.

Les revenus de ce patrimoine permettent de financer un quart du budget de fonctionnement du Foyer de l'Enfance et la plupart des investissements réalisés.

Répondant aux obligations fixées aux établissements de la Fonction Publique Hospitalière, l'institution doit élaborer tous les 5 ans, un document directeur de première importance nommé « Projet d'Etablissement ». Ce dernier permet d'énoncer clairement les orientations de la politique d'établissement ainsi que leurs déclinaisons opérationnelles sur le terrain et dans les organisations.

Les acteurs essentiels contribuant à l'élaboration du Projet d'Etablissement sont :

- **Le Directeur Général et Chef d'Etablissement** qui élabore le dit-document et le soumet au Conseil d'Administration

- **Le Conseil d'Administration** qui délibère sur le Projet d'Etablissement

- **Les instances de l'établissement** et plus particulièrement **le Comité Technique d'Etablissement (C.T.E.) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.)** qui sont consultés sur les projets de délibération concernant notamment le projet d'établissement

Si le cadre de construction du Projet d'Etablissement est clairement défini par les textes, l'établissement peut articuler ce document directeur selon le principe logique qui lui semble le plus pertinent au regard de sa politique générale.

Aussi, le Projet d'Etablissement 2017 – 2021 de l'E.P.D. Blanche de Fontarce s'articulera autour de trois parties principales comportant chacune des sous-parties thématiques.

1/ LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS

Exigé par la réglementation, il comportera

1.1 **Le projet socio-éducatif** qui précisera les orientations applicables à l'ensemble des sites et celles spécifiques à chaque site voire à chaque type de public pris en charge

1.2 **Le projet médical et le projet de soins infirmiers, de rééducation et médico-technique** pour les sites médico-sociaux et en respect du Schéma Régional d'Organisation des Soins (S.R.O.S.), du Plan Régional de Santé (P.R.S.) et des conventions tripartites

2/ LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DE LA QUALITE ET DE LA GESTION DES RISQUES

Il se déclinera en trois sous parties thématiques :

2.1 **Le projet Qualité**
2.2 **Le projet Gestion des Risques**
2.3 **Le projet Développement Durable**

Ces trois sous-parties feront référence à l'ensemble des éléments issus des démarches d'évaluation interne/externe et des visites de conformité.

3/ LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT STRATEGIQUE DE L'ETABLISSEMENT ET DES EQUIPES

Il sera ventilé en trois sous parties thématiques :

3.1 **Le projet Social**, regroupant les objectifs d'amélioration relatifs à la gestion des ressources humaines, à la gestion des compétences, à la qualité de vie au travail et au dialogue social

3.2 **Le projet de gestion**, synthétisant l'ensemble des grandes orientations de l'établissement en termes d'outils d'analyse, de gestion financière et de fonctionnement technique et logistique. Cette sous-partie sera elle-même ventilée sur trois axes complémentaires : le projet patrimoine immobilier, le projet patrimoine végétal et le projet innovations structurelles

3.3 **Le projet Système d'Information** incluant l'ensemble des objectifs liés à la gestion de l'information et aux outils la permettant, notamment informatiques

3.3 **Le projet communication et événementiel** incluant l'ensemble des objectifs liés à la communication externe et la valorisation de l'établissement

La Direction Générale a opté pour un parti-pris méthodologique : le principe de la fiche-action.

Dès lors qu'une partie du projet d'établissement se prête à cette approche méthodologique, les actions et objectifs à atteindre seront formalisés sous la forme d'une fiche-action

La fiche-action est un outil concret, objectivant et objectivable, dirigé entièrement vers l'action.

Elle facilite également l'évaluation du projet d'établissement et de chacun de ses corollaires en faisant figurer de manière très précise les indicateurs qui seront à collecter pour pouvoir juger de la réalisation d'une action donnée.

La fiche-action devient fiche de mission lorsque l'atteinte est confiée à un ou plusieurs acteurs. Elle contribue à la sécurisation des acteurs ainsi responsabilisés en rassemblant l'ensemble des éléments requis pour la réalisation de l'objectif.

Figurent également sur la fiche-action l'ensemble des acteurs qui seront associés à sa mise en œuvre, avec pour chacun d'entre eux la mission qui lui est confiée, sous forme d'un code lettré :

LETTRE	SIGNIFICATION	RÔLE ATTENDU
D	DECIDE	La lettre D indique le décideur parmi les acteurs appelés à intervenir. C'est lui qui procèdera aux différents choix méthodologiques et « tranchera » entre diverses solutions ou propositions en cas d'alternative
R	(est) RESPONSABLE	La lettre R indique l'acteur missionné pour conduire l'action. La responsabilité de la mise en œuvre lui incombe et il est chargé du pilotage du groupe de travail sollicité pour la mise en œuvre de l'action

V	VALIDE	La lettre V indique les acteurs ou les instances chargées de valider l'action mise en œuvre, sa méthodologie de déploiement et ses résultats.
P	PARTICIPE	La lettre P indique les différentes catégories d'acteurs appelés à participer à la mise en œuvre de l'action au sein des groupes de travail, des groupes de réflexion ou des groupes projets constitués pour l'occasion
C	(est) CONSULTE	La lettre C indique les acteurs et/ou instances dont l'avis consultatif est requis pour l'action déployée

La fiche-action constitue donc un outil de management à part entière, qui vise à garantir le sens de l'action et favorise, pour les collaborateurs responsabilisés, une implication « sécurisée », proche d'une forme d'accompagnement.

Elle favorise la déclinaison concrète du projet d'établissement , ainsi que le management opérationnel de l'action décrite.

Elle présente également l'avantage d'inciter à une harmonisation de l'ensemble des actions composant les différents corollaires du projet d'établissement.

Enfin, pour chaque fiche action, sera précisé le domaine d'application de l'action par site. Les sites composant l'E.P.D. Blanche de Fontarce sont codifiés comme suit :

CODE	SITE
CM	Centre Maternel – Châteauroux
CT	Château de Touvent – Châteauroux
EB	Espace Benjamin – Chaillac
ERV	Ehpad Résidence la Vaquine – Chaillac
FAO	Foyer d'Accueil Occupationnel les écureuils – Châteauroux
FDE	Foyer Départemental de l'Enfance – Châteauroux
FGO	Ferme des Grand Orangeons – Châteauroux
FVP	Foyer de Vie et F.A.M. de Pérassay - Pérassay

Un modèle de fiche-action est proposé page suivante.

	AXE DU PROJET **1**
INTITULE DE L'AXE	
	ACTION N° **1.1**
INTITULE DE L'ACTION	
	OBJECTIF N° **1.11**
OBJECTIF A ATTEINDRE	

EN LIEN AVEC LE DOCUMENT UNIQUE		**Moyens nécessaires :**	**Echéancier**
EN LIEN AVEC LA REGLEMENTATION			
EN LIEN AVEC LES PRIORITES NATIONALES			

SITE	**CM**	**CT**	**EB**	**ERV**	**FAO**	**FDE**	**FGO**	**FVP**
DOMAINE D'APPLICATION								

Principaux acteurs concernés	**ACTEUR 1**	**ACTEUR 2**	**ACTEUR 3**	**ACTEUR 4**	**ACTEUR 5**	**ACTEUR 6**	**ACTEUR 7**	**ACTEUR 8**
	D	**R**	**C**	**C**	**C**	**P**	**P**	V
INDICATEURS D'ATTEINTE								
EVALUATION DE L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF								
SYNTHESE FINALE								

LES VALEURS DE L'ETABLISSEMENT

Le **Projet d'Etablissement 2017-2021** de l'E.P.D. Blanche de Fontarce s'articule autour d'un certain nombre de valeurs fortes qui sous-tendent l'action de la Direction et fédèrent les équipes opérationnelles terrains autour de l'usager dont le rôle d'acteur central doit être réaffirmé au quotidien.

1/ LA BIENTRAITANCE / L'HUMANISME

Clairement inscrits dans une démarche de prise en charge bien-traitante de l'usager et du résident, les différents sites de l'établissement ainsi que les équipes qui les composent sont incités à inscrire l'ensemble de leurs actes professionnels en respect d'une approche humaniste de l'autre. Invités à s'interroger sur leurs pratiques, appelées à étudier d'un point de vue éthique certaines réalités professionnelles et à déclarer les évènements améliorables, nos professionnels sont engagés dans une approche bien-traitante des publics accueillis.

A plus forte raison parce que nos publics sont en grande partie des personnes fragilisées voire dépendantes. Cette bientraitance n'est possible qu'au travers d'une bientraitance entre les différents professionnels qui constituent les forces vives de chaque site. La Direction et les responsables de site mettent un point d'honneur à consolider les connaissances et compétences professionnelles de chacun de sorte à maintenir cette prise en charge bientraitante et humaniste.

2/ L'ACCOMPAGNEMENT / LA SINGULARITE

L'ensemble des personnels est formé à accompagner les résidents et usagers dans la réalisation de leurs projets personnalisés. Cette approche individuelle au sein du collectif part obligatoirement d'une approche respectueuse de l'autre, considéré en tant qu'être humain dans toute sa singularité.

Comme le formulait Joseph Templier : "accompagner quelqu'un, c'est se placer ni devant ni derrière, ni à la place. C'est être à côté".

Nos professionnels sont donc entièrement dédiés à respecter l'autonomie de la personne, à la favoriser, à solliciter et à entretenir les ressources existantes, et à se placer à côté des résidents et usagers afin d'accompagner ceux-ci dans les temps du quotidien et dans la réalisation des différents projets pris en charge par nos structures : projet de vie, projet socio-éducatif, projet professionnel, projet de réinsertion, etc.

Cette valeur centrale d'ACCOMPAGNEMENT imprègne chacune des sous-parties du présent projet d'établissement à tel point qu'elles en portent chacune le nom (projet d'accompagnement du résident, d'accompagnement du développement de la qualité et d'accompagnement stratégique de l'établissement et des équipes).

3/ LA RESPONSABILITE / LE PROFESSIONNALISME

L'établissement assume sa responsabilité vis à vis de chaque acte professionnel réalisé et chaque membre du personnel est formé pour agir en pleine connaissance de sa responsabilité, de ses droits et devoirs.

Chaque collaborateur de l'institution a le devoir de répondre de ses actes, toutes circonstances et conséquences comprises, et d'en assumer l'énonciation et l'effectuation.

4/ L'INNOVATION / LA CREATIVITE

Résolument ancré dans son époque et conscient des enjeux et réalités d'aujourd'hui, l'E.P.D. Blanche de Fontarce est également un laboratoire d'idées et un moteur d'innovations.

Que cela se traduise par des projets expérimentaux (La ferme Thérapeutique des Grands Orangeons pour le retour à la vie sociale), par des défis majeurs (le projet de cuisine centrale) ou par la mise en oeuvre de démarches exigeantes, quand bien même celles-ci ne sont pas exigées pour les établissements sociaux et médico-sociaux (démarche qualité et gestion des risques, gestion prévisionnelle des métiers et des compétences) tout ce qui peut offrir une amélioration de l'offre de services, ou représenter une plus-value pour les professionnels et donc pour les publics accueillis doit être saisi par l'établissement comme une chance de s'adapter et donc de rester vivant et moderne.

Blanche de Fontarce

1.

LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS

1.1 Projet Socio-Educatif
1.2 Projet médical
1.3 Projet de soins

LE PROJET SOCIO-EDUCATIF

La prise en charge socio-éducative s'inscrit dans le cadre de plusieurs contraintes qui tiennent du défi pour les équipes. On retrouve principalement parmi celles-ci :

1/ La prise en charge de l'individuel dans un contexte collectif et le développement du collectif dans le respect des individualités

Cet enjeu trouve un écho très concret dans le quotidien de l'ensemble de nos sites.

La double injonction de gérer à la fois l'individu et la somme des individus représente un challenge considérable l'un (collectif) pouvant se heurter à l'autre (approche personnalisée) régulièrement.

Parallèlement, la philosophie actuelle de l'approche sociale et médico-sociale s'axe de plus en plus sur la notion de projet individualisé au risque de parfois négliger la dynamique du groupe et l'approche systémique au sein d'un site donné.

Un des axes majeurs du projet socio-éducatif de l'E.P.D. Blanche de Fontarce consistera donc pour les Responsables d'Unité Socio-Educative à accompagner les équipes dans ce double engagement, tant sur la dimension des projets proposés que dans le cadre des compétences à développer.

2/ Accueillir et accompagner la personne tout en faisant une place à ses proches et en recherchant avec eux l'alliance thérapeutique pour les sites médico-sociaux et la complémentarité socio-éducative pour les sites à portée sociale, le tout au travers de l'établissement d'une relation de confiance.

Dans les établissements médico-sociaux et sociaux, la place des proches de l'usager reste un champ d'investigation vaste. Ces dernières années, plusieurs sites ont rompu avec des cultures hérités d'autres temps et se sont réorganisés de sorte à s'ouvrir aux proches et aux familles.

La conscience que « quelque-chose » se joue aussi de l'ordre d'une forme de continuité de l'action des équipes dans le lien établi avec les proches constitue aujourd'hui un repère acquis de la vision qu'ont de leur métier les professionnels de l'E.P.D. Blanche de Fontarce.

Toutefois, il reste à consolider ce lien, à le pérenniser et à le borner de sorte à ce qu'une limite ne soit jamais vécue par les familles comme une « toute puissance » socio-éducative et ne soit jamais ressentie par les professionnels comme une contrainte à l'action socio-éducative et médico-sociale.

3/ Respecter les contraintes de gestion et de rigueur budgétaire tout en s'inscrivant activement dans le développement de projets innovants et la recherche de solutions créatives basées sur les ressources humaines et physiques de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

L'établissement, bien que disposant de ressources propres grâce au patrimoine légué par la Famille de Fontarce, s'inscrit dans un cadre de gestion rigoureux, d'autant plus que certains sites, tels que l'Ehpad, sont régis de manière cadrée par les autorités de tarification et les tutelles.

La contrainte budgétaire concerne donc l'ensemble des sites composant l'E.P.D. Blanche de Fontarce. Ceci étant, la rigueur ne doit pas nuire à la créativité d'autant que le périmètre actuel de l'institution ouvre des perspectives inconnues jusqu'alors.

La possibilité pour un site donné de bénéficier d'une compétence ou d'une expertise présente sur un autre site de l'E.P.D. Blanche de Fontarce devient aujourd'hui une réalité. Il conviendra pendant les 5 ans qui viennent de faire fructifier cette richesse mise au profit des publics accueillis et permettant de dépasser les limites de gestion strictement fixées par le tableau des emplois. Le développement de nouveaux partenariats externes, l'accueil d'associations et de bénévoles sont également susceptibles de répondre à ce troisième axe.

Le développement de projets innovants voire expérimentaux peut également, s'ils s'inspirent du Projet d'Etablissement, être proposé par les Responsables d'unités. Il convient parfois, et sans doute de plus en plus souvent par les temps qui courent, d'inventer une solution plutôt que de se lamenter sur son absence. La Direction d'Etablissement portera toujours une écoute attentive aux idées novatrices dont le bien fondé sera estimé afin que, dans un second temps, sa réalisation soit envisagée, dans les limites de faisabilité que constituent l'état des finances et l'avis des instances et autorités internes à l'établissement.

4/ Ouvrir les sites les uns aux autres, décloisonner l'espace et réduire les distances

L'E.P.D. Blanche de Fontarce couvre aujourd'hui un « triangle géographique » qui s'étend de Châteauroux à Chaillac et Perassay, la base sud de cette figure représentant 86 kilomètres.

Un enjeu pour les 5 ans à venir se situe dans le rapprochement des distances, dans l'ouverture des sites les uns aux autres et dans le décloisonnement voire le désenclavement des sites périphériques à Châteauroux.

Les moyens modernes de communication nous y invitant, les dimensions organisationnelles et relationnelles sont également à retravailler pour que les agents d'un établissement aussi vaste que l'E.P.D. Blanche de Fontarce puissent se rencontrer, échanger, et co-construire.

Le développement des stages d'immersions pour les professionnels qui le souhaitent, tout comme celui des stages en interne entre structures pour certains usagers (F.A.O. / F.A.M. / Foyer de Vie de Perassay) constitue une piste première à poursuivre.

La mise en œuvre de la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (G.P.M.C.) mise en œuvre en 2015 facilite également cette mobilité pour des participations éphémères à la vie d'autres unités, ou pour la construction d'une carrière et le développement de compétences diverses et variées.

La condition sine qua-non pour que ce quatrième axe soit une réussite réside dans la capacité que devront développer les établissements à travailler ensemble et à co-construire des outils harmonisés s'inscrivant en complément les uns des autres. Ainsi il est hors de question que l'expertise d'un site vienne à remettre en doute le travail mené par un autre site de l'E.P.D. Blanche de Fontarce ou puisse poser (sauf erreur rarissime) un constat fondamentalement opposé à celui posé par le site d'origine, à plus forte raison si cette « fracture » porte sur un usager.

Dans les pages qui suivent, les quatre axes qui viennent d'être développés sont repris site par site afin d'être traduits, au regard de la réalité de chaque unité, en objectifs à atteindre.

LE PROJET SOCIO-EDUCATIF
PAR SITE

A/ CENTRE MATERNEL – Châteauroux

1/ La prise en charge de l'individuel dans un contexte collectif et le développement du collectif dans le respect des individualités

Objectif 1.1
Développer l'offre d'actions éducatives à portée collective pour les mères accueillies

Objectif 1.2
Favoriser l'apparition d'une dynamique collective dans la manière qu'ont les mères de faire face à leurs problématiques quotidiennes plutôt que de chercher systématiquement à adapter l'organisation de l'unité pour y répondre (exemple de la garde d'enfant).

2/ Accueillir et accompagner la personne tout en faisant une place à ses proches et en recherchant avec eux l'alliance thérapeutique pour les sites médico-sociaux et la complémentarité socio-éducative pour les sites à portée sociale, le tout au travers de l'établissement d'une relation de confiance.

Objectif 2.1
Développer une offre d'actions éducatives et/ou de sensibilisation à destination des pères sur des temps dédiés et favoriser le continuum d'apprentissage réalisé auprès de la maman en sensibilisant le conjoint aux même réalités

Objectif 2.2
Sensibiliser le personnel du Centre Maternel aux approches systémiques et à la psycho-généalogie afin d'enrichir leur cadre de référence

3/ Respecter les contraintes de gestion et de rigueur budgétaire tout en s'inscrivant activement dans le développement de projets innovants et la recherche de solutions créatives basées sur les ressources humaines et physiques de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 3.1
Proposer une réorganisation et une complémentation des compétences présentes au sein de l'équipe du Centre Maternel afin de pouvoir développer de nouvelles aptitudes, et d'éviter d'emboliser des expertises par des réorganisations contextuelles (garde d'enfant par exemple)

Objectif 3.2
Dégager la Responsable d'Unité de toute activité chronophage (garde d'enfant, etc.) et la repositionner en horaire de jour afin de pouvoir réaliser pleinement l'activité d'encadrement de la structure, construire et porter des projets innovants et valorisants pour le site

Objectif 3.3
Elaborer un projet de valorisation du Centre Maternel afin de garantir son « remplissage » en permanence et de réinscrire cet outil dans les réflexes des prescripteurs locaux.

4/ Ouvrir les sites les uns aux autres, décloisonner l'espace et réduire les distances

Objectif 4.1
Développer, en se rapprochant des autres Responsables d'Unités, un vivier de compétences activables au profit des mères et des enfants accueillis au Centre Maternel, en vue d'augmenter l'offre de service socio-éducative

Objectif 4.2
Développer des nouveaux partenariats extérieurs permettant d'enrichir les activités proposées aux mères et aux enfants et de rendre plus « visible » et plus « ancré dans la cité » le Centre Maternel

LE PROJET SOCIO-EDUCATIF
PAR SITE

B/ FOYER D'ACCUEIL OCCUPATIONNEL « Les Ecureuils » – Châteauroux

1/ La prise en charge de l'individuel dans un contexte collectif et le développement du collectif dans le respect des individualités

Objectif 1.1
Mettre en place des projets innovants auprès des personnes sortant des établissement I.M.E. n'ayant pas pu accéder directement à une orientation E.S.A.T.
Individualiser le parcours de ces personnes en développant des partenariats sous la forme de stages d'immersion permettant de travailler la socialisation et d'intégrer progressivement les compétences et la notion de travail

Objectif 1.2
Intégrer la dimension du collectif et les phénomènes de groupe susceptibles d'exister au sein du F.A.O.
Sensibiliser les résidents au respect de leurs choix, de leurs volontés et de leur intégrité face aux phénomènes de groupe et à la pression « inconsciente » que peuvent exercer les autres résidents

2/ Accueillir et accompagner la personne tout en faisant une place à ses proches et en recherchant avec eux l'alliance thérapeutique pour les sites médico-sociaux et la complémentarité socio-éducative pour les sites à portée sociale, le tout au travers de l'établissement d'une relation de confiance.

Objectif 2.1
Poursuivre et pérenniser le travail de co-construction avec les proches des usagers et maintenir la place qui a été faite aux familles au sein de l'établissement.

Objectif 2.2

Mettre en œuvre des projets associant les familles afin que les proches des personnes accueillies puissent se rencontrer, échanger, mieux percevoir le groupe des personnes accueillies dans lequel leur enfant ou proche évolue et prendre conscience du travail mené tout en exprimant des attendus pour l'avenir

3/ Respecter les contraintes de gestion et de rigueur budgétaire tout en s'inscrivant activement dans le développement de projets innovants et la recherche de solutions créatives basées sur les ressources humaines et physiques de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 3.1

Monter un projet innovant en lien avec le patrimoine végétal, secteur en émergence à Blanche de Fontarce, afin de permettre aux publics accueillis de développer un lien avec l'élément naturel

4/ Ouvrir les sites les uns aux autres, décloisonner l'espace et réduire les distances

Objectif 4.1

Développer, en se rapprochant des autres Responsables d'Unités, un vivier de compétences activables au profit des usagers accueillis au Foyer d'Accueil Occupationnel, en vue d'augmenter l'offre de service socio-éducative et d'animation

Objectif 4.2

Développer des nouveaux partenariats extérieurs permettant d'enrichir les activités proposées aux usagers et de rendre plus « visible » et plus « ancré dans la cité » le Foyer Occupationnel des Ecureuils

Objectif 4.3

Développer avec les autres sites de l'E.P.D. susceptibles d'organiser des stages pour les résidents des outils harmonisés et complémentaires permettant d'apporter une plus-value au résident sans remettre en question le travail réalisé par le site d'origine

LE PROJET SOCIO-EDUCATIF
PAR SITE

C/ ESPACE BENJAMIN – Chaillac

1/ La prise en charge de l'individuel dans un contexte collectif et le développement du collectif dans le respect des individualités

Objectif 1.1
Développer davantage les propositions d'animation et les temps socio-éducatifs à dimension collective

2/ Accueillir et accompagner la personne tout en faisant une place à ses proches et en recherchant avec eux l'alliance thérapeutique pour les sites médico-sociaux et la complémentarité socio-éducative pour les sites à portée sociale, le tout au travers de l'établissement d'une relation de confiance.

Objectif 2.1
Elaborer un projet de renforcement des relations avec les familles au quotidien en proposant un cadre organisationnel permettant de faire en sorte que les interactions se déroulent au mieux

Objectif 2.2
Mettre en œuvre un projet de « journée des familles » afin que les proches des usagers puissent se rencontrer, échanger, mieux percevoir le groupe des usagers dans lequel leur enfant ou proche évolue et prendre conscience du travail mené tout en exprimant des attendus pour l'avenir.

Objectif 2.3
Mettre en œuvre un groupe de travail associant les F.A.M. de Pérassay et de Chaillac, l'Espace Benjamin ainsi que l'Ehpad « Résidence la Vaquine » de Chaillac afin de définir un modèle d'humanisation des pratiques professionnelles (haptonomie, humanitude, etc.), de concevoir le plan de formation des personnels et de déployer la philosophie de prise en soin holistique et humaniste qui aura été retenue.

3/ Respecter les contraintes de gestion et de rigueur budgétaire tout en s'inscrivant activement dans le développement de projets innovants et la recherche de solutions créatives basées sur les ressources humaines et physiques de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 3.1

Favoriser la mutualisation des compétences notamment soignantes et d'aide aux soins avec l'Ehpad de Chaillac afin, par l'organisation régulière de mobilité, de faciliter l'appréhension des personnes âgées par les équipes I.D.E. et A.S. de l'Espace Benjamin

Poser le caractère « non obligatoire » de la mobilité interne (pas de mobilité imposée) et la mobilité dans les deux sens (d'un établissement à l'autre et de l'autre à l'un) comme des principes de base de la politique de mobilité institutionnelle.

4/ Ouvrir les sites les uns aux autres, décloisonner l'espace et réduire les distances

Objectif 4.1

Développer, en se rapprochant des autres Responsables d'Unités, un vivier de compétences activables au profit des usagers accueillis à l'Espace Benjamin, en vue d'augmenter l'offre de service socio-éducative et d'animation

Objectif 4.2

Développer des nouveaux partenariats extérieurs permettant d'enrichir les activités proposées aux usagers et de rendre plus « visible » et plus « ancré dans la cité » l'Espace Benjamin

Objectif 4.3

Développer avec les autres sites de l'E.P.D. susceptibles d'organiser des stages pour les résidents des outils harmonisés et complémentaires permettant d'apporter une plus-value au résident sans remettre en question le travail réalisé par le site d'origine

LE PROJET SOCIO-EDUCATIF
PAR SITE

D/ LE FOYER DE VIE ET LE F.A.M. DE PERASSAY - Pérassay

1/ La prise en charge de l'individuel dans un contexte collectif et le développement du collectif dans le respect des individualités

Objectif 1.1
Développer davantage les propositions d'animation et les temps socio-éducatifs à dimension collective

2/ Accueillir et accompagner la personne tout en faisant une place à ses proches et en recherchant avec eux l'alliance thérapeutique pour les sites médico-sociaux et la complémentarité socio-éducative pour les sites à portée sociale, le tout au travers de l'établissement d'une relation de confiance.

Objectif 2.1
Elaborer un projet de renforcement des relations avec les familles au quotidien en proposant un cadre organisationnel permettant de faire en sorte que les interactions se déroulent au mieux

Objectif 2.2
Mettre en œuvre des projets associant les familles afin que les proches des personnes accueillies puissent se rencontrer, échanger, mieux percevoir le groupe des personnes accueillies dans lequel leur enfant ou proche évolue et prendre conscience du travail mené tout en exprimant des attendus pour l'avenir

Objectif 2.3
Mettre en œuvre un groupe de travail associant les F.A.M. de Pérassay et de Chaillac, l'Espace Benjamin ainsi que l'Ehpad « Résidence la Vaquine » de Chaillac afin de définir un modèle d'humanisation des pratiques professionnelles (haptonomie, humanitude, etc.), de concevoir le plan de formation des personnels et de déployer la philosophie de prise en soin holistique et humaniste qui aura été retenue.

3/ Respecter les contraintes de gestion et de rigueur budgétaire tout en s'inscrivant activement dans le développement de projets innovants et la recherche de solutions créatives basées sur les ressources humaines et physiques de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 3.1

Favoriser la mutualisation des compétences avec les autres sites et organiser des stages d'immersion permettant aux professionnels de Pérassay de « sortir » de l'établissement pour découvrir d'autres réalités et aux professionnels des autres sites de « découvrir » Pérassay

4/ Ouvrir les sites les uns aux autres, décloisonner l'espace et réduire les distances

Objectif 4.1

Développer, en se rapprochant des autres Responsables d'Unités, un vivier de compétences activables au profit des usagers accueillis au Foyer de Vie de Pérassay, en vue d'augmenter l'offre de service socio-éducative et d'animation

Objectif 4.2

Développer des nouveaux partenariats extérieurs permettant d'enrichir les activités proposées aux usagers et de rendre plus « visible » et plus « ancré dans la cité » le Foyer de Vie de Pérassay

Objectif 4.3

Développer avec les autres sites de l'E.P.D. susceptibles d'organiser des stages pour les résidents des outils harmonisés et complémentaires permettant d'apporter une plus-value au résident sans remettre en question le travail réalisé par le site d'origine

LE PROJET SOCIO-EDUCATIF
PAR SITE

E/ LE FOYER DE L'ENFANCE – Châteauroux

1/ La prise en charge de l'individuel dans un contexte collectif et le développement du collectif dans le respect des individualités

Objectif 1.1
Développer davantage les propositions d'animation et les temps socio-éducatifs à dimension collective

Objectif 1.2
S'appuyer davantage sur l'approche comportementaliste pour gérer l'individu au sein du groupe et le groupe et ses effets sur l'individu

2/ Accueillir et accompagner la personne tout en faisant une place à ses proches et en recherchant avec eux l'alliance thérapeutique pour les sites médico-sociaux et la complémentarité socio-éducative pour les sites à portée sociale, le tout au travers de l'établissement d'une relation de confiance.

Objectif 2.1
Favoriser le lien avec les assistants familiaux dans le cadre du parcours de l'enfant et mieux accompagner la transition entre le Foyer de l'Enfance et les assistants familiaux

Objectif 2.2
Elaborer un projet permettant de favoriser les liens des fratries accueillies et de développer des activités communes permettant aux fratries de maintenir leur lien en dehors des cloisonnements d'unité et d'architecture des bâtiments

3/ Respecter les contraintes de gestion et de rigueur budgétaire tout en s'inscrivant activement dans le développement de projets innovants et la recherche de solutions créatives basées sur les ressources humaines et physiques de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 3.1
Favoriser la mutualisation des compétences avec les autres sites et organiser des stages d'immersion permettant aux professionnels de « sortir » de l'établissement pour découvrir d'autres réalités et aux professionnels des autres sites de « découvrir » le Foyer de l'Enfance

4/ Ouvrir les sites les uns aux autres, décloisonner l'espace et réduire les distances

Objectif 4.1
Développer, en se rapprochant des autres Responsables d'Unités, un vivier de compétences activables au profit des usagers accueillis au Foyer de l'Enfance, en vue d'augmenter l'offre de service socio-éducative et d'animation

Objectif 4.2
Développer des nouveaux partenariats extérieurs permettant d'enrichir les activités proposées aux usagers et de rendre plus « visible » et plus « ancré dans la cité » le Foyer de l'Enfance

LE PROJET SOCIO-EDUCATIF
PAR SITE

F/ L'Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD) « Résidence la Vaquine » - Chaillac

1/ La prise en charge de l'individuel dans un contexte collectif et le développement du collectif dans le respect des individualités

Objectif 1.1
Développer davantage les propositions d'animation à dimension collective en incluant la restauration et l'instant repas comme un moment clé d'animation, mais sans se limiter à ce seul moment

Objectif 1.2
Sensibiliser le personnel à la vie en institution des personnes âgées et aux phénomènes de groupe et à leur répercussion sur la personne

2/ Accueillir et accompagner la personne tout en faisant une place à ses proches et en recherchant avec eux l'alliance thérapeutique pour les sites médico-sociaux et la complémentarité socio-éducative pour les sites à portée sociale, le tout au travers de l'établissement d'une relation de confiance.

Objectif 2.1
Activer le Conseil de Vie Sociale et en faire un levier permettant de mieux accompagner les usagers et leurs représentants dans l'appropriation de leurs droits, de leur citoyenneté et dans l'amélioration de leurs conditions d'accueil et de séjour.

Objectif 2.2
Elaborer un projet festif en vue du premier anniversaire de l'Ehpad et en vue de l'instauration régulière d'une « journée de l'Ehpad » (à faire coïncider avec la fête des grands mères par exemple)

permettant de valoriser l'établissement, le travail réalisé mais également de renforcer le lien familial et partenarial

Objectif 2.3

Mettre en œuvre un groupe de travail associant le F.A.M. et le F.A.O. de Pérassay, l'Espace Benjamin ainsi que l'Ehpad « Résidence la Vaquine » de Chaillac afin de définir un modèle d'humanisation des pratiques professionnelles (haptonomie, humanitude, etc.), de concevoir le plan de formation des personnels et de déployer la philosophie de prise en soin holistique et humaniste qui aura été retenue

3/ Respecter les contraintes de gestion et de rigueur budgétaire tout en s'inscrivant activement dans le développement de projets innovants et la recherche de solutions créatives basées sur les ressources humaines et physiques de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 3.1

Favoriser la mutualisation des compétences avec les autres sites et organiser des stages d'immersion permettant aux professionnels de « sortir » de l'établissement pour découvrir d'autres réalités et aux professionnels des autres sites de « découvrir » l'E.H.PA.D.

Objectif 3.2

Favoriser la mutualisation des compétences notamment soignantes et d'aide aux soins avec l'Espace Benjamin de Chaillac afin, par l'organisation régulière de mobilité, de faciliter l'appréhension des personnes en situation de handicap par les équipes I.D.E. et A.S. de la Résidence la Vaquine

4/ Ouvrir les sites les uns aux autres, décloisonner l'espace et réduire les distances

Objectif 4.1

Développer, en se rapprochant des autres Responsables d'Unités, un vivier de compétences activables au profit des usagers accueillis à l'Ehpad, en vue d'augmenter l'offre de service médico-sociale et d'animation

Objectif 4.2

Développer des nouveaux partenariats extérieurs permettant d'enrichir les activités proposées aux usagers et de rendre plus « visible » et plus « ancré dans la cité » la Résidence La Vaquine

Objectif 4.3

Développer une action de rapprochement générationnelle une fois par an entre une école et l'Ehpad

Objectif 4.4

Développer un projet de « chat ou chien médiateur » au sein de l'Ehpad en vue de pouvoir rapprocher les résidents et de leur permettre de développer une attache affective avec un animal, d'entretenir leur autonomie en prenant soin d'un être vivant

LE PROJET SOCIO-EDUCATIF
PAR SITE

G/ FERME DES GRANDS ORANGEONS – Châteauroux

1/ La prise en charge de l'individuel dans un contexte collectif et le développement du collectif dans le respect des individualités

Objectif 1.1
Développer des activités collectives permettant de consolider dans le projet expérimental la dimension groupale en soutien des projets individuels de réinsertion sociale

Objectif 1.2
S'appuyer davantage sur l'approche comportementaliste pour gérer l'individu au sein du groupe et le groupe et ses effets sur l'individu

2/ Accueillir et accompagner la personne tout en faisant une place à ses proches et en recherchant avec eux l'alliance thérapeutique pour les sites médico-sociaux et la complémentarité socio-éducative pour les sites à portée sociale, le tout au travers de l'établissement d'une relation de confiance.

Objectif 2.1
Travailler à la reconstruction de l'image de la famille auprès des bénéficiaires du dispositif des Grands Orangeons

Objectif 2.2
Apporter une expertise de type Conseil en Economie Sociale et Familiale (C.E.S.F.) afin de préparer un retour à la vie sociale intégrant la gestion de budget d'un foyer

3/ Respecter les contraintes de gestion et de rigueur budgétaire tout en s'inscrivant activement dans le développement de projets innovants et la recherche de solutions créatives basées sur les ressources humaines et physiques de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 3.1

Travailler avec le service émergeant du « Patrimoine Végétal » afin de pouvoir développer des projets innovants permettant d'offrir au bénéficiaire des Grands Orangeons la possibilité de se familiariser avec des techniques permettant d'envisager une réinsertion professionnelle autour des métiers de la croissance verte

4/ Ouvrir les sites les uns aux autres, décloisonner l'espace et réduire les distances

Objectif 4.1

Développer, en se rapprochant des autres Responsables d'Unités, un vivier de compétences activables au profit des usagers accueillis à la Ferme des Grands Orangeons, en vue d'augmenter l'offre de service socio-éducative et d'animation

Objectif 4.2

Développer des nouveaux partenariats extérieurs permettant d'enrichir les activités proposées aux usagers et de rendre plus « visible » et plus « ancrée dans la cité » la Ferme des Grands Orangeons

LE PROJET MEDICAL

Applicable aux sites médico-sociaux, le projet médical constitue un corollaire majeur du Projet d'Etablissement.

Les publics accueillis au sein des sites médico-sociaux de l'E.P.D. Blanche de Fontarce sont des personnes vulnérables, qu'elles le soient par le handicap ou l'entrée dans le grand âge. De plus, elles sont susceptibles de présenter :

- une fragilité
- une poly-pathologie avec risque de décompensation
- une dépendance physique
- des troubles cognitifs
- des problèmes psychosociaux

De ce fait, leur prise en charge entraîne :

- des soins de nursing voire des soins techniques importants
- une surveillance médicale voire un traitement médical
- une rééducation multidisciplinaire
- l'accompagnement à la fin de vie

L'ensemble des équipes soignantes est par conséquent en mesure de mener une évaluation de l'état de santé globale, plus particulièrement dans les domaines suivants :

- fragilité
- sphère cognitive
- état nutritionnel
- douleur
- escarre
- autonomie
- dimension fonctionnelle (ergothérapie et kinésithérapie)
- situation sociale

La présence de ce type de résidents dans l'établissement ne doit pas faire oublier qu'une partie des résidents n'est pas malade, chacun apportant de la « vie » à la structure. Le projet d'établissement, et avec lui le projet médical, doivent permettre d'envisager la cohabitation de ces deux types de publics au sein d'une même structure.

Au-delà des axes qui vont suivre, le projet médical 2017 – 2021 s'inscrit dans une philosophie de prise en charge du résident articulée sur quatre piliers phares :

1/ Diminuer au maximum les traitements médicaux de type anxiolytiques, antidépresseurs (optimisation de la qualité de vie) **et laxatifs** (optimisation de la qualité de l'alimentation)

2/ Favoriser l'appréhension de l'Ehpad comme un LIEU DE VIE et pas uniquement un lieu de fin de vie

3/ Placer le principe de plaisir au cœur des projets personnalisés des résidents (qualité de l'alimentation, plaisir de la table, convivialité de l'instant repas, personnalisation de l'espace privatif de vie, etc.)

4/ Lutter contre l'ennui de la personne âgée en institution (animation individuelles ou collectives, facilitation du rôle citoyen, accompagnement dans la vie sociale et la vie en collectivité, etc.) **afin de ne pas seulement chercher à ajouter des jours à la vie mais avant tout de la vie aux jours**

Au regard de l'existant, le projet médical 2017 – 2021 permet de dégager les axes et objectifs suivants :

AXE 1/ MAINTENIR L'ACTIVITE, LES MOYENS ET LES COMPETENCES EXISTANTES

Objectif 1.1 : Pérenniser et fidéliser les effectifs soignants et organiser une polyvalence accompagnée afin de stabiliser le principe de mutualisation des compétences notamment entre l'Espace Benjamin et l'Ehpad de Chaillac

Objectif 1.2 : Renforcer le rôle de l'Infirmière Coordinatrice (I.D.E.C.) et dégager du temps afin qu'elle puisse s'investir davantage auprès des proches et en animation de l'équipe de soins et d'assistance aux soins pour l'Ehpad

Objectif 1.3 : Organiser un groupe de travail portant sur le matériel médical et paramédical afin de clarifier quel acteur institutionnel est en charge de quoi (commande, entretien, désinfection, maintenance préventive et/ou curative, etc.)

Objectif 1.4 : Poursuivre la formalisation des protocoles médicaux et de soins afin de sécuriser l'activité des professionnels et de faciliter l'autonomisation des agents, notamment de l'Ehpad.

Objectif 1.5 : Développer un plan de formation spécifique à destination des personnels soignants et d'assistance aux soins en Ehpad, articulé autour de la prise en charge de la personne âgée dépendante et poly-pathologique

Objectif 1.6 : Clarifier l'organisation et le rôle des différents professionnels notamment pour ce qui relève de l'entretien immédiat de l'environnement du résident en Ehpad

Objectif 1.7 : Elaborer les fiches de poste et séquentiel de tâches de tous les professionnels de l'équipe paramédicale

Objectif 1.8 : Associer régulièrement le responsable restauration aux réunions paramédicales afin de valoriser la dimension péri-soin du travail réalisé en cuisine

AXE 2/ MIEUX ACCOMPAGNER L'USAGER DANS SON PARCOURS DE SOIN

Objectif 2.1 : Instaurer en Ehpad un groupe de réflexion sur les contentions afin de garantir le respect de la liberté d'aller et venir du résident et formaliser des documents directeurs en vue de l'appréhension et de la gestion des « sorties non autorisées »

Objectif 2.2 : Renforcer l'animation auprès des résidents de l'Ehpad afin de mieux contenir les troubles du comportement en complément de l'action des soignants et du psychologue

Objectif 2.3 : Renforcer les connaissances des équipes soignantes sur l'évaluation de la douleur et sa prise en charge

Objectif 2.4 : Mettre en place un groupe de réflexion et une action de formation sur le dépistage et le suivi de la dénutrition en Ehpad et pour le secteur handicap

Objectif 2.5 : Systématiser le recueil des directives anticipées en Ehpad en consolidant le support institutionnel et en sensibilisant le personnel à la manière d'aborder le sujet avec les résidents et les familles

Objectif 2.6 : Sensibiliser les équipes soignantes et d'assistance aux soins à la notion de « soins de confort » et contractualiser un partenariat en local avec une unité mobile de soins palliatifs

Objectif 2.7 : Renforcer le partenariat avec les structures sanitaires voisines afin de faciliter le parcours du résident hors les murs de l'Ehpad et définir une procédure de transfert des informations nécessaires à sa prise en charge en externe

Objectif 2.8 : Optimiser la qualité de vie de l'usager (qualité de l'alimentation, animation, personnalisation de son espace privatif, etc.)

AXE 3/ AMELIORER LE CIRCUIT DU MEDICAMENT EN LIEN AVEC LES EXIGENCES REGLEMENTAIRES

Objectif 3.1 : Instaurer sur l'ensemble des sites médico-sociaux un groupe de travail sur le circuit du médicament avec lecture et compréhension de la réglementation en la matière

Objectif 3.2 : Renforcer le circuit du médicament en Ehpad ainsi que le contrôle et la traçabilité de la prise des thérapeutiques par les équipes de soins et d'assistance aux soins

Objectif 3.3 : Instaurer un groupe de réflexion autour de la notion de « si besoin » et de l'organisation de la délivrance de ces traitements en accord avec la réglementation.

Objectif 3.4 : Etablir un suivi d'indicateur en matière d'amélioration et de sécurisation du circuit du médicament en lien avec la Cellule Qualité et Gestion des Risques

Objectif 3.5 : Sensibiliser le corps médical et les soignants à la prise des thérapeutiques et à sa facilitation (comprimés écrasables, gélules ouvrables, etc.) conformément aux consignes de l'OMEDIT.

Objectif 3.6 : Former un référent circuit du médicament en transversalité sur l'ensemble des sites médico-sociaux

Objectif 3.7 : Favoriser la diminution des traitements médicaux de type antidépresseurs, anxiolytiques, laxatifs

Objectif 3.8 : Mettre en œuvre une politique d'accompagnement des professionnels permettant de viser le « Zéro erreur médicamenteuse »

AXE 4/ POURSUIVRE LA POLITIQUE D'INVESTISSEMENT ET DE MAINTENANCE DES MATERIELS ET LOCAUX

Objectif 4.1 : Revoir le plan de nettoyage des locaux en associant la fonction logistique et la fonction soin (bio-nettoyage)

Objectif 4.2 : Former une infirmière sur l'expertise « hygiène » en transversalité sur l'ensemble des sites médico-sociaux

Objectif 4.3 : Envisager un plan prévisionnel de remplacement des équipements permettant de lutter contre l'usure naturelle des équipements et de ne pas investir à outrance dans des stocks dormants

LE PROJET DE SOINS

Le Projet de Soins Infirmiers, de Rééducation et Médico-techniques est l'une des composantes du projet d'établissement.

Son cadre d'élaboration est précisé par l'article L6143-2 du code de la santé publique (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 - art II - journal officiel du 18 janvier 2002). Le Projet de Soins décline pour les 5 ans à venir les objectifs à atteindre et les actions à entreprendre en matière de prise en soins des patients/résidents et en lien direct avec la stratégie globale et médicale de l'établissement.

Principalement élaboré pour l'Ehpad « Résidence La Vaquine » de Chaillac, certains axes et objectifs n'en demeurent pas moins valable pour les autres sites médico-sociaux de l'EPD Blanche de Fontarce.

Les axes et objectifs pour les 5 années à venir ont été élaborés en déclinaison du projet médical.

AXE 1/ FAVORISER LA QUALITE DES TRANSMISSIONS POUR FACILITER L'IDENTIFICATION DES BESOINS DU RESIDENT

Objectif 1.1 : Consolider le recueil de l'histoire de vie du résident afin d'optimiser l'élaboration du Projet de Vie Personnalisé

Objectif 1.2 : Elaborer une check-list permettant la vérification des éléments règlementaires à l'entrée du résident (informations médicales, paramédicales, administratives, sociales, etc.)

Objectif 1.3 : Anticiper l'arrivée du résident en renforçant la collaboration entre les différents acteurs de l'équipe pluridisciplinaire (soignants, service restauration, veilleurs de nuit, …)

Objectif 1.4 : Systématiser l'inventaire d'entrée pour sécuriser la gestion des valeurs

AXE 2/ ANALYSER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET RENFORCER LES PRATIQUES INSTITUTIONNELLES

Objectif 2.1 : Mettre en œuvre un groupe de réflexion et de travail relatif à la gestion et la prise en charge des décès, aboutissant à une procédure optimisée

Objectif 2.2 : Renforcer la prise en charge de la douleur : améliorer l'utilisation des différentes échelles de mesure de la douleur par les professionnels et améliorer la traçabilité de sa prise en charge (mesure dès l'entrée et suivi)

Objectif 2.3 : Optimiser la prise en charge de la dénutrition et améliorer son dépistage

Objectif 2.4 : Mettre en œuvre une politique de prévention des escarres incluant le dépistage des résidents à risques, l'utilisation des échelles de mesure du risque, l'optimisation de l'utilisation des matériels de prévention (matelas anti-escarres, …)

Objectif 2.5 : Mettre en œuvre un groupe de travail et de réflexion relatif à la prévention et à la gestion des chutes et des risques de chutes

Objectif 2.6 : Formaliser la politique de maîtrise du risque infectieux

Objectif 2.7 : Renforcer la notion de travail en équipe en incluant la continuité de service avec d'autres corps de métier (restauration, veilleurs de nuit, maîtresses de maison, etc.) en facilitant leur travail mais également celui des collègues de son propre corps de métier (préparation du réassort linge et protection sur les chariots, etc.)

AXE 3/ SECURISER LE CIRCUIT DU MEDICAMENT

Objectif 3.1 : Définir la politique de management de la qualité de la prise en charge médicamenteuse, avec des positions spécifiques à la personne âgée

Objectif 3.2 : Sensibiliser les personnels de sorte à atteindre le « zéro erreur médicamenteuse »

Objectif 3.3 : Renforcer auprès des personnels les règles d'administration des thérapeutiques (en incluant la traçabilité de la prise)

Objectif 3.4 : Instaurer des réunions régulières d'analyse des erreurs médicamenteuses avec les professionnels concernés, le référent gestion des risques, l'I.D.E.C. et le médecin coordonnateur

AXE 4/ PROMOUVOIR L'ETHIQUE ET LA BIENTRAITANCE ET ACCOMPAGNER LA FIN DE VIE

Objectif 4.1 : Former les personnels à la notion de bienveillance et de bientraitance de la personne âgée et du résident

Objectif 4.2 : Consolider les pratiques professionnelles relatives au secret, à la confidentialité, à l'information et à la recherche du consentement (personne de confiance, accès au dossier résident, etc.)

Objectif 4.3 : Revoir les organisations afin de rapprocher progressivement l'organisation des services du rythme des résidents

Objectif 4.4 : Tracer les décisions de soins de confort ainsi que les réflexions pluridisciplinaires sur la fin de vie et renforcer les compétences des professionnels en la matière

Objectif 4.5 : Renforcer l'accompagnement de la fin de vie par le développement des compétences des professionnels, la contractualisation avec une unité mobile de soins palliatifs et le recueil systématique des directives anticipées

AXE 5/ OUVRIR LA POLITIQUE DE SOINS A DE NOUVELLES DIMENSIONS

Objectif 5.1 : Elaborer un plan de formation spécifique à l'Ehpad permettant la consolidation et le développement de compétences spécifiques à la personne âgée

Objectif 5.2 : Mettre en œuvre une politique de gestion des retours de formation

Objectif 5.3 : Formaliser une politique de gestion du parc des équipements

Objectif 5.4 : Ouvrir l'Ehpad sur l'extérieur et les partenariats et initier de nouvelles collaborations avec par exemple les associations intervenant auprès des aidants naturels

Blanche de Fontarce

2.

LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE

2.1 Projet Qualité
2.2 Projet Gestion des Risques
2.3 Projet Développement Durable

LE PROJET QUALITE

Le projet qualité est un document stratégique de première importance, qui nécessite pour sa mise en oeuvre l'engagement constant de tous, aussi bien à l'échelle collective qu'à l'échelle individuelle.

Plusieurs définitions peuvent être appelées à la barre pour témoigner de ce qu'est la qualité en milieu social et médico-social, notamment celle de l'Agence Française de NORmalisation (A.F.N.O.R.) pour qui la qualité est

> ***« L'ensemble des propriétés et des caractéristiques d'un produit ou d'un service qui lui confère l'aptitude à satisfaire des besoins exprimés ou implicites ».***

Guidé par un certain nombre de références règlementaires (réglementation relative aux droits de l'usager et aux conditions techniques de fonctionnement des structures sociales et médico-sociales pour leurs différentes activités, référentiel de l'Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des Etablissements et services Sociaux et Médico-sociaux (A.N.E.S.M.), Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (C.P.O.M.), Schéma Régional d'Organisation Sanitaire – Plan Régional de Santé (S.R.O.S.-P.R.S.)), le projet qualité trace les engagements sur lesquels l'établissement choisit de diriger ses efforts.

L'intention est claire : promouvoir et mettre en oeuvre une culture de la qualité pour l'ensemble des sites et l'ensemble des équipes opérationnelles terrain.

Le projet Qualité doit placer les actions qui permettront à l'établissement de répondre aux exigences de l'évaluation externe.

Il doit également permettre le renforcement des acquis, la pérennisation des pratiques et dispositifs qualité concluants, l'optimisation de l'existant lorsqu'un axe d'amélioration a été décelé et l'ancrage plus profond de la logique qualité dans la réalisation des actes quotidien, notamment au travers de l'analyse des pratiques professionnelles.

L'instauration de la démarche qualité étant « récente » pour l'E.P.D. Blanche de Fontarce, seuls deux axes seront identifiés :

- Poursuivre et renforcer la mise en oeuvre de la politique qualité sur l'ensemble des sites de l'E.P.D. Blanche de Fontarce
- Etendre la culture qualité et gestion des risques à d'autres filières métier.

Il est toutefois important de noter que la qualité, thème éminemment transverse, ne saurait se limiter à ces seules actions. En effet, l'ensemble des corollaires du Projet d'Etablissement comporte dans chacune de ses parties (et notamment la partie Projet Médical, Projet de Soins) des actions imputables au Projet Qualité.

Toutefois, pour des raisons méthodologiques, il a été décidé de ne regrouper dans le projet qualité que les grandes actions "génériques".

AXE 1/ POURSUIVRE ET RENFORCER LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE QUALITE SUR L'ENSEMBLE DES SITES DE L'E.P.D. BLANCHE DE FONTARCE

Objectif 1.1 : Mettre en œuvre les préconisations formulées par les experts visiteurs lors de l'évaluation externe

Objectif 1.2 : Formaliser l'ensemble des documents qualité nécessaires sur l'ensemble des sites, en les harmonisant

Objectif 1.3 : Mettre en œuvre un outil de gestion documentaire des documents protocolaires (qualité) avec droit d'accès pour les professionnels en fonction de leur métier et de leur habilitation

Objectif 1.4 : Poursuivre la tenue des réunions de la Cellule Qualité (CEQUAL) et en organiser la valorisation par l'élaboration d'un rapport d'activité annuel

Objectif 1.5 : Initier la tenue des Comités de Retour d'Expérience (C.R.E.X.)

Objectif 1.6 : Renforcer les connaissances et compétences des référents qualité par la poursuite des actions de formation à la gestion de la qualité dans les établissements de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 1.7 : Organiser une journée de "communication " sur chaque site à l'intention des professionnels et relative à la gestion de la qualité

AXE 2/ ETENDRE LA CULTURE QUALITE ET GESTION DES RISQUES A D'AUTRES FILIERES METIER

Objectif 2.1: Rassembler l'ensemble des documents relatifs à la sécurité des bâtiments et des installations en un lieu protégé et en organiser le référencement

Objectif 2.2: Mettre en œuvre un groupe de travail "circuit du linge" sur l'ensemble des sites concernés et procéder à un audit de l'existant au regard des exigences règlementaires

Objectif 2.3 : Impliquer davantage les services techniques dans la démarche qualité en renforçant le management de proximité de ces équipes

Objectif 2.4 : Former les personnels logistiques à la réglementation HACCP

Objectif 2.5 : Consolider la culture H.A.C.C.P. du personnel dédié au projet de Cuisine Centrale, cuisines satellites et restaurants satellites

LE PROJET GESTION DES RISQUES

Les différents sites de l'E.P.D. Blanche de Fontarce accueillant du public, ils constituent par essence des lieux où le risque existe au quotidien, qu'il touche aux activités socio-éducatives, de soins, ou à n'importe quel autre secteur d'activité: l'administratif, la logistique, le technique, etc.

Risque infectieux, erreurs ou effets médicamenteux, chutes de résident, légionellose, rupture de la chaîne du froid, … autant de risques potentiels susceptibles d'entraîner un évènement indésirable (E.I.) pour l'usager / résident et / ou ses proches comme pour tout autre visiteur.

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont donc soumis depuis plusieurs années à des exigences très strictes en termes de gestion des risques, guidé par le Projet Gestion des Risques qui définit les objectifs à atteindre pour les cinq prochaines années et l'ensemble des mesures et dispositions à prendre pour prévenir et lutter contre le risque, le gérer et mieux le maîtriser, en associant l'ensemble des acteurs concernés.

La Haute Autorité de Santé (H.A.S.) définit le risque comme une « situation non souhaitée ayant des conséquences négatives résultant de la survenue d'un ou plusieurs événements dont l'occurrence est incertaine ».

Il s'agit d'une situation redoutée mais incertaine, potentiellement dommageable et susceptible d'altérer voire d'empêcher la réalisation des missions premières d'un établissement à plus forte raison médico-social.

La gestion des risques s'attache à identifier et traiter les causes profondes des risques, pour les usagers, les visiteurs, les professionnels et l'institution.

C'est « un processus régulier, continu et coordonné, intégré à l'ensemble de l'organisation ».

La gestion des risques se doit donc d'être à la fois préventive (risque a priori envisagé par l'analyse des processus et leurs dangers) et réactive (risque a posteriori envisagé par l'analyse des évènements survenus ou avérés, en cherchant à en limiter l'occurrence, la gravité des effets jusqu'à le rendre acceptable, le tout au travers de plans d'actions correctifs).

Elle compte donc parmi ses missions principales celle de diriger ses efforts vers la promotion et la mise en oeuvre d'une culture de la gestion des risques pour l'ensemble des sites et des équipes opérationnelles terrain.

Ceci nécessite d'étendre la Gestion des Risques à des secteurs aujourd'hui encore insuffisamment associés (service techniques, administratifs, etc.) et à faciliter l'intégration du message suivant:

« La survenue d'un événement indésirable ne résulte pas seulement de l'erreur humaine, et pas inéluctablement de la faute, mais elle peut mettre en jeu une succession ou une conjonction de facteurs techniques, humains, organisationnels, managériaux et / ou environnementaux ».

Afin que la culture de la Gestion des Risques puisse se développer plus avant il lui faut un substrat nutritif composé de valeurs telles que la responsabilité, la transparence, mais également le sentiment d'utilité que doit ressentir tout collaborateur de l'établissement pour que l'édifice Gestion des Risques soit stable.

Il est toutefois important de noter que la gestion des risques, thème éminemment transverse, ne saurait se limiter à ces seules actions.

En effet, l'ensemble des corollaires du Projet d'Etablissement comporte dans chacune de ses parties (et notamment les parties Projet médical, Projet de Soins, Projet Social, Projet Système d'Information) des actions imputables au Projet Gestion des Risques.

Toutefois, pour des raisons méthodologiques, il a été décidé de ne regrouper dans le projet gestion des risques que les grandes actions "génériques".

AXE 1/ COMPLETER LA POLITIQUE DE GESTION DES RISQUES EXISTANTE ET RECEMMENT INSTAUREE DANS LES ETABLISSEMENTS COMPOSANT L'E.P.D. BLANCHE DE FONTARCE

Objectif 1.1 : Etendre la déclaration des évènements indésirables à l'ensemble des sites composant Blanche de Fontarce

Objectif 1.2 : Organiser la mise en œuvre d'un "café éthique" permettant de s'emparer des problématiques "non traitables" en CEQUAL mais présentant un intérêt réflexif pour l'établissement d'un point de vue pratique et éthique professionnelles

Objectif 1.3 : Organiser un retour d'information de la C.E.Q.U.A.L. sur les événements indésirables traités et ce qu'ils ont permis de faire évoluer au sein des différentes structures

Objectif 1.4 : Favoriser la mise en œuvre des Comités de Retour d'Expérience (C.R.E.X.) afin d'impliquer davantage les agents dans la politique qualité institutionnelle et de leur assurer un rôle d'acteur

AXE 2/ CONSOLIDER LA POLITIQUE DE GESTION DES RISQUES EN METTANT EN ŒUVRE DES OUTILS MANQUANTS A CE JOUR AU SEIN DE L'E.P.D. BLANCHE DE FONTARCE

Objectif 2.1 : Elaborer le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (D.U.E.R.P.) et le présenter aux instances concernées

Objectif 2.2 : Définir le plan global de gestion des risques de l'E.P.D. Blanche de Fontarce et le faire valider par les instances de l'établissement concernées

Objectif 2.3 : Elaborer le calendrier de mise en œuvre des préconisations contenues dans le D.U.E.R.P. par l'activation des fiches actions et la responsabilisation des différents acteurs

Objectif 2.4: Sensibiliser l'ensemble du personnel aux "manquements" constatés lors de l'élaboration du D.U.E.R.P. et renforcer positivement les actes professionnels conformes aux attendus et à la réglementation

Objectif 2.5 : Mener un audit des équipements de détection incendie et clarifier la nature des dispositifs à faire figurer dans les bâtiments dont la vocation a pu changer récemment (Exemple du bâtiment blanchisserie de Pérassay)

Objectif 2.6 : Mener en restauration un audit des moyens mis à disposition des professionnels au regard des procédures et consignes affichées par France Conseil Restauration (port de lunettes de protection, utilisation de gants de cuisson, etc.)

AXE 3/ CENTRALISER LES INFORMATIONS RELATIVES A LA SECURITE ET A LA GESTION DES RISQUES, ANTICIPER LES CHANGEMENTS A VENIR ET LE PASSAGE D'INFORMATION (DEPARTS EN RETRAITE) ET PERMETTRE LA PERENNISATION DES COMPETENCES RELATIVES A LA GESTION DES RISQUES

Objectif 3.1 : Anticiper le passage de relais nécessaire en vue du départ en retraite du responsable sécurité incendie et du responsable logistique et fonction support

Objectif 3.2 : Centraliser et référencer l'ensemble des documents officiels relatifs à la gestion des risques des différents établissements en en organisant un reporting global au château de Touvent.

Objectif 3.3 : Définir une politique de traçabilité incluant les actions des prestataires externes et le contrôle de leur reporting et en assurer la mise en œuvre

Objectif 3.4 : Concevoir site par site l'organigramme des clés, définir le droit d'accès des différents professionnels et le circuit des clés au sein du site et simplifier la politique d'accès aux bâtiments en réduisant autant que faire se peut le nombre de clés existantes pour un site donné

Objectif 3.5 : S'assurer de la mise à jour de l'ensemble des informations permettant de cartographier la gestion des risques institutionnelles sur l'ensemble des sites et procéder à un tri / archivage des documents et registres inutiles

Objectif 3.6 : Définir l'organigramme cible au départ des actuels responsables risque incendie et responsables logistique et fonctions supports et définir une politique de gestion des risques optimisée et partagée avec la Direction d'Etablissement

LE PROJET DEVELOPPEMENT DURABLE

Le développement durable constitue une nouvelle préoccupation des établissements publics s'inscrivant dans les valeurs de l'E.P.D. Blanche de Fontarce (transmission aux générations futures, préservation de l'environnement, lien avec la nature, protection sociale, …)

Le développement durable peut se définir comme:

> **« Le développement qui répond aux exigences du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs »**

Le secteur privé apprend depuis quelques années déjà à composer avec la question de l'environnement (gestion des déchets, prévention du risque toxique et chimique, etc.).

La notion de Développement Durable gagne peu à peu les établissements de la Fonction Publique Hospitalière autour de thématiques clairement définies :

* Engagement des établissements dans le Développement Durable avec obligation d'un diagnostic préalable, inclus dans le management

* Intégration du critère « Développement Durable » dans les thèmes de travail suivants :

- Démarche éthique
- Politique des droits des usagers
- Implication des usagers, de leurs représentants et des associations
- Dialogue social et implication des personnels
- Qualité de la vie au travail
- Achats éco-responsables et Approvisionnements
- Gestion de l'eau
- Gestion de l'air
- Gestion de l'énergie
- Hygiène des locaux
- Gestion des déchets

Bien que n'étant pas soumis directement à ces exigences puisque qu'établissement social et médico-social, l'E.P.D. Blanche de Fontarce, au regard de ses valeurs, de ses missions et en qualité de :

- Structure consommatrice de ressources non renouvelables,
- Emetteur de gaz à effet de serre,
- Acheteur de biens et de services
- Producteur de déchets
- Employeur
- Acteur économique et social de la vie locale et régionale,
- Acteur de santé publique, promoteur de la prévention, de l'éducation à la santé et du dépistage

est appelé à faire montre d'exemplarité, notamment en termes de politique économique, écologique et sociale.

Consciente des enjeux, la Direction Générale a souhaité s'inscrire dans une démarche active déclinée en trois objectifs, équilibrés, interdépendants et transversaux constituant les 3 piliers de la démarche:

1/ Préservation de l'environnement (Pilier environnemental)

2/ Développement économique (Pilier économique)

3/ Progrès social et avancées sociétales (Pilier social)

Le thème du développement durable correspondant à une volonté récente et ne s'inscrivant pas encore dans une « culture d'établissement », un seul axe a été défini pour les 5 ans à venir : Définir et mettre en oeuvre une politique développement durable pour l'E.P.D. Blanche de Fontarce

AXE 1/ DEFINIR ET METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DEVELOPPEMENT DURABLE POUR L'E.P.D. BLANCHE DE FONTARCE

Objectif 1.1 : Définir une politique développement durable couvrant les trois piliers de cette philosophie : environnemental, économique et social

Objectif 1.2 : Formaliser un plan d'action pluriannuel en matière de développement durable

Objectif 1.3 : Sensibiliser les professionnels aux gestes simples liés au développement durable

Objectif 1.4 : Répertorier sur l'ensemble des sites le matériel et les équipements non utilisés et en organiser la remise en service, la destruction, le recyclage, le don en respect de la politique de développement durable définie par l'établissement

Objectif 1.5 : Mettre en œuvre un diagnostic développement durable sur l'ensemble des sites de l'établissement accompagné d'un diagnostic énergétique

Objectif 1.6 : Elaborer et optimiser le plan d'éclairage des différents sites composant l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 1.7 : Identifier les filières de tri sur l'ensemble des sites et les déployer de manière opérationnelle sur le terrain

Objectif 1.8 : Développer une politique d'achat et d'approvisionnement éco-responsable et intégrer dans les marchés publics un critère développement durable permettant de valoriser les prestataires engagés dans une démarche active

Objectif 1.9 : Définir pour chaque site comportant des animaux la politique de prise en soins nécessaires

Objectif 1.10 : Elaborer un projet de valorisation des déchets verts (compost, etc.)

Objectif 1.11 : Favoriser au maximum le circuit court pour les approvisionnements des espaces de cuisine et de la future cuisine centrale et favoriser les produits de saison lors de la composition des menus

Objectif 1.12 : S'engager dans une démarche zéro pesticide et culture biologique pour les espaces végétalisés des Etablissements Recevant du Public (E.R.P.)

Objectif 1.13 : Opter systématiquement pour l'éco-construction et la norme Bâtiment Basse Consommation (B.B.C.) pour les projets architecturaux à venir

Objectif 1.14 : Bannir les peintures solvantées pour l'ensemble des projets architecturaux et de rénovation à venir

Blanche de Fontarce

3.

LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT STRATEGIQUE DE L'ETABLISSEMENT ET DES EQUIPES

3.1 Projet Social
3.2 Projet de Gestion
3.3 Projet Système d'Information
3.4 Projet Communication et Evénementiel

LE PROJET SOCIAL

Il est défini par l'article L6143-2-1 modifié par l'article 25 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010.

"Le projet Social définit les objectifs généraux de la politique sociale de l'établissement ainsi que les mesures permettant la réalisation de ces objectifs. Il porte notamment sur la formation, l'amélioration des conditions de travail, la gestion prévisionnelle et prospective des emplois et les qualifications et la valorisation des acquis professionnels. Le Projet Social est négocié par le Directeur et les organisations syndicales représentées au sein du Comité Technique d'Etablissement (C.T.E.). Le C.T.E. est chargé de suivre, chaque année, l'application du projet social et en établit le bilan à son terme."

Le Projet Social est un des corollaires majeurs du Projet d'Etablissement en ce sens qu'il permet de construire de manière participative une politique de Gestion des Ressources Humaines en favorisant la réflexion conjointe de la Direction et des Représentants du Personnel siégeant au C.T.E.

Le Projet Social permet une radiographie des dimensions essentielles des Ressources Humaines: le confort de vie au travail, la communication interne, la formation, la promotion professionnelle, la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (G.P.M.C.) mais aussi la prévention des Risques Psycho-Sociaux (R.P.S.), la motivation des agents au travail, etc.

Tout ce qu'envisage le Projet Social est tourné vers le personnel de l'établissement sans jamais perdre de vue le bénéficiaire ultime d'une meilleure gestion des Ressources Humains (R.H.) et de l'amélioration des conditions de travail du personnel : l'usager / résident et ses proches.

Convaincu qu'on ne peut être bien-traitant envers l'usager que si l'on est soi-même bien traité et bien-traitant avec l'ensemble des acteurs de l'équipe pluri-professionnelle à laquelle on appartient, conscient que le secteur handicap/enfance/famille contraint par des injonctions budgétaires fortes peut parfois entraîner une baisse de motivation ou une perte de sens au sein des équipes opérationnelles terrain, la Direction, lors de l'élaboration du Projet Social, a eu à coeur de construire un document concis et précis.

Reposant sur la technique des petits pas (peu d'objectifs mais représentant chacun un réel progrès s'ils sont atteints), le groupe projet a élaboré un Projet Social résolument tourné vers l'action.

Quatre thèmes ont été identifiés au regard de la réalité terrain et de l'audit de l'existant réalisé par la Direction lors de la fusion des différents établissements composant aujourd'hui l'E.P.D. Blanche de Fontarce.

Ces quatre thèmes ont été formulés de la manière suivante:

*** 1/ QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

La qualité de vie au travail est un axe structurant de la politique de l'établissement. Elle constitue un indicateur de gestion des ressources humaines et de fidélisation des agents et concourt à la prise en charge bien-traitante des usagers/résidents.

*** 2/ COMMUNICATION INTERNE**

La communication interne est structurée et permet l'identification et la formalisation de flux opérationnels d'information, l'utilisation rationnelle et efficiente des moyens et outils mis à disposition, la facilitation du travail de l'équipe pluri-professionnelle au service de la prise en charge des usagers/résidents et de sa continuité.

*** 3/ PARCOURS PROFESSIONNELS**

Les parcours professionnels sont formalisés et les agents sont accompagnés afin de garantir conjointement, dans les limites offertes par l'établissement, la réalisation des aspirations de chacun, leur adéquation avec les besoins internes en compétences, et la satisfaction des exigences du métier et des besoins de l'usager/résident.

*** 4/ POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES**

La politique R.H. est structurée et formalisée. Elle s'appuie sur des valeurs institutionnelles clairement définies, sur la notion d'adéquation entre les besoins, les moyens et les ressources. Elle contribue à la lutte contre la perte de sens au travail et est orientée vers le bénéfice de l'usager/résident.

AXE 1/ DEVELOPPER UNE POLITIQUE R.H. ORIENTEE SUR LA NOTION DE « QUALITE DE VIE AU TRAVAIL »

Objectif 1.1 : Mettre en œuvre des outils consolidés de suivi de l'absentéisme, des accidents et arrêt de travail , des maladies professionnelles et du retour à l'emploi

Objectif 1.2 : Définir les modalités de réalisation de l'entretien de seconde partie de carrière et en assurer la mise en œuvre

Objectif 1.3 : Définir les modalités de la tenue de l'entretien de retour à l'emploi après une absence longue ou des absences répétées et pour les temps partiels thérapeutiques

Objectif 1.4 : Mettre en œuvre des référents Manutention et Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (T.M.S.)

Objectif 1.5 : Constituer une commission paritaire interne à l'établissement pour le reclassement des agents sur orientation de la médecine du travail

Objectif 1.6 : Identifier et afficher les relais extérieurs en termes d'aide sociale afin d'informer les professionnels de l'existence de ces structures

Objectif 1.7 : Mettre en œuvre une plateforme de soutien psychologique activable au besoin

Objectif 1.8 : Sensibiliser les responsables d'unités socio-éducatives et l'ensemble des encadrants des filières administrative, technique et logistique à la notion de Risques psycho-sociaux et à la détection des situations de souffrance au travail

Objectif 1.9 : Favoriser l'appropriation du D.U.E.R.P. par les professionnels

Objectif 1.10 : Instaurer un parcours d'intégration du nouvel arrivant permettant la valorisation du travail de chaque corps de métier et l'instauration d'un plus grand sens du travail en équipe

Objectif 1.11 : Définir une politique d'attractivité pour les sites le nécessitant (Pérassay, Chaillac) et favoriser les échanges professionnels inter-sites

Objectif 1.12 : Favoriser la communication en interne sur le covoiturage pour les agents venant de sites excentrés

AXE 2/ RENFORCER LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE ET OPTIMISER LES FLUX D'INFORMATIONS ASCENDANTS, DESCENDANTS ET TRANSVERSES

Objectif 2.1 : Réaliser un audit interne des moyens de communication existants en interne et à tout niveau, redéfinir les flux d'informations et élaborer une charte de la communication

Objectif 2.2 : Formaliser une procédure de communication interne clarifiant les modalités d'affichage et de retrait des informations par la mise en œuvre de référents communication sur chaque site

Objectif 2.3 : Mettre en œuvre le questionnaire de satisfaction du personnel (baromètre social) annuel , en organiser le traitement et le retour auprès des professionnels

Objectif 2.4 : Favoriser l'accès de tout professionnel aux fiches de postes, fiches mission et référentiels métiers existants pour le site sur lequel il intervient au quotidien

Objectif 2.5 : Instaurer le rapport d'étonnement pour tout nouvel arrivant ou tout professionnel remplissant une mission temporaire dans l'établissement

Objectif 2.6 : Organiser des sessions de présentation du projet d'établissement à l'ensemble des professionnels et réaliser des affiches reprenant les axes principaux pour chaque site

Objectif 2.7 : Elaborer un groupe de travail "Mise en œuvre du projet d'Etablissement" permettant d'activer les fiches action, d'en assurer le suivi et d'en évaluer la mise en œuvre

Objectif 2.8 : Mettre en œuvre un trombinoscope / répertoire téléphonique (ainsi qu'une procédure de mise à jour) permettant à chacun de pouvoir visualiser et joindre par téléphone un collaborateur d'un autre site de l'E.P.D.

Objectif 2.9 : Créer un journal interne à destination des personnels et permettant de suivre la vie institutionnelle sur l'ensemble de ses sites (Ce magazine interne pourrait s'intituler La Feuille Blanche)

AXE 3/ OPTIMISER LES BONNES PRATIQUES R.H. ET RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS DES PROFESSIONNELS

Objectif 3.1 : Restructurer le plan de formation et la politique de formation de l'établissement en activant une commission de formation pour l'ensemble de l'établissement

Objectif 3.2 : Améliorer l'information relative aux emplois vacants et aux métiers émergeants au sein de l'établissement

Objectif 3.3 : Optimiser les outils de gestion des Ressources Humaines par la mise en œuvre des Agents de Gestion Administratif des Parcours Professionnels en charge d'un "portefeuille agents" sur l'ensemble des aspects R.H.

Objectif 3.4 : Renforcer les connaissances, compétences et outils des personnels du service R.H. afin de gagner en efficience, d'organiser une veille informationnelle et règlementaire et de pouvoir anticiper les besoins

Objectif 3.5 : Organiser un temps d'échange Direction / R.H. / Encadrement post campagne d'évaluation afin de faire le point sur les situations professionnelles de certains agents nécessitant une réflexion en termes de repositionnement, adaptation de poste, évolution, mobilité, etc.

Objectif 3.6 : Favoriser les mobilités accompagnées dans le cadre de la lutte contre l'épuisement professionnel et la perte de sens au travail (burn-out, bore-out et brown-out) en ouvrant aux agents qui le souhaitent la possibilité d'un stage d'immersion dans un autre site de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 3.7 : Développer une politique institutionnelle formalisée d'accompagnement à la prise de poste, d'accès à la promotion professionnelle et d'adaptation au grade et au poste en lien avec l'A.N.F.H., O.P.C.A. de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 3.8 : Rendre visible pour le ministère le travail mené par l'E.P.D. Blanche de Fontarce en matière de G.P.M.C. et valoriser l'émergence et la reconnaissance dans le Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie de nouveaux métiers pour le secteur social, médico-social, en mettant en avant les particularités du secteur Handicap / Enfance / Famille

AXE 4/ RENFORCER LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Objectif 4.1 : Elaborer les règlements intérieurs de chaque site et de l'ensemble de l'établissement et en assurer la diffusion interne

Objectif 4.2 : Formaliser une procédure d'accueil des nouveaux arrivants

Objectif 4.3 : Elaborer un guide des bonnes pratiques R.H. accessible à tous

Objectif 4.4 : Elaborer un guide du temps de travail unifié sur l'ensemble de l'établissement

Objectif 4.5 : Rédiger une procédure interne relative à l'achat de formation

Objectif 4.6 : Refondre le plan de formation et concevoir une politique de communication et d'information plus efficiente avec les responsables d'unité

Objectif 4.7 : Consolider la logistique inhérente aux actions de formation (réservation des salles, usage du vidéoprojecteur, gestion du matériel sur chaque site et préservation de ce matériel, repas) et la porter à la connaissance des participants et des formateurs internes et externes

Objectif 4.8 : Structurer et mettre en œuvre une politique d'évaluation des effets de la formation et insérer un aspect qualitatif au bilan de formation annuel

Objectif 4.9 : Evaluer la satisfaction des agents et des évaluateurs suite à la campagne d'évaluation annuelle 2016 en "mode GPMC"

Objectif 4.10 : Consolider le dispositif G.P.M.C. après analyse des retours des cadres et faire évoluer les R.M.C. afin de les rapprocher encore plus de la réalité terrain des agents

LE PROJET DE GESTION

Le projet de gestion répertorie l'ensemble des actions d'ordre architectural, technique ou logistique pour les cinq années à venir.

Il précise également les orientations du plan directeur de l'établissement et les actions à mener afin de répondre aux nouvelles exigences règlementaires (pour celles qui sont connues au moment de la rédaction du présent projet d'établissement).

Le projet de gestion doit permettre la projection financière estimative des investissements à réaliser.

Le projet de gestion est le seul corollaire du projet d'établissement à ne pas être divisé en axe mais en secteurs d'activité permettant d'identifier les champs d'action des services patrimoine et technique, patrimoine végétal, logistique et fonctions supports.

En l'occurrence, le présent projet de gestion comportera cinq secteurs :

A/ Service Patrimoine et Technique

B/ Service Patrimoine végétal

C/ Service Logistique et Fonctions Supports

- Secteur Restauration
- Secteur Blanchisserie et Lingerie
- Secteur Hygiène et Bio-Nettoyage
- Secteur Logistique

D/ Plan directeur de l'établissement

E/ Gestion du patrimoine locatif et du « Domaine Privé » de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

SECTEUR A / SERVICE PATRIMOINE ET TECHNIQUE

Objectif 1.1 : Mettre en œuvre des outils de planification, de suivi des activités et de la maintenance préventive et curative du patrimoine locatif afin d'optimiser la visibilité de la Direction générale sur ce secteur

Objectif 1.2 : Affiner l'analyse des demandes d'intervention des Responsables d'Unité Socio-Educative afin de prioriser l'intervention des agents de maintenance curative sur site et des agents volants de l'équipe logistique et de garder l'intervention des personnels techniques et patrimoine dès qu'une expertise particulière est attendue

Objectif 1.3 : Optimiser le stockage des produits et matériels laissés sur site par les équipes patrimoine et technique, notamment les pots de peinture, en lien avec les agents de maintenance et de logistiques sur site

Objectif 1.4 : Mettre en œuvre une gestion des locaux du service patrimoine optimale, ainsi qu'un plan d'hygiène et d'entretien des locaux permettant de garantir des locaux fonctionnels et de lutter contre une usure précoce des nouvelles installations (projet de reconstruction des locaux techniques)

Objectif 1.5 : Elaborer un programme d'amélioration continue du parc locatif en lien avec la cellule locative et activable au gré du turn-over des locataires

Objectif 1.6 : Pérenniser le système de demandes d'intervention en accusant systématiquement réception au Responsable d'unité et en analysant l'évaluation de ce dernier lors de la clôture de la demande

Objectif 1.7 : Contribuer activement au projet de réhabilitation du Foyer Départemental de l'Enfance et apporter une expertise technique dans l'élaboration du projet et dans le suivi de sa réalisation

Objectif 1.8 : Mettre en œuvre le plan de réhabilitation de la façade du Château de Touvent pour ce qui relève des volets extérieurs, de leur état, de leur rénovation et de leur réinstallation

Objectif 1.9 : Elaborer un programme d'intervention en lien avec les points relevant des services techniques dans le D.U.E.R.P.

SECTEUR B / SERVICE PATRIMOINE VEGETAL

Objectif 1.1 : Construire un service Patrimoine Végétal indépendant du service Patrimoine et Technique et instaurer une dynamique d'équipe permettant la valorisation des métiers et des professionnels le composant

Objectif 1.2 : Optimiser l'entretien des extérieurs (espaces végétalisés) permettant la valorisation de l'établissement et proposer un plan de mise en valeur végétale de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 1.3 : Apporter un appui technique et une expertise aux responsables de site dans l'optique d'animations autour du végétal (F.A.O., Ehpad, …) ou dans la gestion de l'élément vert (Ferme des Grands Orangeons)

Objectif 1.4 : Elaborer en lien avec les services techniques un projet de jardinage en bac surélevé pour les résidents de l'Ehpad

Objectif 1.5 : Participer activement à l'élaboration du projet de réhabilitation du parc napoléonien de Touvent et contribuer par l'expertise du service Patrimoine Végétal au suivi des travaux

Objectif 1.6 : Elaborer un projet de gestion des espaces forestiers, d'aménagement forestier et de sylviculture en développant des partenariats externes, en lien avec la Direction générale

Objectif 1.7 : Mettre en œuvre une filière recyclage des déchets verts et valorisation des déchets verts, le cas échéant en lien avec les Responsables d'Unité eu égard à leurs projets éducatifs et d'animation

Objectif 1.8 : Optimiser l'utilisation des équipements tels que la serre de Touvent et établir un plan d'investissement en équipements complémentaires et en moyens de sécurité pour les personnels du service Patrimoine végétal

Objectif 1.9 : Etablir un plan de formation spécifique aux personnels du service Patrimoine végétal

Objectif 1.10 : Concevoir un projet de service « Patrimoine Végétal » permettant d'utiliser tout au long de l'année les compétences et expertises des professionnels et de réduire les périodes de faible activité entraînant l'emploi des agents à d'autres fonctions, mais également de positionner l'E.P.D. Blanche de Fontarce dans une dynamique de croissante verte et de Développement Durable

Objectif 1.11 : Rentabiliser les opérations d'aménagement végétal en augmentant les compétences du Service Patrimoine Végétal et en recourant à la location d'équipements plutôt qu'à la sous-traitance complète

SECTEUR C / SERVICE LOGISTIQUE ET FONCTIONS SUPPORTS

Objectif 1.1 : Mettre en œuvre des outils de planification, de suivi des activités et de la maintenance préventive et curative des E.R.P. afin d'optimiser la visibilité de la Direction générale sur ce secteur

Objectif 1.2 : Affiner l'analyse des demandes d'intervention des Responsables d'Unité Socio-Educative afin de prioriser l'intervention des agents de maintenance curative sur site et des agents volants de l'équipe logistique et de garder l'intervention des personnels techniques et patrimoine dès qu'une expertise particulière est attendue

Objectif 1.3 : Optimiser le stockage des produits et matériels et inventorier les équipements non utilisés afin qu'une décision soit prise (recyclage, remise en fonction, don, vente, …)

Objectif 1.4 : Optimiser les plans de nettoyage des différents sites et définir des indicateurs en matière d'hygiène des locaux afin d'assurer le suivi de la qualité des prestations réalisées en interne ou en externe

Objectif 1.5 : Elaborer un plan d'investissement en termes de matériel de bio-nettoyage avec une optique d'amélioration de la productivité et de respect de la réglementation en matière de prévention des risques y compris les risques professionnels

Objectif 1.6 : Assurer une gestion de la flotte des véhicules plus fluide, en prévenant suffisamment à l'avance les Responsables d'Unité Socio-Educative et les agents de maintenance et de logistique sur site des « blocages » de véhicules et de la nécessité de les conduire en entretien / maintenance

Objectif 1.7 : Elaborer l'organigramme des clés et le mettre en œuvre sur chaque site

Objectif 1.8 : Rassembler l'ensemble des documents relatifs à la sécurité des bâtiments et des installations en un lieu protégé et en organiser le référencement

Objectif 1.9 : Lister les difficultés rencontrées dans la sous-traitance de l'activité linge en Ehpad en vue d'une réunion d'optimisation des prestations réalisées

Objectif 1.10 : Redéfinir le circuit du linge en respect des normes R.A.B.C. (Risk Analysis and bio contamination control ou Analyse des risques et Maîtrise de la Bio contamination) et de la réglementation et élaborer en lien avec la Cellule Qualité l'ensemble des procédures nécessaires dont celle du nettoyage des véhicules de transport

Objectif 1.11 : Lister les équipements nécessaires en restauration et établir un plan d'investissement, et répertorier ceux non utilisés afin de les rediriger vers les cuisines relais susceptibles de s'en servir

Objectif 1.12 : Renforcer le contrôle des prestataires externes et l'évaluation des prestations réalisées (marquage des contrôles sur les extincteurs, remplissage des fiches de traçabilité, renseignement des registres, etc.)

SECTEUR D / PLAN DIRECTEUR DE L'ETABLISSEMENT

Objectif 1.1 : Elaborer un plan prévisionnel des travaux à mener pour la réhabilitation et l'humanisation des locaux du Foyer Départemental de l'Enfance

Objectif 1.2 : Elaborer un plan prévisionnel des travaux à mener pour la rénovation du Château de Touvent et la réaffectation du rez de chaussée

Objectif 1.3 : Elaborer un audit de l'ensemble des sites (E.R.P. et autres bâtiments) afin de vérifier le respect des normes « Accessibilité Handicapé »

Objectif 1.4 : Etablir un projet de réhabilitation de « La Villa » dans le cadre des prises en charge spécifiques qui y sont réalisées, afin de rendre le lieu plus chaleureux, accueillant et fonctionnel pour les usagers et pour les professionnels

Objectif 1.5: Mettre en œuvre le projet de « Cuisine Centrale » et développer la commercialisation des prestations de type hôtellerie – restauration afin de pouvoir augmenter les revenus de l'établissement au profit de l'action socio-éducative

Objectif 1.6 : Etudier la possibilité de développer l'attractivité de l'établissement et son inscription dans la cité et dans la vie castelroussine en revalorisant et en restaurant le parc napoléonien

Objectif 1.7 : Optimiser les outils de la cellule locative afin de professionnaliser l'approche locative et communiquer sur la participation « indirecte » des locataires à l'action socio-éducative de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 1.8 : Investir le gîte de la Javelotière afin d'en faire un lieu de résidence pour les usagers de l'E.P.D. Blanche de Fontarce dans le cadre de stages ou de « camp de vacances »

Objectif 1.9 : Réaliser un audit du secteur comptabilité / finance en vue d'une réorganisation des activités et des rôles de chacun pour une plus grande efficience et une professionnalisation du service

Objectif 1.10 : Elaborer un projet permettant de faire émerger au sein de l'établissement le secteur « Marché Public et Achat » et la fonction « Contrôle de Gestion » interne.

Objectif 1.11 : Elaborer de nouveaux projets socio-éducatifs pour étude de faisabilité afin de continuer à honorer le legs de la famille de Fontarce, de réhabiliter des bâtiments non utilisés et de poursuivre le positionnement de l'E.P.D. Blanche de Fontarce en qualité de « laboratoire d'idées » (Centre d'Expression Artistique, etc.)

SECTEUR E / GESTION DU PATRIMOINE LOCATIF ET DU « DOMAINE PRIVE » DE L'E.P.D. BLANCHE DE FONTARCE

Objectif 1.1 : Poursuivre et achever les opérations en cours au 5 rue de l'échelle : rénovation complète des parties communes, ravalements et travaux dans les appartements et les bureaux

Objectif 1.2 : Mettre en œuvre le projet de restructuration des locaux des services techniques, logistiques et patrimoine végétal sur le domaine de Touvent

Objectif 1.3 : Mettre en œuvre le projet de rénovation de la chapelle Notre Dame des Victoires

Objectif 1.4 : Mettre en œuvre le projet de réhabilitation des parties communes du Château de Touvent

Objectif 1.5 : Mettre en œuvre le projet architectural de création de la Cuisine Centrale

Objectif 1.6 : Finaliser les travaux de voirie et réseaux du Foyer de Vie de Pérassay

Objectif 1.7 : Optimiser la résidence du Rochat par trois actions principales : remplacement de la chaudière, travaux de VMC et isolation par l'extérieur

Objectif 1.8 : Elaborer un projet de rénovation, de restructuration et d'humanisation des locaux du Foyer de l'Enfance associant experts de l'architecture intérieure, de la sécurité, et personnels socio-éducatifs afin que les travaux réalisés soient au service de l'action sociale et du confort des publics accueillis et des professionnels qui oeuvrent au Foyer de l'Enfance

Objectif 1.9 : Elaborer et formaliser le projet CREATEC (Centre Régional d'Expression Artistique, Technique et Culturel) appelé à constituer la deuxième tranche de la réhabilitation de l'ancien orphelinat de Touvent

Objectif 1.10 : Elaborer un projet de rénovation et de mise en valeur (rénovation intérieure et couverture) de la chapelle où reposent Blanche de Fontarce et ses parents

LE PROJET SYSTEME D'INFORMATION

La rédaction du projet d'établissement a fait apparaître un certain nombre de points d'amélioration relatifs au Système d'Information de l'E.P.D. Blanche de Fontarce.

L'établissement ne dispose par d'un service informatique propre mais travaille en sous-traitance avec un prestataire externe. Aussi les axes du projet « Système d'Information » seront-ils plus limités que dans la configuration d'une pleine et entière autonomie de l'institution en matière informatique.

Ceci étant, la réalité du cœur d'activité des sites formant l'E.P.D. Blanche de Fontarce n'exige pas un projet système d'information aussi conséquent que celui des établissements sanitaires.

Le projet ne comportera donc qu'un seul axe majeur et prioritaire.

AXE 1 / POSER LES BASES D'UNE POLITIQUE DE GESTION DU SYSTEME D'INFORMATION

Objectif 1.1 : Elaborer une offre de service intranet permettant le partage des informations à destination des agents (annuaire interne, procédure, trombinoscope, etc.)

Objectif 1.2 : Mener un audit de sécurisation de l'ensemble des dispositifs informatiques et de l'ensemble des messageries utilisées

Objectif 1.3 : Activer sur l'ensemble des copieurs présentant l'option la possibilité de lancer des impressions avec un code secret pour les récupérer (sensibilisation des agents)

Objectif 1.4 : Formaliser un plan d'action et d'investissement permettant de répondre progressivement aux attentes d'un public évoluant en termes d'exigences Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (N.T.I.C.)

Objectif 1.5 : Rechercher une solution d'agenda partagé permettant une plus grande fluidité du partage des informations relatives à l'organisation du temps de travail et à la localisation des différents acteurs de l'établissement

Objectif 1.6 : Instaurer un système de limitation de la durée d'une session informatique lorsque celle-ci a été maintenue sans qu'aucune action corrective n'ait été réalisée (absence à un poste avec un ordinateur laissé accessible)

Objectif 1.7 : Créer une charte de l'utilisateur

Objectif 1.8 : Formaliser le schéma directeur du système d'information

Objectif 1.9 : Organiser une réflexion intra-établissement relative aux modes de fonctionnement permettant d'assurer la continuité des activités de l'établissement en cas de sinistre

Objectif 1.10 : Mettre en œuvre un groupe de travail sur la dématérialisation, et estimer les besoins en équipement

Objectif 1.11: Scanner le courrier entrant et mieux gérer le flux courrier par la dématérialisation

Objectif 1.12: Elaborer un projet afin de scanner l'ensemble des archives mortes

Objectif 1.13: Formaliser la procédure d'accès des résidents à internet et élaborer une charte de la vie privée

LE PROJET COMMUNICATION ET EVENEMENTIEL

L'E.P.D. Blanche de Fontarce de par sa nouvelle dimension issue de la fusion de 2014 doit désormais envisager sa communication externe de manière plus stratégique et réfléchie.

Bien que ne disposant pas d'effectif dédié à la communication, l'établissement a identifié dans son organigramme une mission « Communication externe » et une mission « Evénementiel » positionnées au niveau des Directions Adjointes.

De plus, l'institution travaille avec des partenaires externes réguliers qui mettent à disposition de l'E.P.D. leur expertise afin de le guider dans l'élaboration des différents livrables liés au domaine de la communication (charte graphique, logo, site internet, etc.)

Le projet Communication et Evénementiel sera donc soutenu par deux axes forts libellés comme suit :

- **1/ Développer une communication externe stratégique permettant la valorisation de l'établissement et le renforcement de son positionnement local, régional voire national**

- **2/ Elaborer une stratégie événementielle permettant la mise en valeur régulière de l'établissement, la valorisation de ses professionnels et de ses expertises ainsi que la facilitation de l'appréhension par le grand public du handicap, de la vieillesse et des publics fragilisés**

Les objectifs développés pour chaque axe auront pour but de donner vie à cette dimension « communication externe » si nouvelle pour l'établissement.

Aussi sont-ils pensés selon la technique des « petits pas » afin de réaliser des actions modestes, eu égard à l'absence d'effectifs dédiés et au surcoût qu'une contractualisation de partenariats externes pourrait engendrer.

* 1/ DEVELOPPER UNE COMMUNICATION EXTERNE STRATEGIQUE PERMETTANT LA VALORISATION DE L'ETABLISSEMENT ET LE RENFORCEMENT DE SON POSITIONNEMENT LOCAL, REGIONAL VOIRE NATIONAL

Objectif 1.1 : Elaborer une refonte complète du site internet de l'E.P.D. Blanche de Fontarce, pour un rendu plus valorisant, plus moderne et un accès exhaustif aux informations nécessaires au visiteur internaute

Objectif 1.2 : Mettre en avant, pour les locataires du parc immobilier de l'établissement, la collaboration « indirecte » à l'action socio-éducative

Objectif 1.3 : Définir une politique de communication externe au niveau de l'équipe de Direction et identifier les contacts internes et les degrés d'habilitation pour la Direction et les Responsables de Site face à la communication médiatique (souhaitée ou subie)

Objectif 1.4 : Organiser la collecte de toute information médiatique nommant l'E.P.D. Blanche de Fontarce et/ou l'un de ses sites afin de constituer un press-book et de communiquer en externe via le site internet après accord de la Direction

Objectif 1.5 : Définir un plan de communication régulier avec les tutelles et autorités de financement au gré de la vie de l'établissement et de la réalisation de certains livrables (projet d'établissement, rapport d'activité, projet de service, etc.)

Objectif 1.6 : Elaborer un programme d'optimisation de la représentativité de l'E.P.D. Blanche de Fontarce dans les instances de démocratie sanitaire, dans les groupes locaux, régionaux et nationaux de réflexion en matière médico-sociale et sociale

Objectif 1.7: Elaborer une charte de communication externe afin de « prévenir » les professionnels des règles à respecter en termes d'usage des réseaux sociaux et de « citation » de l'E.P.D. Blanche de Fontarce

Objectif 1.8 : Mettre en œuvre un groupe de réflexion sur l'opportunité à saisir (ou pas) pour l'établissement de se rendre visible sur les réseaux sociaux

* 2/ ELABORER UNE STRATEGIE EVENEMENTIELLE PERMETTANT LA MISE EN VALEUR REGULIERE DE L'ETABLISSEMENT, LA VALORISATION DE SES PROFESSIONNELS ET DE SES EXPERTISES AINSI QUE LA FACILITATION DE L'APPREHENSION PAR LE GRAND PUBLIC DES PERSONNES FRAGILISEES

Objectif 2.1 : Définir par site, selon son histoire, une date anniversaire et organiser chaque année la fête de l'E.P.D. Blanche de Fontarce mais également pour les professionnels et les usagers la fête de chaque site

Objectif 2.2 : Définir et mettre en œuvre, en lien avec le projet d'établissement, une politique événementielle annuelle basée sur les projets de sites, les moments forts de la vie institutionnelle, les ouvertures, rénovations de bâtiments, la mise en œuvre d'une innovation, etc.

Objectif 2.3 : Accompagner les Responsables d'Unité Socio-Educatives dans l'écriture d'articles destinés à des revues spécialisées afin de mettre en avant une idée, une organisation, une expérimentation réalisée dans l'un des sites de l'E.P.D. et susceptible de présenter un intérêt pour les établissements du secteur social et médico-social

Objectif 2.4 : Mettre en oeuvre un groupe de travail et de réflexion portant sur l'animation des sites et le développement de l'événementiel afin de pouvoir identifier pour chaque site des collaborateurs motivés et créatifs positionnés en qualité de « référent événementiel »

Objectif 2.5 : Organiser la journée annuelle des « Talents » par site afin que les professionnels volontaires puissent faire découvrir leurs hobbys, loisirs et passions aux usagers et rendre cette journée « visible » médiatiquement

Objectif 2.6 : Créer la journée annuelle « Développement Durable et Qualité de Vie au Travail » pour les professionnels avec des jeux, des ateliers, des interventions de spécialistes et des concours afin de favoriser la qualité de vie au travail et de sensibiliser à la préservation de l'environnement ainsi qu'à la protection des générations futures

EN CONCLUSION

Parce que l'E.P.D. Blanche de Fontarce n'est plus le même depuis la fusion de 2014, les attentes, exigences et niveau de prestation ont évolué soumettant les équipes à de véritables enjeux de montée en compétences. L'équipe de Direction, de son côté, est désormais confrontée au challenge d'un pilotage à la fois global et individualisé pour chaque site, d'une réflexion stratégique relative à l'ensemble de l'E.P.D. Blanche de Fontarce et d'un accompagnement concret de chaque entité le composant.

Que les équipes soient remerciées et félicitées de leur engagement dans ces changements dont la rapidité a eu pour principal effet de professionnaliser encore plus les filières métier qui composent aujourd'hui l'institution.

Les cinq années qui s'ouvrent à nous vont permettre la consolidation, la pérennisation et le renforcement d'une culture d'établissement qui commence à se faire montre.

Ne nous leurrons pas sur les changements qui viendront précipiter ces cinq prochaines années : nous nous situons dans un espace temps où la modernité, les nouvelles technologies mais aussi la rapidité à décréter et à exiger l'atteinte d'une norme sont devenues monnaie courante.

La Direction Générale prendra sa part de responsabilité dans ces changements à venir afin de faciliter pour les équipes l'appréhension et l'application des injonctions qui viendront inéluctablement impacter l'institution.

C'est également par l'ACCOMPAGNEMENT, clé de voûte du présent projet d'établissement, que la Direction entend désormais protéger et faire progresser les professionnels de l'E.P.D. Blanche de Fontarce.

L'engagement de la Direction pour ces cinq ans consistera donc à toujours chercher à étudier les moyens d'optimiser les conditions de travail des professionnels afin que bien-traités, ceux-ci puissent être bien-traitants avec les publics accueillis sur nos différents sites.

LEXIQUE

ACRONYME	SIGNIFICATION
A.F.N.O.R.	AGENCE FRANCAISE DE NORMALISATION
A.N.F.H.	ASSOCIATION NATIONALE POUR LA FORMATION DES PERSONNELS HOSPITALIERS
A.N.E.S.M.	AGENCE NATIONALE DE L'EVALUATION ET DE LA QUALITE DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX
A.S.	AIDE SOIGNANT
B.B.C	BATIMENT BASSE CONSOMMATION
C.E.Q.U.A.L.	CELLULE QUALITE
C.E.S.F.	CONSEILLER EN ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE
C.H.S.C.T.	COMTIE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
C.P.O.M.	CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS
C.R.E.X.	COMITE DE RETOUR D'EXPERIENCES
C.T.E.	COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT
D.U.E.R.P.	DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS
E.H.P.A.D.	ETABLISSEMENT D'HEBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGEES DEPENDANTES
E.I.	EVENEMENT INDESIRABLE
E.P.D.	ETABLISSEMENT PUBLIC DEPARTEMENTAL
E.R.P.	ETABLISSEMENT RECEVANT DU PUBLIC
E.S.A.T.	ETABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL
F.A.M.	FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE
F.A.O.	FOYER D'ACCUEIL OCCUPATIONNEL
G.P.M.C.	GESTION PREVISIONNELLE DES METIERS ET DES COMPETENCES
H.A.C.C.P.	HAZARD ANALYSIS CRITICAL CONTROL POINT ou ANALYSE DES DANGERS ET MAITRISE DES POINTS CRITIQUES
H.A.S.	HAUTE AUTORITE DE SANTE
I.D.E.	INFIRMIER DIPLÔME D'ETAT
I.D.E.C.	INFIRMIER DIPLÔME D'ETAT COORDINATEUR
M.A.S.	MAISON D'ACCUEIL SPECIALISEE
N.T.I.C.	NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION
O.P.C.A.	ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREE
P.R.S.	PLAN REGIONAL DE SANTE
R.A.B.C.	RISK ANALYSIS AND BIO CONTAMINATION CONTROL Ou ANALYSE DES RISQUES ET MAÎTRISE DE LA BIO CONTAMINATION
R.H.	RESSOURCES HUMAINES
R.M.C.	REFERENTIEL METIER COMPETENCES
R.P.S.	RISQUES PSYCHO-SOCIAUX
T.M.S.	TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES
S.R.O.S.	SCHEMA REGIONAL D'ORGANISATION SANITAIRE

Validation du Projet d'Etablissement par les instances

Le présent projet a été présenté au CHSCT du 6 mars 2017 et au CTE du 17 mars 2017. Il a reçu un avis favorable à l'unanimité des deux instances.

Il a été validé par le Conseil d'Administration le 24 avril 2017.

Blanche **de Fontarce**