

RAPPORT D'ACTIVITE 2023

EAM – EANM LE GOELAND

Mai 2024

ALPYSIA

ZA Park Nord – Les Pléiades n°21

Route de la Bouvarde

74370 EPAGNY – METZ-TESSY

Tel : 04 57 98 20 20

contact@alpysia.org

alpysia.org





Table des matières

1. INTRODUCTION.....	3
2. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT	4
2.1. Rappel des autorisations	4
2.2. Public accompagné	5
2.3. Projets menés en 2023.....	5
3. ACTIVITE	6
3.1. Activité.....	6
3.2. Admissions et sorties.....	7
4. DEMARCHE QUALITE.....	7
4.1. Bilan des évènements indésirables et des plaintes et réclamations	7
4.2. Suivi du plan d'actions d'amélioration de la qualité	9
4.3. Démarche d'évaluation.....	10
5. RESSOURCES HUMAINES	10
5.1. ETP par établissement ou service.....	10
5.2. Mouvements du personnel	11
5.3. Développement des compétences	12
6. CONCLUSION	13



1. INTRODUCTION

Reprendre le déroulé de l'année 2023 pour le site Alpysia du Goéland à Meythet amène un double constat. Tout d'abord, il faut souligner les nombreuses actions montrant l'ouverture de l'établissement sur la cité avec, en point d'orgue, le projet « L'Idéal » développé plus bas dans ce document. Ces moments partagés avec d'autres établissements socioculturels et médico-sociaux du bassin annécien resteront synonymes de loisirs qualitatifs, dans une atmosphère très conviviale.

Autre élément du constat, la fonction de direction au 03.10.2023 est désormais stabilisée après une longue vacance du poste. J'ai la chance de m'être vu confier cette mission et remercie à nouveau l'association Alpysia pour la confiance accordée.

Soulignons également les actions conjuguées des cadres en place, (directeur adjoint et chefs de services), le tout avec le soutien des services du siège et de la direction générale. Ces actions se déclinent au travers des projets engagés au service des résidents en 2023 et démontrent l'engagement des professionnels auprès d'eux - que chacun en soit remercié. Pour preuve, l'important travail de préparation (matériel, ressources humaines, rencontres des futurs occupants) de l'unité inclusive des « Toriolets », située dans le nouvel éco-quartier de Meythet, avec une ouverture ciblée pour neuf usagers, en juin 2024.

Enfin pour boucler cette introduction, rappelons ici qu'un nouveau projet d'établissement est finalisé pour l'EAM - EANM Le Goéland, validé en C. A. d'Alpysia depuis novembre 2023. Les fiches actions du nouveau projet d'établissement sont issues du projet associatif Alpysia et du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyen (CPOM) signé avec le CD74 et l'ARS Aura. Elles déterminent l'action et les orientations de l'établissement pour les cinq années à venir.

Je vous remercie de la lecture du document à suivre.

Eric Lepage, Directeur PHAJ Alpysia 74.



2. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

2.1. Rappel des autorisations

EANM LE GOELAND (foyer de vie non médicalisé)	
Date d'ouverture	01.09.1999
Date de dernier renouvellement de l'autorisation	Arrêté CD du 10/01/2017 portant renouvellement de l'autorisation pour 15 ans à compter du 03/06/2017 sous réserve des résultats de l'évaluation
Nombre de places autorisées – accueil permanent	29
Nombre de places autorisées – accueil temporaire	2
Nombre de places autorisées – accueil de jour	15

EAM LE GOELAND	
Date d'ouverture	2010
Date de dernier renouvellement de l'autorisation	Arrêté ARS/CD du 27/06/2023 portant renouvellement de l'autorisation pour 15 ans à compter du 27/06/2025 sous réserve des résultats de l'évaluation
Nombre de places autorisées – accueil permanent	11
Nombre de places autorisées – accueil temporaire	1

Hors extension 2024, avec les nouvelles places du site « Les Toriolets », l'effectif global de l'établissement est donc de : **40 places hébergement continu, 3 places d'accueil temporaire et 15 places d'accueil de jour**. Cette vision globale des chiffres est nécessaire, du fait de l'organisation effective du site de Meythet. Les deux « autorisations administratives » font l'objet d'une totale mutualisation : de l'organisation des locaux à l'activité des professionnels. L'illustration de cette complémentarité se visualise surtout sur le suivi médical et les soins. Tant de la part des infirmières que du médecin coordo, aucune distinction n'est produite selon la provenance « administrative » des résidents. Il est en de même pour toute l'organisation opérationnelle de l'établissement : planning des équipes, proposition d'activités, prise des repas, entretien des locaux...

Dans ces tableaux n'apparaissent pas les 13 places pour « personnes handicapées vieillissantes » au sein de l'EPHAD La Bartavelle, gérées par le Grand Annecy. Seules les professionnelles éducatives et les temps partiels des paramédicaux de cette unité particulière sont managées par l'EANM Le Goeland. L'établissement intervient également dans le processus d'admission pour cette unité du fait du rythme des résidents vieillissants.



2.2. Public accompagné

Les personnes accompagnées au Goeland viennent essentiellement de Haute Savoie, parfois des départements limitrophes. L'éloignement géographique constitue un frein pour la fréquentation de l'accueil de jour en raison de l'organisation et de la durée des transports.

Sur orientation de la CDAPH après l'âge de 20 ans, elles présentent différents types de handicap plus ou moins associés :

-paralysie cérébrale, cérébrolésion, atteintes neuromusculaires, maladies neurodégénératives, troubles neuro développementaux et des apprentissages, atteintes sensorielles.

Pour autant les limitations qui résultent de ces atteintes peuvent être dépassées tout ou partie. Le travail au quotidien des professionnels tend à atténuer les effets de ces handicaps. Les compétences des résidents, nourries et enrichies de leurs capacités d'adaptation amènent régulièrement des solutions aux difficultés rencontrées. Bien sûr, les aides et solutions matérielles prennent toute leur place dans cette dynamique.

2.3. Projets menés en 2023

Comme évoqué dans l'introduction de ce rapport, un focus particulier est fait ici sur le projet « l'Idéal » notamment porté par Yves Affeltranger, chef de service. Pour chaque période de vacances scolaires, moment traditionnellement où les activités classiques sont moindres pour les résidents, des ½ journées à caractère artistique ou musicale ont été proposées en partenariat avec des établissements voisins de l'AAPEI Epanou.





Par ailleurs, il est important de mettre en exergue les partenariats déjà actifs : MJC-centre social Victor Hugo, association Zycomatic, tandem ski aux Menuires, éveil artistique avec une intervenante extérieure, fêtes de « saison » type carnaval, cercle de voile de Sevrier.... La liste de ces activités est large, non exhaustive est réajustée en permanence selon la météo et les saisons.

3.ACTIVITE

Le terme d'activité se traduit ici sous son aspect « occupation des locaux, nombres de journées d'accueil ». L'activité correspond au suivi des présences et déclenche la facturation aux autorités de contrôle et de tarification.

Les activités de soin méritent également d'être soulignées. En effet le double agrément du Goeland (Foyer et Foyer d'accueil médicalisé, ou EAM – EANM) offre des perspectives supplémentaires dans le suivi des soins des résidents. Il n'y a pas de distinction dans les prises en charge entre les orientations « foyer de vie » ou « foyer d'accueil médicalisé ». L'action combinée du médecin coordo et des deux infirmières est proposée à tous les résidents. Pour ces raisons, les soins sont mieux suivis que dans un foyer de vie traditionnel. Pour preuve, hors soins courants et gestion des médicaments, les infirmières (assistées des aides-soignantes) ont assuré 225 consultations extérieures en 2023, soit hospitalières ou auprès de médecins spécialistes.

3.1. Activité

EAM ET EANM LE GOELAND	2022	2023
Nombre de places autorisées Hébergement		29+11
Nombre de personnes accompagnées au 31/12/2023		40
Journées prévisionnelles Hébergement CPOM		10512
Journées réalisées Hébergement	9394	9936
Journées prévisionnelles Soins CPOM		3548
Journées réalisées Soins	3565	3766
Places Accueil AT (Accueil temporaire)		2+1
File active AT		25
Journées prévisionnelles AT CPOM		767
Journées réalisées AT	481	757
Places Accueil de jour (SAJ)		15
File active SAJ		14
Journées prévisionnelles SAJ CPOM		2835
Journées réalisées SAJ	2299	2871



Les objectifs d'activité du CPOM sont tenus : 96% pour l'hébergement, 99% pour l'AT, 101% pour l'accueil de jour, 106% pour la partie EAM soins. Le chiffre légèrement paradoxal de l'accueil de jour (14 personnes accompagnées sur 15 places) s'explique par l'accueil en surnombre (hors facturation) d'une personne du Foyer d'Hébergement de l'ESAT en attente de réorientation.

La liste « d'attente » de l'établissement relève désormais d'un nouveau support à l'initiative des services du CD 74 et de l'ARS : « Via trajectoire ». Une même personne peut être orientée vers plusieurs établissements équivalents du département. En cas de place vacante, charge à l'assistante du service social du Goeland d'identifier les situations selon différents critères ; adéquation des besoins / organisation de l'établissement, situation personnelle et familiale, éventuelle situation d'urgence ...

Le processus d'admission se mettra ensuite en place avec différents leviers : visite et rencontres dans les locaux, possible accueil temporaire ou séjour d'immersion pour ensuite proposer une entrée au Goeland.

3.2. Admissions et sorties

Deux décès sont malheureusement survenus en 2023, un premier en avril et un second en septembre, (A l'EPHAD La Bartavelle pour celui de septembre).

L'établissement a procédé à deux admissions en accueil de jour et une admission en hébergement via le CEM Guillaume Belluard d'Alpysia. Une autre personne a quitté l'accueil de jour pour rejoindre l'EHPAD La Bartavelle. Enfin, l'établissement accueille en surnombre une personne ex travailleuse d'ESAT et en attente des mouvements d'usagers prévus avec l'ouverture du site des Toriolets pour intégrer une place de foyer de vie de façon définitive. Au 31.12.23, une place d'accueil de jour était non pourvue, trois familles sont sollicitées avec pour objectif une admission rapide début 2024.

4. DEMARCHE QUALITE

4.1. Bilan des évènements indésirables et des plaintes et réclamations

Une lecture nuancée du tableau ci-dessous s'impose, sans céder à l'alarmisme. Au-delà des chiffres, la logique du signalement des évènements indésirables est désormais bien installée au sein de l'établissement avec le support du logiciel AGEVAL.

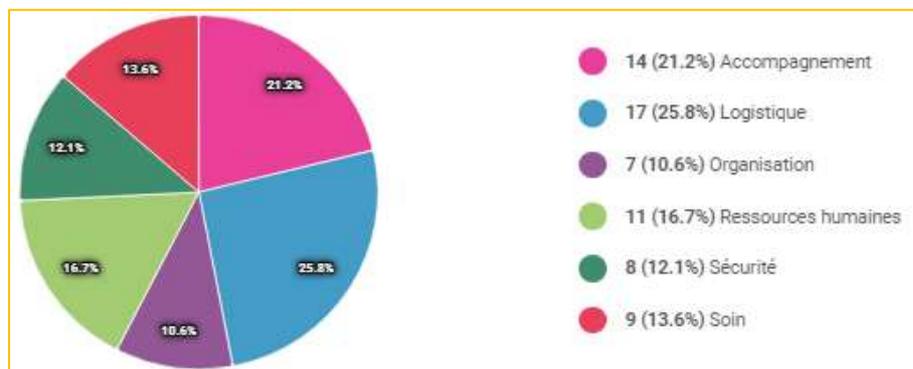


Nulle volonté pour les déclarants de stigmatiser d'éventuels fautifs ou manquements professionnels. Le but est de tracer les incidents, évaluer leur criticité, leur fréquence et suivre la résolution des problèmes constatés. Ce traitement effectué, nous passons ensuite en mode « retour d'expérience » pour limiter au maximum la répétition des incidents.

L'établissement s'inscrit donc dans une démarche continue d'amélioration de la qualité pour tous les axes de son fonctionnement : suivi du matériel et des locaux, gestion des soins et du circuit du médicament, planning des professionnels, éventuels incidents dans les activités ...

Le délai de traitement est parfois plus long que souhaité ; surtout en cas de recours à des entreprises extérieures ou faisant suite à une déclaration d'assurance avec un passage d'expert. Bien évidemment, les mesures conservatoires sont prises en régie en interne dès que nécessaire.

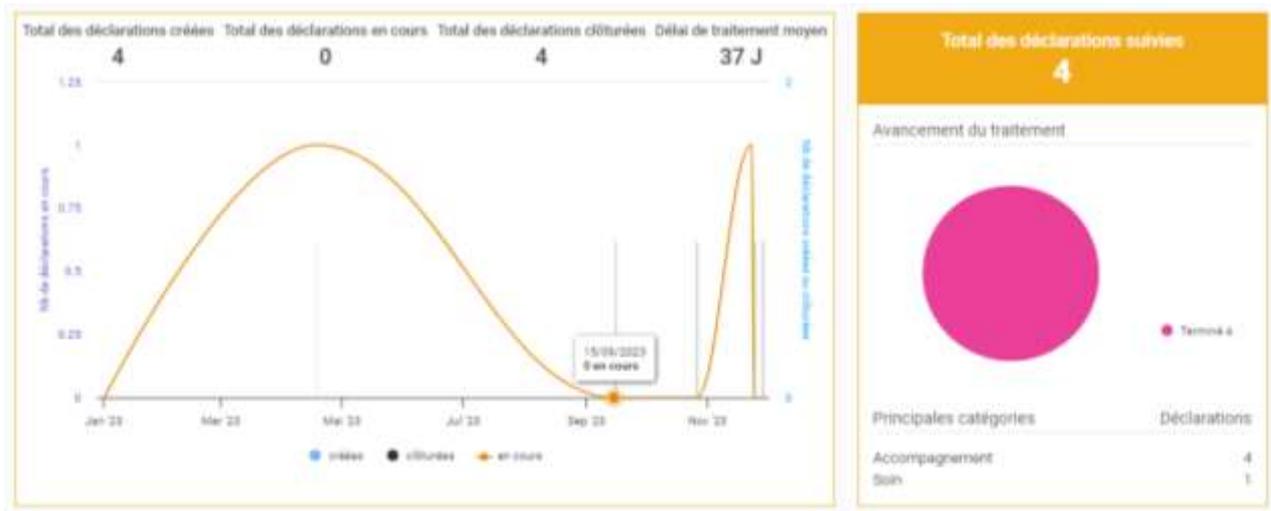
Evènements indésirables déclarés en 2023 :





S'agissant des plaintes et réclamations émanant des personnes accompagnées et de tierces personnes, le système de déclaration via une adresse mail dédiée a peu été mobilisé en 2023. La communication sur ce droit mérite d'être renforcée, tant auprès des personnes accompagnées et de leurs proches, que des professionnels qui peuvent accompagner les personnes dans la formulation de leurs insatisfactions.

Plaintes et réclamations reçues en 2023 :



4.2. Suivi du plan d'actions d'amélioration de la qualité

Le point d'entrée du plan d'amélioration de la qualité repose sur la sécurité, les droits et la facilitation de l'expression des usagers. A partir de ce préambule, trois supports sont mobilisés : nouveau projet associatif, suivi CPOM 2022-2026 et fiches actions du projet d'établissement. Indépendamment du travail continu sur la sécurité du circuit du médicament, trois sujets se détachent et méritent des actions plus soutenues dès le début 2024 :

- actualiser le contrat de séjour et le livret d'accueil pour les futurs résidents,
- reprendre les Projets Personnalisés et leur articulation avec les attendus SERAFIN-PH, (*Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées*) future logique de tarification des ESMS,
- viser à une meilleure appropriation par les salariés des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP). Ces documents essentiels sont peu utilisés et méritent des temps d'échange plus conséquents en réunion d'équipe.



Objectif	2023				2024				2025				2026				2027			
	T1	T2	T3	T4																
FA PE PHAJ 3 : Développer la technologie au service de l'autonomisation des personnes																				
FA PE PHAJ 2 : Améliorer l'accompagnement en santé																				
FA PE PHAJ 1 : Sécuriser le processus de soins																				
FA PE DOE 4 : Développer des activités d'utilité sociale																				

4.3. Démarche d'évaluation

Le foyer du Goeland a déjà connu deux évaluations selon les anciennes modalités de la loi 2002-2 : une « interne » en 2013 et une « externe » en 2014. L'intégration de l'ANESM (Agence Nationale d'Evaluation de la qualité des Etablissements et Services Médicaux Sociaux) à la HAS (Haute Autorité de Santé) en 2018 modifie le rythme des évaluations obligatoires. Seule l'évaluation externe perdure et ce tous les cinq ans, avec pour support un référentiel unique de 157 critères dont 18 impératifs. Alpysia a contractualisé avec le cabinet Lyonnais ABAQ afin que l'évaluation externe du PHAJ se réalise en 2024. A l'heure de finaliser ce rapport d'activité, les cadres et les équipes sont au travail pour préparer au mieux cette échéance importante avec le soutien du service qualité au siège.

EAM et EANM GOELAND	
Dernière évaluation interne (date du rapport)	Juillet 2013
Dernière évaluation externe (date du rapport)	Mai 2014
Evaluation HAS (date prévisionnelle du rapport)	Mai 2024

5. RESSOURCES HUMAINES

5.1. ETP par établissement ou service

Nombre d'ETP en 2023	
CDI	70.58
CDD	5.81
Intérim	7.98



La situation des ressources humaines nécessite une attention soutenue à la lumière des données révélées en 2023. Le nombre constaté des postes en CDI, représentant 87% du total, peut sembler encourageant à première vue. Cependant, cette perspective est nuancée par le fait que 13% des postes demeurent pourvus de manière précaire, notamment par des contrats à durée déterminée (CDD) ou par le biais de l'intérim.

Une proportion croissante de salariés préfère des contrats avec une date de fin déterminée, privilégiant ainsi une flexibilité leur permettant de mieux concilier leur vie professionnelle avec des périodes d'inactivité. Ce choix témoigne des défis auxquels nous sommes confrontés pour fidéliser les salariés sur du long terme.

Les conditions de travail, les postes non pérennes et d'autres facteurs déterminants comme la concurrence avec la fonction publique hospitalière (sur la rémunération) sont autant d'éléments dissuasifs pour le personnel qualifié, compromettant ainsi la capacité du secteur médicosocial à attirer et à retenir les talents nécessaires pour assurer une prise en charge optimale résidents/usagers. Face à ces défis, il a été décidé de prendre des mesures visant à améliorer les conditions de travail, à garantir la stabilité de l'emploi et à offrir des perspectives professionnelles attrayantes. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions garantir la qualité et la continuité des services offerts aux usagers et à leurs familles.

5.2. Mouvements du personnel

EAM ET EANM LE GOELAND	
Nombre d'embauches en 2023 (en nb de personne)	
CDI	6
CDD	11
Démission	6
Départ en retraite	1
Autres motifs de départ	13
Taux global d'absentéisme	9%

Le constat est d'autant plus préoccupant que les difficultés de recrutement se doublent d'une tendance à la perte des professionnels déjà en poste. Cette situation est majorée par un taux global d'absentéisme atteignant 9%, mettant en lumière les défis supplémentaires auxquels doivent faire face les équipes en place.

Durant l'année 2023, les mouvements suivants sont constatés :

- un départ à la retraite,
- 6 démissions,
- 2 fins de contrats de professionnalisations,
- une suspension pour non vaccination obligatoire,
- un licenciement pour inaptitude suite à avis du médecin du travail.



Les arrivées des nouveaux professionnels se caractérisent ainsi :

- 9 personnes pour des CDD,
- 6 pour des CDI,
- 3 pour des avenants en CDI,
- 2 signatures de contrat de professionnalisation pour des entrées en formation qualifiantes.

Par ailleurs, 34 avenants aux contrats de salariés déjà présents ont été réalisés :

- 17 pour temps partiel thérapeutique suite à décision services médecine du travail,
- 6 pour renouvellement de CDD,
- 6 pour modification du temps de travail,
- 3 pour un passage en CDI,
- 1 pour congés parental partiel,
- 1 pour invalidité.

5.3. Développement des compétences

Le Plan de Développement des Compétences (PDC – ex PAUF) se gère de façon mutualisée au niveau associatif via les services du siège. Pour le PHAJ et le foyer du Goeland, les actions de formations les plus significatives proposées aux équipes sont les suivantes en 2023.

- Formations obligatoires SST (Secouriste Sauveteur du Travail), Sécurité incendie, PRAPS (Prévention des Risques liés aux Activités Physiques),
- Formation FGSU (aide soignants)
- Formation TEACH pour les troubles du spectre autistique,
- Formation collective (et pluriannuelle) Prévention des troubles du comportement,
- CPIAS (prévention du risque infectieux)

EAM ET EANM LE GOELAND	
Formations individuelles – Nb d'actions	6
Formations individuelles – Nb de salariés formés	6
Formations collectives – Nb d'actions	9
Formations collectives – Nb de salariés formés	46
Nombre total d'heures de formation	1354 h

La formation joue un rôle crucial à la fois dans le développement des compétences des professionnels et également comme outils de fidélisation. En offrant des opportunités de formation continue, nous permettons aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences, de se perfectionner dans leur pratique. En outre, la formation constitue un levier efficace pour répondre aux difficultés de recrutement.



Face à la nécessité de pourvoir des postes avec des profils moins qualifiés, l'investissement en formation permet la montée en compétence (plus lente qu'en qualification initiale) des salariés. Ainsi, la formation représente un investissement essentiel pour assurer la qualité des pratiques professionnelles, relever les défis de recrutement et de fidélisation, et garantir la satisfaction tant des professionnels que des résidents et des familles.

6. CONCLUSION

Arrivé au terme de ce document très synthétique, cinq enjeux majeurs sont identifiés pour l'année 2024 au foyer du Goeland, EAM et EANM :

- préparer l'évaluation externe en avril 2024 via le référentiel de la Haute Autorité de Santé, c'est une échéance importante pour la visibilité interne et externe de l'établissement,
- réussir l'ouverture de l'unité des « Toriolets » en juin 2024 et accueillir dans les meilleures conditions possibles les occupants de ce nouveau site Alpsia,
- maintenir la dynamique engagée pour la dimension ressources humaines de l'établissement, à ce jour moins impacté que d'autres structures équivalentes du département par les postes vacants non pourvus,
- contenir le déficit budgétaire du fait des dépenses non prises en compte en totalité par les autorités de tarifications (Energie, alimentation, surcoûts salariaux liés à l'intérim...),
- entretenir les partenariats avec l'EAM Herydan et les établissements Alpsia en Isère: activités partagées, compétences sur les soins, outils administratifs

Pour ces orientations comme pour le fonctionnement courant de l'établissement, nous affichons avec les salariés l'ambition de traiter le tout avec une volonté de service qualitatif auprès des résidents. Cet engagement permanent constitue le fondement de nos actions et perpétue l'état d'esprit de l'établissement depuis son ouverture.

Arrivé au terme de ce rapport d'activité, un dernier point mérite une attention particulière. Le foyer du Goeland est reconnu de longue date au sein de l'association gestionnaire avec sa propre histoire et une organisation qui lui est propre. Pour autant, une nouvelle entité appelée PHAJ regroupe les sites de Hery-Sur-Alby et de Meythet. Des mutualisations produisent déjà des effets ; soutien mutuel sur les RH, gestion de l'entretien des locaux, staff infirmier, tâches administratives, invitations mutuelles pour les activités C'est autant de solutions pour décroisonner les deux établissements et enrichir la qualité de service pour les résidents. Charge à toutes et tous de soutenir cette dynamique vertueuse et porteuse de sens.