



PROJET D'ETABLISSEMENT

Version synthétique

2017-2021

EPMS LE LITTORAL

HORIZON 2021

Table des matières

Préambule	4
I- Introduction.....	5
1.1. Contexte	5
1.1.1. Réglementation	5
1.1.2. Chartes et recommandations	5
1.1.3. Contexte territorial.....	5
1.2. Méthodologie d'élaboration du projet d'établissement.....	6
II- L'établissement.....	7
2.1 Présentation	7
2.2 Les principes fondamentaux guidant l'action de l'établissement.....	7
2.2.1 Les valeurs du service public	7
2.2.2 Les valeurs du secteur médico-social	7
2.3 Le public accueilli.....	8
2.4 Les familles et représentants légaux : place et relations	8
2.5 Des ressources humaines	9
2.5.1 Les effectifs.....	9
2.5.2 La politique de formation	9
2.5.3 Le projet social.....	9
2.6 La politique d'amélioration de la qualité	10
2.6.1 Démarche qualité	10
2.6.2 Sécurité des biens et des personnes	11
III- Le projet d'accueil personnalisé du résident.....	12
3.1 Le projet d'accompagnement à la vie sociale et culturelle	12
3.1.1 Le projet éducatif : un projet personnalisé à vivre au quotidien	12
3.1.2 La vie en collectivité : être chez soi au sein d'un collectif	12
3.1.3 Favoriser la qualité de vie dans sa dimension sociale, culturelle et sportive.....	12
3.2 Le projet de soin	14
3.2.1 L'organisation des soins : adapter notre offre aux besoins.....	14
3.2.2 Les évolutions à apporter : améliorer les pratiques professionnelles	14
3.2.3 L'accompagnement à la fin de vie	15
3.3 Le projet d'hébergement.....	16
3.3.1. L'amélioration et la rénovation des bâtiments existants	16

3.3.2.	La reconstruction des bâtiments les plus obsolètes.....	16
IV-	L'établissement et son environnement.....	17
4.1	La politique de communication interne et externe.....	17
4.1.1.	La communication interne.....	17
4.1.2.	La communication externe.....	17
4.1.3.	Le système d'information de l'EPMS « Le Littoral ».....	17
4.2	La démarche environnementale	17
4.3	Les partenariats	18
V-	Conclusion	19
VI-	Annexe : Thématiques des axes stratégiques	20

Préambule

A partir du bilan de la mise en œuvre du projet d'établissement 2011-2015, réalisé lors des différentes évaluations internes, et des réflexions conduites par les différents groupes de travail, les axes de ce projet d'établissement 2017-2021 ont profondément été actualisés pour inscrire l'EPMS « *Le Littoral* » dans une dynamique de réponse aux nouveaux besoins des publics accueillis.

Le document proposé est une synthèse du projet d'établissement élaboré tout au long de l'année 2016. La rédaction du projet d'établissement, qui fixe les orientations de l'EPMS pour les 5 ans à venir, a été le fruit de réflexions pluridisciplinaires dans le cadre d'un comité de pilotage et de groupes de travail où l'ensemble des parties prenantes a été associé.

Cette synthèse reflète le travail accompli et la politique institutionnelle de l'EPMS au service des personnes accueillies et dans l'application des orientations politiques départementales, régionales et nationales. Le projet d'établissement vise aussi à fédérer les équipes pour assurer le meilleur accompagnement aux personnes accueillies et répondre à leurs besoins.

Compte tenu de la diversité des structures de l'EPMS, ce projet d'établissement se veut transversal et commun à toute la diversité des accompagnements proposés aux adultes accueillis. Il place la personne en situation de handicap au cœur de son action.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et espérons qu'il vous permettra de mieux connaître l'EPMS *le Littoral*.

I- Introduction

1.1. Contexte

1.1.1. Réglementation

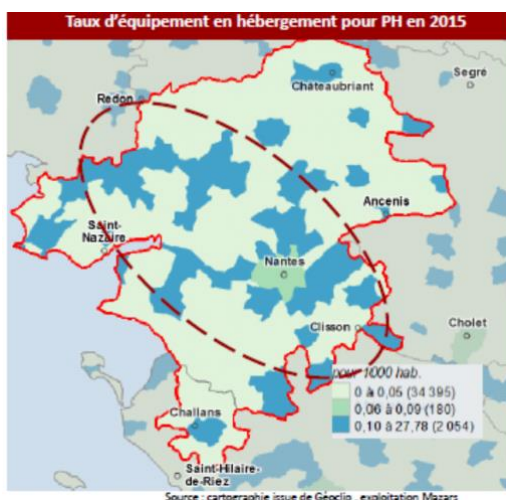
Le cadre réglementaire de fonctionnement de l'EPMS *Le Littoral* s'inscrit dans les politiques sociales nationales, régionales et départementales ;

- ❖ La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- ❖ La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- ❖ Le Plan autisme 2008-2010
- ❖ Le décret n°2009-322 du 20 mars 2009 relatif aux obligations des établissements et services accueillant ou accompagnant des personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie.
- ❖ La circulaire DGAS/SD3C/2005/224 du 12 Mai 2005 et le décret n°2004-232 du 17 Mars 2004 relatifs à l'Accueil Temporaire.
- ❖ La loi n°2007-308 du 5 Mars 2007 concernant la réforme de la protection juridique des majeurs.
- ❖ La loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.

1.1.2. Chartes et recommandations

- ❖ La charte des droits et liberté de la personne accueillie ;
- ❖ Les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM ;
- ❖ Les recommandations de la Haute Autorité en Santé (HAS) ;
- ❖ La charte Romain Jacob :
Signée le 2 juin 2016 par les Pays de la Loire, la charte Romain Jacob a pour but de fédérer l'ensemble des acteurs régionaux et nationaux autour de l'amélioration de l'accès aux soins et à la santé des personnes en situation de handicap.

1.1.3. Contexte territorial



- ❖ Offre de services sur le territoire
Extrait de l'étude EQR pour Coopteri

L'évolution du projet de l'EPMS s'intègre dans un contexte régional et territorial mettant en avant :

- L'inscription des réponses en proximité avec les lieux de vie des personnes en favorisant les modes de soutien à la vie en milieu ordinaire ;
- La mise en œuvre de réponses coordonnées et ajustées dans une logique de parcours ;
- La diversité des modalités de réponses (accueil permanent, accueil temporaire) ;
- Les dynamiques de coopération et de mutualisation.

L'EPMS se situe à 8 km de Saint Nazaire, et 60 km de Nantes. De par son importance sur son territoire, c'est un établissement acteur des orientations politiques départementales, régionales et nationales. Il se compose de 5 FAM et 2 MAS pour un total de 342 places d'accueil et 6 d'accueil temporaire.

MAS (places)	FAM (places)	Foyer de vie (places)	Foyer d'hébergement (places)
594	736	1 284	734

Source : STATISS 2015

❖ Politique régionale et départementale

Le volet du Projet Régional de Santé (PRS) des Pays de Loire relatif au secteur médico-social définit les orientations suivantes :

- Promouvoir la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap quel que soit l'âge
- Mobiliser et redéployer des moyens pour permettre une réponse diversifiée, de proximité et personnalisée en privilégiant, chaque fois que possible, le milieu ordinaire de vie avec pour finalité une diminution du délai d'attente pour l'accès à un service.

Le schéma départemental s'oriente vers 4 engagements pour les cinq prochaines années 2017-2021 qui sont :

- Faciliter les démarches et l'accès aux droits,
- Soutenir et promouvoir le rôle des aidants,
- Proposer une réponse de proximité à chaque personne par l'évolution de l'offre sociale, médico-sociale et à domicile,
- Favoriser la continuité et la qualité de l'accompagnement.

Ces orientations sont déclinées en 16 actions et concernent l'accueil, l'accompagnement médico-social, l'habitat et les solidarités.

1.2. Méthodologie d'élaboration du projet d'établissement

Un comité de pilotage a défini les axes de travail ainsi que le calendrier. Il s'est réuni tous les mois au cours de l'année 2016 afin de faire le point sur la démarche.

10 thématiques de travail ont été retenues par le comité de pilotage et ont fait l'objet d'un groupe de travail :

- ❖ Nouveaux accompagnements pour les nouveaux publics, dans le but de s'adapter aux besoins et proposer une offre correspondant à ces besoins,
- ❖ Accompagnement des personnes ayant un Trouble du Spectre Autistique (TSA),
- ❖ Accompagnement soignant et médical,
- ❖ Vie collective et individualisation de l'accompagnement,
- ❖ Promotion de la Bienveillance,
- ❖ Développement de la vie sociale, culturelle et sportive,
- ❖ Démarche environnementale,
- ❖ Projet social,
- ❖ Sécurité des biens et des personnes,
- ❖ Systèmes d'informations.

Dans une volonté de co-construction, chaque groupe de travail était composé de professionnels de tout grade et venant de toute structure ou service de l'EPMS *Le Littoral*. Il était animé par un pilote et un-copilote dont l'un d'entre eux était dans le comité de pilotage. L'objectif de ces groupes de travail était de déterminer les objectifs à atteindre en 5 ans, pour chacune des thématiques citées ci-dessus.

Par ailleurs, le travail de réflexion des différents groupes de travail s'est appuyé sur les valeurs qui sous-tendent la mission de service public de l'établissement, à savoir l'égalité, la continuité, l'adaptabilité et la promotion de la personne accueillie. Il s'est également inspiré des recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) et principalement deux d'entre elles qui sont :

- ❖ la qualité de vie MAS/FAM (volet 2) : vie quotidienne, sociale, culture et loisirs,
- ❖ les attentes de la personne et le projet personnalisé,

le défi étant d'articuler l'optimisation des moyens pour une amélioration de la qualité de prise en charge et d'accompagnement des personnes accueillies.

II- L'établissement

2.1 Présentation

L'Etablissement Public Médico-Social (EPMS) *Le Littoral* accueille toute l'année des adultes en situation de handicap intellectuel moyen ou sévère. Il propose 348 places réparties dans 6 structures dont :

- 238 places en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) – dont 5 places d'accueil temporaire
- 110 places en Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) – dont 1 place d'accueil temporaire

D'abord Lazaret en 1862, puis sanatorium en 1919, l'établissement devient la Maison Départementale de de Mindin (MDM) en 1961. La MDM accueille jusqu'à 1200 personnes âgées, enfants, adolescents et jeunes gens handicapés. A partir de 1990, le site fait l'objet d'une étude de restructuration et l'établissement est transformé en quatre entités juridiquement autonomes avec l'objectif de passer d'une prise en charge massive à une prise en charge individualisée des personnes accueillies :

- L'EPMS *Le Littoral* (FAM et MAS)
- L'IME *L'Estuaire*
- L'EHPAD *Mer et Pins*
- Le Foyer de vie *Les Abris de Jade*

En janvier 2003, une nouvelle entité est créée par les quatre établissements : le « Groupement des Services Communs des Etablissements médico-sociaux » (GIP), qui deviendra en 2011 un Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale : le « GCSMS *Estuaire* ». Il est chargé d'assurer des prestations logistiques communes à ces établissements.

2.2 Les principes fondamentaux guidant l'action de l'établissement

Le principe fondateur de notre accompagnement sera celui d'une **personne accueillie encouragée dans sa possible autonomie, actrice de ses choix**.

Plus finement, l'accompagnement proposé par l'établissement et les réflexions issus des groupes de travail sont guidés par le respect des principes et valeurs suivants :

2.2.1 Les valeurs du service public

- ❖ **La continuité** qui implique que l'accompagnement éducatif, la sécurité et les soins soient assurés à tout moment, le tableau des effectifs de l'établissement lui donnant la capacité d'assurer la continuité de ses missions fondamentales ;
- ❖ **L'égalité de traitement** garantissant l'égal respect des personnes accueillies. Ses actions sont conduites dans un esprit de tolérance, de neutralité, de laïcité, sans considération de race ou de religion, dans le respect de l'arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie ;
- ❖ **L'adaptabilité** : l'EPMS adapte ses services à l'environnement sanitaire et social dans lequel il s'inscrit, par nature évolutif, et répond aux objectifs des politiques nationales, régionales et locales.

2.2.2 Les valeurs du secteur médico-social

- ❖ **La promotion de la bientraitance** se traduit par l'impulsion d'une politique de bientraitance, notamment au moyen de la politique d'amélioration continue de la qualité, et de la mise en œuvre des recommandations des bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM¹ ;
- ❖ **L'amélioration continue de la qualité** de l'accompagnement est réalisée notamment à partir des résultats des évaluations internes et la mise en place d'objectifs annuels revus régulièrement, et faisant l'objet d'un bilan dans le rapport d'activité annuel. L'analyse des écarts entre les résultats obtenus et les objectifs poursuivis permet de recentrer les actions et de répondre aux attentes et besoins des personnes accueillies et des familles et/ou représentants légaux.

¹ « La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre » (juillet 2008) ; « Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance » (décembre 2008).

Notre accompagnement devra également garantir le respect des droits, des recommandations et chartes cités ci-dessus (partie 1.1.2).

2.3 Le public accueilli

Les principales caractéristiques de la population accueillie à l'EPMS Le Littoral, d'après l'étude menée par le CREAL Pays de la Loire, en 2015 et dont les résultats ont été publiés en octobre 2016, sont :

- Un **vieillessement** marqué de la population (phénomène qui devrait s'intensifier au cours des prochaines années) et une proportion de jeunes adultes particulièrement faible à l'EPMS *Le Littoral*. L'âge moyen des résidents à l'EPMS *Le Littoral* est de 49 ans (contre 44 ans en FAM et 42 ans en MAS à l'échelle nationale).

Il en résulte une évolution des besoins et problématiques : une baisse supplémentaire des capacités fonctionnelles, une aggravation des déficiences sensorielles, l'apparition de handicaps ajoutés, l'apparition de maladies dégénératives, une augmentation d'épisodes aigus, etc.

- Une **durée d'accompagnement** très **prononcée** (accueil depuis plus de 20 ans pour plus de la moitié des résidents),
- Une part importante de personnes présentant une **déficience sévère** (notamment aux FAM Les Rivages et Les Escales, ainsi qu'à la MAS Océane) et des **troubles psychiques graves** (notamment aux FAM Les Escales, Les Colombes et Pont-Renaud).

De plus, l'EPMS compte, parmi les pathologies prises en charge : des accidents périnataux, l'autisme (18 % des résidents), la trisomie.

Afin de tenir compte de ces pathologies et déficiences, l'accompagnement des résidents doit tenir compte : de situations d'agressivité, d'une communication limitée voire inexistante, et d'une autonomie très limitée des résidents.

- Des **niveaux de dépendance très importants**
A titre d'illustration, 85 % des résidents des FAM et 100 % des résidents des MAS de l'EPMS *Le Littoral* ne peuvent sortir seuls de leur lieu d'hébergement. Le niveau d'autonomie observé sur les structures de l'EPMS est bien plus faible que celui des MAS et FAM de France, notamment sur le FAM/MAS Les Rivages.
- Des **profils** de résidents **complexes** :
 - o Certaines structures accueillent des profils de résidents relativement homogènes ayant une faible autonomie, induisant une charge d'accompagnement lourde pour les professionnels.
 - o D'autres structures accueillent des profils différents, ce qui induit une nécessaire adaptation des modalités d'accompagnement.

Ces constats vont s'intensifier dans l'avenir. Sur tous ces points, l'EPMS se situe globalement au-dessus des moyennes nationales d'ES 2010 mais ce constat doit être relativisé au regard de la dernière enquête publique datant de 2010 et qui sert de base à la comparaison.

2.4 Les familles et représentants légaux : place et relations

L'EPMS affirme la nécessité de construire un partenariat de qualité avec les familles et/ou représentants légaux, aux côtés de la personne accueillie, afin de mener à bien la mise en œuvre du projet individualisé d'accompagnement.

L'EPMS a le souci constant d'associer les familles et/ou les représentants légaux en cas de mise en place d'une protection juridique des majeurs au projet personnalisé du résident accueilli. La famille et l'entourage de la personne accompagnée sont des partenaires indispensables.

Elles œuvrent, d'une part, comme un véritable acteur institutionnel via le Conseil de Vie Sociale (CVS) et par l'intermédiaire du Conseil d'Administration (CA). Par ailleurs, il existe une Association des Familles des Résidents (AFREM).

2.5 Des ressources humaines

2.5.1 Les effectifs

Au 30 juin 2017, 501 professionnels (470 équivalents temps plein), tous grades confondus, travaillent au sein de l'EPMS *Le Littoral*, dont les 2/3 sont titulaires de la fonction publique.

2.5.2 La politique de formation

Outre le plan annuel de formation, permettant chaque année à plus de 400 professionnels de bénéficier d'actions de formation, l'EPMS *Le Littoral* est détenteur, depuis 2013, d'un numéro d'activité en tant que prestataire de formation.

Cette démarche lui permet :

- de développer et d'asseoir des actions de formation interne assurée par des professionnels de l'établissement (qui adoptent le statut de formateurs internes occasionnels) dans le domaine de la prévention des troubles musculo-squelettiques),
- de pouvoir proposer ces formations à un public extérieur et ainsi de favoriser les échanges et partenariats avec l'extérieur.

2.5.3 Le projet social

Les orientations du projet social de l'EPMS *Le Littoral* pour les 5 prochaines années portent sur :

❖ **L'information et la communication à destination des professionnels de l'établissement**

L'objectif est de répondre à l'attente d'informations des professionnels concernant leurs droits, leurs devoirs et l'actualité de l'EPMS *Le Littoral*.

Il vise également à valoriser l'EPMS *Le Littoral* aux yeux des professionnels qui y travaillent, à créer un sentiment d'appartenance et à fédérer les professionnels autour du projet d'établissement.

Cela passe par une amélioration du contenu et du circuit de l'information, notamment entre l'administration et les services d'hébergement.

❖ **La qualité de vie au travail**

L'objectif est d'améliorer la qualité de vie au travail des professionnels de l'EPMS *Le Littoral*, quels que soient leurs grades et leurs services.

Cela implique la recherche d'équité entre les conditions de travail des quelques 500 professionnels de l'établissement, notamment via l'harmonisation de ces conditions et de la gestion du temps de travail. Cela se traduit également par la proposition de soutien aux professionnels rencontrant des difficultés importantes dans l'exercice de leur métier.

❖ **L'accueil et l'intégration des professionnels et stagiaires à l'EPMS *Le Littoral***

Porter de l'attention à l'accueil et à l'intégration professionnelle permet de garantir une meilleure continuité de service pour les résidents, malgré les mouvements de professionnels. Il s'agit de développer des moyens facilitant l'arrivée de nouveaux agents sur une structure ou une unité, qu'ils soient déjà professionnels de l'établissement - en mobilité - ou nouvellement arrivés (contractuels, stagiaires).

Les moyens pour y parvenir rejoignent pour partie ceux proposés dans le volet « information et communication ». Ils sont complétés par la formalisation de l'accueil des stagiaires en formation qualifiante.

❖ **La construction d'un parcours professionnel riche**

Permettre aux professionnels de l'établissement d'envisager leurs années à l'EPMS *Le Littoral* dans une logique de parcours est un moyen d'enrichir ce parcours et d'apporter une meilleure qualité de services aux résidents. Les professionnels peuvent ainsi bénéficier de la richesse offerte par la diversité des accueils proposés à l'EPMS *Le Littoral* : FAM, MAS, accompagnement de personnes ayant des dépendances physiques et/ou psychologiques, etc. Cette logique de parcours permet également de prévenir les situations de routine au travail, voire de lassitude et facilite les questionnements sur les pratiques dans une recherche d'amélioration.

Cela passe par l'organisation régulière, transparente et équitable d'une mobilité professionnelle institutionnelle entre les différentes structures de l'établissement.

❖ **La Gestion Prévisionnelle et Prospective des Qualifications et des Compétences (GPQC)**

Répondre au plus près aux besoins d'accompagnement des résidents et à leurs évolutions implique d'anticiper au maximum et le plus finement possible les moyens humains mobilisés en ce sens.

Cela suppose de connaître les ressources humaines existantes (effectifs, qualifications, affectations...), de connaître leurs évolutions (pyramide des âges, formations suivies...) et d'anticiper l'évolution des besoins des résidents (vieillesse...). Cela passe par la création, l'amélioration et/ou la pérennisation d'outils de pilotage des ressources humaines mais également d'outils d'évaluation des besoins des résidents afin de les mettre en corrélation.

❖ **La prévention de l'absentéisme**

Dans un souci de recherche de bien-être au travail pour les professionnels et de maîtrise des dépenses de remplacement, l'EPMS *Le Littoral* s'attache à rechercher à limiter l'absentéisme, à prévenir la souffrance et à améliorer le bien-être au travail. Cela passe par le partenariat avec un service de santé au travail et l'accompagnement des professionnels en retour d'arrêt long ou en reclassement.

2.6 La politique d'amélioration de la qualité

2.6.1 Démarche qualité

La politique Qualité et Gestion des Risques vise à développer le management par la qualité, qui place la personne accueillie au centre du dispositif. La volonté de l'établissement est que cette démarche soit partagée par tous, à tous les niveaux et dans toutes les structures, et qu'il en résulte une véritable culture qualité commune.

Les orientations de la politique qualité de l'EPMS *Le Littoral* pour les 5 prochaines années portent sur :

❖ **L'amélioration de l'écoute de l'usager, son information et la gestion des plaintes**

Le résident étant au cœur des prestations de l'établissement, sa parole et son avis doivent être entendus et il doit être tenu informé des principales évolutions de l'établissement.

Au préalable, cela se traduit par un projet sur la communication adaptée pour mieux comprendre les résidents et faciliter leur expression

Pour cela, la participation du résident et de ses proches (représentant légal, famille) doit être favorisée, à plusieurs niveaux :

- A l'élaboration / révision de son projet personnalisé
- Lors de temps d'expression collectifs institutionnels ou informels : Conseil de la Vie Sociale (CVS), commissions menus, groupes d'expression thématiques, etc.
- Dans le cadre d'un recueil organisé des réclamations ou plaintes, d'enquêtes de satisfaction adaptées...

❖ **La mise en place d'une gestion documentaire informatisée**

L'établissement s'engage à constituer une gestion documentaire centralisée et informatisée.

Pour cela, l'EPMS *Le Littoral* s'est doté d'un logiciel de référencement et de mise à disposition des documents : le logiciel ENNOV. Cet outil informatique permet de garantir un accès de tous aux documents actualisés et validés.

Afin d'être fonctionnel :

- Il devra être accessible de chaque poste informatique de l'établissement ;
- Il devra être alimenté par les différents documents qualité validés ;
- les personnels devront être formés à son utilisation.

❖ **L'implication de tous les acteurs au développement d'une culture qualité/risques**

Cela passe par :

- L'organisation, au sein de chaque structure, d'une cellule Qualité-Risques, coordonnée par l'équipe de direction et le service qualité. Cela suppose d'identifier des professionnels référents, tout particulièrement le traitement des événements indésirables ;
- Le maintien d'un fonctionnement dynamique des comités, référents et groupes de travail permanents liés à la qualité et à la gestion des risques ;

- Le renforcement du dispositif institutionnel de gestion des risques a posteriori (mise en place d'une gestion informatisée du signalement et traitement des événements indésirables, de cellule « qualité/risques », composée de professionnels formés, poursuite de la réalisation des analyses de causes profondes, via des « Comités Retours d'Expériences », etc.).

❖ **La définition et la mise en œuvre d'une politique volontariste d'évaluation**

Cela implique de :

- Renforcer l'évaluation des pratiques via le suivi d'indicateurs et les évaluations de dossiers,
- Démultiplier la formation aux auditeurs internes et définir un programme annuel d'audits,
- Poursuivre et promouvoir les audits inter-établissements, notamment avec le Réseau pour l'Amélioration Continue de la Qualité des Etablissements de Santé de l'Estuaire de la Loire (Racqesel).

2.6.2 Sécurité des biens et des personnes

L'établissement a une obligation de sécurité tant à l'égard des résidents qu'il accueille² que des professionnels qu'il emploie³. Il se doit également de garantir la pérennité de son patrimoine.

A cette fin, l'établissement met en œuvre une organisation conforme à la réglementation relative au fonctionnement des établissements médico-sociaux.

Cette organisation passe par l'élaboration de procédures et protocoles dans le cadre de la politique de gestion des risques et également par une politique de gestion des ressources humaines.

² Article L311-3-1° du CASF, « l'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, lui sont assurés le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité ».

³ Article L4121-1 du Code du travail, « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

III- Le projet d'accueil personnalisé du résident

3.1 Le projet d'accompagnement à la vie sociale et culturelle

3.1.1 Le projet éducatif : un projet personnalisé à vivre au quotidien

Le projet éducatif vise à proposer, autant que possible, un accompagnement individualisé, respectueux du choix et du rythme de chacun. Dans sa mise en œuvre, il doit permettre une approche individuelle de l'accompagnement, tant au niveau du confort physique et psychique de la vie quotidienne, que dans la vie sociale.

L'individualisation de l'accompagnement de la personne accueillie s'appuie sur l'élaboration d'un projet personnalisé par l'équipe pluridisciplinaire, à partir de l'évaluation des attentes de la personne accueillie dans sa vie quotidienne et sociale, ses capacités cognitives et psychiques et son besoin de compensation.

Cette démarche s'appuie sur un dialogue régulier où la participation de la personne est recherchée, grâce à des outils de communication adaptés.

La mise en œuvre du projet personnalisé est assurée par un coordinateur qui accompagne chaque professionnel référent de projet.

3.1.2 La vie en collectivité : être chez soi au sein d'un collectif

Le projet d'établissement définit les grands principes et thématiques d'accompagnement : vie affective, respect de la dignité, prise en compte du consentement, liberté d'aller et venir.

L'enjeu pour les professionnels est de partir de l'individu pour bâtir un collectif et non l'inverse.

Les différents principes directeurs sont en conséquence :

- les équilibres entre sécurisation et autonomie,
- l'apport du lien social et du groupe,
- la dignité de chacun, fondée notamment sur le respect de son intimité et de sa vie privée.

Il s'agit donc de trouver un juste équilibre entre l'accueil collectif proposé et l'objectif de personnalisation de l'accompagnement, afin de réduire les risques inhérents à la vie en collectivité. Cet engagement s'inscrit dans plusieurs orientations :

- ❖ Faciliter l'accueil du futur résident au sein du collectif
- ❖ Favoriser un hébergement personnalisé au sein du collectif
- ❖ Développer ou maintenir l'autonomie de l'usager
- ❖ Favoriser le libre choix du résident au sein du collectif
- ❖ Aménager le collectif afin de personnaliser l'accompagnement du résident
- ❖ Faciliter l'intimité dans la vie quotidienne de résident au sein d'un collectif
- ❖ Adapter l'organisation du travail au besoin et au rythme du résident

3.1.3 Favoriser la qualité de vie dans sa dimension sociale, culturelle et sportive

En posant le principe de favoriser l'intégration et l'épanouissement de chacun, la loi 2005-102 du 11 février 2005 reconnaît, aux personnes en situation de handicap, le droit à participer à tous les domaines de la vie sociale et en particulier aux loisirs, au sport et à la culture. Toutes ces dimensions de la vie participent à l'épanouissement personnel, à une vie enrichie et ouverte sur l'extérieur, sur l'autre.

❖ **Accompagner l'accès aux loisirs et à la culture**

La culture est au cœur de la Cité et doit être accessible au plus grand nombre, en prenant en compte les besoins des personnes en situation de handicap, en veillant à favoriser un meilleur accès de l'ensemble des publics à la culture et aux pratiques artistiques, comme moyen d'information et de communication. L'accompagnement à l'accès à la culture représente un engagement pour l'EPMS *Le Littoral*. Cet accès à la culture et aux loisirs est recherché sous toutes ses dimensions :

- la culture comme moyen de rencontre,
- la culture comme espace de liberté,
- la culture comme espace de créativité,
- la culture comme vecteur d'insertion sociale.

❖ Développer l'offre d'activités sur l'établissement

Le présent projet a pour ambition de développer l'offre d'activités via plusieurs canaux :

- Le pôle d'activités
Il s'appuie sur deux dispositifs existants : les ateliers éducatifs et la cafétéria. L'objectif est de poursuivre leur développement, les évaluer et les adapter afin d'offrir des activités plus diversifiées et au plus près des attentes des résidents, évaluées notamment dans leur projet personnalisé.
- Les animations dans les structures
Chaque structure bénéficie des compétences d'un animateur, dispositif complété par l'activité d'un animateur sportif ouverte à l'ensemble des résidents. Différents temps d'animation sont proposés au sein de chaque structure mais également en inter-structure dans le cadre de projets communs.
- Les activités sportives adaptées
Les activités physiques stimulent les capacités motrices et cognitives de la personne, valorisent l'image de soi et permettent d'établir des liens sociaux, des relations avec l'autre.

Dans cette perspective, l'animateur sportif propose aux résidents de l'EPMS des activités physiques et sportives adaptées, et en lien avec leurs projets personnels. Ces activités peuvent avoir lieu de manière régulière, à raison d'une séance par semaine ou par quinzaine, comme la motricité (jeux d'adresse, parcours, exercices individuels ou collectifs), la marche, le vélo, la piscine... de manière ponctuelle (rencontres sportives, séjours) ou saisonnière (nautisme l'été par exemple).

En parallèle, l'Association de Sport Adapté de Mindin (ASAM) propose des activités physiques et sportives de loisirs (activités motrices, tennis de table, football, boxe) et de compétition (athlétisme, natation, karaté, judo) aux résidents des établissements médico-sociaux. Elle comprend plusieurs sections animées par des professionnels des clubs partenaires ou des établissements.
- Les activités de loisirs proposées par les professionnels de l'EPMS *Le Littoral*
De nombreuses activités sont proposées aux résidents tout au long de l'année par les professionnels des structures, en lien avec le projet personnalisé de chacun.

L'objectif est d'encourager et accompagner les professionnels à proposer, formaliser et accompagner des activités et projets de loisirs, ainsi qu'à se former afin d'enrichir et adapter l'accompagnement au plus près des besoins et capacités des résidents.
- Les partenariats et réseaux dans le champ des activités
Il s'agit de poursuivre les partenariats associatifs, de les développer et de les formaliser systématiquement sous forme de convention.

❖ Développer la vie sociale, culturelle et sportive

De nouvelles orientations sont proposées, concernant les activités et actions de loisirs, pour les enrichir et les adapter aux évolutions des besoins des résidents :

- Valoriser les activités accompagnées par les professionnels des structures
- Construire un projet d'animation fédérateur et dynamique
- Développer les activités culturelles et artistiques
- Faire de la cafeteria un espace social et culturel
- Prévoir un projet architectural pour un pôle culturel et artistique favorisant le lien et la diversité
- Inscrire l'EPMS dans une dynamique d'ouverture et de partenariat dans sa dimension sociale, culturelle et sportive

3.2 Le projet de soin

Le volant « soin » de ce projet d'établissement s'articule autour des trois fils conducteurs des recommandations de bonnes pratiques professionnelles :

- les soins préventifs, curatifs, de réadaptation et palliatifs (tant somatiques que psychiques),
- la coordination des soins,
- la promotion de la santé.

Le projet d'accompagnement médical et soignant est structuré autour de deux grands enjeux :

- améliorer l'organisation des soins,
- faire évoluer l'offre de soins en améliorant les pratiques professionnelles.

3.2.1 L'organisation des soins : adapter notre offre aux besoins

Adapter notre offre de soins aux besoins des résidents de l'établissement passe par :

❖ **L'organisation de la permanence des soins et le traitement de l'urgence**

Celle-ci est assurée par une continuité garantie de la réponse médicale (généraliste, kinésithérapeute, ergothérapeute), l'existence et l'harmonisation des protocoles médicaux nécessaires.

❖ **L'identification des compétences soignantes nécessaires (médicales et paramédicales) et la (re)définition de leur répartition au sein de l'établissement**

Les besoins de recrutement se font ressentir tant du côté des médecins psychiatres, que des médecins rééducateurs, mais également généralistes (du fait de la pyramide des âges pour ces derniers).

De plus, afin de compléter les compétences de l'équipe pluridisciplinaire, l'établissement pourrait avoir recours à des prestations ponctuelles : orthophonie, orthoptie, assistant de soins en gérontologie (ASG), etc.

Du côté du personnel infirmier, il s'agira d'analyser les missions et tâches, et d'étudier les possibilités de mutualisation de ressources ou de délégation. Une infirmière (IDE) référente pourrait être identifiée pour certains domaines par structure (diététique, comitativité, suivi dentaire, suivi ophtalmologique, suivi gynécologique....).

❖ **Le renforcement de la collaboration entre les professionnels au sein de l'établissement**

entre médecins et IDE, entre IDE et aide-soignant (AS), entre secteur éducatif, secteur soin et professionnels transversaux.

❖ **La structuration du partage d'informations entre professionnels de santé et équipes éducatives**

L'harmonisation des supports de transmission, la mise en place d'un dossier informatisé du résident, le développement de la culture de l'écrit (synthèses, observations, actes réalisés) sont les orientations définies dans ce projet.

❖ **L'optimisation des ressources matérielles mises à disposition des professionnels de santé**

❖ **Le renforcement des partenariats avec les prestataires médico techniques et les réseaux de soin**

dans le domaine de la préparation des médicaments, des actes de biologie, des transports sanitaires, du matériel et d'aide technique, de l'accompagnement en fin de vie.

3.2.2 Les évolutions à apporter : améliorer les pratiques professionnelles

L'amélioration des pratiques professionnelles passe par :

❖ **La poursuite du développement de la démarche d'hygiène et de gestion des risques infectieux à l'EPMS Le Littoral :**

passé notamment par la garantie aux usagers d'un environnement sain, propre et accueillant, la promotion des bonnes pratiques professionnelles (procédures, protocoles, fiches techniques et documents de traçabilité) ou via la mise en place d'un système de recueil d'informations et d'alerte sur le risque épidémique.

❖ **L'adaptation des réponses soignantes à l'évolution des besoins des résidents**

Il s'agit de permettre aux soignants de mieux :

- repérer l'accroissement des handicaps et l'apparition de pathologies liées au vieillissement des résidents ;
- identifier les indicateurs indispensables pour adapter l'organisation des soins et anticiper les évolutions ;
- accompagner l'arrivée de résidents porteurs de handicaps liés à des pathologies neuro dégénératives, handicaps secondaires (trauma crâniens, AVC) et dispositifs médicaux invalidants (GPE, sonde urinaire à demeure, cystocat, jéjunostomie ...).

❖ **Le maintien du niveau de compétences des professionnels de santé de l'EPMS *Le Littoral***

s'inscrit dans le plan pluriannuel de formation continue et des temps réguliers d'actualisation des connaissances sur les pathologies ou les dispositifs de soin.

❖ **Une meilleure prise en compte des besoins des proches des résidents (familles, représentants légaux, associations)**

en les informant sur les actes de soin et sur les événements indésirables survenus lors des soins (dommages liés au soin), et en les impliquant davantage lors d'accompagnement en consultation externe.

❖ **Le maintien et la consolidation de la démarche engagée dans la prise en compte de la douleur**

grâce au Comité douleur, aux retours d'expériences, au soutien aux IDE (formation) dans leur rôle pivot auprès des équipes et des médecins généralistes, au co-développement d'outils nouveaux d'évaluation de la douleur.

3.2.3 L'accompagnement à la fin de vie

- ❖ **Permettre le maintien des résidents en fin de vie sur leur lieu de vie ;**
- ❖ **Soutenir, par la formation et le groupe ressource, les professionnels accompagnant les résidents lors des fins de vie ;**
- ❖ **Définir le cadre et les limites des prises en charge en soins palliatifs : place des familles, unités dédiées, continuité IDE jour/nuit.**

3.3 Le projet d'hébergement

En 2017, les conditions d'hébergement offertes par l'établissement varient d'une structure à l'autre. Sur 348 places, 122 résidents sont accueillis en chambre collective (dont 30 en chambre triple sur la MAS Océane).

Le projet d'hébergement de l'EPMS Le Littoral pour 2017-2021 vise à atteindre les objectifs suivants :

- le respect de l'intimité et du confort,
- le maintien de l'autonomie,
- l'ergonomie des espaces et leur adaptabilité aux dépendances des personnes hébergées.

Cela passe par :

3.3.1. L'amélioration et la rénovation des bâtiments existants

Les travaux d'amélioration du cadre de vie sont inscrits dans le plan pluriannuel d'investissement, pour l'ensemble des structures.

3.3.2. La reconstruction des bâtiments les plus obsolètes

A travers l'élaboration d'un projet architectural visant à reconstruire les structures du FAM/MAS Les Rivages et du FAM Les Peupliers et à créer une extension au FAM Les Colombes en intégrant les contraintes du site de Mindin.

Cette orientation sera précisée dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). L'EPMS *Le littoral* va s'engager dans cette contractualisation avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) et le Conseil Départemental en 2018.

IV- L'établissement et son environnement

4.1 La politique de communication interne et externe

La communication institutionnelle doit permettre d'organiser, de partager et donner à comprendre l'action de l'établissement. Cette communication est développée selon deux axes : en interne et vers l'extérieur. Le système d'information en est le support privilégié.

4.1.1. La communication interne

La communication interne, par son caractère transversal, contribue à la cohérence de la mise en œuvre du projet d'établissement. Elle est adaptée aux spécificités des destinataires : professionnels, personnes accueillies, représentants légaux et/ou familles, intervenants, visiteurs. Elle permet aussi de fédérer et motiver les professionnels. Il est important qu'elle puisse valoriser l'établissement et le travail des professionnels.

Vis-à-vis des équipes, la communication doit permettre la cohérence de la prise en charge et tendre à accompagner le changement des organisations de travail et des pratiques professionnelles. L'ensemble des notes de service est diffusé simultanément par affichage et sur l'intranet de l'établissement. Différentes réunions sont instituées régulièrement au niveau de la direction, de l'encadrement et des équipes pour permettre la circulation de l'information et les échanges.

Les supports à la communication interne sont diversifiés et adaptés selon la qualité du destinataire, professionnel de l'établissement (Littoral Info) ou familles et personnes accompagnées (Le petit Journal). Un groupe de travail sur la communication adaptée doit permettre la réalisation de nouveaux supports de communication avec les résidents accueillis. L'élaboration et la mise à jour de certains documents institutionnels tels que règlement intérieur et livret d'accueil sont également prévus.

4.1.2. La communication externe

La communication externe permet à l'établissement d'une part, de valoriser ses savoirs-faire et compétences, et d'autre part d'être clairement identifié par les familles et partenaires institutionnels pour les missions réalisées.

L'établissement relève d'une histoire riche mais complexe, compte tenu de la présence ancienne d'établissements médico-sociaux sur le site de Saint Brévin les Pins. L'EPMS Le Littoral demeure relativement peu identifié parmi les autres structures du site, et peu connu quant à la diversité de ses prises en charge.

La communication institutionnelle est mise en œuvre par différents moyens : livret d'accueil, nouveau site Internet, relations régulières avec la presse...

4.1.3. Le système d'information de l'EPMS « Le Littoral »

Le système d'information d'un établissement doit permettre une gestion et un partage contrôlé des informations nécessaires à l'accompagnement des personnes accueillies, à son fonctionnement et à son pilotage. La construction et l'évolution du système d'information ont pour objectifs principaux l'optimisation et l'aide à la décision à tous les niveaux de fonctionnement.

L'objectif est de continuer la modernisation et la sécurisation du système informatique de l'EPMS Le Littoral, dans un contexte accru de dématérialisation des données.

Il s'agira également, au cours des 5 prochaines années, de mettre en place un dossier informatisé du résident.

4.2 La démarche environnementale

L'EPMS *Le Littoral*, au titre de sa responsabilité sociétale, a la volonté de développer une démarche de développement durable⁴ reposant sur les trois piliers que sont le respect de l'environnement, le développement social et la soutenabilité économique.

Il s'agit pour l'établissement d'offrir la meilleure qualité de vie possible à chaque personne accueillie, de garantir le bien-être au travail de ses agents et de réduire son impact sur l'environnement, tout en

⁴ Le développement durable est « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs », citation de Mme Gro Harlem Brundtland, Premier Ministre norvégien (1987).

recherchant l'efficacité économique en cohérence avec le plan de retour à l'équilibre conclu le 16 décembre 2016 entre l'établissement, le Conseil Départemental et l'ARS.

Le développement durable imprègne d'ores et déjà la stratégie de l'établissement à travers sa politique qualité et de gestion des risques, sa politique d'achat, son projet social, son projet éducatif, son projet de soin et son projet architectural.

Pour les cinq prochaines années, l'établissement se donne pour mission d'aller plus loin et d'intégrer davantage les enjeux du développement durable dans les pratiques professionnelles. A cette fin, un comité développement durable sera constitué pour suivre la mise en œuvre des différents objectifs identifiés : coordination de la démarche, réduction de la consommation d'énergie, réduction des déchets, valorisation des déchets, amélioration de la qualité de l'environnement du site et favorisation du lien social.

4.3 Les partenariats

Travailler en réseau revient à placer le résident/patient au centre et tisser autour un système de relations d'aides coordonnées faisant intervenir différents acteurs.

L'objectif pour l'établissement est de continuer à s'impliquer dans des démarches de partenariats, formalisées, pour faciliter et améliorer :

- le parcours de l'utilisateur,
- la performance et efficacité (via la mutualisation de ressources).

Ces partenariats se feront :

- ❖ Avec les autorités de tutelles et administratives
- ❖ Avec le secteur sanitaire :
 - santé mentale : afin de garantir un accès aux soins ambulatoires,
 - santé primaire et démarches d'éducation à la santé (santé bucco-dentaire, hygiène alimentaire et lutte contre les dépendances au tabac et à l'alcool),
 - dans le cadre des Groupements de coopération de territoire.
- ❖ Avec les autres établissements sociaux et médico sociaux :
 - le GCSMS Estuaire qui réunit les 4 établissements du site « Mindinois »,
 - le GCSMS COOPTER1 qui réunit 15 établissements publics sociaux et médico-sociaux,
 - des conventions inter-établissements sur des thématiques précises
- ❖ Avec des partenaires extérieurs tels que :
 - le RESPEL⁵ (sur la thématique de l'accompagnement en fin de vie),
 - le réseau COLINES (en lien avec le CCLIN⁶ Ouest, le Centre de Coordination de Lutte contre les Infections Nosocomiales),
 - le GCS⁷ « e-santé » Pays de la Loire,
 - le réseau QualiSanté.

⁵ RESPEL : Réseau de Soins Palliatifs de l'Estuaire

⁶ CCLIN : Centre de Coordination de Lutte contre les Infections Nosocomiales

⁷ GCS : Groupement de Coopération Sanitaire

V- Conclusion

En conclusion, cette synthèse du Projet d'Etablissement n'est qu'une étape dans la vie de l'EPMS. En effet, les axes stratégiques seront déclinés en plan d'action.

Quant à la philosophie du Projet d'Etablissement, elle sera traduite et mise en œuvre dans les projets des six structures d'hébergement qui composent aujourd'hui l'EPMS.

VI- Annexe : Thématiques des axes stratégiques

- Prise en compte de l'âge des personnes accompagnées
- Parcours des personnes accompagnées et nouvelles demandes d'admission
- Adaptation aux nouveaux profils des publics accueillis (TSA, psy)
- Qualité de vie au travail, GPMC, relations sociales
- Système d'informations et ressources informatiques
- Articulation de l'accompagnement individualisé et de la vie en collectivité
- Projet d'accompagnement du résident
- Projet architectural
- Projet soins
- Inscription dans les partenariats au service de la personne accompagnée
- Culture de gestion des risques
- Développement durable