

# OHHS

L O R R A I N E



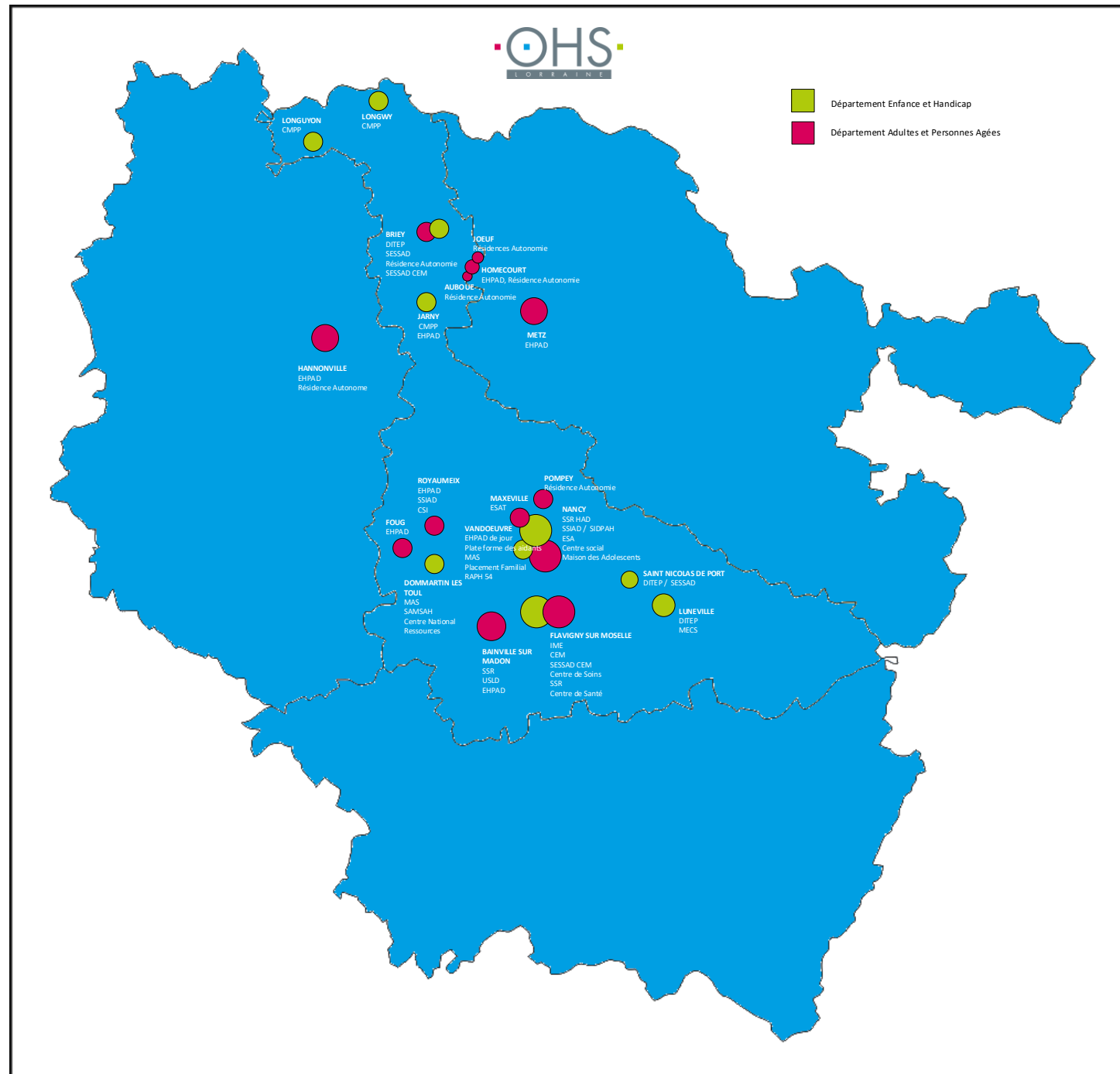
# Présentation de l'OHS de Lorraine

L'Office d'Hygiène Sociale de Lorraine, fondé par le Doyen PARISOT en 1920, propose des accompagnements "sur mesure" au sein des Départements 54, 55 et 57 auprès des personnes rendues vulnérables par l'avancée en âge, le handicap ou la fragilité sociale.

Acteur incontournable des champs sociaux, médicosociaux et sanitaires dans le Grand Est, adhérent FEHAP, c'est en appui sur les 55 établissements et services sur les territoires que l'OHS de Lorraine développe des partenariats agiles et innovants au service de celles et ceux qui en ont besoin.

***la devise : Unir sans absorber***

# La cartographie



# L'EHPAD DE FOUG

## Présentation de la structure

### Quelques chiffres :

- Ouverture en décembre 2013
- Capacité :
  - 80 places en hébergement permanent dont une Unité de Vie Protégée de 12 places,
  - 3 places d'accueil de jour,
  - Un pôle de Soins d'Activités et de Soins Adaptés.
- 46,2 ETP dont 1,5 ETP externalisé (PUI, fonction support)

# L'EHPAD DE FOUG

## Présentation de la structure

### Quelques données :

- Evaluation interne : janvier 2016
- Evaluation externe : janvier 2018
- Coupe AGGIR/PATHOS validé en Mai 2017
- Négociation CPOM en cours
- Démarche Évaluation en 2023

# L'appropriation de la nouvelle démarche Evaluation

- **Présentation générale de cette appropriation**

La démarche qualité a été freinée dans le contexte sanitaire.

Dans un contexte RH complexe (nomadisme des professionnels sanitaires, manque d'attractivité des métiers du soin), la démarche Evaluation peut être une opportunité pour donner du sens aux pratiques professionnelles.

Afin de dynamiser la démarche qualité, une auto-évaluation a été réalisée en 2022 (période post-covid) en complément des rapports des évaluations internes et externes.

Nécessité d'une cohérence entre La démarche Evaluation, le CPOM et le projet d'établissement

- **Ses enjeux**

- Améliorer la qualité d'accompagnement du résident et de sa famille
- Fédérer les équipes sur la démarche qualité (démarche participative)
- Interroger les pratiques professionnelles

# L'appropriation de la nouvelle démarche Evaluation

## **Problématiques identifiées**

- Disponibilité des salariés
- Contradiction dans les temps d'action (élaboration des procédures/quotidien des équipes)
- Fragilité des organisations suite à la crise sanitaire

## **Leviers en présence**

- Accompagnement de la responsable qualité de l'Association
- Démarche associative qui concernent tous les établissements de l'OHS

# FOCUS RH

- 46,2 ETP dont 1,5 ETP externalisé (PUI, fonction support)
- Taux d'absentéisme en 2021 : 18,09%
- Taux d'absentéisme en 2022 : 10,52%
- Turn over en 2021 (CDI) : 7 arrivées pour 4 départs
- Turn over en 2022 (CDI) : 8 arrivées pour 7 départs
- Intervention accrue des contrats CDD et intérim
- **Comment fidéliser et apporter une culture « qualité » dans un contexte RH instable ?**
- **Comment gérer la contradiction entre l'urgence du moment et la démarche qualité ?**



# FOCUS ORGANISATION DU TRAVAIL



## **Depuis 2020, les organisations ont du s'adapter au contexte COVID.**

- Le principe de protection est devenu prioritaire au détriment de l'accompagnement de nos résidents dans un lieu de vie (confinement).
- Dégradation de l'état de santé des résidents
- Rupture du parcours de soin

L'allègement des contraintes sanitaires a permis une reprise progressive de la vie collective ce qui a ré-interroge l'organisation du travail.

**Comment re-donner une place à l'entourage ?**

**Comment développer nos partenariats, comment répondre aux besoins du territoire ?**



# OUTILS MANAGERIAUX

- Sensibiliser à la démarche qualité
- Fédérer en favorisant une démarche participative pluridisciplinaire
- Travailler sur la culture de l'écrit
- Déclarer, analyser et corriger les évènements indésirables
- Associer les salariés sur les thèmes (groupe de travail)
- Favoriser les échanges entre établissements et services

# FOCUS BIENTRAITANCE

## 4 repères principaux (ANESM)

- Rendre l'usager co-auteur de son parcours
- Travailler la qualité du lien entre l'usager et les professionnels
- Enrichir l'accompagnement par toutes les contributions internes et externes pertinentes
- Soutenir les professionnels dans leur démarche de bientraitance [...]

## La bientraitance, c'est plus que ça.

- Prendre le temps d'accompagner la personne âgées dans son quotidien en tenant compte de ses capacités, de ses besoins, de ses émotions
- Savoir remettre en question et analyser nos pratiques au quotidien
- Savoir créer du lien, de la confiance mutuelle avec le résident et sa famille.
- ...

# FOCUS BIENTRAITANCE



## **Relationnel soignants/résidents altéré**

Charge de travail en augmentation en lien avec le degré de dépendance qui nécessite :

- Connaissance des résidents pour une prise en soin adaptée, bienveillante,
- Liens individuels et collectifs entre résidents/familles et le personnel de l'établissement par la création d'une relation de confiance
- Suivi d'un projet de vie et projet de soin adapté et individualisé à la spécificité de chaque résident, applicable au quotidien et réalisé en équipe pluri professionnelle
- La mise en place d'analyses de pratiques quotidiennes et/ou de formations,
- ....

**Mais quelles contraintes ?**

# Un exemple concret

## **L'élaboration, la mise en application et le suivi d'un projet d'accompagnement personnalisé**

Outil de la loi 2002-2 qui vise à répondre aux besoins et attentes de la personne accueillie à long terme.

Co-construction dynamique entre la personne accueillie, son représentant légal/famille, et le personnel de l'établissement.

- ❖ Dans la pratique, nécessite la présence de plusieurs corps de métier : cadre de santé, psychologue, ergothérapeute, animateur, infirmières, aides soignantes référentes...etc. - > **Disponibilité et coordination des intervenants ?**
- ❖ **Dimension RH** -> Turn over au sein de l'établissement -> changement fréquent de référent