



EHPAD & SSIAD

# Les Lices Jourdan

St-Sauveur-le-Vicomte  
Magneville



**SITE DE ST SAUVEUR LE VTE**

**« EHPAD LES LICES »**

**17 RUE DES LICES**

**50390. ST SAUVEUR LE VTE**

**02 33 21 53 70**

## PROJET D'ETABLISSEMENT 2020-2025



**SITE DE MAGNEVILLE**

**« EHPAD JOURDAN »**

**LE FERAGE**

**50260. MAGNEVILLE**

**02 33 52 26 80**

**SIÈGE SOCIAL : 17 RUE DES LICES. 50390. SAINT-SAUVEUR-LE-VICOMTE**

Site internet : <http://www.leslices-jourdan.fr>

## Sommaire

<b>PREAMBULE</b>	<b>5</b>
<b>PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT</b>	<b>6</b>
<b>HISTORIQUE</b>	<b>7</b>
L'EHPAD LES LICES	7
LA FONDATION JOURDAN	8
L'EPSMS LES LICES JOURDAN	8
<b>LOCALISATION ET ARCHITECTURE</b>	<b>9</b>
ACCESSIBILITE	9
BATIMENTS	10
LES ESPACES CONSACRES AUX RESIDENTS	10
LES ESPACES PROFESSIONNELS	12
LA POPULATION ACCUEILLIE	13
<b>VALEURS, PRINCIPES D'INTERVENTION, GESTION DES PARADOXES</b>	<b>14</b>
LES VALEURS	14
LA GESTION DES PARADOXES	15
PARTENARIATS	16
LES INSTANCES	17
PLACE DES FAMILLES ET DES PROCHES	18
<b>OFFRE DE SERVICES</b>	<b>19</b>
LES AUTORISATIONS	19
LES MISSIONS	19
LES PRESTATIONS	19
<b>ORGANISATION</b>	<b>20</b>
COORDINATION	20
LE PERSONNEL	21

<b>LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES</b>	<b>22</b>
<b>L'ENVIRONNEMENT</b>	<b>23</b>
LA POPULATION DU TERRITOIRE	23
LES CONSTATS SUR L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACCUEILLIE	24
L'OFFRE SUR LE TERRITOIRE	26
<b>LES FORCES ET FAIBLESSES DE L'ÉTABLISSEMENT</b>	<b>28</b>
<b>LE PROJET REGIONAL DE SANTE (PRS)</b>	<b>29</b>
<b>LES AXES STRATEGIQUES</b>	<b>30</b>
<b>LES PROJETS D'AMELIORATION</b>	<b>31</b>
<b>ADAPTER L'ACCOMPAGNEMENT AU PLUS PRES DE CHAQUE RESIDENT</b>	<b>32</b>
<b>RESTER UN LIEU DE VIE AU REGARD DE L'ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA POPULATION</b>	<b>34</b>
<b>DEVELOPPER LA GESTION DES RISQUES, HARMONISER ET SECURISER LES PRATIQUES</b>	<b>35</b>
<b>OPTIMISER LES FONCTIONS SUPPORT ET EXPLOITER AU MIEUX LES ESPACES</b>	<b>37</b>
<b>DEVELOPPER LES RELATIONS VILLE ETABLISSEMENT</b>	<b>39</b>
<b>RENFORCER LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL</b>	<b>40</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>41</b>

## Le mot du directeur

Tous les établissements sociaux et médico-sociaux doivent règlementairement élaborer un projet d'établissement. Ce document structuré définit entre autres, pour une durée de 5 années, les axes stratégiques de développement et l'adaptation de l'organisation de la structure avec pour objectifs premiers de garantir les droits des usagers et de contribuer à la mise en œuvre du Projet Régional de Santé de Normandie. La fusion juridique des EHPAD les Lices à Saint Sauveur le Vicomte et Fondation Jourdan à Magneville le 01 janvier 2019, intégrant également le service du SSIAD a abouti à la création d'une nouvelle structure médico-sociale, publique autonome : « L'EPSMS les Lices-Jourdan ». Ce nouveau projet d'établissement 2020-2025 a été pensé dans le cadre d'une collaboration étroite entre les différents sites et le service du SSIAD, dans un esprit d'ouverture sur l'environnement extérieur.

L'EPSMS les LICES –JOURDAN s'inscrit pleinement dans une démarche d'amélioration continue de la qualité au service des résidents. Il est donc important que ce travail puisse répondre aux référentiels de bonnes pratiques en termes de contenu et de formalisme mais aussi, prendre en compte les nécessaires adaptations en lien avec le vieillissement de la population et la volonté des Autorités de favoriser le maintien à domicile des personnes dépendantes.

Le projet d'établissement de l'EHPAD le LICES-JOURDAN ne doit donc pas être vécu comme une contrainte règlementaire supplémentaire mais comme une formidable opportunité de penser l'évolution de son offre de services et son organisation afin de s'assurer qu'elles répondront toujours aux besoins et attentes de la population.

Ce projet élaboré de manière participative par un groupe multidisciplinaire, ne vient que renforcer les valeurs déjà énoncées par le passé et traduire des principes d'intervention qui serviront de socle à l'action des professionnels.

La finalité de cet écrit est donc de « fixer le cap » pour les années à venir et de choisir la meilleure voie au service de l'accompagnement des personnes âgées sur le Territoire.

B. LEBRETON

**« Lorsqu'on ne sait pas vers quel port on navigue, aucun vent n'est le bon »**

*Sénèque*

## PREAMBULE

Le projet d'établissement est le fruit d'une concertation avec les équipes réunies autour d'un comité de pilotage pluridisciplinaire. Les missions de celui-ci étaient de structurer la démarche, valider, animer les débats, définir les orientations stratégiques, valider les actions et approuver le projet. Ce comité de pilotage représentait l'ensemble des parties concernées et les différentes fonctions de la structure.

Selon les orientations stratégiques abordées, des personnes concernées (professionnels, représentants des usagers, proches) ont été invitées pour constituer des groupes de travail. L'objectif de ces groupes de travail était de réfléchir à chaque orientation pour les traduire en actions concrètes et compléter le plan d'actions issu de l'évaluation interne.

La mise en œuvre effective des actions sera suivie par le comité de pilotage et retranscrite dans le plan d'actions de l'établissement. Le comité de pilotage se réunira alors une fois par an pour suivre ce plan d'actions.

Un organisme extérieur, MQS (Management de la Qualité en Santé, Rennes – 35), a accompagné l'établissement dans sa réflexion pour aboutir à l'écriture du projet d'établissement.

### Les étapes

- Lancement et cadrage de la démarche
- Description de l'établissement
- Réalisation d'un diagnostic
- Définition des orientations stratégiques
- Détermination des actions concrètes en groupe de travail
- Rédaction du projet
- Validation du projet
- Mise en œuvre du projet sur les 5 prochaines années

# PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

Projet d'établissement 2020-2025

EPSMS Les Lices Jourdan

## HISTORIQUE

### L'EHPAD Les Lices

**1956**

Le 17 décembre 1956, autour du préfet Henri LARRIEU fût inaugurée dans la cour du vieux château "une nouvelle maison de retraite" fruit de la reconstruction après les bombardements dévastateurs de juin 1944 qui avaient gravement endommagé le vieux château et détruit l'hospice qui s'y trouvait depuis l'époque de Louis XIV.

**1996**

Au fil des années, les bâtiments ne furent plus adaptés à l'accueil de personnes confrontées à un état de dépendance de plus en plus grand et nécessitant une prise en charge de plus en plus technique. Ainsi 40 ans après, le 04 juin 1996 ouvrait l'EHPAD des LICES avec une capacité de 51 lits répartis sur 3 niveaux. Cette dénomination est en rapport avec l'origine du mot "Lices" qui fait référence aux palissades entourant un terrain servant aux joutes et aux tournois.

**2012**

Le 08 février 2012, une extension fut inaugurée pour l'accueil de 12 personnes supplémentaires atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.



## La Fondation Jourdan

La naissance de la structure est liée au testament de Monsieur Louis JOURDAN, riche négociant en vins de la ville de CHERBOURG. Ses parents firent l'acquisition de la ferme de BEAUVAL située sur la commune de MAGNEVILLE. Il était resté très attaché au pays de son enfance et y faisait de nombreux séjours. Il décida donc de léguer après sa mort, toute sa fortune au département de la Manche, sous certaines conditions dont celle de la création "*d'un asile pour vieillards sous la dénomination d'hospice JOURDAN*". Ainsi, le 10 novembre 1954, la maison de retraite ouvrait ses portes avec une capacité d'accueil de 16 lits.

1954

En 1996, 12 nouvelles chambres furent aménagées dans un nouveau bâtiment.

1996

Un projet de restructuration du bâtiment de 1954 s'est achevé en 2014 avec le transfert des résidents vers un nouveau lieu de vie et une mise aux normes des locaux existants. L'établissement dispose aujourd'hui d'une capacité de 30 lits d'hébergement permanent et est organisé en 3 bâtiments attenants.

2014

## L'EPSMS Les Lices Jourdan

Depuis le 01 janvier 2019, les 2 établissements ont fusionné juridiquement pour créer un nouvel établissement public autonome médico-social : l'EPSMS départemental Les LICES JOURDAN doté de 93 lits d'EHPAD et de 24 places de SSIAD. Le directeur en est le représentant légal.

2019

## LOCALISATION ET ARCHITECTURE

### Accessibilité



### EHPAD Les Lices

L'EHPAD des Lices est situé en centre-ville de Saint-Sauveur-le-Vicomte, en plein cœur du Cotentin et à 35 kilomètres au sud de Cherbourg .

La commune, d'environ 2200 habitants, dispose de tous les services et commerces de proximité ainsi que de services médicaux et paramédicaux.



### Fondation Jourdan



La fondation Jourdan est située en centre de la commune de Magneville. La commune, qui comptait 335 habitants en 2015, se situe entre Saint-Sauveur-le-Vicomte (à 12 kilomètres) et Cherbourg (à 27 kilomètres).

## Bâtiments

### *L'EHPAD Les Lices*



L'établissement est se compose de 3 étages avec une extension à l'arrière (2010).

17 résidents occupent le rez-de-jardin, 17 sont au rez-de-chaussée, 17 au premier et 12 résidents à l'UPAD (rez-de-jardin). Les noms des unités font référence à la typographie locale (château, abbaye, ...).

### *La fondation Jourdan*



Le site de Magneville est constitué quant à lui de 3 bâtiments : un bâtiment principal et deux extensions sans différence de niveau

Les bâtiments comptent deux étages accueillant 22 résidents au rez-de-chaussée et 8 au premier.

Les noms des bâtiments et allées font référence aux membres de la famille Jourdan.

## Les espaces consacrés aux résidents

### *Les espaces privés*

Les espaces privés des résidents disposent tous d'un lit médicalisé, d'une table de chevet, d'un bureau, d'une chaise et d'un espace de rangement. Chaque chambre dispose d'un cabinet de toilette avec douche et WC. Les résidents peuvent aménager leur chambre avec des effets personnels dans le respect des consignes incendie et sans surcharger l'espace de vie. Les prises téléphone et télévision sont installées dans chaque chambre. La ligne téléphonique est fournie par l'établissement contre facturation. A noter que plusieurs chambres disposent de rail au plafond afin de faciliter les transferts des résidents (30 chambres à Saint-Sauveur-le-Vicomte et 18 à Magneville).



### Les espaces communs

A Saint-Sauveur-le-Vicomte, les espaces communs accueillent :

- Une salle à manger
- Un lieu de vie par étage sous forme de petite salle à manger avec télévision
- Un salon de coiffure
- Un lieu identifié pour l'animation
- Un PASA au premier étage
- L'UPAD au rez-de-jardin : Salon, salle d'activités, salle à manger, salle Snoezelen. L'espace est organisé autour d'un espace de vie centrale
- Un hall d'entrée avec salon et distributeur de boissons chaudes
- Une salle de bain commune avec baignoire balnéothérapie à l'UPAD ainsi qu'au premier et une autre au rez-de-jardin



A Magneville, les résidents peuvent profiter de :

- Deux salons
- Une salle à manger
- Un salon des familles
- Un lieu de culte ouvert au public
- Une salle de bain commune au rez-de-chaussée avec baignoire balnéothérapie



De plus, chaque établissement dispose d'une chambre funéraire.

Les résidents bénéficient également d'espaces extérieurs sur les deux sites.

A Saint-Sauveur-le-Vicomte, ils comprennent :

- Un jardin clos au centre de l'établissement avec salon de jardin, bancs et pergola
- Des jardinières à hauteur sont à disposition des usagers dans le jardin clos
- Un patio à l'UPAD
- Une terrasse autour de la salle à manger avec barbecue

Les chambres côté cours intérieur au rez-de-jardin ont accès direct au jardin et des chambres du 1<sup>er</sup> et du rez-de-chaussée (12 au total) disposent d'un balcon.

A Magneville :

- Un jardin clos au centre de l'établissement
- Un espace arboré et fleuri devant le bâtiment

L'avant est accessible à tous les résidents y compris en fauteuil

## Les espaces professionnels

Les espaces professionnels sont constitués de :

- 🗨 Une salle de soins
- 🗨 Un local pharmacie sécurisé
- 🗨 Une salle de transmissions à Magneville et une par unité
- 🗨 Une salle de pause
- 🗨 Une buanderie
- 🗨 Une cuisine
- 🗨 Des espaces de stockage
- 🗨 Un bureau des médecins à Saint-Sauveur
- 🗨 Un bureau d'accueil
- 🗨 Le bureau du SSIAD est hébergé à Saint-Sauveur
- 🗨 Des vestiaires
- 🗨 Un local réservé à la maintenance
- 🗨 Une salle de réunion
- 🗨 Des bureaux administratifs



Cuisine de St Sauveur

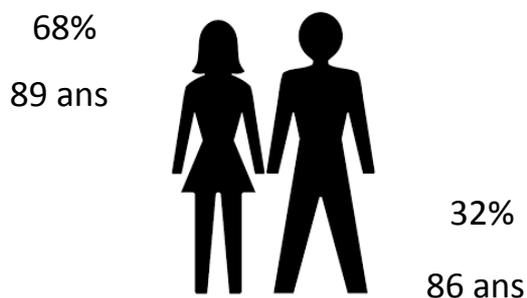


Blanchisserie de St Sauveur

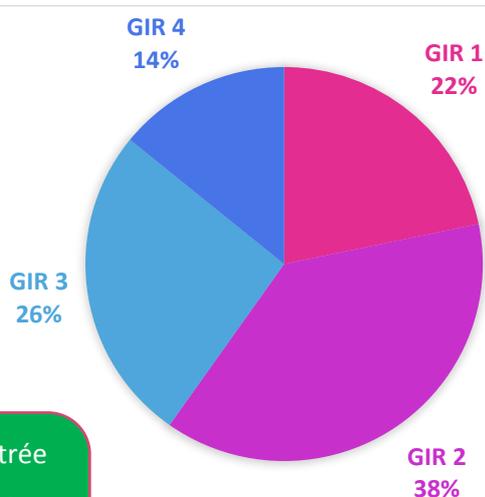


Infirmerie de St Sauveur

## La population accueillie



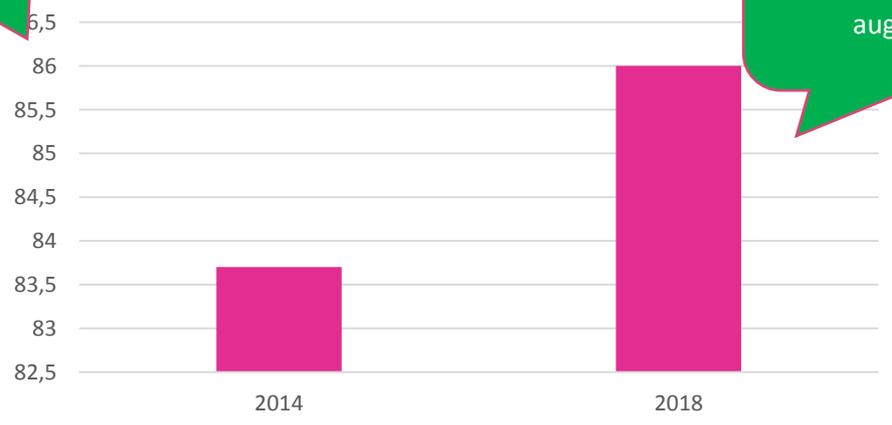
Tendance à une augmentation du nombre d'hommes entre 2014 et 2018 passant ainsi de 27% à 32%



Les GIR 1 et GIR 2 représentent 60% de la population accueillie. Globalement, le GMP se situe à 760 contre 653 en 2011.

L'âge moyen à l'entrée est supérieur chez les femmes (88 ans contre 83 pour les hommes).

Age moyen à l'entrée



L'âge moyen à l'entrée est en constante augmentation.

	2014	2019
<b>Nombre d'entrées</b>	19	30
<b>Nombre de sorties</b>	16	28

Forte augmentation du nombre des entrées et sorties.

## VALEURS, PRINCIPES D'INTERVENTION, GESTION DES PARADOXES

### Les valeurs

#### Bien-être des résidents

**Relation de confiance** : instaurer une relation de confiance.

**Écoute** : chercher et proposer la meilleure solution pour répondre le plus favorablement possible aux souhaits et attentes. (PVI). Rester ouvert.

**Chaleur humaine** : accueil, ambiance positive et chaleureuse.

#### Bien-être des professionnels

**Sentiment d'appartenance**

**Relation de confiance** : soutien, autonomie et responsabilisation.

**Écoute** : pour les difficultés professionnels et personnels au besoin, répondre aux besoins de matériel et aux demandes particulières (dans la mesure du possible), liberté de parole.

**Chaleur humaine** : communication fluide avec la hiérarchie et l'encadrement, être considéré comme une personne (projet de carrière, favoriser la mobilité interne, accompagnement à la formation, ...), cohésion de groupe.

#### Respect

Accepter la **différence** et les **particularités**

Accepter les **valeurs de l'autre**

Avoir le sens de **l'altérité**

## La gestion des paradoxes

Sous tendu par les valeurs énoncées qui donnent du sens à l'action des représentants des usagers, de l'association et du personnel, **l'accompagnement des résidents s'effectue sur la base de priorités partagées :**



## Partenariats

### Partenaires institutionnels

- Conseil départemental et Agence Régionale de Santé
- Médecins généralistes
- Kinés
- Pharmacie
- Établissements de santé : Fondation Bon Sauveur de Picauville (gérontopsychiatrie), GHT du Cotentin (projet médico-soignant, filière gériatrique, achat, HAD, soins palliatifs, achats)
- Laboratoire
- Pédicure
- ...

### Vie sociale

- Association de bénévoles (ALAMRM à Magneville, Les Amis de la Maison de retraite à Saint-Sauveur)
- Visiteurs bénévoles (VMEH)
- Siel Bleu (gymnastique douce)
- Prêtres
- Communes
- Coiffeuse
- Esthéticienne
- Autres établissements médico-sociaux

### Réseau territorial

- Normand e-santé (télé-exertise)
- GAESS : groupement d'achat local des établissements sanitaires et sociaux
- GHT Cotentin
- Manche numérique
- CLIC - MAIA

## Les instances

### Le Conseil de la Vie Sociale

En référence à la Loi 2002-2, le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est consulté pour tous les événements, travaux, nouveaux dispositifs ou évolutions des procédures institutionnelles, associatives ou réglementaires.

Il est constitué de :

- Représentants des résidents
- Représentants des familles
- Représentants du personnel
- Représentants de la municipalité
- Représentants de l'association des bénévoles
- Personnes qualifiées

Il se réunit 3 à 4 fois par an.

**Le Conseil  
d'Administration**

Il approuve la politique générale ainsi que la politique qualité. Il délibère entre autres sur le budget, les décisions modificatives et le tableau des emplois permanents. Il se compose de 6 conseillers départementaux, des maires des deux communes, du médecin coordonnateur, d'un représentant de la mairie de Saint-Sauveur, d'un représentant du CTE, des présidents des deux CVS.

### La commission des menus

La commission des menus à Saint-Sauveur, intégrant des usagers, permet d'aborder les thèmes en lien avec la restauration :

- Souhaits des résidents
- Retours sur les menus
- Validation des menus
- Repas à thème et événementiels

La commission se réunit 4 fois par an.

### Le Comité Technique d'Établissement

Commun aux deux établissements, le CTE est une instance de concertation chargée de donner son avis sur l'organisation et le fonctionnement du service :

- 4 titulaires élus parmi les professionnels
- 2 suppléants

### Le CHSCT

Organisation représentative du personnel en charge de la protection des travailleurs et des conditions de travail

- 3 titulaires et 1 suppléant

## Place des familles et des proches

Si la place des résidents revêt une importance capitale, les professionnels de l'établissement s'interrogent perpétuellement sur la place des familles dans l'accompagnement. A ce titre, des modalités d'expression, de soutien et de communication sont mises en œuvre :

- 🗨 Conseil de la vie sociale
- 🗨 Disponibilité des professionnels
- 🗨 Réunion des familles 2 fois par an



Salon / salle à manger de Magneville



Espace des familles de Magneville



Hall d'accueil de St Sauveur



Salon à l'UPAD « La maison d'Aloïs » de St Sauveur

## OFFRE DE SERVICES

### Les autorisations

Depuis le 01 janvier 2019, l'EHPAD des Lices à Saint-Sauveur-le-Vicomte et la Fondation Jourdan de Magneville ont fusionné juridiquement pour créer un nouvel établissement public médico-social : l'EPSMS les Lices-Jourdan (établissement public social, médico-social).

- 93 places en hébergement permanent
- Dont 12 places en unité sécurisée (UPAD)
- Et 14 places au sein d'un pôle d'activités et de soins adaptés (PASA)

### Les missions

L'EHPAD les Lices-Jourdan est une structure publique **autonome sous statut départemental**. Il relève de la **fonction publique hospitalière**.

Dans le cadre de la loi du 2 janvier 2002 réformant l'action sociale et médico-sociale, l'établissement a pour mission d'accompagner des personnes âgées dépendantes dans leur vie quotidienne. Des personnes âgées de plus de 60 ans, seules ou en couple **en soutenant le maintien de leur autonomie et en proposant un accompagnement adapté et personnalisé, dans le respect de leurs droits**.

### Les prestations

#### Une offre de services complète :

- Prestations médicales et paramédicales
- Restauration
- Maintenance
- Blanchisserie (intégrée au prix de journée)
- Entretien des locaux
- Animation

L'objectif de l'accompagnement est le maintien de l'autonomie

## ORGANISATION

### Coordination

#### Les échanges

Les échanges entre professionnels prennent plusieurs formes :

- Transmissions orales 3 fois par jour
- Transmissions hebdomadaires sur Saint-Sauveur
- Temps d'échanges quotidien à Magneville (en plus des transmissions orales trois fois par jour)

#### Les outils

Afin d'optimiser la communication et assurer la continuité de l'information, l'établissement a mis en œuvre plusieurs outils :

- Logiciel de soins avec messagerie
- Fiches d'évènement indésirable
- Téléphone pour les professionnels
- Plan de formation



Pharmacie de St Sauveur



Infirmierie de Magneville

## Le personnel

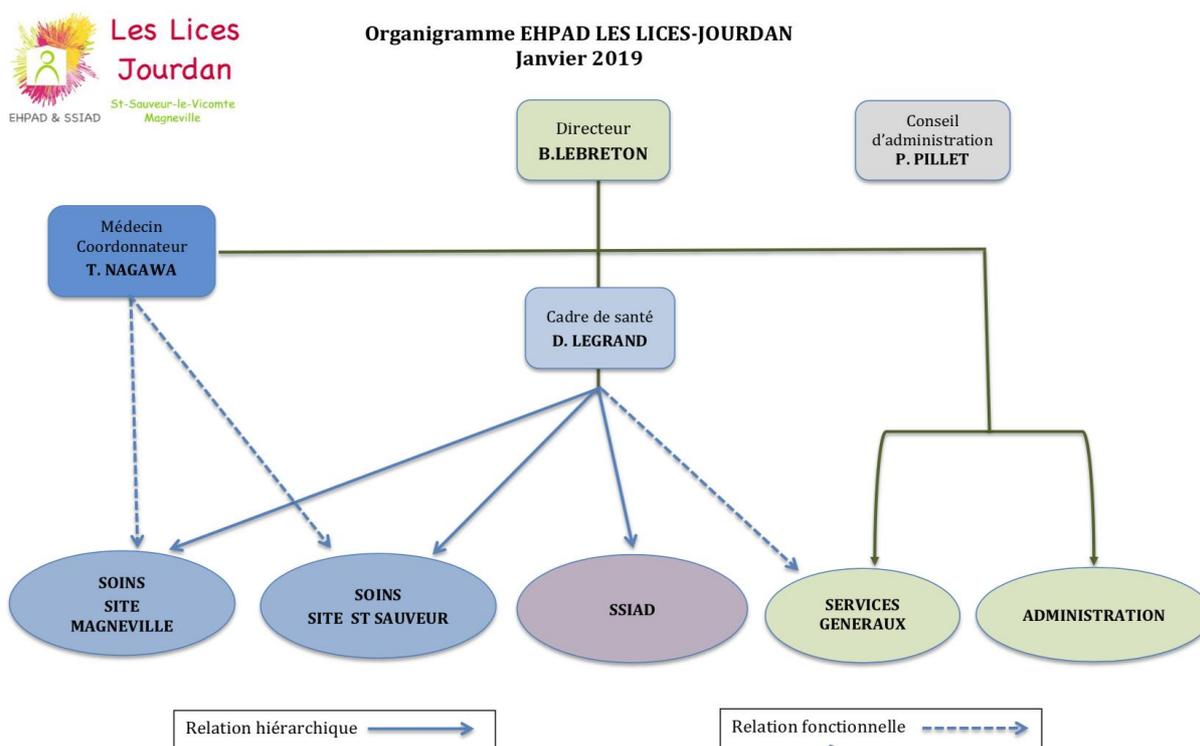
### Les équivalents temps plein

Un ASG (Assistant de Soins en Gérontologie) est un véritable professionnel des accompagnements spécifiques.

Fonctions	EPSMS
Direction - administration	3,54
Cuisine et services généraux, diététicien	6,25
Animation	0,5
Agent de service affectés au blanchissage, nettoyage, service des repas	20,35
AS/AMP	24,5
Psychologue	0,19
ASG pour le PASA	2
IDE	4,75
Cadre de santé	1
Ergothérapeute	0,20
Médecin	0,75
<b>TOTAL</b>	<b>64,03</b>

**Le médecin coordonnateur :** Contrairement au médecin traitant qui s'occupe du suivi médical individuel du résident, le médecin coordonnateur assure la qualité de la prise en charge médicale globale des résidents grâce à ses compétences gérontologiques.

### L'organigramme



# LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Projet d'établissement 2020-2025

EPSMS Les Lices Jourdan

## L'ENVIRONNEMENT

### La population du territoire

D'après les chiffres de l'INSEE, il apparaît que la population de Saint-Sauveur et ses environs dispose d'une structure de population plus âgée que le reste du département. Car si les tranches 45-59 ans et 60-74 ans sont au même niveau, la part des plus de 75 ans est supérieur de plus de 3 points par rapport au département. Cette structure d'âge territoriale est à mettre en perspective avec le vieillissement accéléré de la population française.

D'ailleurs, entre 1999 et 2013, pendant que la population augmentait de 17,2%, la population des 80 ans et plus augmentait quant à elle de 92,6%. Cette augmentation va se confirmer, l'Agence Régionale de Santé prévoyant ainsi une augmentation de plus de 50% des personnes de plus de 75 ans entre 2015 et 2030.

*Population de la Saint-Sauveur-Le-Vicomte*

	2016	%	2011	%
<b>Ensemble</b>	<b>2 166</b>	<b>100,0</b>	<b>2 120</b>	<b>100,0</b>
0 à 14 ans	353	16,3	390	18,4
15 à 29 ans	311	14,3	309	14,6
30 à 44 ans	333	15,4	357	16,8
45 à 59 ans	446	20,6	425	20,1
60 à 74 ans	391	18,1	324	15,3
75 ans ou plus	332	15,3	315	14,9

sources : insee

Cette augmentation des personnes âgées s'accompagnera également d'une augmentation des personnes présentant des troubles neurodégénératifs. A ce propos, l'Organisation Mondiale de la Santé a prévu que le nombre de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer devrait doubler entre 2015 et 2035.

Augmentation du nombre de personnes âgées

Augmentation du nombre de personnes atteintes de maladies neurodégénératives

## Les constats sur l'évolution de la population accueillie

### D'une manière générale :

- La moyenne d'âge des résidents est à la hausse
- L'âge moyen à l'entrée en Institution est en augmentation
- Le nombre de personnes à l'aide sociale est en augmentation
- Le niveau de dépendance est plus élevé à l'entrée
- Le temps à consacrer aux repas est plus important et ceux-ci nécessitent plus de textures modifiées
- La cohabitation est de plus en plus difficile entre les personnes avec troubles cognitifs et les autres (gestion compliquée pour les professionnels)
- Les équipes ont parfois un sentiment d'impuissance, voire d'échec
- L'accompagnement nécessite plus d'aide technique pour les professionnels et plus de manutention
- Les besoins de présence des médecins et spécialistes, de psychologue et d'ergothérapeute sont de plus en plus importants
- La durée moyenne de séjour est en diminution

### La gestion des entrées-sorties accentue la charge de travail à tous les niveaux :

- Augmentation des fins de vie à gérer
- Usure psychologique due à la nécessité d'adaptation et des décès
- Difficulté à mettre en œuvre des objectifs et de les réévaluer
- Moins de liens créés avec les résidents et les familles
- Besoin d'une distance professionnelle plus importante
- Augmentation de la gestion des dossiers administratifs (élaboration de dossier, visites, rendez-vous, ...)
- Augmentation du temps de gestion de la liste d'attente
- Impact financier lié d'une part à la vacance des lits et l'achat de matériel adapté et d'autre part au décalage avec le versement de l'aide sociale
- Temps d'accompagnement administratif plus important

### Quelques différences sont à souligner entre les deux sites :

- L'établissement de Magneville n'est pas équipé pour recevoir des personnes avec des troubles cognitifs importants ou déambulantes.
- L'impact de l'évolution de la population est plus important à Magneville car historiquement les résidents étaient relativement autonomes.

### Pour limiter les conséquences de l'évolution de la population, l'établissement a mis en œuvre des actions :

- Fidélisation des agents (Contrats longs, stagiairisation, remplacement des arrêts de travail, quasiment pas d'horaire en coupure, ...)
- Investissement matériel
- Accessibilité de l'encadrement et de l'administration
- Rafraîchissement des locaux de l'établissement offrant une meilleure image
- Adaptation régulière de l'organisation par rapport aux besoins du terrain
- Analyse des dysfonctionnements critiques
- Transmission d'équipe une fois par semaine pour échanger sur des accompagnements particuliers
- Travail en binôme à Magneville
- Réunion clinique animée par une psychologue externe tous les 3 mois à Magneville
- Possibilité d'un soutien psychologique spécifique pour les professionnels en cas de difficulté

## L'offre sur le territoire

### L'offre globale

Les personnes âgées dépendantes sont accompagnées par plusieurs types de structures et les EHPAD ne représentent qu'une partie de l'offre. En effet, parmi les solutions proposées, les personnes disposent d'un panel de services (Services de soins infirmiers à domicile, Services d'aide à domicile, Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'Autonomie, Équipes spécialisées Alzheimer) et de solutions d'accueil alternatives à l'hébergement permanent en établissement médicalisé (résidences autonomes, établissements pour personnes âgées, accueils de jour, hébergements temporaires).

Taux d'équipement 2015	NORMANDIE	Eure	Seine-Maritime	Calvados	Manche	Orne	France Métropolitaine
Taux d'équipement en places dans les structures non EHPAD pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus (places en maison de retraite, logements de logements-foyers, places USLD)	41,8	40,8	60,1	33,9	24,9	27,7	25,9
Taux d'équipement en places dans les EHPAD pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus	103,7	103,1	95,9	108,8	96,6	131,4	100,4
Taux d'équipement en places dans les services de soins à domicile pour 1 000 personnes âgées de 75 ans et plus (SSIAD + SPASAD)	19,8	20,3	20,3	17,1	21,2	20,1	19,8

Source STATISS 2015

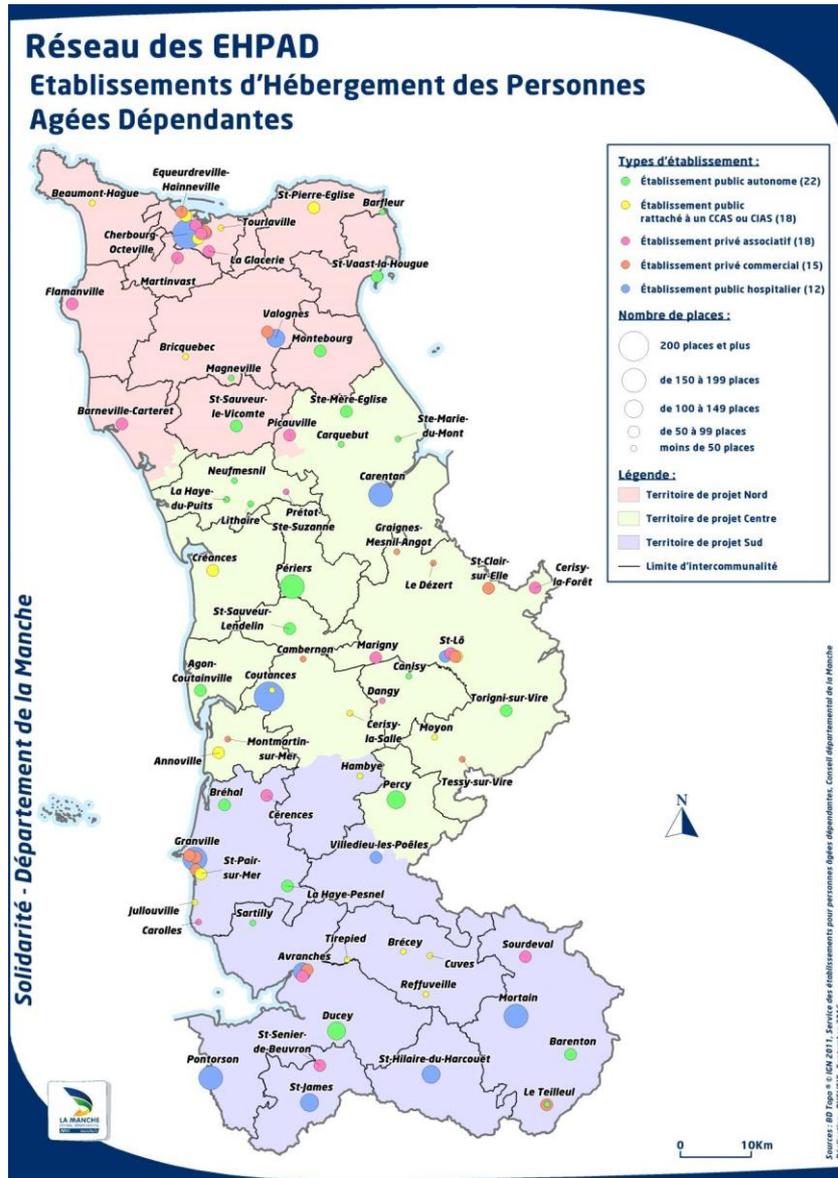
Dans la Manche, le taux d'équipement en places dans les structures non EHPAD est inférieur à la moyenne nationale (24,9 places pour 1000 habitants de 75 ans et plus dans le département contre 25,9 en France). Il en est de même pour le taux d'équipement en EHPAD, de plus de 4 point inférieur à la moyenne nationale.

Seul le taux d'équipement en services de soins à domicile est supérieur à celui de la France.

Taux d'équipement des structures non EHPAD inférieur à la moyenne nationale

Taux d'équipement d'EHPAD inférieur à la moyenne nationale

L'offre d'EHPAD



Peu de concurrence directe sur le secteur

Sur le territoire, les établissements de Saint-Sauveur et Magneville sont peu soumis à la concurrence, notamment au regard du profil de la population et de son évolution.

## LES FORCES ET FAIBLESSES DE L'ETABLISSEMENT

Pour déterminer les forces et les axes d'amélioration, une réflexion, partant des évaluations et d'un diagnostic flash, a été menée et a permis d'établir une synthèse :

### Forces

- Caractère convivial
- Locaux agréables
- Mobilité des professionnels
- Implication des professionnels
- Bonnes relations avec les pharmacies
- Bonne prise en soins
- Travail autour de l'autonomie
- Respect des droits des usagers
- Outils de travail adaptés
- Gamme de services élargie (PASA, UPAD, hébergement classique)

### Opportunités

- Population âgée
- Pas de concurrence directe
- Établissements bien ancrés dans le paysage local
- Soutien du groupement hospitalier de territoire gériatrique
- Fusion réussie
- Proximité des élus
- Très bonnes relations avec les autorités de tarification, le Conseil d'Administration et la trésorerie
- Situation financière saine des établissements

### Faiblesses

- 2 sites de petites tailles et suffisamment éloignés pour limiter les économies d'échelle
- Culture de l'oralité
- Existence de dépenses refusées (jusqu'en 2013) en attente de régulation
- Difficultés à faire vivre les projets de vie
- Dynamisme de la vie sociale (manque de temps d'animatrice)

### Menaces

- Difficultés de recrutement (notamment sur Magneville)
- Le contexte financier contraint dans le pays
- Le prix de journée élevé à Magneville
- Revenus peu élevés de la population
- Localisation de l'établissement limitant les possibilités de prestations externes
- Maintien à domicile encouragé par les politiques publiques

## LE PROJET REGIONAL DE SANTE (PRS)

L'agence régionale de santé de Normandie définit le PRS :

*« Le PRS, c'est l'ensemble des priorités que l'Agence régionale de santé met en œuvre avec ses partenaires pour améliorer l'état de santé des habitants de la région, favoriser au quotidien leur accès à la santé, lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé. Le PRS comprend 3 volets : le cadre d'orientation stratégique qui détermine les priorités de la politique régionale, le schéma régional de santé qui prévoit l'ensemble des actions qui seront menées pour répondre aux besoins de la population, le programme régional d'accès à la prévention et aux soins qui vise à améliorer la santé des plus démunis. Le PRS est élaboré en concertation avec les acteurs de santé de la région. Il prend en compte différents éléments, notamment : les besoins de la population et des territoires, la politique nationale de santé, la sécurité et la qualité des prises en charge, la maîtrise des dépenses de santé. Au bout de 5 ans, l'impact du PRS est évalué pour s'adapter aux évolutions des pratiques et besoins. »*

L'ARS a donc défini des orientations prioritaires sur la période 2018-2023, parmi lesquelles nous trouvons :

- Le maintien à domicile
- Les parcours coordonnés
- La prévention (nutrition, troubles sensoriels, autonomie physique, isolement, suicide)
- Le soutien des aidants
- La lutte contre la iatrogénie et le risque infectieux
- Le renforcement de la participation et implication des usagers au sein des établissements et services
- La sécurisation prises en charge de nuit en EHPAD
- L'expérimentation de la mise en œuvre d'EHPAD ressource en lien avec les centres experts notamment Parkinson
- L'accroissement des collaborations entre EHPAD et l'offre sanitaire spécialisée notamment dans le cadre des GHT
- La télémédecine
- ...

Ces orientations ont donc été intégrées dans la réflexion afin de définir les axes d'améliorations de l'établissement.

## LES AXES STRATEGIQUES

Au regard de la description, de l'analyse de l'environnement, du diagnostic de l'établissement et dans le respect des orientations du PRS et surtout du cadre défini par les valeurs, le comité de pilotage a déterminé des axes stratégiques pour les décliner en projets à un niveau plus opérationnel avec les équipes des différents services (voir partie suivante).

-  Adapter l'accompagnement au plus près de chaque résident
-  Rester un lieu de vie au regard de l'évolution du profil de la population
-  Développer la gestion des risques, harmoniser et sécuriser les pratiques
-  Optimiser les fonctions support et exploiter au mieux les espaces
-  Développer les relations ville-établissement
-  Renforcer le bien-être au travail

# LES PROJETS D'AMELIORATION

Projet d'établissement 2020-2025

EPSMS Les Lices Jourdan

1

## ADAPTER L'ACCOMPAGNEMENT AU PLUS PRES DE CHAQUE RESIDENT

### → Objectif

Améliorer la mise en œuvre des projets personnalisés



#### LES ACTIONS

- Proposer une formation sur les projets personnalisés
- Mettre en place un classeur décrivant une synthèse d'accompagnement
- Actualiser les fiches de mission du référent (sur les deux sites)
- Actualiser les PAP tous les ans
- Organiser un temps de synthèse systématique entre professionnels

### → Objectif

Améliorer le parcours de la personne



#### LES ACTIONS

- Améliorer les transferts des résidents entre les services (critères, intégration du résident, ...)
- Systématiser autant que possible les visites préalables à domicile.

### → Objectif

Améliorer l'accueil du résident dans l'EHPAD



#### LES ACTIONS

- Actualiser les procédures d'admission et de préadmission
- Remettre en place une attention particulière le jour d'arrivée à Saint-Sauveur (affiche, cadeau de bienvenue, carte)
- Communiquer systématiquement le nom du référent aux familles
- Systématiser la visite des locaux auprès de chaque nouveau résident dans les premières semaines de leur arrivée

➔ **Objectif**

**Renforcer la prise en soins**



**LES ACTIONS**

- Intégrer un bilan d'entrée dans le mois d'arrivée du résident
- Intégrer un temps d'élaboration des plans de soins et organiser l'actualisation
- Revoir les modalités d'utilisation des échelles et créer des modes opératoires au besoin
- Actualiser le protocole en cas de décès
- Mettre en place la PDA
- Former l'ensemble du personnel à l'hygiène bucco-dentaire
- Faire une évaluation systématique de l'hygiène bucco-dentaire à l'entrée du résident
- Contrôler mensuellement le chariot d'urgence et le DSA
- Former l'ensemble du personnel soignant à la prévention et à la prise en charge des chutes
- Voir pour faire intervenir un ergothérapeute
- Effectuer une analyse des causes de chutes
- Rédiger avec la pharmacie une procédure de suivi des stupéfiants
- Mettre en place les zapettes pour améliorer la traçabilité
- Proposer une formation aux transmissions ciblées
- Repenser l'architecture des cibles dans le logiciel de soins



## RESTER UN LIEU DE VIE AU REGARD DE L'EVOLUTION DU PROFIL DE LA POPULATION

### → Objectif

**Redynamiser la convivialité**



#### LES ACTIONS

- Voir avec les Autorités pour augmenter les effectifs afin de proposer plus de temps d'activités
- Revoir l'organisation des repas à thème (déjeuner, goûter) et investir tous les professionnels
- Remettre en place les anniversaires tous les mois

### → Objectif

**Personnaliser  
l'accompagnement**



#### LES ACTIONS

- Donner la possibilité aux usagers de manger le midi dans leur chambre (projet d'accompagnement)
- Créer ou adapter un outil institutionnel détaillant l'accompagnement sur 24 heures (salle de bains)
- Clarifier les règles concernant le sommeil des usagers
- Revoir l'organisation des levers et des petits-déjeuners (donner le choix)
- Revoir l'ordre de distribution des plateaux des repas à Saint-Sauveur



## DEVELOPPER LA GESTION DES RISQUES, HARMONISER ET SECURISER LES PRATIQUES

### Charte d'engagement et de confiance

#### **Nos objectifs communs, la qualité des prestations auprès des usagers et la qualité de vie au travail pour les professionnels**

Nos préoccupations principales sont la qualité de vie et la sécurité des usagers, des professionnels et d'une manière plus générale de notre travail. L'établissement a la volonté d'établir une confiance se construisant sur l'expérience, jour après jour, dans le but d'une amélioration continue de la démarche qualité.

#### **Notre engagement, développer un processus de progrès**

Nous, professionnels, quelle que soit notre fonction, sommes acteurs de la démarche qualité en participant aux groupes de travail et aux instances de réflexion concernant les usagers et les professionnels.

En outre, nous nous engageons à signaler tous faits susceptibles d'entraîner un dommage pour l'usager, le professionnel, les proches ou l'outil de travail.

#### ***Déclarer un incident, c'est protéger les autres et se protéger soi<sup>1</sup>***

Une politique de démarche qualité passe par :

- 🗨 L'implication de tous ;
- 🗨 La garantie de la confidentialité ;
- 🗨 Un partage d'expérience dans un climat de confiance ;
- 🗨 L'appropriation, dans le quotidien, des recommandations de bonnes pratiques professionnelles ;
- 🗨 Une gestion des risques se traduisant par le signalement spontané et sans délai de tout dysfonctionnement ou d'évènement potentiellement indésirable ;
- 🗨 Une homogénéisation de nos pratiques professionnelles.

#### ***La démarche qualité s'intéresse à l'évènement et n'a pas pour finalité de désigner un coupable***

La connaissance et l'analyse de nos erreurs conduisent à des changements positifs. Seul le manquement délibéré et/ou répété à nos missions, nos valeurs et nos bonnes pratiques fera l'objet d'une analyse individuelle approfondie et pourra conduire à des suites éventuelles.

#### **Notre finalité, l'amélioration continue de la qualité**

## → Objectif

**Améliorer la gestion des risques**



### LES ACTIONS

- Structurer les événements indésirables
- Organiser les retours sur les événements indésirables
- Auditer le circuit des médicaments et impliquer les officines de ville
- Actualiser le plan bleu
- Mettre en place des exercices de simulation (incendie, terrorisme)
- Actualiser le DUERP (en intégrant les RPS)
- Actualiser le DARI
- Organiser le nettoyage du matériel et des chariots

## → Objectif

**Renforcer l'implication dans le développement durable**



### LES ACTIONS

- Améliorer le tri des déchets
- Faire une campagne de sensibilisation sur le gaspillage des énergies
- Voir pour mettre en place des détecteurs de lumière dans les couloirs
- Faire un audit de pratique sur les consommables jetables

## → Objectif

**Développer la démarche qualité**



### LES ACTIONS

- Informer les nouveaux professionnels sur l'existence de la gestion documentaire
- Organiser les enquêtes de satisfaction
- Mettre en place des audits croisés
- Mettre en place un registre des plaintes et réclamations
- Renforcer la communication sur la démarche qualité (charte, réunion)
- Voir avec les Autorités pour un temps de référent qualité



## OPTIMISER LES FONCTIONS SUPPORT ET EXPLOITER AU MIEUX LES ESPACES

### → Objectif

**Améliorer l'organisation du ménage**



#### LES ACTIONS

- Cibler les chambres nécessitant un ménage plus fréquent
- Mettre en place le « mini » ménage à Magneville et sensibiliser les professionnels à Saint-Sauveur
- Harmoniser les pratiques de traçabilité du ménage

### → Objectif

**Améliorer la restauration**



#### LES ACTIONS

- Former les professionnels de cuisine à l'équilibre alimentaire
- Former les professionnels de cuisine aux textures modifiées et au service en salle (prévu sur 2020)
- Recruter un temps de diététicienne
- Envisager une enquête de satisfaction spécifique à la restauration
- Dynamiser la commission des menus
- Relancer le recrutement d'un cuisinier sur les deux sites
- Revoir le fonctionnement de la restauration (prestation portages, ...)

→ Objectif

Mener une réflexion sur la gestion du linge



LES ACTIONS

- Envisager des travaux à Saint-Sauveur pour traiter le linge des deux structures et d'autres services ou une sous-traitance du linge

→ Objectif

Optimiser la maintenance



LES ACTIONS

- Informatiser les demandes de travaux

→ Objectif

Mener une réflexion sur la répartition des lits



LES ACTIONS

- Envisager le transfert de lits sur Magneville pour récupérer un espace de vie à Saint-Sauveur

5

## DEVELOPPER LES RELATIONS VILLE-ETABLISSEMENT

### → Objectif

Développer la communication externe



#### LES ACTIONS

- Pérenniser la mise à jour du site internet
- Repeindre les couloirs et chambre (et changer les voilages)
- Organiser des portes ouvertes
- Revoir l'organisation autour des élections (droits civiques)
- Communiquer sur la recherche de bénévoles pour proposer des activités (chorale, musique, ...)
- Voir avec les Autorités pour développer l'aide aux aidants

### → Objectif

Développer l'ouverture à l'extérieur



#### LES ACTIONS

- Développer les rencontres avec les résidences autonomie du territoire
- Mener une réflexion sur la mise en place d'une épicerie ambulante

### → Objectif

Améliorer la communication interne



#### LES ACTIONS

- Organiser des analyses de la pratique professionnelle
- Développer l'utilisation du logiciel qualité

# 6

## RENFORCER LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

### → Objectif

**Faciliter l'intégration des nouveaux personnels**



#### LES ACTIONS

- Imprimer le suivi hebdomadaire et le laisser dans un endroit discret de la chambre
- Etablir une charte de travail élaborée par les soignants des deux sites sur la base des valeurs de l'établissement
- Mettre à jour le livret d'accueil des arrivants

### → Objectif

**Renforcer la cohésion d'équipe**



#### LES ACTIONS

- Prévoir des temps d'échanges entre professionnels pour faire des bilans (weekend, 2/3 personnes, ...)
- Organiser des réunions d'équipe sur le bien-être au travail (échanges sur les ajustements, avec ordre du jour) tous les trimestres
- Mettre en place un tableau d'affichage dédié à la vie du personnel sur les deux sites (événements avec possibilité d'inscription, ...)

### → Objectif

**Faciliter la mobilité**



#### LES ACTIONS

- Proposer des stages « découvertes » entre sites (tous les ans)
- Définir une politique de mobilité (critères de temps)

## CONCLUSION

Le projet d'établissement présenté ci-dessus, est le fruit d'un travail collectif et participatif. Il intègre, en tant que co-acteurs et porteurs du projet, les membres du Conseil d'Administration, la Direction, les professionnels ainsi que l'ensemble des résidents et leurs proches.

Il positionne pleinement l'établissement dans un environnement en perpétuelle évolution. Les objectifs inscrits donnent le chemin à suivre pour les 5 prochaines années et permettront de conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble.