

centre médical rocheplane

6 RUE MASSENET
38400 SAINT-MARTIN D'HÈRES
TÉL 04 57 42 42 42
WWW.ROCHEPLANE.ORG

COPILOTER LE PROJET D'ETABLISSEMENT 2014-2018



Rester incontournable dans le
parcours de la personne
hospitalisée.

Garder l'humain :
Assurer le bien-être des
personnes hospitalisées et des
professionnels tout en optimisant
nos moyens.



FONDATION AUDAVIE

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE PAR ARRÊTÉ DU 13 FÉVRIER 2012 - TÉL 04 57 42 40 23 - CONTACT.FONDATION@AUDAVIE.ORG

Contexte et méthodologie

Le Centre Médical Rocheplane est un Etablissement de Santé Privé à Intérêt Collectif (ESPIC) faisant partie de la Fondation Audavie (Secteur Privé Non Lucratif). Il assure une mission de service public dans le domaine des Soins de Suite et Réadaptation (SSR). Il reçoit une Dotation Annuelle de Financement (DAF) de la part du Ministère de la Santé, agissant par l'intermédiaire de l'Agence Régionale de Santé (ARS) Rhône-Alpes.

Son activité s'exerce dans le cadre législatif et réglementaire, et notamment :

- *les décrets SSR de 2008*
- *la loi Hôpital, Patient Santé et Territoire (HPST) de 2009*
- *les programmes nationaux et régionaux de santé*

Son projet s'inscrit dans le Projet Stratégique de la Fondation Audavie, adopté en 2012

A l'issue du précédent projet 2008/ 2012, le Comité de Direction (Codir) a souhaité élaborer le projet 2014/2018 selon un processus innovant et associant des personnes hospitalisées et des professionnels. Le travail d'élaboration a mis en évidence les défis suivants, partagés à la fois par le Codir et par les professionnels ayant participé aux travaux (plus d'un tiers des salariés) :

- *Interroger notre place dans le parcours du patient*
- *Innover*
- *Rester incontournable*
- *Garder l'humain*
- *Valoriser et reconnaître les professionnels*
- *Faire face à la tension sur les moyens*
- *Définir le niveau de qualité incontournable de la prise en charge*
- *Partager l'information en utilisant les outils adaptés*

Lors d'ateliers collectifs, les professionnels ont élaboré la vision de Rocheplane pour les quatre années à venir ; les éléments qui suivent restituent fidèlement la totalité de ces réflexions. Un cadrage de certains sujets a ensuite été réalisé par le Codir (* astérisques).

1. Coopérer

- **Répondre aux besoins de la santé publique**
 - *Proposer une offre innovante (*)*
 - *Mettre en œuvre de nouvelles techniques de soins*
 - *Développer d'autres modes d'hospitalisation*
 - *Mettre en œuvre l'Éducation Thérapeutique du patient*
 - *S'adapter au vieillissement de la population*

- **Développer la coopération avec l'amont**
 - *Clarifier le contrat avec le prescripteur*
 - *S'adapter à la réduction de la durée du séjour amont du patient*

- **Développer la coopération avec l'aval pour ajuster la DMS**
 - *Favoriser l'autonomie du patient pendant le séjour*
 - *Développer les liens avec les familles*
 - *Favoriser la fluidité de la sortie, avoir une vision et des outils partagés*
 - *Créer des structures passerelles avant retour dans les lieux de vie*
 - *Développer les liens avec le secteur libéral*

** en conformité avec notre statut Espic, les décrets de compétence des professionnels, le projet stratégique Audavie et en garantissant une maîtrise collective des compétences nécessaires*

2. Prendre soin

○ Prendre soin du patient

⌚ *Maintenir une prise en charge de qualité*

- Remettre en cause nos fonctionnements
- Formaliser et communiquer le référentiel de la prise en charge
- Améliorer la contractualisation du soin :
 - ✗ *Clarifier les objectifs avec le patient dès le début du séjour*
 - ✗ *Entre professionnels*
- Acquérir une vision globale et partagée du patient en interdisciplinarité
- Conserver, adapter l'environnement (*)

⌚ *Développer nos compétences*

- Adapter les formations à la lourdeur des PEC :
 - ✗ *Assurer la cohérence des domaines de formations « savoir faire »*
 - ✗ *Se former au savoir être (attitude, relation à l'autre) : prendre du recul, s'exprimer de manière constructive (**)*
- Partager nos compétences :
 - ✗ *Formation par les professionnels pour les professionnels*
 - ✗ *S'appuyer sur des tuteurs / des référents*
 - ✗ *Mettre en place un accueil des nouveaux professionnels par parrainage pour transmettre savoir et valeurs*
 - ✗ *Apprendre à connaître le métier de l'autre*

* en conformité avec notre processus d'investissement et nos capacités financières

** selon le processus et le budget formation

○ Prendre soin de nous

⌚ Découvrir et croiser toute nos richesses

□ Améliorer la dynamique de l'équipe :

- ✖ Définir ce qu'est une équipe et qui la compose (inclus ASL, bénévoles...)

- ✖ Faire travailler les équipes en interpro sur les projets

□ Développer les liens de confiance :

- ✖ Avec la direction

- ✖ Entre les hiérarchies

- ✖ Entre les salariés et l'encadrement

- ✖ Créer des lieux et des temps d'échange en dehors de la PEC

□ Clarifier le processus de communication

⌚ Développer la reconnaissance

□ Améliorer la reconnaissance salariale :

- ✖ Revaloriser les salaires (*)

- ✖ Être transparent sur les salaires

- ✖ Redistribuer les gains financiers (**)

□ Développer l'espace d'autonomie :

- ✖ Favoriser l'auto-organisation des équipes

- ✓ Adaptation des effectifs à la charge de travailler

- ✓ Gestion des plannings

- ✓ Favoriser le bien être des professionnels

□ Assurer l'équilibre vie privée / vie professionnelle

* à masse salariale constante

** en cas d'excédent et selon la règle à définir par le Conseil d'Administration

3. Contractualiser

- **Améliorer la contractualisation du soin**

- *Clarifier les objectifs avec le patient dès le début du séjour*
- *Entre professionnels*

4. Partager

○ **Partager nos compétences**

- *Formation par les professionnels pour les professionnels*
- *S'appuyer sur des tuteurs / des référents*
- *Mettre en place un accueil des nouveaux professionnels par parrainage pour transmettre savoir et valeurs*
- *Apprendre à connaître le métier de l'autre*

5. Remettre en cause

- **Remettre en cause nos fonctionnements**
- **Assurer une veille**
 - *Externe : aller voir comment ça se passe – rester en alerte*
 - *Interne : développer un pôle de recherche et d'innovation tous corps de métiers (*)*

** sous réserve d'auto-financement ou de financements externes à obtenir*

6. Améliorer

- **Améliorer la dynamique d'équipe**

- *Définir ce qu'est une équipe et qui la compose (inclus ASL, bénévoles...)*
- *Faire travailler les équipes en interpro sur les projets*

7. Reconnaître

- **Améliorer la reconnaissance salariale**
 - *Revaloriser les salaires **
 - *Être transparent sur les salaires*
 - *Redistribuer les gains financiers ***

- **Développer les liens de confiance**
 - *Avec la direction*
 - *Entre les hiérarchies*
 - *Entre les salariés et l'encadrement*
 - *Créer des lieux et des temps d'échange en dehors de la PEC*

- **Développer l'espace d'autonomie**
 - *Favoriser l'auto-organisation des équipes*
 - *Adaptation des effectifs à la charge de travail*
 - *Gestion des plannings*
 - *Favoriser le bien-être des professionnels*

- **Assurer l'équilibre vie privée / vie professionnelle**

* à masse salariale constante

** en cas d'excédent et selon la règle à définir par le Conseil d'Administration

8. Communiquer

- **Clarifier le processus de communication**
 - *Créer des supports partagés et utilisés*
 - *Partager l'information en utilisant les outils adaptés*
 - *Communiquer la stratégie du CMR*

- **Formaliser et communiquer le référentiel de la prise en charge**

9. Prendre soin de nos moyens

- **Faire face à la tension sur les moyens**
 - *Réduire le gaspillage*
 - *Uniformiser le plus possible les matériels, consommables, traitements*
 - *Optimiser les moyens en euros, temps, humains*
 - × Objectiver les moyens selon nos priorités
 - × Optimiser les réunions
 - × Trouver les vrais horaires communs
 - × Remettre en cause nos fonctionnements

- **Conserver, adapter l'environnement ***

* en conformité avec notre processus d'investissement et nos capacités financières

Nos valeurs

Bienveillance

Confiance

Respect

Tolérance

Ouverture à l'autre

Liberté d'expression