

Projet d'établissement de l'EHPAD Les Ecrins à Vizille

2022 – 2027



Table des matières

Préambule.....	4
1. Une démarche participative qui s'inscrit un mouvement de modernisation et d'amélioration de la qualité.....	5
Un cadre normatif précis	5
Un projet qui participe de la démarche qualité	5
Des modalités d'élaboration collaboratives	6
Des réflexions récentes sur les principes et valeurs inhérentes à l'établissement	7
2. Une offre au service de la personne hébergée et de sa famille	10
Environnement de l'EHPAD Les Ecrins	10
Vue d'ensemble de la ville de Vizille	10
Les équipements notables et partenaires présents à proximité de l'EHPAD Les Ecrins	11
Les partenaires institutionnels proches de l'EHPAD	11
Les potentiels partenaires de proximité.....	11
Des évolutions structurelles des profils des futurs résidents à anticiper	12
Un contexte national de vieillissement de la population	12
Une grande diversité des personnes âgées hébergées	13
Le contexte isérois	13
Profils des résidents de l'EHPAD Les Ecrins	14
Le cadre d'accueil et des services offerts aux résidents et à leurs familles	16
Le site.....	16
Une approche individualisée de l'admission dans l'établissement.....	18
Les prestations assurées par l'établissement	18
Les différents types d'accueil	21
Tarification du séjour	22
Les projets en cours de réflexion	22
3. Gouvernance et fonctionnement de l'établissement.....	25
Une gouvernance partagée avec une Direction commune.....	25
Une réforme de la tarification des EHPAD	27
Des instances qui rythment la vie de l'établissement	27
La participation des usagers.....	30
Présentation des services et des métiers.....	31
Les lignes directrices de gestion.....	32
L'équipe soins et santé	34
Les accompagnants médico-sociaux.....	35
L'activité médicale	38
Les services supports et administratifs	39
Un mouvement important de personnel	41

Effectifs théoriques au 1 ^{er} janvier 2022.....	43
4. Axes et perspectives d'évolution de l'EHPAD pour les 5 prochaines années.....	44
Pouvoir d'agir et bien-être du résident	45
Fiche-action 1. Intégrer les résidents dans la vie quotidienne de l'EHPAD.....	45
Fiche-action 2. Développer l'accès aux loisirs et à la culture au sein de l'EHPAD en travaillant en mode projet	47
Ouverture sur l'extérieur et partenariat.....	49
Fiche-action 3. Renforcer la communication externe de l'EHPAD notamment via le numérique ..	49
Fiche-action 4. Organiser des sorties extérieures avec les résidents	51
Cohésion interne et valeurs partagées	53
Fiche-action 5. Fluidifier les échanges d'informations internes, encourager la concertation et renforcer la cohésion d'équipe	53
Fiche-action 6. Valoriser l'EHPAD auprès des personnels existants et futurs	54
Fiche-action 7. Renforcer l'ouverture de l'EHPAD sur son territoire en resserrant ses liens partenariaux locaux	56
Fiche-action 8. Renforcer le processus qualité au sein de l'EHPAD.....	58
Fiche-action 9. Développer des actions de développement durable	60

PREAMBULE

L'élaboration du projet d'établissement de l'EHPAD Les Ecrins s'est faite dans un contexte de reprise progressive de l'activité, à la suite d'une période de crise sanitaire et de confinements par intermittence qui ont fragilisé la structure. D'abord en termes de fréquentation, l'EHPAD a connu une diminution de son taux d'occupation en lien avec les décès liés au COVID et à l'aversion pour les structures d'hébergement pour personnes âgées qui a succédé à la pandémie. Les difficultés se sont également ressenties pour ce qui est du recrutement de professionnels – pour l'ensemble des métiers – qui a été particulièrement tendu et continue de l'être en 2022. L'image des EHPAD véhiculée par les médias et le grand public a été fortement dégradée, victime de plusieurs scandales concernant les établissements privés à but lucratif et plus généralement en raison des revers de la pandémie qui a été révélatrice des faiblesses structurelles des secteurs sanitaire et médico-social, et notamment l'offre d'hébergement pour personnes âgées.

Malgré un contexte peu favorable, plusieurs travaux réglementaires ont été engagés au sein de l'EHPAD Les Ecrins, qui reflètent la volonté de la Direction de projeter l'EHPAD dans les années à venir. La signature en mars 2022 d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec ses autorités de tarification – Conseil départemental de l'Isère et ARS Auvergne-Rhône-Alpes – et l'élaboration collaborative de ce projet d'établissement pour cinq ans sont l'illustration que les premières étapes du nouveau cycle d'amélioration continue de la qualité des ESSMS ont bien été engagées.

Les perspectives d'évolution proposées dans ce document s'inscrivent en cohérence avec les documents-cadres et orientations du secteur. Elles prennent en compte les différentes réflexions qui émergent au niveau national concernant l'insertion des EHPAD sur leur territoire, la mutualisation des ressources et le décroisement des secteurs du soin et de l'hébergement, ainsi que la vision de la Direction de l'EHPAD Les Ecrins et les contributions de l'ensemble des professionnels de l'établissement recueillies entre février et mai 2022.

1. UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE QUI S'INSCRIT UN MOUVEMENT DE MODERNISATION ET D'AMELIORATION DE LA QUALITE

Un cadre normatif précis

L'adoption d'un projet d'établissement a été rendue obligatoire pour l'ensemble des établissements sociaux et médico-sociaux par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Sa réactualisation doit intervenir tous les 5 ans.

L'article L.311-8 du Code de l'action sociale et des familles dispose que « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement ».

Le projet d'établissement s'inscrit également dans le cadre des recommandations de la Haute Autorité de Santé et de l'ANESM orientées prioritairement vers l'accompagnement des résidents.

Il doit être en phase avec les orientations du Schéma départemental de l'Isère pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap (2016-2021).

Un projet qui participe de la démarche qualité

Le projet d'établissement de l'EHPAD Les Ecrins s'inscrit dans le cycle d'amélioration continue de la qualité des prestations et activités, aux côtés de l'évaluation interne et l'évaluation externe. Ces deux démarches datent de 2015 et doivent être renouvelées dans le cadre de la campagne d'évaluation des établissements isérois qui commencera en 2023. Le dernier projet d'établissement a été réalisé en 2011 pour une durée de 4 ans (jusqu'en 2015).

La Haute Autorité de Santé a publié en mars 2022 un nouveau référentiel d'évaluation de la qualité des ESSMS. Des mesures de simplification du dispositif d'évaluation des ESSMS ont été introduites ainsi que des grands enjeux prioritaires sur lesquels l'attention doit être portée : le pouvoir d'agir de la personne ; le respect des droits fondamentaux ; l'approche inclusive des accompagnements ; la réflexion éthique des professionnels ; le processus qualité (traçabilité, procédures, événements indésirables traitement des plaintes et des réclamations). La démarche d'évaluation portée par la HAS a pour objectifs de :

- Permettre à la personne d'être actrice de son parcours
- Renforcer la dynamique qualité au sein des établissements et services
- Promouvoir une démarche porteuse de sens pour les ESSMS et leurs professionnels.

Le projet d'établissement fixe les orientations stratégiques de l'EHPAD pour les cinq années à venir. Il est une ligne conductrice des actions en faveur de l'accueil et du bien-être des personnes âgées hébergées à Vizille.



Des modalités d'élaboration collaboratives

Le projet d'établissement de l'EHPAD Les Ecrins a été conçu grâce à l'implication de l'ensemble des métiers de l'EHPAD, de représentants des familles et de plusieurs résidents, lesquels ont été associés à des groupes de travail thématiques et rencontrés lors d'immersions, entre février et mai 2022.

Les trois grandes finalités du projet d'établissement ont été le fil rouge de la concertation avec le personnel, les résidents et les familles :

- Anticiper les besoins futurs des résidents et les attentes de leurs familles
- Associer les équipes de l'établissement à un projet collectif
- Faire grandir collectivement l'établissement

Il a été demandé aux participants des groupes de travail ce qu'était pour eux, un projet d'établissement. Certains participaient à cette démarche pour la première fois et ont exprimé leurs difficultés à bien se représenter ce document cadre. Voici un extrait des réponses, qui combinées, résument bien la philosophie du projet d'établissement.

Pour vous, qu'est-ce que le projet d'établissement ?

« D'abord évaluer où on en est, déterminer où on veut aller, essayer d'avoir des outils pour arriver à des objectifs pour être le plus efficace possible dans tous les services ; et à tous les niveaux, se demander comment atteindre ces objectifs »

« Il est très important que ce document émane de tous les professionnels et pas que de la Direction »

« C'est un projet pour les résidents, les soignants et pour l'organisation »

« Une réflexion commune pour définir nos valeurs »

Des réflexions récentes sur les principes et valeurs inhérentes à l'établissement

L'établissement entend porter plusieurs valeurs et principes auprès des professionnels qui y travaillent, des résidents et de leurs proches, ainsi que dans la relation avec les partenaires extérieurs.

La rénovation et la construction de nouveaux locaux pour l'EHPAD de Vizille ainsi que le nouveau projet d'établissement s'accompagnent effectivement d'une réflexion commune sur les valeurs partagées par l'ensemble des professionnels, qui constituent l'identité de l'EHPAD. Afin d'installer un climat apaisé, un dialogue constructif et une confiance mutuelle, il semble primordial que tous les membres du personnel de l'établissement s'entendent sur des valeurs communes et qu'elles constituent un socle de références applicables pour la gestion de l'établissement, son ouverture sur l'extérieur, la relation avec les résidents et leurs familles et l'exercice de la pratique professionnelle

Lors de l'élaboration du projet d'établissement, les cadres d'une part et le personnel d'autre part, ont identifié, à l'aide d'exemples concrets, les valeurs et grands principes qui guident leurs actions, et qu'ils souhaitent renforcer dans les années à venir.

Une gestion de l'établissement basée sur un dialogue constructif en interne avec un regard tourné vers l'extérieur

L'établissement se fixe comme objectif de renforcer la **transparence**, l'**écoute** et le **dialogue** entre la Direction et les professionnels, que cela soit dans les instances de concertation mais aussi dans les relations quotidiennes. Cela suppose une **confiance** mutuelle, une **disponibilité** des professionnels et une régularité des échanges. Le développement de l'**interconnaissance** entre les différents métiers de l'EHPAD doit participer à créer un sentiment d'appartenance et de culture commune. Cela passe notamment par une **communication** efficace (régulière et ciblée). Par ailleurs, les **lignes directrices de gestion** donnent un cadre concernant l'évolution des parcours professionnels.

Une attention particulière est accordée à la **formation** et au **développement des compétences** des professionnels de l'ensemble des services. En particulier, tous les membres du personnel ont été formés (ou sont en cours de formation) à la philosophie d'accompagnement de l'organisme québécois **Carpe**

Diem¹. Cette approche accorde la priorité à la relation humaine, à l'écoute des personnes et à la compréhension de leurs besoins spécifiques. Elle se fixe pour objectif de miser sur les forces et les capacités des résidents plutôt que sur leurs failles. Elle peut également être appliquée à l'accompagnement de l'ensemble des résidents, et pas uniquement ceux présentant des troubles cognitifs.

<i>Principaux principes de l'approche Carpe Diem</i>
<ol style="list-style-type: none">1. La personne est considérée avant sa maladie ;2. Les accompagnements ne sont pas orientés sur les déficits mais sur les ressources et les capacités des personnes ;3. Les comportements des résidents ont un sens que nous devons nous efforcer de comprendre...4. Certains mots sont lourds de sens et de conséquences et doivent être exclus de notre langage.

Parallèlement, l'établissement s'inscrit pleinement en tant qu'acteur du **développement local**. L'EHPAD souhaite renforcer sa connaissance et ses interactions avec les partenaires du territoire afin d'améliorer et diversifier les accompagnements mais aussi pour inscrire l'établissement au cœur de l'écosystème local.

Une relation avec les résidents guidée par le respect de la dignité de la personne

Les notions de **respect** et de **dignité** des personnes sont primordiales au quotidien et en particulier dans l'accompagnement de personnes dépendantes. Il s'agit de **considérer** la personne en tant que sujet libre et la respecter en tant que personne à part entière, avec ses droits et ses devoirs. Exister en tant qu'être humain avec des besoins particuliers, être libre de faire des choix dans un cadre sécurisant sont autant d'expressions d'une vie digne au sein d'un collectif. En effet, laisser la possibilité de choisir, d'exprimer un avis ou de préserver son intimité sont des traductions concrètes et quotidiennes auxquelles les professionnels sont confrontés. Ainsi, l'**accompagnement des résidents** doit être au cœur des préoccupations des professionnels. Ce dernier s'inscrit dans un concept plus large de **bienveillance**. Caractérisée par l'ANESM et la Haute Autorité de Santé, la bienveillance est décrite comme un « *mouvement d'individualisation et de personnalisation permanente de la prestation* » mais inclut d'autres acceptions :

- Le respect de la personne et de son histoire, de sa dignité, de sa singularité ;
- Une manière d'être des professionnels et l'adaptation de leur posture au-delà d'une série d'actes « techniques » ;
- La prise en compte réelle de la personne, la valorisation de l'expression des usagers, la considération et bienveillance envers l'autre ;
- Un aller-retour permanent entre penser et agir et une démarche continue d'adaptation à une situation donnée.

¹ Organisme dont le socle est d'unir l'approche humaniste et l'approche médicale neuropsychologique pour mieux accompagner la personne qui vit avec la maladie d'Alzheimer ou les maladies apparentées ainsi que ses proches.

Le respect des résidents passe aussi par la place donnée à ses proches. La **confiance mutuelle** entre familles et EHPAD est toujours recherchée, afin de créer un sentiment de sérénité d'une part pour les proches aidants dont la connaissance de l'établissement est souvent partielle ou tout du moins très individuelle ; d'autre part pour les équipes qui accompagnent le résident, qui ont besoin de disposer de la confiance des familles pour accompagner au mieux leurs proches.

Le rôle et l'implication des familles est variable et hétérogène. L'EHPAD s'attache néanmoins à renforcer et diversifier sa **communication envers les familles** pour que celles qui le souhaitent puissent s'impliquer dans l'accompagnement de leur proche, tout en s'inscrivant dans les règles liées à la vie en collectivité (voir fiches-actions).

La recherche de l'adaptabilité des professionnels dans l'accompagnement

Parmi les principes qui guident les professionnels dans l'exercice de leur métier, la mise en **sécurité** des résidents est un élément important : les professionnels font en sorte que le résident ne soit pas ou ne se mette pas en danger, ni constitue un danger pour autrui. Pour autant, cette notion de sécurité s'accompagne en miroir de la notion de **liberté**, et ces deux concepts peuvent entrer en tension. Certes, la liberté des résidents en EHPAD est limitée par des règles collectives et des contraintes liées à la vie en établissement. Malgré tout, la liberté des résidents est une valeur qui prime, toujours considérée dans la gestion des situations du quotidien. L'équilibre entre une approche centrée sur la sécurité et une approche qui donne la primauté à la liberté du résident n'est pas scientifique : il s'agit d'une recherche subtile et constante qui dépend souvent des situations individuelles, du contexte dans lequel elles se manifestent et de l'appréciation des professionnels. Enfin, la recherche du **maintien de l'autonomie** des personnes fait partie de l'objectif premier de l'accompagnement en EHPAD et passe nécessairement par une adaptation au rythme et aux capacités des résidents.

Ces valeurs et principes sont dans la continuité de ceux énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne âgée en situation de handicap ou dépendance du ministère de la Santé et des Solidarités (2007). Ils s'appliquent à tous les services classiques de l'EHPAD : hébergement permanent, temporaire, PASA. Ils sont également inscrits dans le projet de service de l'Unité Psycho-gériatrique.

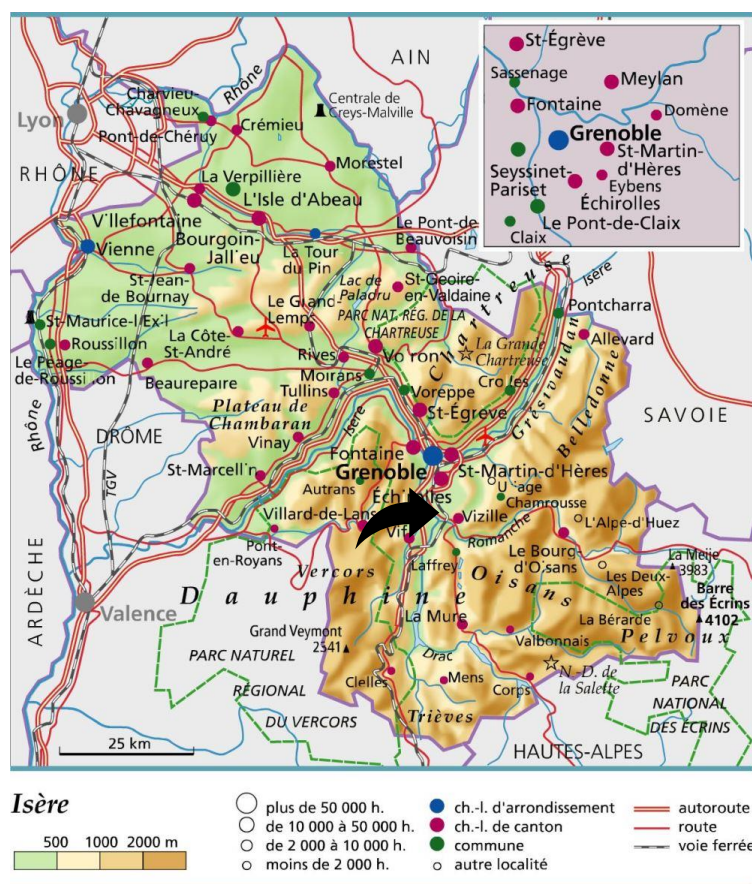
Ce projet d'établissement entend spécifier et préciser ces principes en proposant des perspectives d'amélioration pour donner vie à ces valeurs partagées.

2. UNE OFFRE AU SERVICE DE LA PERSONNE HEBERGEE ET DE SA FAMILLE

Environnement de l'EHPAD Les Ecrins

Vue d'ensemble de la ville de Vizille

La ville de Vizille compte 7 246 habitants². Sa démographie suit une trajectoire décroissante depuis 2004. La part des personnes âgées de plus de 60 ans a augmenté de près de 11% dans les dix dernières années, pendant que la population de moins de 44 ans a chuté de 15%. Ainsi les retraités représentent aujourd'hui un tiers de la population de la commune. Au vu de l'évolution de la population vizilloise, la présence de l'EHPAD semble donc couvrir des besoins qui pourraient se faire de plus en plus croissants dans les années à venir.



Source : www.l-itineraire.com

Vizille a connu un dynamisme économique remarquable entre la deuxième partie du XVIII^{ème} siècle et les années 1970, appuyé sur l'énergie mécanique puis électrique produite par la Romanche (notamment

² Données Insee 2019

papeterie et tissage), et attirant une population de travailleurs issus de l'Oisans, de la Matheysine, du Sud de Grenoble, voire d'Italie.

La ville dispose d'un certain patrimoine historique récent : le château de Vizille, emblème de la Révolution française, où se déroula l'une des premières rencontres des trois ordres – l'Assemblée de Vizille – qui réclama la réunion des Etats généraux. Lors de la Seconde Guerre mondiale, le territoire de Vizille abrita une activité résistante importante en appui au maquis de l'Oisans.

Ce capital historique pourrait fournir de nombreuses opportunités d'animation et de visites pour les résidents.

Aujourd'hui, la commune fait partie du territoire de l'agglomération grenobloise et de l'intercommunalité Grenoble Alpes Métropole. Vizille est reliée à la métropole grenobloise par trois lignes de bus dont l'une mène jusqu'à la station de tram d'*Eybens Le Verderet*.

Les équipements notables et partenaires présents à proximité de l'EHPAD Les Ecrins

Aux abords de l'EHPAD Les Ecrins se situent des lieux et sites d'intérêt qui peuvent constituer autant de partenaires et supports d'activité pour les résidents de l'établissement.

En immédiate proximité (quelques dizaines de mètres) de l'EHPAD, se trouvent la résidence autonomie La Romanche, qui compte 76 hébergements pour personnes âgées et propose des animations, le Gymnase Guy Môquet, qui accueille des activités sportives (associations, écoles) à destination des jeunes et l'école élémentaire Joliot Curie.

Dans un périmètre un peu plus éloigné (quelques centaines de mètres), se trouvent le collège des Mattons, le château de Vizille et son jardin, ainsi que le musée de la Révolution française, le centre des congrès *La locomotive*, le café-théâtre *La p'tite salle*, et le cinéma-théâtre *Le jeu de paume*.

En s'éloignant davantage (de 1 à plusieurs kilomètres), d'autres points d'intérêt peuvent être découverts : le belvédère de Vizille qui surplombe le château, le musée d'autrefois de Champ-sur-Drac, le musée de la Chimie, la réserve naturelle, le château bon repos et le parc du clos du Jouvin à Jarrie, la réserve naturelle du Luitel, l'établissement thermal d'Uriage, le sentier des chapelles romanes et le lac de Laffrey.

Les partenaires institutionnels proches de l'EHPAD

Plusieurs services publics sont situés non loin de l'EHPAD Les Ecrins, et pourraient constituer pour l'établissement des partenaires ressources.

Se trouvent notamment à moins d'un kilomètre de l'établissement : la mission locale, la maison des loisirs (ex-MJC), la CPAM de l'Isère, la maison des pratiques artistiques et la médiathèque Jules Vallès.

Les potentiels partenaires de proximité

La ville de Vizille dispose d'un tissu associatif non négligeable, dont un certain nombre de structures pourraient faire l'objet de partenariats avec l'EHPAD Les Ecrins.

Parmi les associations vizilloises qui pourraient présenter un intérêt dans des champs divers et pour différentes finalités (voir partie 4), peuvent être citées :

- L'association des amis de l'histoire du Pays vizillois, qui vise à faire connaître le patrimoine vizillois

- L'AMUSE (association mille et une sciences expérimentales) qui propose des ateliers pédagogiques et ludiques pour découvrir les phénomènes scientifiques et qui se déplace dans les locaux des intéressés
- La chorale la Mirandole qui interprète un répertoire de chanson française contemporaine
- La compagnie Partage qui promeut le théâtre auprès de différents publics
- L'association harmonie de Vizille qui rassemble des musiciens principalement d'instruments à vent
- Les Tapaltraks, association de théâtre
- Les tréteaux de lumière qui propose des animations de spectacle vivant
- L'AMAP vizilloise « les biaux légumes »
- L'amical du maquis de l'Oisans qui sensibilise à l'histoire de la résistance dans l'Oisans
- L'association du château du Roy qui promeut le cadre de vie du pays vizillois
- L'association la Fourmi œuvre dans le champ de l'insertion par l'emploi, et met à disposition de différentes structures des demandeurs d'emplois pour effectuer des travaux ménagers, du jardinage, bricolage ou travaux de manutention.

Par ailleurs, le club des retraités et personnes âgées de la commune met à disposition un lieu d'accueil et propose des activités et goûters entre personnes âgées (loto, belote, jeux de société, concours de boules...).

Des évolutions structurelles des profils des futurs résidents à anticiper

Un contexte national de vieillissement de la population

En 2022, plus de 18,4 millions d'habitants ont plus de 60 ans en France, soit 27% de la population totale³. Selon les projections nationales, les personnes de plus de 60 ans seront 21 millions, soit près de 3 millions de plus qu'aujourd'hui, et les personnes de plus de 65 ans seront plus nombreuses que celles de moins de 20 ans. En 2050, les plus de 60 ans devraient être plus de 25 millions, dont 4 millions en perte d'autonomie.

Parallèlement, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans augmente. Depuis 2008, elle a progressé de 2 ans et 1 mois pour les femmes, et de 1 an et 11 mois pour les hommes. En 2020, une femme de 65 ans peut espérer vivre 12,1 ans sans incapacité (77 ans) et 18,1 ans sans incapacité sévère (83 ans) ; un homme, 10,6 ans sans incapacité (75 ans) et 15,7 ans sans incapacité sévère (80 ans).

L'accompagnement des personnes âgées en EHPAD devra ainsi répondre au défi d'un âge plus avancé et d'un niveau de dépendance accru. En parallèle, de nouveaux besoins résultant de l'évolution plus récente des modes de vie sont également susceptibles d'avoir un impact sur l'accueil des personnes âgées en EHPAD : intérêt pour les loisirs, évolution des normes d'hygiène, utilisation des appareils numériques, etc.

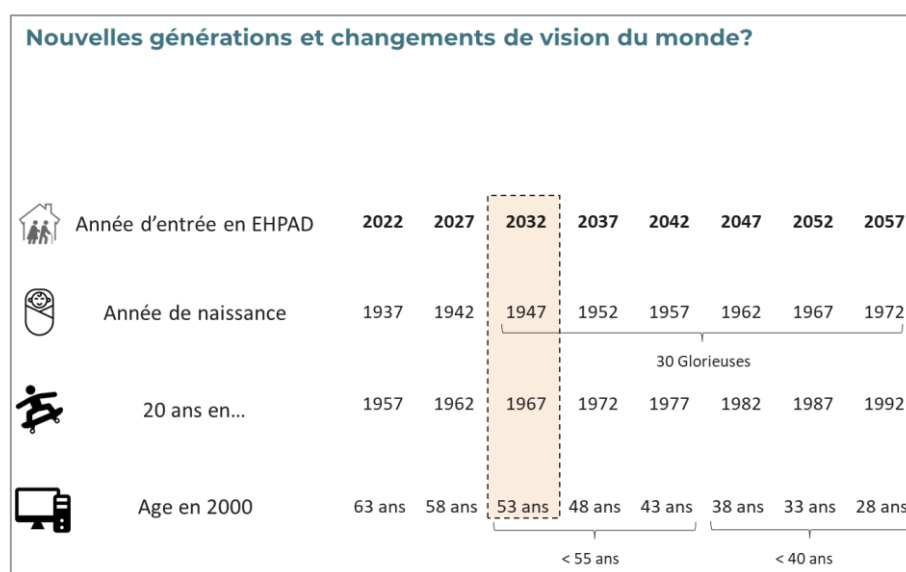
³ Sources Insee 2022

Une grande diversité des personnes âgées hébergées

Le remplacement progressif des générations actuellement résidentes des EHPAD par des générations nées pendant les Trente Glorieuses pourrait entraîner un certain nombre de changements quant aux attentes de ces populations et de leurs familles, notamment pour ce qui est de l'importance du bien-être (douches quotidiennes, soins...), des loisirs, de l'attention individuelle et de la participation citoyenne. Les attentes sont en effet divergentes entre les personnes qui avaient 20 ans en Mai 68 et qui ont environ 75 ans aujourd'hui, par rapport à la génération de leurs parents, qui avaient 20 ans au sortir de la Seconde Guerre Mondiale et qui ont environ 95 ans aujourd'hui.

La génération des « soixante-huitards » aspire aujourd'hui à davantage d'adaptabilité, une relation plus distante à l'institution et une volonté d'exercer son pouvoir d'agir et sa citoyenneté, tout en étant résidents en EHPAD.

Si le pivot apparaît dans la décennie 2030, il importe d'intégrer les conséquences qui pourraient en résulter dès maintenant (voir l'encadré ci-après⁴). A titre d'exemple, la question du niveau de maturité face au numérique est centrale et projette des attentes dans ce domaine qui seront de nature à repenser l'hébergement et l'accompagnement. Les projections à 20 ans indiquent que les résidents qui entreront en EHPAD en 2042 seront ceux qui avaient une quarantaine d'années dans les années 2000, soit des personnes encore actives qui auront probablement utilisé des outils numériques dans leur vie professionnelle et personnelle.



Source : INSEE 2022 – Traitement Néorizons

Le contexte isérois

Le diagnostic de la population iséroise établi par le Schéma départemental pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap pour la période 2016-2021 souligne le vieillissement global de la population iséroise et la situation de plus grande fragilité de certains territoires du département.

⁴ Hypothèse d'une entrée en EHPAD à 85,5 ans.

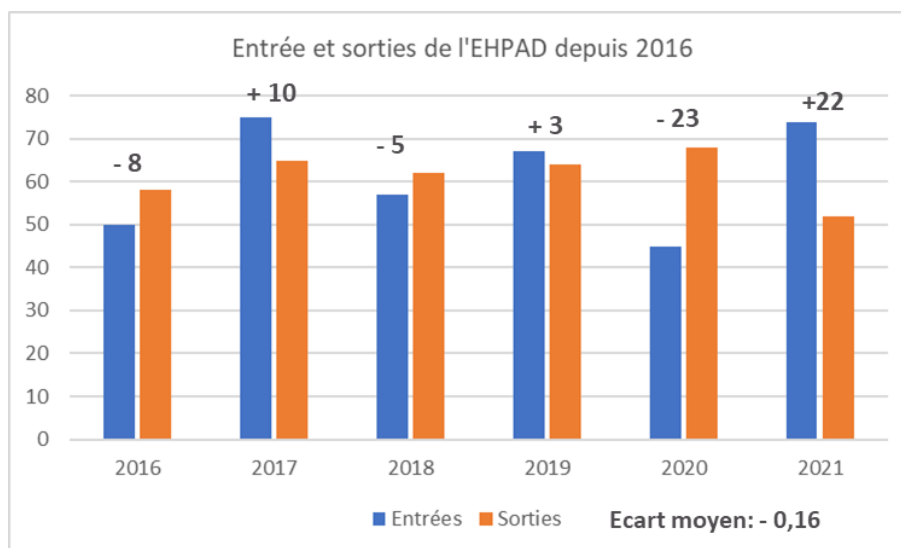
L'analyse socio-démographique indique que la croissance de la population âgée de plus de 60 ans est plus élevée que celle des autres tranches d'âge : +2,9% par an en moyenne entre 2007 et 2012 pour les 60 ans et plus, +7,3% par an en moyenne pour les plus de 85 ans. A horizon 2025, les plus de 60 ans devraient représenter plus d'un quart de la population iséroise⁵. Cette augmentation devrait être plus importante pour les personnes âgées de plus de 75 ans (+2,3% par an) et pour les personnes de 75 à 84 ans et de plus de 85 ans (+2,8%). Il en résulte une augmentation du besoin d'accompagnement des personnes âgées au niveau départemental.

Or, le taux d'équipement du département apparaît fortement réduit par rapport à ces besoins. Avec 89,2 lits en EHPAD pour 1000 habitants de plus de 75 ans en 2015, l'Isère est largement moins dotée que la région Rhône-Alpes (106,1 pour mille) et que la France métropolitaine (95,5 pour mille).

Profils des résidents de l'EHPAD Les Ecrins

Au 1^{er} janvier 2022, l'EHPAD compte 115 résidents, sur une capacité de 120.

Au cours de l'année 2021, 74 résidents ont été nouvellement admis dans l'établissement. 52 résidents sont sortis de l'établissement : 42 à la suite d'un décès dans l'établissement, 4 à la suite d'un décès à l'hôpital, 4 pour changer d'établissement et 2 pour retourner à leur domicile.



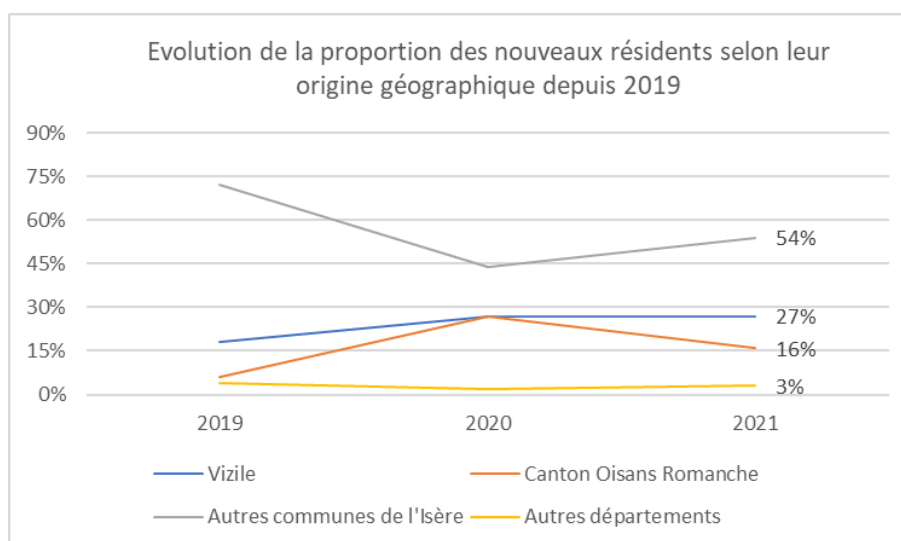
Source : Rapports d'activité – Traitement Néorizons

L'analyse des admissions depuis 2016 indique un certain équilibre entre les entrées et les sorties, l'écart moyen étant quasiment nul. Néanmoins, les années 2020 et 2021 ont été marquées par de fortes variations, qui peuvent être analysées comme des conséquences de la pandémie de COVID 19.

L'origine géographique des résidents est essentiellement iséroise (97% en 2021). Si une grande partie des résidents d'origine iséroise sont issus du canton de l'Oisans Romanche (43% en 2021), une majorité habitait dans d'autres cantons du département (54%), dont 27% de Vizille même.

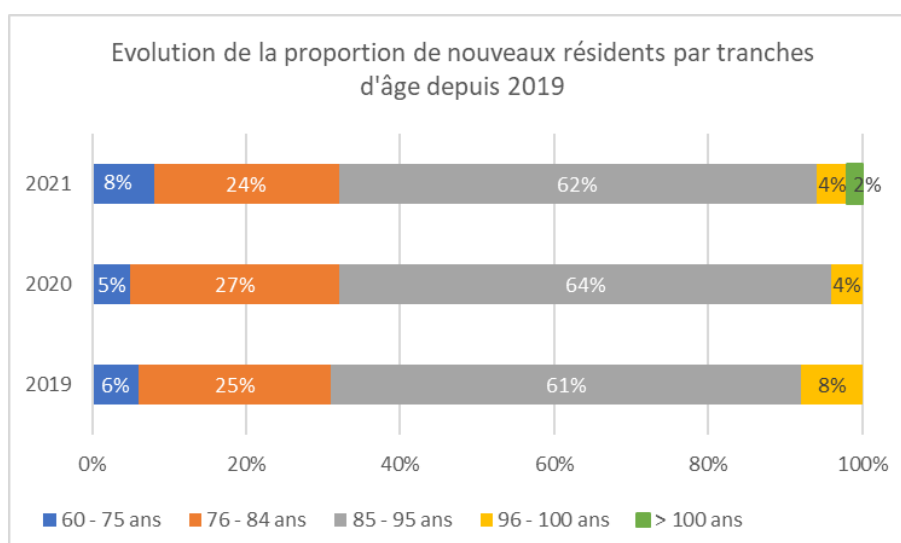
Ces proportions sont stables sur les trois dernières années, même si dans les deux dernières années, le nombre de résidents d'origine plus locale a fortement augmenté, en particulier pour Vizille, et dans une moindre mesure pour les autres communes de l'Oisans Romanche. Il est possible que le vieillissement de la population locale puisse alimenter cette tendance dans les années à venir.

⁵ Projections INSEE



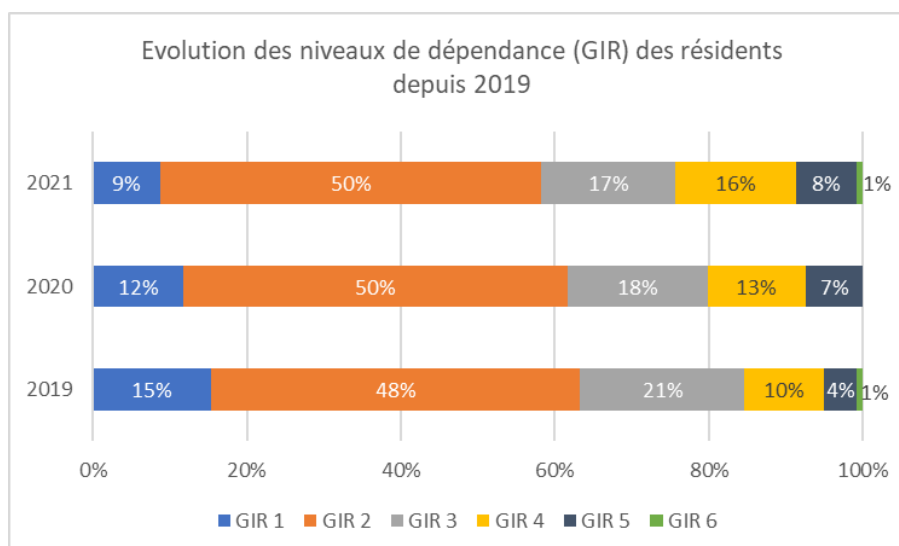
Source : Rapports d'activité – Traitement Néorizons

L'âge moyen d'entrée des résidents à l'EHPAD Les Ecrins est stable sur la durée. Depuis 2015, il oscille légèrement autour de 86 ans, ce qui place l'établissement au même niveau que la moyenne nationale.



Source : Rapports d'activité – Traitement Néorizons

Sur plan de l'autonomie, près de 60% des résidents de l'EHPAD Les Ecrins présentent un niveau de dépendance très élevé (GIR 1 ou 2), nécessitant un accompagnement important. La proportion de GIR 3 ou 4 (niveau de perte d'autonomie moyen) représente entre un résident sur cinq et un résident sur six. Les résidents les moins dépendants représentaient tout de même une personne sur quatre en 2021, sensiblement au-dessus de la moyenne française (17%).



Source : Rapports d'activité – Traitement Néorizons

Cette répartition des niveaux de dépendance des résidents confirme les hypothèses d'évolution du secteur de l'hébergement pour personnes âgées, qui, dans la lignée des politiques de maintien à domicile soutenues par l'Etat et symbolisées par le « virage domiciliaire », voit la structure de sa population évoluer au profit des personnes les moins autonomes. L'EHPAD devient ainsi une solution médicalisée privilégiée qui intervient en dernier lieu pour les familles, après avoir éprouvé d'autres types d'hébergement pour personnes âgées (maintien à domicile avec soutien des aidants ; habitat partagé ; résidences autonomes ; foyers-logements, etc.).

Ces constats posent la nécessité d'articuler les acteurs de l'offre d'hébergement sur le territoire et notamment fluidifier les liens entre le domicile et l'établissement, avec l'appui du Département de l'Isère, chef de file des politiques de l'autonomie (voir partie 4).

Le cadre d'accueil et des services offerts aux résidents et à leurs familles

Le site

L'accompagnement des aînés par l'institution date du XVIIe siècle à Vizille, où le premier hospice de Vizille est créé en 1613 par François de Bonne, Duc de Lesdiguières et était situé vers l'actuel quartier de la Piscine. Au début du XXe siècle, il était implanté avenue Maurice Thorez et a compté jusqu'à 160 lits. Dans les années 1980 et 1990, l'opération « d'humanisation » s'est traduite par la construction de deux bâtiments neufs sur un terrain à proximité, qui constituent les locaux actuels. Le déménagement est intervenu en deux phases : en 1988 pour 80 résidents et en 1995 pour les 40 restants.

L'EHPAD Les Ecrins est aujourd'hui situé au Sud du quartier des Mattons, à 400 mètres de la place du marché et à 950 mètres du Château de Vizille. L'EHPAD était initialement composé de deux bâtiments (Vercors et Belledonne). Le constat d'une infrastructure vieillissante, d'un hébergement devenu inadapté aux besoins actuels et d'une vétusté certaine des équipements logistiques a justifié d'importants travaux

de rénovation qui sont à l'œuvre depuis janvier 2019 : rénovation complète du bâtiment Vercors, construction d'un nouveau bâtiment, puis destruction du bâtiment Belledonne.

Les bâtiments actuels présentent en effet de nombreux handicaps pour faire face aux besoins modernes d'un EHPAD :

- Le site est discontinu et s'étend sur deux bâtiments ce qui complexifie et rallonge les trajets pour les soignants ;
- Les flux de véhicules, résidents, personnel et visiteurs se croisent de façon peu sécurisée ;
- Plusieurs chambres sont partagées et n'ont pas de salle de bain privative ;
- Des chambres n'ont pas de lève-personnes, ce qui rend pénible les manipulations des soignants ;
- Certaines zones ne sont pas accessibles aux personnes à mobilité réduite.



Projection de l'EHPAD Les Ecrins à l'issue des travaux⁶



L'opération de restructuration et d'extension de l'établissement est lancée en 2019 et se concrétise en 2020 par la livraison de la première phase d'extension. Les premiers résidents ont ainsi emménagé dans les nouveaux locaux en juillet 2020. En septembre 2022, la moitié des résidents occupe son nouveau logement.

Projet de restructuration de l'EHPAD de Vizille – Vue 1 (Studio Gardoni)

⁶ www.ch-uriage.com

L'établissement reste en activité pendant la réalisation des travaux, lesquels devraient s'achever à la fin de l'année 2023. Ces travaux ont d'ores et déjà permis de diversifier son offre de service avec la création d'une unité psycho-gériatrique de 14 lits, au rez-de-chaussée du bâtiment.

L'objectif de ce projet est d'améliorer et élargir l'offre d'accompagnement avec, à terme, des chambres simples avec douche pour tous les résidents et des espaces de vie plus confortables et chaleureux.

Le coût total de l'opération avec des travaux qui s'étendent sur une surface de 7 800 m² est de près de 18 millions d'euros⁷.



Projet de restructuration de l'EHPAD de Vizille – Vue 2 (Studio Gardoni)

Une approche individualisée de l'admission dans l'établissement

Un contrat de séjour conclu entre le résident ou son représentant légal et l'établissement régit les conditions d'admission, d'accueil et d'accompagnement du résident pendant la durée de son séjour dans l'établissement. Il est conclu pour une durée déterminée, renouvelable tacitement. Si le contrat est conclu pour une durée supérieure à 6 mois, celui-ci est considéré comme indéterminé. Un délai de préavis est nécessaire pour rompre le contrat de séjour : 8 jours si le contrat est inférieur à 6 mois, 1 mois si le contrat est supérieur à 6 mois.

L'**individualisation de l'accueil** des résidents est une préoccupation centrale pour l'EHPAD Les Ecrins. Ainsi, le contrat de séjour prévoit notamment l'élaboration d'un projet personnalisé d'accompagnement du résident. Dans la mesure du possible, le projet personnalisé est actualisé tous les six mois. En outre, sont annexées au contrat les éventuelles directives anticipées du résident, que celui-ci peut modifier ou annuler quand il le souhaite et lorsqu'il est en capacité de le faire. Un formulaire annexé au contrat de séjour garantit que les mesures nécessaires sont bien connues du résident ou de son représentant légal. A son entrée dans l'établissement, le résident a en outre la possibilité de désigner une personne de confiance qui sera chargé de l'accompagner dans ses démarches et de l'aider dans ses décisions.

Les prestations assurées par l'établissement

L'accueil et l'accompagnement de l'EHPAD Les Ecrins recouvrent des prestations diverses qui ont pour philosophie générale de **s'adapter au mieux aux besoins des résidents**.



L'**administration générale** est une première prestation qui va au-delà de l'élaboration et le suivi des documents contractuels et le processus de facturation. Via ses personnels administratifs, l'EHPAD Les Ecrins cherche à créer un lien personnalisé avec les résidents et

⁷Valeur finale toutes dépenses confondues.

leurs proches. A chaque étape de la relation avec le résident, de l'admission dans l'établissement à son départ, les équipes entendent créer une relation de confiance avec les résidents et leurs familles. Lors de l'admission, il s'agit d'apporter du réconfort et de l'écoute aux interrogations des familles qui souhaitent placer un de leur proche. Les équipes se rendent également disponibles pour faire visiter l'établissement au futur résident et à ses proches. L'élaboration et l'actualisation du projet personnalisé est aussi un moment privilégié pour mieux connaître les résidents et prendre en compte leurs souhaits au cours de leur séjour dans l'EHPAD. En outre, les équipes ont pour objectif d'apporter rapidement des réponses aux questions des familles et de traiter précisément leurs réclamations éventuelles. De manière générale, la connaissance personnelle des résidents par les équipes, notamment par le secrétariat administratif et médical, contribue à rendre plus humain l'accompagnement quotidien des résidents.



Les **prestations d'accueil hôtelier** sont le cœur de l'activité de l'EHPAD Les Ecrins. L'objectif de l'établissement est de donner un cadre de vie confortable, sécurisé et qui puisse offrir un certain niveau de personnalisation. Ainsi, l'établissement met à disposition des chambres individuelles équipées d'un mobilier de base comprenant un lit, un fauteuil et une salle de bain individuelle, comprenant lavabo et toilettes⁸. Toutes les nouvelles chambres sont équipées de lèves-malades, sauf à l'UPG et de douches individuelles. Elles sont également dotées de la connectique et d'un réseau wifi pour recevoir internet, le téléphone et la télévision. Le nettoyage des chambres et des parties communes est réalisé quotidiennement. Une équipe de service technique interne à l'établissement et présente à demeure est chargée de la maintenance du site et des installations techniques et de l'entretien des espaces extérieurs (voir partie 2).

Il est à noter que cela s'applique aux nouveaux locaux et non aux anciens bâtiments qui disposaient de chambres partagées et de salles de bains communes.



La prise en charge médicale des résidents est essentielle au sein de l'EHPAD Les Ecrins. Sans toutefois mettre de côté son rôle de « lieu de vie », l'établissement assure pour les résidents des prestations de **soins et de surveillance médicale et paramédicale**. A la suite de la procédure d'admission, les résidents déclarent à l'établissement leur médecin traitant (qui peut être le médecin salarié de l'EHPAD) et transmettent leur dossier médical comprenant la fiche médicale du médecin, les ordonnances récentes, les résultats des derniers examens et les dates des prochains rendez-vous. Au quotidien, les résidents peuvent compter sur la présence d'un médecin coordonnateur à demeure, en charge notamment du projet de soin des résidents et de l'organisation de la permanence des soins avec l'appui d'une équipe d'infirmiers (voir partie 3). L'EHPAD Les Ecrins de Vizille dispose en outre d'une pharmacie à usage intérieur, mutualisée avec le Centre Hospitalier d'Uriage et, à compter du 1^{er} janvier 2023, également avec l'EHPAD Abel Maurice de Bourg d'Oisans dans le cadre d'un groupement de coopération sanitaire.



En complément de l'accompagnement médicalisé, l'établissement entend valoriser tout particulièrement l'**aide à l'accompagnement dans les actes essentiels de la vie quotidienne**. Cette dimension de l'accompagnement se conçoit dans l'esprit de proposer aux résidents, plus qu'un espace médicalisé, un « lieu de vie » où le résident tend à se sentir comme chez lui.

⁸ A date, les 60 nouvelles chambres sont équipées de douches individuelles. En février 2023, il y aura 85 chambres neuves. D'ici la fin du projet de construction (fin 2023-début 2024), l'EHPAD sera équipé de 122 chambres neuves et totalement équipées.

L'accompagnement du résident dans les actes de la vie quotidienne se veut correspondre à cet esprit, dans le respect de l'intimité des personnes (voir partie 1). Ces prestations comprennent la toilette, les soins quotidiens du corps (coiffage, rasage...), l'aide au repas, l'habillement, les déplacements dans l'établissement, et toute mesure favorisant le développement ou le maintien de l'autonomie.



Les **prestations de restauration** sont un moment central de la vie de l'établissement. Petits déjeuners, déjeuners, collations de l'après-midi et dîners rythment en effet le quotidien des résidents de l'EHPAD. Ils sont des moments nécessaires à l'alimentation, autant qu'ils constituent des points de repère dans la journée et des moments en commun. Une nouvelle salle à manger permet à l'ensemble des résidents de se restaurer dans un même espace pour le déjeuner. Lorsque l'état de santé de la personne le nécessite ou lorsque la personne le souhaite, le repas peut être pris en chambre. Le soir, les résidents prennent leurs repas dans les salles à manger des étages ou en chambre. Enfin, ils ont la possibilité d'inviter des personnes de leur choix au déjeuner, le montant du repas restant à leurs frais. Compte tenu de l'importance du repas dans la vie de l'établissement, des réflexions pourront être engagées sur le sujet pendant la durée du projet (voir partie 4).



L'établissement met à la disposition des résidents des **prestations de blanchisserie**. Celles-ci comprennent la fourniture de linge plat et de toilette et son renouvellement. L'entretien du linge mis à disposition par l'établissement est réalisé par une société extérieure, celui du trousseau personnel des résidents et des tenues professionnelles des agents est réalisé par les personnels de l'établissement sur place. Le marquage des vêtements personnels est obligatoire, et peut être réalisé directement par les résidents ou leurs proches ou par le personnel de l'établissement⁹. Si le résident et sa famille le souhaitent, les vêtements peuvent être entretenus par un proche.



Des **prestations d'animation de la vie sociale** sont proposées aux résidents grâce à une équipe dédiée (voir partie 3). L'équipe d'animation organise et met en œuvre différents événements pour les résidents, sur le site, et à échéances régulières. La capacité de participation des résidents ainsi que leur bien-être et leur sécurité est un élément de décision prépondérant pour la tenue des événements. Pour les résidents qui le peuvent, et dans le respect du quantum de personnels accompagnants, des sorties extérieures peuvent être organisées dans un périmètre plus ou moins éloigné de l'EHPAD. Compte tenu du fort impact des activités organisées par l'équipe chargée de l'animation de la vie sociale sur l'état des résidents (motricité, psychisme, stimulation intellectuelle...), le présent projet d'établissement prévoit de nouveaux axes de travail à mettre en œuvre pour faire évoluer les activités proposées aux résidents (voir partie 4).



L'établissement permet la réalisation de **prestations additionnelles** dans ses locaux pour le bien-être des résidents. Il s'agit de prestations de coiffure, pédicure ou d'esthétique qui sont réalisées par des intervenants extérieurs, sur demande des résidents ou des familles. Ces prestations sont à la charge des résidents.

⁹ A partir du 1^{er} janvier 2023, les EHPAD ne pourront plus facturer cette prestation en plus, elle devra être incluse dans le tarif hébergement (décret de mai 2022).

Les différents types d'accueil

La capacité d'hébergement de l'EHPAD Les Ecrins est de 120 places. 106 places sont disponibles au titre de l'hébergement permanent et 14 dans le service d'accueil spécialisé de l'unité psycho gériatrique (UPG), destinée aux résidents atteints de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés. L'établissement est également doté d'une place d'hébergement temporaire depuis mars 2021. Un second service d'accueil spécialisé, le pôle d'accueil et de soins adaptés (PASA) est ouvert, sans hébergement dédié, aux résidents déjà hébergés à l'EHPAD atteints de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés.

L'EHPAD Les Ecrins dispose de 106 places en **hébergement permanent**, dit hébergement classique. Les résidents y disposent de chambres privatives, qui seront toutes équipées douche individuelle à l'issue des travaux de rénovation de l'établissement (avec douche pour les nouvelles chambres). A l'issue des travaux, l'ensemble des chambres seront équipées d'un rail de transfert pour sécuriser le déplacement du résident dans son lit ou dans son fauteuil.

Les différents espaces de l'établissement sont subdivisés en « secteurs » qui comprennent une trentaine de chambres et dont la gestion est confiée aujourd'hui à une équipe de personnels soignants dédiés. A l'issue des travaux, ce découpage sera abandonné et la sectorisation s'effectuera par étage.

Evoquée dans son projet de service, l'ouverture d'une **unité psycho-gériatrique** (UPG) est effective depuis juillet 2020. Cet accueil est spécialisé dans l'accompagnement des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de maladies apparentées qui ne peuvent plus rester chez elle du fait de troubles du comportement sévères ou fréquents. L'accompagnement au sein de l'UPG d'un résident atteint de tels troubles dépend principalement du danger qu'il pourrait faire courir à lui-même ou aux autres. En l'absence d'un risque important, le résident peut être accueilli en hébergement classique. En cas de risque particulièrement élevé (par exemple un comportement violent répété), le résident pourra être orienté vers cette une structure plus adaptée. Ainsi l'accompagnement au sein de l'UPG est plus individualisé que dans l'hébergement classique afin de permettre de respecter au mieux le rythme de vie des résidents de ce service. De plus, la philosophie de cette forme d'accueil s'inspire de l'approche développée par le Centre de Ressources Alzheimer Québécois, Carpe Diem.

L'unité psycho-gériatrique comprend un grand espace de vie, une cuisine aménagée, un espace salon avec télévision. Les 14 chambres individuelles disposent d'une salle de bain avec lavabo, toilette et douche. L'UPG dispose aussi d'une salle d'animation individuelle qui peut servir à des activités individuelles ou à recevoir des visites de proches.

Les résidents y sont accompagnés par une équipe pluridisciplinaire composée de 8 aides-soignants et de 2 agents des services hospitaliers. Les rééducateurs, la diététicienne et la psychologue y interviennent régulièrement.

Face à la forte demande pour ce type d'accueil due à la qualité de son accompagnement, une seconde unité psycho-gériatrique verra le jour en 2023. 11 places seront proposées en attendant l'achèvement des travaux, puis 14 à terme. La seconde UPG sera installée de manière à communiquer avec la première. Les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de maladies apparentées hébergées à l'EHPAD ne sont pas toutes accueillies au sein de l'UPG soit parce qu'un accompagnement en UPG ne paraît pas nécessaire parce que la personne se mettrait peu en danger et pourrait être accompagnée au sein du service classique soit par manque de place au sein de ce service. Lorsqu'un accueil au sein de l'UPG n'est

plus nécessaire pour un résident, le médecin coordonnateur de l'établissement peut organiser son transfert au sein du service classique de l'EHPAD après l'en avoir informé ainsi que sa famille.

L'EHPAD de Vizille dispose d'un second type d'accueil spécialisé en journée, le **pôle d'activité et de soins adaptés (PASA)**, également destiné aux personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés résidents à l'EHPAD. A la différence de l'UPG, le PASA n'est pas un lieu d'hébergement. Il accueille la semaine (sauf le mercredi), de 9h30 à 16h, 14 résidents maximum. Pour les résidents identifiés comme éligibles, le PASA a pour objectif de maintenir le lien social, de travailler les fonctions sensorielles, de permettre aux résidents de retrouver les gestes de la vie quotidienne, de maintenir, stimuler ou réhabiliter les fonctions cognitives. Une équipe pluridisciplinaire, composée de rééducateurs, psychologue, animateur intervient en complémentarité avec un assistant de soins en gériatrie (ASG) ou un aide-soignant. Des activités diverses sont proposées aux publics du PASA : activités de stimulation cognitive, motrice et sensorielle, activités manuelles, temps de bien-être, cuisine thérapeutique, jardinage et participation aux tâches communes.

Ecartée dans le précédent projet d'établissement, l'EHPAD Les Ecrins a ouvert une **place d'hébergement temporaire** depuis 2021. En 2021, cette place a été occupée pendant 61 jours. Le temps du présent projet d'établissement devra permettre d'avoir davantage de recul quant au maintien voire à l'élargissement de ce type d'hébergement.

Tarification du séjour

Le coût total d'un séjour à l'EHPAD Les Ecrins correspond à la somme du tarif hébergement (le coût des prestations hôtelières, de restauration, d'animation et d'entretien), du tarif dépendance (le coût de l'aide et des soins liés à l'état de dépendance de la personne) et du forfait soin (le coût du suivi médical, des médicaments, des analyses et des examens réalisés à l'EHPAD) pris en charge par l'ARS.

Le tarif hébergement et le tarif dépendance sont payés par le résident, avec la possibilité de bénéficier de l'aide sociale ou de l'allocation logement pour les résidents qui en remplissent les conditions financières ainsi que de l'allocation personnalisée à l'autonomie (APA) qui est versée directement à l'établissement pour les résidents d'origine iséroise.

En cas d'absence d'un résident pour cause d'hospitalisation, seul le tarif hébergement – minoré du ~~tarif~~ forfait hospitalier journalier à partir de 72 heures d'absence – est dû par le résident. Au-delà du 30^{ème} jour d'absence, l'établissement peut demander la libération de la chambre, mais s'engage à reprendre prioritairement le résident en cas de retour.

En cas d'absence pour convenance personnelle supérieure à 72 heures, seul le tarif hébergement minoré du forfait hospitalier journalier est dû en-deçà de 35 jours d'absence. Si l'absence dépasse 35 jours dans l'année, le résident devra s'acquitter de l'hébergement sans aucune minoration.

Les projets en cours de réflexion

- Un projet de **médiation animale avec un chien** est actuellement à l'étude à l'EHPAD Les Ecrins. Conscient de l'intérêt que représente la zoothérapie, notamment pour ce qui est du maintien ou du développement de l'autonomie physique, cognitive, psychologique et socio-affective chez la personne âgée, l'établissement envisage de dresser un chien médiateur – par l'institut français

de zoothérapie – et de former le psychologue, propriétaire du chien, à la médiation animale. Le projet prévoit que le chien intervienne environ deux jours par semaine au contact des résidents dans le cadre de différentes activités (toilettage, développement de la communication, activités cognitives, séances de relaxation...).

- L'organisation de **vis ma vie** : l'amélioration de la cohésion collective est un des axes de travail fort du présent projet d'établissement. L'EHPAD a d'ores et déjà fait un pas en ce sens et proposera tous les ans, pendant une semaine, que les agents puissent venir – sur la base du volontariat – découvrir le quotidien d'un de leur collègue.
- Une séance de **formation à la télémedecine** a été proposée au médecin de l'établissement, à la psychologue et à une infirmière afin de pouvoir utiliser au mieux le charriot télémedecine actuellement à disposition dans l'établissement. Cette modalité pourra notamment être utilisée avec le Centre Hospitalier Universitaire Grenoble Alpes (CHUGA) pour des téléconsultations (par exemple en dermatologie) et avec le Centre Hospitalier Alpe Isère (CHAI) pour des consultations d'ordre psychiatrique.
- **Aménagement de l'espace extérieur à l'issue des travaux de réhabilitation en 2024**
Le parc de l'EHPAD sera aménagé afin d'offrir aux résidents des espaces verts agréables pour le repos, des temps en famille mais aussi diverses activités. Le futur aménagement est encore en cours de réflexion mais sont déjà prévus :
 - Des bancs, chaises et tables répartis dans tout le parc
 - Un terrain de pétanques
 - Un jardin thérapeutique pour les résidents de l'ensemble de l'EHPAD
 - Un jardin pour chaque UPG
 - Des patios avec salons de jardin et voiles d'ombrage
 - Un chemin piétonnier tout autour de l'EHPAD avec des bancs et assis-debout tout le long du cheminement
 - Des modules sensoriels pour la stimulation des 5 sens (un pour les membres inférieurs, un pour les membres supérieurs épaules et coudes et un module équilibre)
- **Ouverture d'une seconde UPG au 1^{er} trimestre 2023**
Une 2nde UPG ouvrira au cours du 1^{er} trimestre 2023 avec 11 places puis comprendra 14 places à l'issue des travaux en 2024. Avec le fonctionnement des deux UPG, 2 Aides-soignants seront présents le matin pour chaque UPG et 3 Aides-soignants pour les deux unités l'après-midi. L'idée est de pouvoir mutualiser des activités entre les deux services l'après-midi, organiser des temps communs d'animation en intérieur ou en extérieur. Un aide-soignant de nuit sera présent pour les deux UPG.
- **Projet de mutualisation avec le service d'accueil de jour de l'EHPAD de Bourg d'Oisans**
Un projet est en cours de réflexion pour que le service d'accueil de jour de l'EHPAD de Bourg d'Oisans ouvre une journée, voire deux à terme, en itinérance dans les locaux de l'EHPAD de Vizille dans la salle de réunion près de l'entrée.

Le service d'accueil de jour de l'EHPAD de Bourg d'Oisans comprend 5 places (6 à terme). Il s'adresse principalement aux personnes âgées présentant une maladie d'Alzheimer ou troubles apparentés et vivant à domicile. C'est un lieu de rencontre favorisant le bien-être individuel des personnes, accueillies un ou plusieurs jours par semaine.

L'accueil de jour est un maillon essentiel du maintien à domicile des personnes âgées présentant des troubles cognitifs ou en situation d'isolement social.

Ce service répond à 3 besoins principaux :

- Un accompagnement entre le domicile et l'établissement ;
- Un soutien pour les familles face aux difficultés que représente l'accompagnement d'une personne âgée dépendante ;
- Le maintien du lien social.

L'accompagnement quotidien repose sur des activités adaptées de stimulation psychique, physique et sensorielle.

Pour cela, plusieurs professionnels œuvrent à mettre en place des activités telles que les arts créatifs, le chant, des ateliers de stimulation de la mémoire, de la gymnastique douce, de la relaxation, des ateliers cuisine...

L'accueil de jour permet de familiariser les personnes à la vie de l'établissement, ce qui facilitera l'intégration du résident au sein de l'EHPAD lors d'une éventuelle entrée.

Ce projet d'ouverture du service d'accueil de jour de l'EHPAD de Bourg d'Oisans dans les locaux de l'EHPAD de Vizille pour une ou deux journées par semaine est en cours d'écriture. Il permettrait de répondre à un besoin sur le territoire de Vizille, permettant à des aidants de « souffler » pendant la présence de leur proche au service d'accueil de jour et de progressivement travailler sur des entrées à l'EHPAD. Il serait également un lien supplémentaire entre les professionnels des deux EHPAD.

3. GOUVERNANCE ET FONCTIONNEMENT DE L'ETABLISSEMENT

Une gouvernance partagée avec une Direction commune

L'EHPAD Les Ecrins est un établissement public intercommunal autonome qui relève du Code de l'action sociale et des familles. Il répond à la législation relative aux établissements ou services sociaux et médico-sociaux. Son statut d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes est inscrit dans la loi n°2002-2 et a été acquis le 1^{er} août 2004, à la suite de la signature d'une Convention tripartite avec l'Agence régionale de santé Rhône-Alpes et le Département de l'Isère.

Plusieurs évolutions sont intervenues ces dernières années, depuis le projet d'établissement 2011-2015 (voir figure ci-après).

L'établissement est intégré depuis le 1^{er} janvier 2017 à une Direction commune avec deux autres établissements : l'EHPAD Abel Maurice au Bourg d'Oisans et le Centre Hospitalier Rhumatologique d'Uriage. Ce dernier est considéré comme l'établissement support de la Direction commune. Cette configuration permet de mutualiser des services ou des postes grâce à une Convention de direction commune. Ainsi, un Groupement de Coopération Sanitaire (GCS) pour la pharmacie à usage intérieur a été mis en place entre l'EHPAD de Vizille et le CH d'Uriage en 2021 avec, pour Vizille, un pharmacien (0,60 ETP) et deux préparateurs en pharmacie (1 ETP) qui travaillent dans la pharmacie qui se situe sur le site d'Uriage.

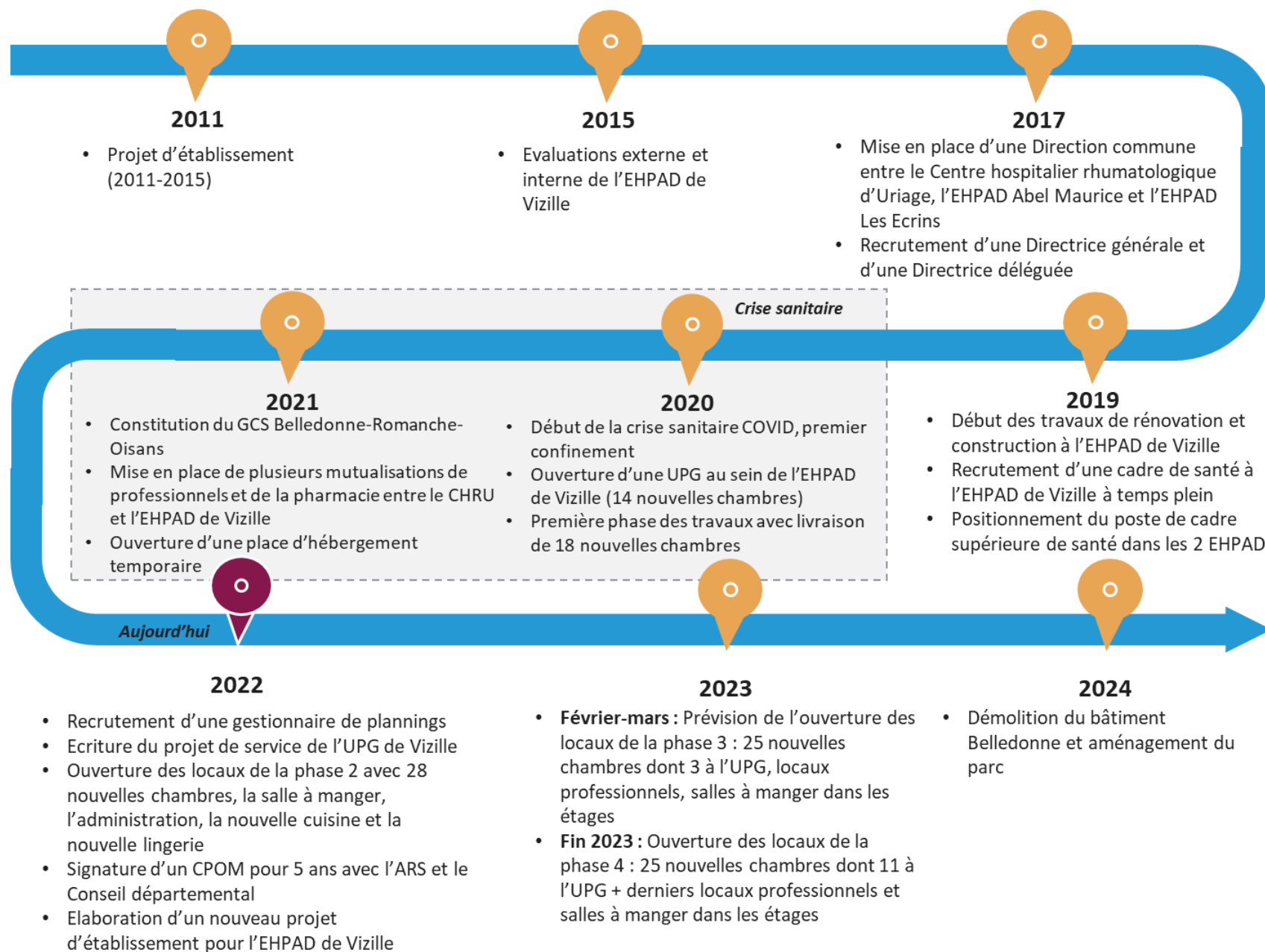
Par ailleurs, certains postes comme celui du kinésithérapeute ou du gestionnaire de plannings sont mutualisés sur les deux EHPAD.

Par ailleurs, le poste de cadre supérieur de santé est mutualisé sur les trois établissements de la direction commune.

Le GCS donne également de nouvelles opportunités pour les années à venir, car il permet d'étendre la mutualisation à d'autres services.

Dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la direction commune ouvre également la possibilité pour le personnel qui le souhaite de bénéficier d'un dispositif de mobilité sur l'un ou l'autre des établissements, mais également d'organiser des échanges de pratiques. Aussi, dans des situations critiques de sous-effectif, la direction commune apporte davantage de flexibilité sur le déploiement de professionnels sur d'autres établissements de façon ponctuelle.

De plus, des rencontres inter-établissements sont organisées de façon régulières sur différents sujets afin de communiquer et échanger sur divers projets (rencontres sportives, chariot snoezelen, questions RH...). Ces événements induisent une collaboration soudée pour une volonté commune de mutualiser les pratiques pour le bien-être des résidents et aussi pour une meilleure cohérence de gestion en matière de ressources humaines.



Une réforme de la tarification des EHPAD

La législation sur la tarification et le cadre contractuel des EHPAD a évolué depuis le dernier projet d'établissement, notamment via la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement (AVS) du 28 décembre 2015. En effet, cette loi doit permettre d'harmoniser l'allocation des financements aux EHPAD, de renforcer la présence de personnel soignant qui y travaillent et de donner davantage de transparence sur leurs tarifs et coûts.

Les EHPAD ont désormais l'obligation de rendre un état des prévisions de recettes et dépenses (EPRD). Ce nouveau cadre de présentation budgétaire crée un changement de logique pour les EHPAD. En effet, ils passent de l'obligation de rendre un budget prévisionnel – soit la transmission d'un niveau de dépenses qui induirait un niveau de ressources- à un état des prévisions de recettes et dépenses- les EHPAD doivent désormais justifier d'un niveau d'activité qui induirait un niveau de ressources et donc de moyens alloués.

L'EHPAD Les Ecrins dispose de trois types de tarification :

- Le tarif hébergement déterminé par le Président du Département de l'Isère qui est à la charge des résidents et/ou de leurs familles et/ou du Département par le biais de l'aide sociale.
- Le tarif dépendance évalué par la grille AGGIR et dont le montant est arrêté par le Président du Conseil départemental est à la charge du Département par le biais de l'Allocation Personnalisée à l'Autonomie (APA) et des résidents/ou leur famille.
- Le tarif soins versé directement par l'Assurance maladie sous la forme d'une dotation globale.

L'autre volet de la loi AVS concerne l'obligation pour les EHPAD de conclure un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) pour cinq ans avec l'Agence régionale de santé et le Conseil départemental, ses autorités de tarification et de contrôle, et ce d'ici 2021.

L'EHPAD Les Ecrins a signé le 30 mars 2022 un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens pour les cinq prochaines années avec le Conseil départemental de l'Isère et l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes. Le présent projet d'établissement vient en complément du CPOM définir des axes de travail pour les quatre prochaines années. Des moyens supplémentaires sont demandés à horizon 2022 puis à horizon 2024.

Les grands axes de diagnostic du CPOM identifiés sont les suivants :

- Qualité et sécurité de l'accompagnement
- Politique en faveur des ressources humaines
- Les EHPAD dans leur environnement

Des instances qui rythment la vie de l'établissement

L'EHPAD de Vizille réunit régulièrement les cadres de l'établissement qui constituent le Comité de direction. Il est composé de la directrice, de la directrice déléguée, de la directrice adjointe, du cadre supérieur de santé, du cadre de santé, du médecin coordonnateur, du psychologue.

L'établissement est également doté d'un Conseil d'administration présidé par le maire de Vizille. Le Conseil d'administration prononce des délibérations.

Décret n° 2005-1260 du 4 octobre 2005 relatif à la composition des conseils d'administration des établissements publics sociaux et médico-sociaux locaux (...) ¹⁰

Art. R. 315-6. – Le conseil d'administration des établissements publics sociaux et médico-sociaux qui relèvent d'une seule commune ou d'un seul département comprend douze membres. Ce nombre est porté à treize dans le cas où l'établissement public a son siège sur le territoire d'une commune dont il ne relève pas.

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 315-11, ce conseil d'administration est composé de :

« 1. Trois représentants de la collectivité territoriale de rattachement, dont le maire ou le président du conseil général ou leur représentant respectif, élu dans les conditions fixées au dernier alinéa du I de l'article L. 315-10, qui assure la présidence du conseil d'administration ;

« 2. Un représentant de la commune d'implantation si elle n'est pas représentée au titre du 1. ;

« 3. Trois représentants des départements qui supportent, en tout ou partie, les frais de prise en charge des personnes accueillies ;

« 4. Deux des membres du ou des conseils de la vie sociale ou des instances de participation institués par l'article L. 311-6, représentant les personnes bénéficiaires des prestations ou, à défaut, leurs familles ou leurs représentants légaux ;

« 5. Deux représentants du personnel de l'établissement dont, pour les établissements réalisant des soins éligibles à une prise en charge, un représentant du personnel médical ou thérapeutique ou, dans les établissements hébergeant des personnes âgées dépendantes, le médecin coordonnateur ou, lorsque l'établissement ne comprend pas ces personnels dans ses effectifs, un représentant du personnel en charge des soins ;

« 6. Deux personnes désignées en fonction de leurs compétences dans le champ d'intervention de l'établissement ou en matière d'action sociale ou médico-sociale. »

Le conseil d'administration possède une compétence d'attribution (et le directeur de l'établissement, une compétence de droit commun) ; il définit la politique générale de l'établissement et délibère sur :

- Le projet d'établissement, ainsi que les contrats pluriannuels ;
- Les programmes d'investissement ;
- Le rapport d'activité ;
- Le budget et les décisions modificatives, les crédits supplémentaires et la tarification des prestations ;
- Les comptes financiers, les décisions d'affectation des résultats ou les propositions d'affectation desdits résultats ;
- Les décisions affectant l'organisation ou l'activité de l'établissement ;
- Le tableau des emplois du personnel ;
- La participation à des actions de coopération et de coordination ;
- Les acquisitions, aliénations, échanges d'immeubles et leur affectation et les conditions des baux de plus de 18 ans ;

¹⁰ Voir : [Décret n°2005-1260 du 4 octobre 2005 relatif à la composition des conseils d'administration des établissements publics sociaux et médico-sociaux locaux et aux modalités de désignation de leurs membres et modifiant le code de l'action sociale et des familles \(partie réglementaire\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

- Les emprunts ;
- Le règlement de fonctionnement ;
- L'acceptation et le refus de dons et legs ;
- Les actions en justice et les transactions ;
- Les règles concernant l'emploi des diverses catégories de personnel, pour autant qu'elles n'ont pas été fixées par des dispositions législatives et réglementaires.

En 2021, il s'est réuni à quatre reprises pour valider les documents cadres de l'établissement (Rapport d'activité, EPRD, ERDD...).

D'autres instances obligatoires se réunissent à fréquence régulière et rendent un avis consultatif.

- Le Comité technique d'établissement, composé de la Direction et des représentants syndicaux du personnel, s'est réuni neuf fois en 2021. Il émet des avis et vœux sur le projet d'établissement, l'organisation et le fonctionnement des services, le budget, les effectifs et le plan de formation, la création ou suppression des services, les fiches de poste et l'organisation du travail, etc. Les représentants du personnel sont élus lors des élections professionnelles.
- Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il participe à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les membres de l'établissement et contribue à l'amélioration des conditions de travail du personnel dans l'établissement. Il se réunit au minimum 4 fois par an et plus en cas de besoin à la demande de la direction ou des représentants du personnel. Il s'est tenu à deux reprises au cours de l'année 2021, pour évoquer la question des accidents du travail, du matériel technique et du Document unique d'évaluation des risques professionnels, notamment.

Décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021 relatif aux comités sociaux d'établissement (...) des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public¹¹

A partir du 1er janvier 2023, à la suite des nouvelles élections professionnelles de décembre 2022, la loi prévoit la suppression des CTE et du CHSCT pour ne former qu'une seule instance de représentation du personnel, à l'image du secteur privé : le Comité social d'établissement (CSE). Les CSE sont consultés et informés sur différentes mesures qui concernent l'EHPAD.

« Article 40- Les comités sociaux d'établissement des établissements publics sociaux ou médico-sociaux, sont consultés sur :

1. Le règlement intérieur ;
2. L'accessibilité des services et la qualité des services rendus à l'exception de la qualité des soins et des questions qui relèvent de la compétence du conseil de la vie sociale ;
3. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la politique générale de formation du personnel, y compris le plan de formation ;

¹¹ Voir : [Décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021 relatif aux comités sociaux d'établissement des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2021/12/03/2021-1570)

4. Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
5. Les modalités d'accueil et d'intégration des professionnels et étudiants.

Article 41 - Les comités sociaux d'établissement des établissements publics sociaux ou médico-sociaux, sont informés chaque année, sur :

1. La situation budgétaire de l'établissement ;
2. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 313-11 du code de l'action sociale et des familles ;
3. Le budget prévu à l'article R. 314-64 du même code. »

- Le Conseil de Vie Sociale, instance de participation des représentants d'usagers et de leurs familles, qui s'est réuni trois fois en 2021. Un nouveau CVS a été élu à la suite des élections de mars 2021, composé de 4 représentants des familles et 6 représentants des résidents. Sa vocation est d'améliorer les conditions de vie dans l'établissement en faisant des propositions concrètes. A l'occasion de l'élaboration du projet d'établissement, les membres du CVS ont été associés aux différents groupes de travail thématiques, en particulier ceux évoquant les nouveaux besoins des résidents et les leviers d'attractivité internes et externes de l'EHPAD. Cela a occasionné des échanges riches et mis en évidence une certaine exigence aussi, notamment sur la communication, l'accompagnement global et le bien-être des résidents et l'importance de valoriser et soutenir les métiers du soin.

La participation des usagers

Le décret publié le 29 avril 2022 rénovant les Conseils de la Vie Sociale (CVS), visant à conforter l'expression et la participation des personnes accueillies au sein des établissements et services médico-sociaux sera applicable dès le 1er janvier 2023.

Au-delà des exigences de la loi 2002-2, qui a permis de systématiser la participation des personnes au fonctionnement des établissements et services médico-sociaux, la crise sanitaire a révélé l'importance d'associer les usagers à la prise de décisions les concernant. L'utilité des conseils de la vie sociale n'est pas à démontrer, mais leur réel impact sur la vie des structures n'était pas pleinement satisfaisant - ce nouveau décret prend des dispositions complémentaires afin :

- D'élargir la composition des conseils de la vie sociale pour y intégrer des associations ou groupement représentant les associations de personnes et de familles, des bénévoles intervenant au sein de la structure, des élus du territoire, les autorités de contrôles, les personnes qualifiées, le représentant du défenseur des droits ou le représentant du Conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie ;
- D'associer automatiquement ses membres aux démarches d'amélioration continue de la qualité de ESSMS notamment à l'occasion de l'élaboration ou révision de projets d'établissements ou de services.

Les modalités de participation des usagers et des familles au sein de l'EHPAD ne sont pas réduites à l'action des CVS. Plusieurs dispositifs existent et permettent de mesurer les besoins : questionnaires de satisfaction, entretiens réguliers avec les familles, actualisation des projets individualisés des résidents

avec leurs familles, commissions des menus avec résidents et personnel, échanges quotidiens avec les personnes...

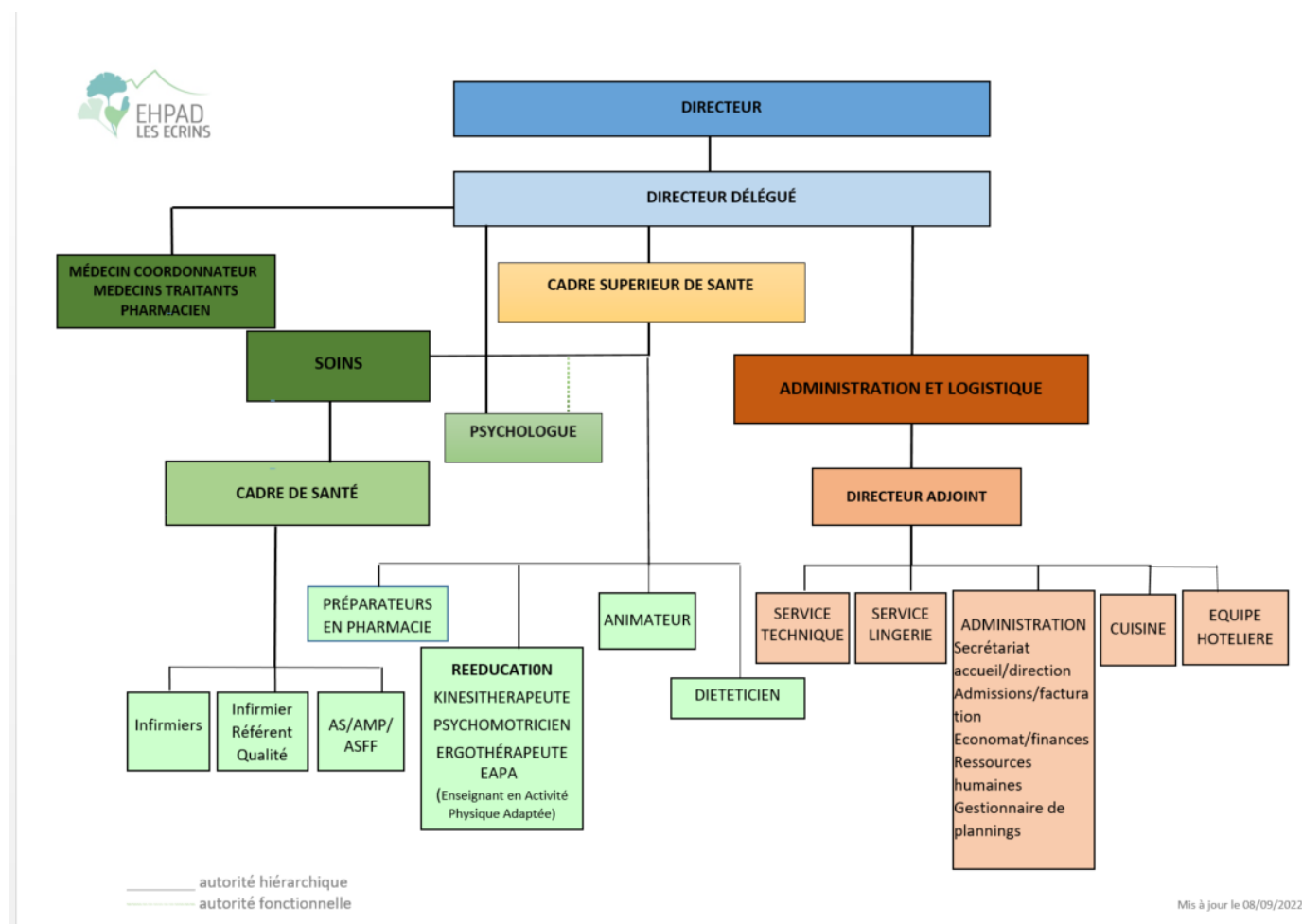
Il semblerait néanmoins que la mobilisation du pouvoir d'agir des résidents puisse être davantage développée au sein de l'EHPAD Les Ecrins. C'est une volonté commune de la Direction, du personnel et des résidents, exprimée lors de leur participation aux groupes de travail préparant le projet d'établissement. A ce propos, des pratiques concrètes pour mobiliser le pouvoir d'agir des résidents sont développées dans les fiches-actions (partie 4). De façon générale, pour réussir à mobiliser les résidents, plusieurs points semblent importants à observer.

- Laisser le choix de participer/s'impliquer, ne pas en faire une obligation,
- Solliciter les compétences et appétences des résidents en recueillant leurs envies de façon régulière, en s'appuyant sur leurs métiers et loisirs passés par exemple,
- Communiquer de plusieurs façons pour susciter l'intérêt des résidents, notamment via les résidents les plus impliqués,
- Permettre aux résidents de décider de l'organisation et du contenu d'une activité,
- Associer d'autres publics extérieurs à l'EHPAD (familles, bénévoles et jeunes du territoire).

Présentation des services et des métiers

Les modalités d'accueil diversifiées (Hébergement classique et temporaire, PASA, UPG...) sont un atout pour l'EHPAD de Vizille. Leur bon fonctionnement exige que les professionnels soient en nombre suffisant, formés et encadrés pour accompagner les résidents de façon adaptée, dans le respect de leurs besoins et de leur rythme.

L'EHPAD Les Ecrins est doté d'une équipe pluridisciplinaire riche, à la fois du côté des équipes de soin et santé, des accompagnants médicaux-sociaux et des services supports, qui concourent à un accompagnement de qualité de ses résidents.



Organigramme de l'EHPAD Les Ecrins – 2022

Les lignes directrices de gestion

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, a introduit la notion de lignes directrices de gestion (LDG) pour les trois versants de la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion poursuivent deux objectifs :

1. **Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
2. **Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels**, corrélativement à la suppression des compétences des commissions administratives paritaires en matière d'avancement et de promotion interne depuis le 1^{er} janvier 2021.

Les lignes directrices fixent désormais les **critères généraux en matière de carrière et d'évolution professionnelle**. Elles constituent, depuis le 1^{er} janvier 2021, le socle à partir duquel toutes ces décisions individuelles sont désormais élaborées.

L'entretien professionnel devient la seule modalité d'appréciation de la valeur professionnelle des agents hospitaliers. L'élaboration des lignes directrices de gestion nécessite d'évaluer le présent pour déterminer le futur au sein de chaque établissement.

Elles sont établies par le chef d'établissement, avec consultation du Comité Social d'Etablissement, pour une durée de **cinq ans au plus**. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période. En ce sens, leur élaboration peut aussi s'accompagner d'un calendrier d'approfondissement de certains sujets si les délais d'élaboration ne l'ont pas permis. Etablies à partir des données RH et des éléments du rapport social unique, elles sont élaborées par l'autorité investie du pouvoir de nomination de l'établissement hospitalier, après avis du futur comité social d'établissement, après le renouvellement général des instances en **décembre 2022**. Jusqu'à cette date, les comités techniques d'établissement (CTE) resteront compétents pour donner leur avis.

Un **bilan** de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social d'établissement.

Dans la fonction publique hospitalière, les lignes directrices de gestion reflètent la politique RH de l'établissement et leur élaboration invite donc à prendre en compte :

- Les missions confiées à l'établissement, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'établissement, des spécificités territoriales et des politiques publiques qu'il met en œuvre
- L'environnement de l'établissement et l'opportunité de travailler à certaines orientations en lien avec les autres établissements du territoire
- Les problématiques RH spécifiques : métiers en tension, attractivité, turn-over, pénibilité, ...
- La politique actuelle de l'établissement en matière d'égalité professionnelle. Cet enjeu est prégnant dans le décret et doit être investi à tout niveau, qu'il s'agisse du recrutement, de promotion ou d'avancement
- La politique actuelle de l'établissement en matière de recrutement et les besoins identifiés notamment liés à l'activité de la structure, la démographie des professionnels et aux spécificités du territoire

La stratégie pluriannuelle peut également porter sur l'accompagnement du développement des coopérations professionnelles, la diversification des modes d'exercice et l'évolution des organisations de travail.

Les lignes directrices de gestion répondent ainsi à des enjeux spécifiques :

- Adapter la gestion des ressources humaines aux enjeux du service public hospitalier et au contexte d'évolution du système de santé
- Moderniser la gestion des ressources humaines
- Dynamiser la gestion des parcours et des carrières
- Favoriser l'attractivité et la fidélisation dans un contexte de métiers en tension
- Faire face à un contexte de réduction de la dépense publique et de maîtrise de la masse salariale

Elles constituent une source d'information pour tous les agents de l'EHPAD, leurs supérieurs hiérarchiques, ainsi que les organisations syndicales qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière de recrutement, d'affectation, d'évolution des carrières, de mobilité et d'égalité professionnelle. Elles doivent ainsi permettre aux professionnels de connaître, de comprendre et d'interroger si nécessaire les critères qui guident la politique RH de l'établissement et président aux décisions individuelles. Elles pourront ainsi être invoquées par les professionnels en cas de recours.

Les lignes directrices de gestion ont commencé à être élaborées : pour la nouvelle procédure d'évaluation des personnels, celle des avancements de grade et concernant la politique de gestion des personnels contractuels. Le travail de réflexion, la négociation et la rédaction du document vont continuer en 2023.

L'équipe soins et santé

Un cadre de santé de proximité assure une mission d'encadrement exercée en étroite collaboration avec le cadre supérieur de santé. Il fait appliquer les règles de gestion du temps de travail et assure une continuité des soins grâce à l'élaboration d'un planning. Son intervention auprès du résident et des équipes consiste en un accompagnement dans l'organisation des tâches quotidiennes et en du management d'équipe. Il a en charge une équipe d'infirmiers et d'aides-soignants et faisant fonction. Il porte les valeurs de la Direction et de l'établissement et doit être garant de la mise en place des bonnes pratiques professionnelles.

Infirmiers

Les infirmiers sont au nombre de 8 ETP dans l'effectif. Ils interviennent auprès des résidents du service classique et à l'UPG.

L'infirmier participe à la mise en œuvre des axes du projet d'établissement relevant de son domaine de compétences ainsi qu'à la transmission des valeurs institutionnelles. Il a pour missions d'accompagner les résidents et leurs familles, d'organiser le travail et la coordination des soins, de former et d'accompagner les stagiaires ainsi que de gérer les thérapeutiques, réaliser des soins infirmiers curatifs, palliatifs, psychiatriques et somatiques et gérer l'ensemble des dispositifs médicaux.

Les infirmiers sont en contact quotidien avec le personnel soignant et animent les temps de transmissions (midi/soir).

Aide-soignant et faisant-fonction

Les aides-soignants sont affectés au service classique, à l'Unité psycho-gériatrique, au PASA (1 ETP) ou sur l'équipe de nuit. Au total, ils s'occupent de 106 résidents pour le service classique et de 14 résidents pour l'UPG. Ils sont répartis dans les secteurs de l'EHPAD – Vercors 1, Vercors 2 ou Belledonne – en raison de la surface du site et du nombre de déplacements qu'implique leur activité. Certains aides-soignants sont formés en gérontologie (ASG) et interviennent au PASA en lien étroit avec l'équipe pluridisciplinaire (rééducateurs, animateur, psychologue...).

La mission principale des aides-soignants est de dispenser, en collaboration avec l'infirmier et sous sa responsabilité, des soins de prévention, de maintien, de relation et d'éducation à la santé pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne. En lien avec les familles

et les résidents, ils prennent en charge les personnes au plus près de leurs besoins et en fonction de leur état clinique. Ils réalisent quotidiennement les activités de bien-être, soins, toilette et aide au repas.

Les aides-soignants travaillant à l'UPG sont affectés à ce service mais peuvent également intervenir au service classique en fonction des besoins et *vice versa*. L'affectation d'un agent à l'UPG n'est jamais définitive et peut être changée par la Direction. L'intérêt de garder une continuité de personnel au sein de cette petite unité s'explique par la connaissance des pathologies et des personnalités des résidents qui ont des troubles cognitifs sévères ne leur permettant pas d'exprimer clairement leurs besoins. Les aides-soignants de l'UPG sont ainsi mieux placés pour comprendre ces besoins spécifiques et adapter leur réponse.

Les aides-soignants du service classique se répartissent dans les deux bâtiments selon leur secteur chaque matin pour prodiguer les soins aux résidents. Ceux qui terminent avant leurs collègues rejoignent les autres pour aider à l'accompagnement en charge des résidents les plus dépendants. Ils s'occupent ensuite des soins des résidents tout au long de la journée et de la nuit, selon les besoins des résidents (aide au repas, toilette...). Ils peuvent également participer à des animations. Les aides-soignants de nuit prennent le relai au moment du coucher et assurent une surveillance de l'ensemble des résidents et effectuent les soins nécessaires ; un nombre important de personnes ne dorment pas ou peu la nuit, peuvent avoir des angoisses et besoin d'une présence.

Une harmonisation des horaires et de l'organisation du travail entre les équipes de l'EHPAD de Vizille et celles du Bourg d'Oisans a été mise en œuvre en 2021.

L'équipe hôtelière

L'équipe hôtelière comprend des agents des services hospitaliers (ASH). Des réflexions ont eu lieu sur les outils de travail et le matériel utilisé afin de réduire la pénibilité du travail de ces professionnels, qui sont essentiels au fonctionnement de l'EHPAD.

A titre illustratif, un « tunnel de lavage » a été mis en place à Vizille qui suppose que l'équipe hôtelière soit responsable du nettoyage de la vaisselle et des plats en cuisine, après les repas (niveau-1).

L'absence d'ergonomie des espaces de vaisselle au sous-sol et le dysfonctionnement ponctuel du matériel technique ont été pointés par l'équipe hôtelière comme un frein à l'acceptabilité de cette nouvelle organisation du travail. Des mesures d'amélioration de ces conditions sont en cours de travail. En conséquence, du matériel complémentaire a d'ores et déjà été acheté.

Référent Qualité

Le référent qualité est placé sous l'autorité hiérarchique du cadre de santé. Il exerce ses missions auprès de l'EHPAD de Vizille et Bourg d'Oisans (0,50 ETP par EHPAD). Il est investi d'une mission de pilotage de la démarche qualité et en particulier le développement et la coordination des procédures l'amélioration de la traçabilité et le recueil des informations relatives aux événements indésirables. Il coordonne des actions en faveur de la qualité de vie au travail et est consulté lors des choix, des projets, des activités de l'établissement dès lors qu'ils ont un impact sur les éléments du système lié à la qualité (voir fiche-action 8).

Les accompagnants médico-sociaux

L'encadrement de l'équipe d'accompagnants médico-sociaux et l'organisation du travail sont sous la responsabilité du cadre supérieur de santé. L'ensemble de ces personnels interviennent dans les différents secteurs : Service classique, UPG, PASA. L'effectif de rééducateurs est composé d'un

kinésithérapeute à 50 %, d'un ergothérapeute à 100%, d'un EAPA à 50% et d'un psychomotricien à 100 %.

Fonction	Problématiques prises en charge
Enseignant en activité physique adaptée	Rééducation troubles de la marche, équilibre et renforcement musculaire Prévention des chutes
Ergothérapeute	Activités de Vie Quotidienne, évaluations toilette, habillage, repas Positionnement Gestion du matériel de rééducation Stimulation cognitive et motrice Coordination du PASA
Masseur-kinésithérapeute	Pathologies orthopédiques, neurologiques, rhumatismales, cardiovasculaires, respiratoires Récupération, prévention, conseils
Psychomotricien	Prise en charge des troubles psychomoteurs Gestion des troubles psychocorporels et comportementaux Stimulation cognitive et corporelle, de l'investissement corporel Stimulation des ressources sensori-motrices, perceptivo-motrices et psychomotrices

Types de problématiques prises en charge par les rééducateurs à Vizille

Source : Rapport d'activité – 2021

Enseignant en activité physique adaptée (EAPA)

Au sein de l'établissement, l'enseignant en activité physique adaptée est le professionnel de santé qui travaille au maintien des capacités physiques (musculaire, équilibre) des résidents en adaptant ses prises en charges à la personne. Son intervention vise aussi à la prévention des chutes.

Sa mission principale est de participer au projet de vie personnalisé du résident en contribuant au développement ou au maintien de l'autonomie ou de la qualité de vie et en apportant, par la pratique de l'activité physique adaptée, un accompagnement dans les domaines social et culturel. Il encadre notamment des activités physiques adaptées à destination des personnes âgées dans une perspective de prévention de santé ou de maintien des capacités physiques des résidents. L'enseignant en activité physique adaptée travaille 50% de son temps à l'EHPAD Abel Maurice et 50% à l'EHPAD Les Ecrins de Vizille.

L'EAPA a comme projet de participer à des formations durant l'année 2022 sur la thématique des troubles psychiatriques au vu de l'augmentation du nombre de nouveaux résidents présentant ces troubles. Par ailleurs, il prévoit également de diversifier les activités sportives en mettant en place des rencontres inter-établissements par exemple

Ergothérapeute

L'EHPAD Les Ecrins dispose d'un poste d'ergothérapeute présent à plein temps dans l'établissement. L'ergothérapeute est le professionnel de santé qui vise l'autonomie des résidents dans la réalisation de leurs activités de vie quotidienne (AVQ). Son intervention auprès de la personne a une approche holistique. Sa mission est d'améliorer et de maintenir l'indépendance et l'autonomie des résidents.

Son intervention se répartit sur les différents services de l'EHPAD : le service classique, l'UPG et le PASA. Il coordonne l'activité du PASA. Il anime des ateliers collectifs visant à stimuler les fonctions cognitivo-motrices, réalise des accompagnements individuels de rééducation et de réadaptation, organise des activités de médiation animale.

Masseur-Kinésithérapeute

Le masseur-kinésithérapeute intervient pour restaurer les fonctions nécessaires à l'optimisation de l'autonomie des résidents, en prenant en charge la rééducation de différentes pathologies (orthopédie, neurologie centrale...) et en mettant en place notamment des aides techniques au déplacement. Il réalise des bilans à l'entrée des résidents dans l'établissement ou après une chute ou hospitalisation pour repérer les capacités et leviers d'amélioration des personnes, en collaboration avec les équipes de rééducation et de soins. Le masseur-kinésithérapeute est présent la moitié de son temps à l'EHPAD Les Ecrins et l'autre moitié à l'EHPAD Abel Maurice du Bourg d'Oisans.

Psychomotricien

L'EHPAD Les Ecrins dispose d'un poste de psychomotricien à temps plein. Sa mission est de réaliser des soins et activités de rééducation et de stimulation sensorielle auprès de personnes âgées présentant des troubles neuromoteurs et psychomoteurs pour améliorer leur bien-être psychique et corporel. Ces activités concourent à la prévention, au dépistage, au diagnostic et au traitement de leurs pathologies. Comme les autres professionnels d'accompagnement médico-social, l'activité du psychomotricien se répartit sur les différents services de l'EHPAD : le service classique, l'UPG, le PASA. Il intervient auprès des résidents pour des séances individuelles ou collectives et auprès des équipes lors de la réalisation de soins complexes. Son activité quotidienne est en lien étroit avec les autres membres de l'équipe de rééducation : ergothérapeute, masseur-kinésithérapeute, enseignant en activités physiques adaptées.

Animateur

Au sein de l'établissement, l'animateur est le professionnel socio-éducateur qui propose et développe des activités facilitant la communication avec les résidents et entre les résidents, qui les accompagne dans leur adaptation au changement et qui suscite leur participation active afin de les maintenir dans une dynamique sociale. Il coordonne l'ensemble des activités d'animation de l'EHPAD pour les différents secteurs.

Pour cela, l'animateur doit savoir évaluer les besoins et envies des résidents et construire des programmes d'animations. Il doit créer et mettre en place des animations respectant les capacités de chacun, qui leur permettent de s'exprimer et de se sentir valorisés dans leurs efforts.

Pour mettre en place des projets d'animations qui ont du sens, l'animateur doit travailler en collaboration avec les équipes pluridisciplinaires, que ce soit à travers les transmissions, les réunions d'animations, les staffs, les projets de service, etc. De plus, l'animateur construit des activités diversifiées qu'il coordonne avec des intervenants extérieurs, des bénévoles et avec des membres du personnel qui sont parfois détachés en animation afin de permettre une plus grande diversité dans l'accompagnement. A ce titre, des activités peuvent être organisées à l'intérieur de l'EHPAD mais aussi à l'extérieur (sorties, événements locaux). Le développement des activités en extérieur pour les résidents de l'EHPAD Les Ecrins fait l'objet de plusieurs axes de travail dans le cadre du présent projet (voir partie 4). L'animateur intervient également au PASA et à l'UPG.

Le budget prévisionnel animation de l'année 2022 est de 5000€ avec des objectifs de pérennisation des activités et projets déjà mis en place et bien intégrés. Dans un deuxième temps, de nouvelles activités pourront être développées (jardin thérapeutique, lotos, etc.).

Cette année a permis de mettre en place un planning d'activités qui a évolué en fonction des demandes et besoins des résidents. L'ambition de 2023 serait de développer davantage les sorties à l'extérieur. Ces deux initiatives sont en cohérence avec les perspectives de développement de l'EHPAD (voir fiches-actions).

Diététicien

La mission du diététicien vise à améliorer ou maintenir l'état nutritionnel des résidents. Il est chargé de l'élaboration d'un diagnostic diététique et des modalités de mise en œuvre des soins diététiques, de l'éducation et de la prévention diététiques intégrés au programme de soins global.

Le rôle de l'alimentation au sein de l'EHPAD n'est pas à négliger, dans un contexte où elle constitue à la fois un levier de participation des usagers (grâce à l'élaboration collective des menus et la participation des résidents avant, pendant et après les repas), un facteur concourant au bien-être, au plaisir et à la santé des personnes et constitue un temps privilégié favorisant le lien social.

Psychologue

Un psychologue est présent à plein-temps dans l'EHPAD de Vizille depuis fin 2021. Il est sous la responsabilité de la directrice déléguée mais rattachée fonctionnellement au cadre supérieur de santé et au cadre de santé.

Le psychologue est le professionnel de santé qui s'assure du bien-être et de la bientraitance des résidents au sein de l'EHPAD. Son intervention auprès des résidents consiste en un suivi et soutien psychologique, qui s'adapte aux difficultés, besoins ou demandes de chacun.

Le psychologue est amené à :

- Participer aux commissions d'admission des résidents avec la cadre de santé, le médecin coordonnateur et la secrétaire médicale ;
- Conduire des entretiens, qu'ils soient individuels ou collectifs, avec les résidents ou leurs familles ;
- Réaliser des bilans psychologiques et cognitifs ;
- Instaurer un lien de confiance et une communication avec les familles ;
- Conduire les Projets Personnalisés Individuels des résidents en équipe ;
- Participer à diverses réunions et staff de l'institution (dont les Comités de direction).

Des nouveaux projets pourront être mis en œuvre à l'initiative du psychologue, comme l'organisation d'un groupe de photolangage, de groupes de paroles avec les nouveaux arrivants, le développement de la médiation animale et la mise en place de réunions de travail avec les personnels pour évoquer des situations de résidents selon l'approche Carpe Diem.

L'activité médicale

L'année 2021 a vu le départ des deux médecins recrutés au début de la crise sanitaire grâce au dispositif de la CPAM. Ils étaient présents chacun deux jours par semaine et ont contribué à remettre à jour les dossiers des résidents, leurs prescriptions médicales et participé au projet médical de l'EHPAD.

Un médecin étranger a été recruté à l'EHPAD en janvier 2022 par l'intermédiaire d'un poste au CHUGA pour effectuer ses deux années de tutorat avec un médecin praticien hospitalier afin de lui permettre à

terme d'exercer la médecine en France sans besoin d'être supervisé. Le poste est financé par l'EHPAD en échange de la formation du médecin. Pendant ces deux années le médecin travaillera à l'EHPAD de Vizille 2 à 3 jours par semaine et le reste au CHUGA pour son tutorat.

Les services supports et administratifs

L'équipe des services supports et administratifs est encadrée par un directeur adjoint. Il assure l'encadrement du service administratif et des services logistiques : la cuisine, la blanchisserie, le service technique et l'équipe hôtelière.

Economat et finances

Le chargé des finances et de l'économat a pour mission, en collaboration avec la direction, de mettre en œuvre, suivre et contrôler la procédure budgétaire dans ses différentes étapes. Il est également chargé des commandes, du mandatement et du suivi de l'ensemble des dépenses de l'établissement (exploitation et investissement) ainsi que de la gestion des recettes de l'établissement autres que celles relatives à l'hébergement et la dépendance des résidents.

Ressources humaines

Le chargé des ressources humaines traite la paye d'environ 100 agents et assure le suivi administratif des dossiers des personnels (titulaires et contractuels) en application de la réglementation des statuts de la Fonction Publique Hospitalière et des lignes directrices de gestion. Il assure la mise en œuvre et le suivi du plan de formation de l'établissement. L'activité au niveau des ressources humaines a été particulièrement dense l'année passée et le contexte de tension sur les métiers du médico-social exige de faire preuve d'inventivité et d'innovation pour valoriser les métiers et susciter de nouvelles vocations (voir partie 4).

Accueil, secrétariat de direction et facturation

Le chargé d'accueil, secrétariat de direction et facturation est responsable de la facturation des frais d'hébergement, de l'accueil physique et téléphonique et du secrétariat du directeur-adjoint et du directeur délégué. Il assure le suivi de l'activité et des recettes liées à l'hébergement (résidents payants et résidents à l'Aide Sociale), en lien avec l'agent chargé des finances et le Trésor Public. Il traite également les créances irrécouvrables.

Pour simplifier la gestion des instances (CA-CTE-CHSCT), le secrétariat de ces instances est désormais assuré par le secrétaire de l'EHPAD de Bourg d'Oisans.

Secrétariat médical

L'agent chargé du secrétariat médical participe à la procédure d'admission et la gestion médico-administrative des dossiers des résidents, de leur entrée à leur décès ou départ, sauf la facturation des frais de séjour. Il gère également les rendez-vous médicaux des résidents, en lien avec l'équipe d'infirmiers.

Cuisine

L'équipe cuisine est composée de 4 agents. Un chef de cuisine issu de l'hôtellerie traditionnelle a été recruté récemment. Pour le service du midi et du soir, l'équipe cuisine est composée d'au moins 2 personnes. En cas d'absences ou congés, l'un des deux services se fait avec un seul agent.

L'équipe cuisine est chargée de la confection des repas et de la préparation des plateaux pour les résidents qui mangent en chambre – environ un tiers des résidents – en lien avec les services hôteliers. Le diététicien intervient à hauteur d'un jour sur place et d'une demi-journée à distance pour l'EHPAD de Vizille afin de veiller à l'harmonisation des pratiques entre les établissements et participer aux commissions-menus. Ces dernières ont pour objet de recueillir les souhaits de repas des résidents et se font en présence d'agents, de résidents, du personnel de cuisine et de la diététicienne.

L'équipe de direction avec le chef de cuisine ont mené une importante réflexion sur le projet alimentaire de l'établissement dans les prochaines années. Un fonctionnement différent a été envisagé afin de favoriser des temps alimentaires plus conviviaux avec un accompagnement plus efficient dans un meilleur respect des normes d'hygiène, avec l'acquisition de nouveaux équipements. De plus, à la suite des travaux de rénovation de l'EHPAD une infrastructure nouvelle (cuisines, chambres froides, tunnel de lavage pour la vaisselle...) ainsi que de matériels récents (charriots électriques pour apporter les plateaux repas notamment) ont été installés dans le sous-sol du bâtiment.

Par ailleurs, une réflexion sur la qualité des produits alimentaires et sur l'opportunité d'un approvisionnement plus local est engagée. La problématique du gaspillage alimentaire pose des questions éthiques à un grand nombre de professionnels et de résidents. Des solutions à déployer pour éviter le gaspillage seront travaillées dans le cadre du projet d'établissement (en travaillant à mieux dimensionner les quantités ; en réfléchissant à une meilleure manière de gérer les restes). Enfin, la présence d'un chef cuisinier insufflé une vision nouvelle applicable à la restauration collective : il souhaite mettre en avant l'importance de l'alimentation en EHPAD, en veillant à ce que les résidents aient un repas de qualité, en apportant davantage de plaisir gustatif aux résidents qui s'alimentent avec des textures hachées ou mixées - soit près de deux tiers des résidents – et en développant les techniques alternatives pour retrouver le plaisir de manger : le manger-main ou les techniques d'amélioration des repas servis avec des textures modifiées.

La restauration joue pleinement son rôle en participant à l'attractivité de l'établissement. Tout comme le reste de l'EHPAD, la restauration devra s'adapter dans les années à venir aux nouvelles générations de personnes âgées qui auront eu des habitudes alimentaires bien différentes que celles des générations précédentes, notamment en termes de diversité, d'alimentation saine et responsable, de pratique de lutte contre gaspillage ou encore d'adaptabilité des horaires de repas.

Service technique

L'équipe du service technique est composée de trois agents : un responsable technique et deux techniciens sous sa responsabilité. Il est chargé de la maintenance des bâtiments, de l'entretien et des réparations intérieures et extérieures, de l'entretien des espaces extérieurs (notamment les nouveaux matériels mis en place pour le jardin thérapeutique), de la gestion des stocks, des commandes et livraison, du suivi des contrats de maintenance et de la sécurité incendie.

Le responsable technique est le garant du bon fonctionnement du service technique. Il répartit les tâches entre les deux autres techniciens et lui-même. Depuis le démarrage des travaux en 2019, il a été mobilisé une grande partie de son temps sur les réunions de chantier pour le suivi des travaux de l'EHPAD. Les deux techniciens sont chargés quant à eux de la maintenance des bâtiments. Ils ont joué un rôle premier sur l'emménagement dans les nouveaux locaux et le rafraîchissement de chambres dans les anciens bâtiments, qui resteront occupées jusqu'en 2024.

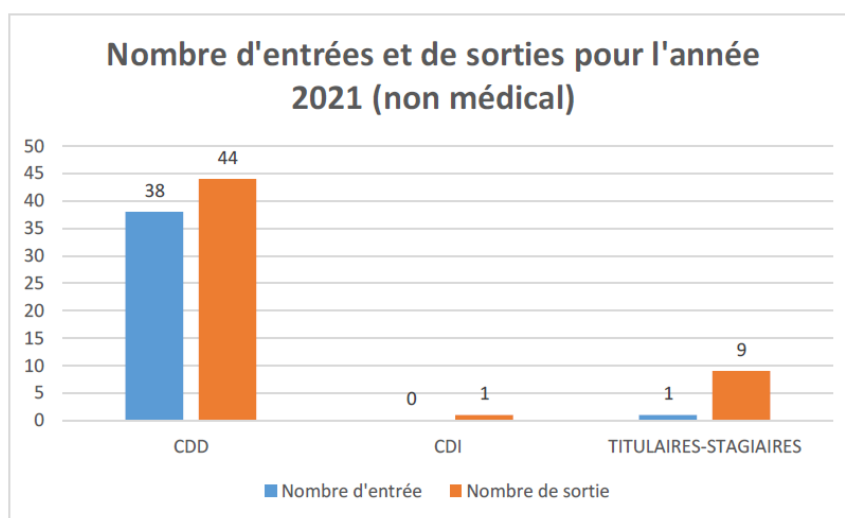
Lingerie

L'équipe de blanchisserie est composée de deux agents à temps plein. Néanmoins, l'absentéisme d'une partie de l'équipe hôtelière a conduit les agents de lingerie à effectuer des distributions du linge, seules. Au sein de l'établissement, sont entretenus le linge des résidents, les tenues professionnelles ainsi que les articles de ménage (bandeaux, lavettes). Le traitement du linge de lit et de toilette est quant à lui sous-traité à un prestataire externe.

Les agents de lingerie s'occupent du linge de A à Z ; il est collecté, lavé, trié, plié et rangé. En lien avec le service des admissions, une vigilance est portée sur le marquage du linge dès l'entrée du résident dans l'établissement.

Un mouvement important de personnel

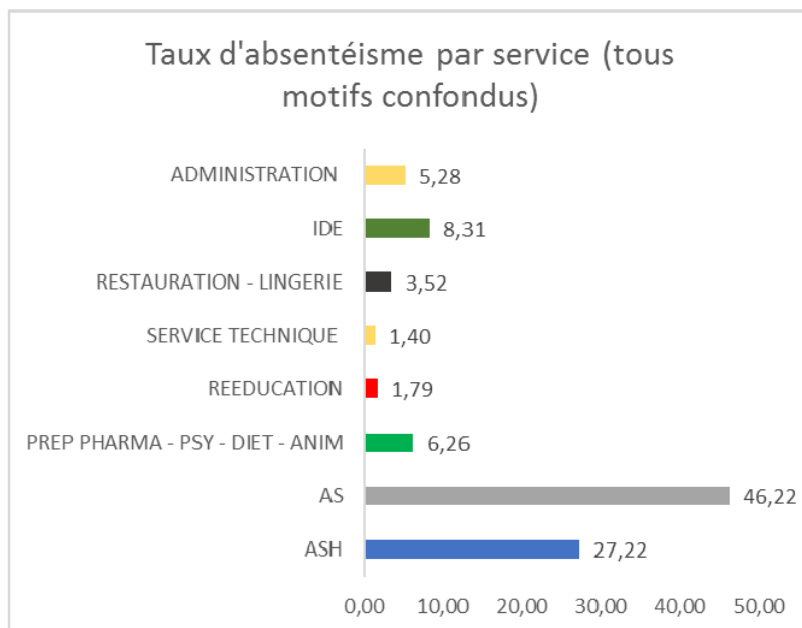
L'EHPAD Les Ecrins a été particulièrement touché par un *turn-over* des équipes, notamment des aides-soignants et des agents de l'équipe hôtelière en 2021. Bien que moins importante qu'en 2020, la rotation des entrées et sorties a également été présente au sein de l'équipe administrative et de cuisine. Le graphique ci-contre indique qu'il y a eu 38 entrées et 44 sorties du personnel non-médical en 2021 pour les personnes en CDD.



Source : Rapport d'activité – 2021

La situation en 2022 semble s'être stabilisée au niveau des équipes administratives et de l'équipe cuisine. Néanmoins, des difficultés de recrutement et de pérennisation des nouveaux arrivés se posent toujours pour l'équipe soignante.

Le service le plus fortement impacté par l'absentéisme reste le personnel de soins, comme l'indique ce graphique ci-dessous. La maladie ordinaire est le motif le plus fréquent.



Source : Rapport d'activité – 2021

Effectifs théoriques au 1^{er} janvier 2022

Fonction		Effectif théorique en ETP Au 1 ^{er} janvier 2022
L'équipe médicale et direction		
Directeur	0,10	
Directeur délégué	0,50	
Médecin coordonnateur	0,40	
Médecin	0,60	
Cadre supérieur de santé	0,10	
L'équipe soins et santé		
Cadre de santé	1	
Infirmiers	8	
Aides-soignants	35,80	
Agents des services hospitaliers (ASH)	28	
L'équipe d'accompagnants médico-sociaux		
Diététicien	0,25	
Masseur-Kinésithérapeute	0,50	
Enseignant en activité physique adaptée	0,50	
Ergothérapeute	1	
Psychomotricien	1	
Animateur	1	
Psychologue	1	
L'équipe services support et administratif		
Cadre administratif/Directeur Adjoint	1	
Service technique	3	
Lingerie	2	
Cuisine	4	
Secrétariat médical	1	
Econamat et finances	1	
Ressources humaines	1	
Accueil, admission et facturation	1	

Ces chiffres correspondent à l'effectif théorique. Le nombre d'ETP affiché correspond au nombre de professionnels titulaires et contractuels prévu sur chaque fonction, quel que soit leur statut (CDI, CDD, stagiaire). En pratique, les situations d'arrêt maladie et les fortes difficultés de recrutement entraînent des tensions significatives sur les effectifs, ce qui a souvent un impact plus ou moins durables sur le nombre d'agents effectivement présents dans l'établissement.

4. AXES ET PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE L'EHPAD POUR LES 5 PROCHAINES ANNEES

Les groupes de travail thématiques du projet d'établissement associant les professionnels de l'EHPAD de Vizille ont porté sur les sujets suivants :

- Les nouveaux besoins des personnes âgées en EHPAD
- L'attractivité interne et externe de l'EHPAD
- L'ouverture de l'EHPAD sur son environnement
- Le métier de soignant, ses valeurs

Les axes de travail qui en sont ressortis ont été retravaillés afin de les proposer sous la forme de fiches-actions. Ces fiches ne sont pas prescriptives, néanmoins, afin d'être effectivement mis en place, un **pilotage du plan d'action en étroite association avec les professionnels, résidents et familles** devra être réalisé. Les actions s'échelonnent sur les cinq prochaines années, ce qui rend nécessaire leur suivi régulier. Au-delà de la mobilisation des parties-prenantes, **l'importance de dégager du temps et des ressources** ne doit pas être minimisée.

Pouvoir d'agir et bien-être du résident

Fiche-action 1. Intégrer les résidents dans la vie quotidienne de l'EHPAD

Contexte

- Un décalage relativement important entre la vie précédant l'entrée à l'EHPAD et la vie du résident à l'EHPAD
- De multiples intérêts d'associer les résidents à la vie quotidienne : travail psychomoteur, sentiment d'utilité, valorisation des personnels
- Concevoir ce projet comme une activité, voire un soin en tant que tel, ce qui implique de ne pas uniquement voir la finalité de la tâche

Axes de travail

1) Recenser les activités qui peuvent être concernées

Exemple : pliage du linge, petits travaux de couture, dressage de la table, épluchure des légumes,

- Sonder les résidents sur leurs envies et leurs capacités
- Créer les conditions de l'implication des professionnels au projet
- Repérer les professionnels volontaires et adapter leurs activités pour prendre en compte les nouvelles tâches qui en découlent
- S'appuyer sur les savoir-faire extra-professionnels des équipes
- Identifier avec les professionnels les tâches qui pourraient faire l'objet d'une participation des résidents

2) Préciser les modalités de mise en œuvre, et notamment l'encadrement et la sécurité

- Définir les conditions de la participation des résidents : accessibilité et sécurité du lieu où se déroule l'activité, fréquence et moment où elle se déroule (pour correspondre au planning des professionnels), nombre de résidents et modalités d'encadrement
- Définir les modalités de suivi du projet en détaillant plus particulièrement l'impact sur la santé des résidents

Exemple : en transmissions

3) Expérimenter la participation des résidents aux tâches quotidiennes de l'EHPAD de manière souple et réajuster en tant que de besoin

- Tester la démarche auprès d'un petit groupe de résidents (3-4 personnes) avec des tâches simples et qui ne demandent qu'une participation ponctuelle
- Réaliser un retour d'expérience sur ce premier test : Quelles ont été les difficultés (organisation, transmission des consignes, réalisation de la tâche...) ? Qu'est ce qui a plu/ convenu aux résidents ? Comment ce moment a-t-il été vécu par les professionnels ? Que faudra-t-il mieux anticiper pour renouveler l'opération ?
- Communiquer auprès des professionnels et des résidents sur l'intérêt de ce premier test pour susciter le volontariat
- Elargir progressivement les occasions de participer : augmentation du nombre de résidents, diversification des activités, accroissement de la fréquence

Ressources	Calendrier
<ul style="list-style-type: none"> Pilote : Cadre de santé Contributeurs : Ensemble des professionnels volontaires, résidents ; rééducateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Démarrage au dernier trimestre 2022.
Bénéfices escomptés	
<ul style="list-style-type: none"> Développer le pouvoir d'agir des résidents Restaurer un sentiment d'utilité Favoriser la transition vers une logique de lieu de vie 	
Indicateurs de suivi	
<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'activités réalisées en collaboration avec les résidents Nombre de résidents qui participent à plusieurs séquences 	

Fiche-action 2. Développer l'accès aux loisirs et à la culture au sein de l'EHPAD en travaillant en mode projet

Contexte

L'un des atouts de l'EHPAD de Vizille réside en la diversité de son équipe pluridisciplinaire et des services proposés aux résidents en fonction de leur niveau d'autonomie. Or, certains projets ne voient pas le jour ou ne disposent pas d'une grande visibilité auprès des résidents et des équipes de professionnels. Le quotidien des soignants et des équipes support fait en effet partie des préoccupations premières notamment dans un contexte de manque d'attractivité de ces métiers qui rend difficile la fidélisation du personnel.

Parallèlement, une forte demande est observée de la part des résidents et familles pour développer davantage d'activités autour des loisirs et de la culture au sein de l'EHPAD. Au-delà de l'aspect « occupationnel », des initiatives peuvent s'inscrire dans un parcours de prévention de la perte d'autonomie puisqu'elles contribuent à stimuler les capacités cognitives des résidents.

Comment l'EHPAD de Vizille peut-il renforcer et soutenir davantage ces projets dans le domaine artistique et culturel ? Quelles sont les garanties pour qu'ils soient mis en œuvre ?

Axes de travail

1) Etat des lieux des envies des résidents et de l'offre sur le territoire

- Recensement par l'ensemble des professionnels de l'EHPAD des envies culturelles des résidents, des souhaits de loisirs, animations ou activités d'extérieur (à l'entrée du résident *puis tout au long de son séjour*) directement et auprès des familles ;
- Création d'un recueil des souhaits à alimenter par les professionnels afin de consigner les envies des résidents ;
- Recensement des partenaires et initiatives existantes sur le territoire pour répondre aux besoins des résidents et en fonction des moyens alloués ;

2) Cadrage et validation d'un projet

- Formalisation d'un projet d'animation par un membre de l'équipe participant aux réunions animation :
 - Grâce à une trame commune de présentation de projet
 - En mettant en lien les objectifs de l'action proposée avec les bénéfices attendus pour les personnes qui y participent
- Présentation du projet à la Direction ;
- Après validation du projet, l'intégrer dans un planning global des projets et un calendrier de réalisation, en lien avec les partenaires ciblés, en associant le personnel intéressé, en faisant participer les familles et résidents motivés.
- Conventions de partenariat à formaliser.

3) Conditions de réussite

- Aménagement d'espaces modulables au sein de l'EHPAD dédiés aux différents types de loisirs et activités :
 - Libération d'un espace aménageable pour différentes activités avec le personnel ou les partenaires extérieurs
- Exemples :*
- Projection de films, documentaires, événements sportifs (JO, Tour de France...)

- Séances de lecture publique avec le personnel de l'EHPAD ou en partenariat avec des associations de promotion de la lecture publique
- Ateliers d'écriture, de poésie
- Projets artistiques et culturels avec les Beaux Arts
- Installation d'un espace dédié aux loisirs
Exemples : Aménagement d'un espace de bricolage pour les loisirs (menuiserie, ébénisterie...) avec du matériel (outils, bois)
- Aménagement des petits salons dans les étages
Exemples : Installation d'un espace ludothèque / médiathèque
- Equiper le lieu pour éviter une logistique trop importante
 - Prévoir un planning des activités
 - Prévoir du personnel affecté à l'animation, le cas échéant
- Accueil de bénévoles et d'intervenants extérieurs pour participer aux animations
 - Communiquer via tous les canaux disponibles pour faire venir des bénévoles de l'extérieur
 - Associer les familles de résidents qui sont volontaires

Ressources	Calendrier
<ul style="list-style-type: none"> • Pilote : animateur • Contributeurs : Ensemble des professionnels volontaires, résidents 	<ul style="list-style-type: none"> • Démarrage en janvier 2023.

Bénéfices escomptés

- Développer le pouvoir d'agir des résidents
- Restaurer leur sentiment d'utilité
- Développer l'attractivité de l'EHPAD et l'ouvrir aux acteurs locaux

Indicateurs de suivi

- Définir des indicateurs pour chaque projet
 - Nombre d'inscrits
 - Nombre de bénévoles recrutés
 - Nombre d'activités et d'ateliers réalisés
 - Nombre de partenaires mobilisés sur le projet

Ouverture sur l'extérieur et partenariat

Fiche-action 3. Renforcer la communication externe de l'EHPAD notamment via le numérique

Contexte

La maîtrise des outils et équipements numériques est indispensable aujourd'hui pour communiquer et recevoir de l'information. Malgré cela, la méconnaissance partielle ou totale des outils numériques et de leur fonctionnement est un phénomène qu'il ne faut pas négliger chez les personnes âgées : selon l'INSEE, un quart des plus de 60 ans ne maîtrisent pas les outils informatiques de base en 2019. Au-delà même de la question du numérique, l'EHPAD de Vizille, qui est dans une phase de transformation (nouveaux bâtiments, nouvelle démarche qualité...), a intérêt à diversifier ses moyens de communication externe. D'une part, la communication auprès des familles de résidents doit permettre de les informer, de les associer et de les rassurer, en étant précise et régulière. A côté de cela, la dynamique nationale d'ouverture des EHPAD invite celui de Vizille à rechercher des acteurs complémentaires et partenaires pour mieux prendre en compte les besoins globaux des personnes âgées hébergées.

Quels sont les leviers de communication externe que l'EHPAD peut impulser en direction des familles et des acteurs locaux ?

Axes de travail

1) Structurer et intensifier davantage la communication entre l'EHPAD et les familles

- Communiquer sur les possibilités et l'évolution des règles de fonctionnement de l'établissement vis-à-vis des familles pour participer et être associées aux repas, activités, événements ;
- Remettre un livret d'accueil aux familles, soigner le premier contact physique ;
- Mettre en place une newsletter des familles pour informer de la vie de l'EHPAD ;
- Envisager de créer une page sur un réseau social pour communiquer régulièrement avec les familles ;
 - Faire le choix du réseau social le plus adéquat
 - Elaborer des règles quant à la communication de l'EHPAD sur le réseau social (qui ; à quelle fréquence ; nature des publications ; validations ; droit à l'image...)

2) Partager les projets de façon ludique et innovante... ou le quotidien des résidents

- Préparer des affiches pour informer en amont des activités
- Distribuer le programme d'activité et de repas aux résidents
- Mettre à jour de l'écran d'affichage à l'accueil
- Mettre à jour le site internet
- Alimenter une page sur un réseau social
- Faire une gazette / newsletter notamment pour familiariser les familles aux métiers de l'EHPAD
Exemple : M. ou Mme Z vu(e) par...
 - Un soignant (donner un exemple)
 - Un des métiers de la Direction

3) Fluidifier les échanges et recherches d'information

- Mise à jour des informations sur Via Trajectoire
- Mise à jour des informations sur internet (tous les sites où l'EHPAD est mentionné)

Ressources	Calendrier
<ul style="list-style-type: none">• Pilote : Directeur délégué• Contributeurs : Ensemble des professionnels volontaires, résidents	<ul style="list-style-type: none">• Premier trimestre 2023.
Bénéfices escomptés	
<ul style="list-style-type: none">• Meilleure information des aidants familiaux• Renouvellement de l'image de l'EHPAD• Meilleure connaissance en interne- métiers et personnes	
Indicateurs de suivi	
<ul style="list-style-type: none">• Taux d'occupation de l'établissement• Satisfaction des familles via le questionnaire de satisfaction	

Fiche-action 4. Organiser des sorties extérieures avec les résidents

Contexte

Pour les résidents les plus autonomes, l'entrée en EHPAD peut se révéler être un choc qui accélère leur perte d'autonomie. Certains résidents avaient une vie sociale animée et l'entrée en établissement ne permet généralement pas de poursuivre leurs habitudes. Par conséquent, une intensification du déclin de la perte d'autonomie peut survenir chez des résidents qui n'ont plus accès aux activités que leur permettait leur vie sociale d'avant.

Comment l'EHPAD de Vizille peut-il favoriser les sorties à l'extérieur des résidents, dans une logique d'ouverture sur son environnement d'une part et de stimulation des capacités cognitives des résidents autonomes d'autre part ?

A contrario, certains résidents ne sont plus suffisamment mobiles pour participer à des sorties mais peuvent malgré tout en éprouver l'envie. Comment prendre en compte les besoins de tous les résidents, quelque soit leur niveau d'autonomie ?

Axes de travail

1) Sécuriser les moyens de monter des sorties à l'extérieur

- Etablir une trame de méthode de montage par projet et un planning global
- Préciser le processus de montage et d'organisation des sorties : rôles, modes de validation, autonomie d'organisation
- Anticiper les événements en lien avec l'Office de tourisme et repérer les événements gratuits
- Sanctuariser autant que possible les plannings des personnels volontaires pour des sorties
- Lancer une réflexion pour obtenir des moyens (financier et humains) supplémentaires afin d'organiser de nouvelles sorties

Exemple : création d'une association loi 1901, réponse à appel à projet (conférence des financeurs)

2) Organiser des sorties dans des lieux facilement accessibles de manière récurrente

Exemples : Pique-niquer dans les jardins du parc de Vizille, Visiter le Château de Vizille, Manger une glace à Uriage, Se rendre au bord du Lac Pétichet, Prendre un repas au restaurant, Aller voir un spectacle / visiter un musée de la ville...

- Signer des conventions de partenariats avec des commerçants locaux qui peuvent accueillir un groupe de résidents ;
- Communiquer sur cette opportunité auprès des personnels et familles et recenser les volontaires (côté familles, résidents et personnel) ;
- Etablir un protocole d'encadrement de la sortie ;
- Mettre en place un planning des sorties à compléter ;
- Identifier un référent professionnel au sein des équipes soignantes et administratives en responsabilité d'une action et qui change régulièrement.

3) Organiser des sorties « virtuelles » pour les résidents qui ne peuvent pas sortir

Exemples : Exposer une grande toile avec des paysages et de la musique dans la salle commune, Organiser une visite virtuelle et commentée d'un Musée, Organiser des ateliers en réalité virtuelle...

- Communiquer sur cette opportunité auprès des personnels et familles et recenser les volontaires (côté familles, résidents et personnel) ;
- Etablir un protocole d'encadrement de la sortie ;
- Mettre en place un planning des sorties à compléter ;

- Identifier un référent chez les résidents pour alerter sur les évènements à venir ;
- Identifier un référent professionnel au sein des équipes soignantes et administratives en responsabilité d'une action et qui change régulièrement.

Ressources

- Pilote : animateur
- Contributeurs : Ensemble des professionnels volontaires, résidents, familles

Calendrier

- Démarrage janvier 2023

Bénéfices escomptés

- Une image de l'EHPAD qui change avec un regard positif porté sur l'établissement, un lieu « ouvert » sur son environnement
- Une augmentation de la satisfaction des résidents :
 - Grâce à la connexion avec la vie locale et ses habitants
 - Grâce au divertissement proposé, qui crée un changement dans le quotidien en institution
 - Grâce aux stimulations physiques et psychiques des résidents qui ont utilisé leur pouvoir d'agir

Indicateurs de suivi

- Nombre de sorties avec les résidents
- Nombre d'activités différentes et nouveaux lieux explorés

Cohésion interne et valeurs partagées

Fiche-action 5. Fluidifier les échanges d'informations internes, encourager la concertation et renforcer la cohésion d'équipe

Contexte

- Un déficit d'attractivité des métiers de l'EHPAD
- Un quotidien professionnel qui met à l'épreuve les équipes dans un contexte structurel de manque de personnel
- Des conditions de travail plus procédurales que par le passé entraînant le sentiment d'un travail moins « humain »

Axes de travail

- 1) **Valoriser le travail réalisé au quotidien en s'appuyant notamment sur les techniques d'intelligence émotionnelle**
 - Sensibiliser l'équipe encadrante aux approches d'intelligence émotionnelle
 - Renforcer la présence informelle des cadres et de la direction dans les étages et les relations interpersonnelles
 - Mettre en valeur l'établissement et les équipes sur le site internet de l'établissement, en communiquant sur les événements, l'engagement et les savoir-faire des professionnels...
- 2) **Mettre en place des temps permettant des échanges conviviaux entre les équipes**
 - Faciliter l'interconnaissance et aménageant des espaces intérieurs ou extérieurs propices aux échanges conviviaux
 - Organiser des « moments à part » qui sont l'occasion de se retrouver dans un cadre plus détendu

Exemple : repas, fête du printemps pour le personnel, séminaire, petits-déjeuners interservices...

- Développer les opportunités d'échanger sur le travail quotidien et de prendre du recul sur les pratiques professionnelles (analyse de la pratique, vis ma vie...)
- 3) **Monter des projets transverses**
 - Systématiser la concertation avec les équipes pour l'élaboration des projets qui concernent l'EHPAD
 - Impliquer des profils divers dans l'équipe animation et organiser une rotation des professionnels selon les projets envisagés
 - Communiquer auprès des équipes sur les possibilités de s'impliquer dans les projets internes à l'EHPAD et dans l'animation

Ressources

- Pilote : Directeur délégué
- Contributeurs : Ensemble du personnel

Calendrier

De court-terme (0 à 2 ans) à long-terme (4 à 5 ans ou plus)

Bénéfices escomptés

- Améliore la qualité de vie au travail et renforce la solidarité
- Développe l'interconnaissance et redonne du sens aux métiers

Indicateurs de suivi

- Taux d'absentéisme
- Nombre de départs de personnel
- Nombre d'arrêts maladie pour cause professionnelle

Fiche-action 6. Valoriser l'EHPAD auprès des personnels existants et futurs

Contexte

- Des tensions structurelles sur les métiers du soin et plus particulièrement en EHPAD, tension qui s'étend à l'ensemble des métiers présents dans l'EHPAD
- La relative proximité de Grenoble qui entraîne une concurrence dans le recrutement des personnels et un réseau de transports en commun peu développé qui complique l'accès à l'EHPAD
- Néanmoins, un équipe pluridisciplinaire volontaire, des équipements développés (UPG, PASA) et un établissement entièrement en cours de rénovation

Axes de travail

1) Faciliter l'intégration des nouvelles recrues et la vie quotidienne des équipes dans l'établissement

- Améliorer le processus de recrutement en mettant davantage en valeur l'établissement dans les offres d'emploi
- Formaliser davantage l'accueil des nouvelles recrues pour mieux les intégrer et faire naître un sentiment d'appartenance

Exemple : à l'arrivée, prévoir un mot d'accueil, un temps présentation de l'établissement, de son fonctionnement, une visite, la désignation de parrains, des attentions personnalisées (tenues...)

- Mettre en place des activités avec les professionnels et faire des temps d'échange entre les résidents permettant la rencontre des professionnels entre eux
- Interroger les personnels sur la possibilité de mettre en place un vivier de remplacement commun aux 3 établissements de la direction commune
- Identification des lignes directrices de gestion favorisant la gestion des parcours professionnels et les évolutions de carrière des agents et contribuant à la fidélisation des équipes

2) Mettre en valeur l'établissement et les équipes vis-à-vis de l'externe

- Organiser une journée portes ouvertes à l'EHPAD
- Mettre en avant le travail des équipes et les projets menés dans la communication de l'établissement
- Diversifier les canaux de communication en s'appuyant par exemple sur la presse locale ou les réseaux sociaux
- Recueillir et publier des témoignages de résidents et de professionnels sur les canaux de communication utilisés par l'établissement
- Assurer une présence de l'établissement dans les écoles d'aides-soignants et d'infirmiers ainsi que les salons et forums des métiers des établissements scolaires pour présenter et valoriser l'établissement, prévoir la participation de professionnels
- Soigner la présentation de l'établissement sur le site internet en ajoutant régulièrement des éléments d'actualité (photos des équipes, des résidents, des projets et des animations en cours...)

3) Favoriser la cohésion et l'interconnaissance au sein des équipes

- Travailler au renforcement de l'identité de l'EHPAD en s'appuyant sur ses valeurs et l'état d'esprit de ses équipes
- Fluidifier les échanges d'informations internes, encourager la concertation, renforcer la cohésion d'équipe (voir fiche dédiée)
- Poursuivre et renforcer l'analyse de la pratique et continuer d'en expliquer l'intérêt

Ressources	Calendrier
<ul style="list-style-type: none"> Pilote : Directeur délégué Contributeurs : Cadres de proximité, Chargée de ressources humaines, professionnels soin et santé 	<ul style="list-style-type: none"> Démarrage au dernier trimestre 2022
Bénéfices escomptés	
<ul style="list-style-type: none"> Susciter davantage de candidatures de professionnels qui se reconnaissent dans les métiers et les valeurs de l'EHPAD ; Recruter davantage de profils qualifiés ; Fidéliser le personnel en place et pérenniser les contrats à durée déterminée ou les stagiaires. 	
Indicateurs de suivi	
<ul style="list-style-type: none"> Taux d'absentéisme Taux de rotation du personnel 	

Fiche-action 7. Renforcer l'ouverture de l'EHPAD sur son territoire en resserrant ses liens partenariaux locaux

Contexte

Si la priorité donnée au maintien à domicile est une réalité qui impacte les EHPAD (les personnes arrivent de plus en plus tard en établissement), l'avenir n'est pas à leur disparition mais à leur transformation. La très forte progression du nombre de personnes âgées dépendantes à partir de 2030 place l'EHPAD comme une alternative dominante dans l'offre d'hébergement de ces personnes dans les prochaines années. Il s'agit donc de trouver des leviers pour transformer ce modèle historiquement fermé en un lieu de vie ouvert sur son environnement et ancré dans son territoire. De surcroît, une partie de la société pose un regard sévère et réprobateur envers les personnes âgées, qui pourtant étaient les « jeunes » d'hier. Quels sont les leviers d'ouverture de l'EHPAD de Vizille sur son environnement local sur les 5 années à venir, afin de favoriser les échanges entre les générations et transformer cette image négative ?

Axes de travail

Court à moyen terme, investissement modéré

Systématiser les partenariats avec les acteurs du territoire (écoles, acteurs culturels et sportifs, tissu associatif, commune...)

- Organiser des jumelages avec des établissements locaux pour permettre aux intervenants extérieurs de venir au sein de l'EHPAD s'entraîner/répéter, déjeuner à l'EHPAD, animer des activités...

Exemples : Association l'Escale, Maison des Jeunes et de la Culture, Résidences autonomes, Mairie de Vizille, Services civiques¹², Mission locale, Lycées et écoles techniques, Crèches...

- Organiser des sorties dans des lieux facilement accessibles de manière récurrente

Exemples : Pique-niquer dans les jardins du parc de Vizille, Visiter le Château de Vizille, Manger une glace à Uriage, Se rendre au bord du Lac Pétichet, Prendre un repas au restaurant, Aller voir un spectacle / visiter un musée de la ville...

- Se mettre en lien avec des acteurs de prévention spécialisée pour réaliser des chantiers participatifs et des chantiers d'insertion avec des jeunes en décrochage scolaire
- Mutualiser les ressources gériatriques/médicales/médico-sociales au bénéfice de la population fragile qui vit à proximité

Les tensions actuelles sur les ressources (financières et humaines) laissent aussi imaginer des mutualisations de moyens et une meilleure coordination des acteurs sur un territoire de plus de 10 000 habitants (Communauté de communes de l'Oisans).

Long-terme et investissement requis

Réflexions sur la création d'un lieu, intérieur ou extérieur, attenant à l'EHPAD, accessible à tous

Exemples d'utilisation du lieu :

- *Des espaces extérieurs accessibles et aménagés (jardin thérapeutique, terrain de pétanque...)*
- *Des activités adaptées organisées par les jeunes et les résidents de l'EHPAD (sport, bien-être, culture, jardinage...), des rencontres intergénérationnelles...*

¹² <https://www.service-civique.gouv.fr/accueillir-un-volontaire>

- Des petits espaces aménagés avec du matériel adéquat en libre-service (espace médiathèque-ludothèque-lecture, espace bricolage-activités manuelles, espace jeux vidéo...)
- Une salle mise à disposition pour les associations du territoire (musique, théâtre, chant, yoga...)

Ressources	Calendrier
<ul style="list-style-type: none"> • Pilote : Cadre de santé • Contributeurs : Psychologue, Ensemble du personnel et des résidents ; partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Engager la réflexion en janvier 2023
Bénéfices escomptés	
<ul style="list-style-type: none"> • La diversification des activités pour les résidents • Le changement de regard sur le vieillissement • Le changement d'image de l'EHPAD et un renforcement de l'attractivité • Le renforcement du lien entre générations 	
Indicateurs de suivi	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de conventions de partenariat ou jumelages signées • Nombre d'activités réalisées en lien avec un partenaire 	

Fiche-action 8. Renforcer le processus qualité au sein de l'EHPAD

Contexte

L'élaboration d'un nouveau projet d'établissement est l'occasion pour l'EHPAD Les Ecrins de structurer sa démarche qualité. La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale a confirmé l'importance donnée à cet objectif d'amélioration de service rendu à l'usager. Elle prévoit à cet effet une palette de dispositifs visant à permettre la meilleure prise en compte de l'usager, de ses besoins et attentes. Outre ces outils, une évaluation devra être réalisée sur la base de recommandations de bonnes pratiques. Un poste dédié au suivi de cette démarche qualité, en lien direct avec le Comité de direction, a été créé courant 2022. Le référent qualité exerce ses missions auprès de l'EHPAD de Vizille et Bourg d'Oisans. Il est investi d'une mission de pilotage de la démarche et en particulier le développement et la coordination des procédures relatives à la gestion des risques et le recueil des informations relatives aux événements indésirables. Il coordonne des actions en faveur de la qualité de vie au travail et est consulté lors des choix, des projets, des activités de l'établissement dès lors qu'ils ont un impact sur les éléments du système lié à la qualité.

Axes de travail

- 1) Piloter la qualité au sein des instances de direction
 - Poursuivre la mise en œuvre avec le CODIR et selon les directives de celui-ci de la politique qualité au sein de l'EHPAD dont le développement d'une culture qualité, réalisation d'enquêtes sur la culture qualité et sécurité
 - Suivre les indicateurs qualité type IQSS
 - Superviser les plans d'actions d'amélioration créés à la suite des événements indésirables, audits, plaintes et réclamations d'usagers
 - Organiser la démarche d'évaluation du processus qualité selon le nouveau référentiel de la HAS
- 2) Evaluer et anticiper les risques pour les résidents et les professionnels
 - Transmettre les alertes ascendantes et descendantes et analyser les retours d'expériences (Comité de retour d'Expérience)
 - Suivre et analyser les signalements d'événements indésirables
 - Poursuivre la participation à la cellule de crise dans le cadre du Plan Bleu
 - Suivre et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- 3) Décliner opérationnellement la démarche qualité
 - Renforcer la prise en compte des retours des résidents et de leurs proches (questionnaires de satisfaction...)
 - Former les agents à la traçabilité des décisions et à l'amélioration de la qualité des écrits professionnels
 - Renforcer la communication à destination des résidents et des agents en ce qui concerne les campagnes nationales de prévention (grippe, addictions, vaccination...) la politique de développement durable de l'établissement (voir fiche-action 10)

Ressources

- Pilote : Référent qualité
- Contributeurs : Comité de direction

Calendrier

- Calendrier : Dès septembre 2022

Bénéfices escomptés

- Amélioration de la qualité des prestations
- Amélioration de la satisfaction des usagers et de leurs familles
- Amélioration de la qualité de vie au travail des professionnels

Indicateurs de suivi

- Développer la culture du signalement des événements indésirables (car aujourd'hui personne ne déclare)
- Diminution du nombre d'accidents du travail
- Diminution du nombre de dysfonctionnements
- Rapports d'évaluation interne et rapport d'évaluation externe ou Audit qualité

Fiche-action 9. Développer des actions de développement durable

Contexte

Concept omniprésent dans le débat public comme dans nos agissements quotidiens, le développement durable s'est imposé ces dernières années comme une responsabilité individuelle et collective. Il s'agit de mettre en place un modèle de développement qui réponde aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

Aussi, l'EHPAD Les Ecrins, en accueillant une centaine de résidents chaque année, génère une activité forte qui impacte son environnement (production de déchets, consommation d'eau, d'énergie, de produits désinfectants et corrosifs...etc.). Pour contribuer aux objectifs de développement durable qu'il s'est fixé, plusieurs actions en ce domaine peuvent être mises en œuvre, via une démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques inscrite dans la durée. La certification de la Haute Autorité de Santé sur la promotion du développement durable se décline dans plusieurs critères : engagement dans le développement durable ; qualité de vie au travail ; achat éco-responsable et approvisionnement ; gestion de l'eau ; gestion de l'air ; gestion de l'énergie ; hygiène des locaux ; gestion des déchets. L'impact des actions en faveur du développement durable mises en place par l'EHPAD Les Ecrins est d'autant plus large que ces dernières sont développées en cohérence dans les trois établissements de la direction commune. Aussi, le CHR d'Uriage a désigné un référent Développement Durable depuis 2020 et encourage le développement durable au sein de l'établissement en déclinant des actions concernant les dimensions économique, environnementale et sociale.

Axes de travail

1) Intégrer les enjeux du développement durable dans la politique de l'établissement

- Généraliser une démarche d'achats éco-responsables
 - Optimiser les livraisons
 - Privilégier l'achat de produits écologiques
 - Optimiser la gestion des stocks
- Préserver l'environnement et les ressources
 - Développer des techniques du bio-nettoyage (appareils à vapeur)
 - Utiliser du papier recyclé
 - Limiter l'utilisation des produits d'entretien particulièrement corrosifs
 - Renforcer la dématérialisation des documents
 - Installer des ampoules LED, de détecteurs de présence dans les parties communes...
 - Augmenter le pourcentage de produits locaux et de saison
- Adopter les bons gestes
 - Systématiser des pratiques de recyclage des déchets et de récupération : papier, piles, cartouches d'encre, tri (verre, carton – conserves, papier), ampoules, etc.
 - Trier les déchets en cuisine, valoriser les déchets verts
 - Supprimer les contenants plastiques : des bouteilles et verres en plastique ainsi que des barquettes plastiques de la cuisine

2) Renforcer l'équité sociale grâce au développement durable

- Encourager et développer le co-voiturage
 - Développer une plateforme interne pour mettre en lien les agents

- Mettre en place des incitations financières à destination des agents pour encourager le recours au covoiturage (remboursement de 50% des frais de transport par l'établissement)
- Renforcer la participation des usagers et des professionnels
 - Accentuer l'information des professionnels sur les bienfaits du développement durable et sur l'intégration de ses enjeux dans la pratique quotidienne
 - Créer un Comité développement durable qui associerait les professionnels, les familles et les résidents pour réfléchir aux actions à mettre en œuvre en matière de développement durable
- Evaluer la performance de l'établissement en matière de développement durable
 - Prendre en compte systématiquement les enjeux du développement durable lors de la mise en place de projets, lors de leur évaluation et dans les processus de décision
 - Réaliser à intervalles régulier un bilan carbone et un diagnostic énergétique

Ressources	Calendrier
<ul style="list-style-type: none"> ● Pilote : Directeur Adjoint ● Contributeurs : Cadre supérieur de santé, ensemble du Comité de direction, ensemble des professionnels de l'EHPAD, Référent développement durable du CH d'Uriage 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dès janvier 2023

Bénéfices escomptés

- Amélioration de la qualité de vie au travail
- Meilleure efficacité économique grâce aux économies réalisées
- Réduction du gaspillage, préservation de l'environnement
- Amélioration de l'image de l'EHPAD
- Intégration dans l'environnement local

Indicateurs de suivi

- Diminution de la consommation d'eau et d'énergie
- Diminution de la quantité / structure de déchets
- Diminution de la quantité de linge lavé
- Diminution du gaspillage alimentaire