

---

**Bilan  
d'activité**

---

**2017**

---

**Résidence  
Les  
Charmes**

---

# SOMMAIRE

Le bilan d'activité 2017 de la Résidence Les Charmes est présenté selon la trame, commune aux trois établissements, adoptée en 2015.

<b>1. LES RESIDENTS .....</b>	<b>3</b>
<b>INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES.....</b>	<b>4</b>
Vieillesse de la population : .....	4
Taux de remplissage : .....	4
Hospitalisation : .....	4
<b>2. L'EQUIPE .....</b>	<b>5</b>
<b>LE PERSONNEL.....</b>	<b>6</b>
Mouvement du personnel : .....	6
Mise en perspective des emplois : .....	6
Problématiques rencontrées : .....	6
<b>3. LES SERVICES DE LA RESIDENCE LES CHARMES.....</b>	<b>8</b>
<b>LA RESTAURATION.....</b>	<b>8</b>
<b>LA BLANCHISSERIE.....</b>	<b>9</b>
<b>LE MENAGE .....</b>	<b>9</b>
<b>AIDE A LA VIE QUOTIDIENNE .....</b>	<b>9</b>
<b>L'ANIMATION .....</b>	<b>9</b>
<b>4. LA PRISE EN CHARGE DES RESIDENTS, RELATIONS ET VIE SOCIALE DE LA RESIDENCE.....</b>	<b>12</b>
<b>CONSULTATION DES RESIDENTS ET LEURS PROCHES.....</b>	<b>12</b>
<b>LE PLAN D'AIDE PERSONNALISE .....</b>	<b>12</b>
<b>LES TRANSMISSIONS ECRITES .....</b>	<b>12</b>
<b>LES FORMATIONS .....</b>	<b>12</b>
<b>5. PERSPECTIVES D'AVENIR .....</b>	<b>16</b>

Le point 5 a été ajouté en fonction des particularités de la résidence.

## 1. LES RESIDENTS

<b>PRESENTS</b>															
<i>AU 31 DECEMBRE 2017</i>															
<b>Remplissage de la structure</b>	<b>18 résidents</b> <b>21 places ou 20 appartements</b> <i>21 personnes aux Charmes en 2017</i>														
<b>Répartition homme/femme</b>	5 hommes / 16 femmes														
<b>Moyenne d'âge</b>	<p><b>88,67 ans</b> <i>(90,09 ans en 2016)</i></p> <p>70/75 : 1 76/80 : 0 81/85 : 5 86/90 : 5 81/95 : 4 96/100 : 2 101 et plus : 1</p> <table border="1"> <caption>Répartition par âge</caption> <thead> <tr> <th>Tranche d'âge</th> <th>Pourcentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>70/75 ans</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>81/85 ans</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>86/90 ans</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>91/95 ans</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>96/100 ans</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>101 ans et plus</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>	Tranche d'âge	Pourcentage	70/75 ans	5%	81/85 ans	28%	86/90 ans	28%	91/95 ans	22%	96/100 ans	11%	101 ans et plus	6%
Tranche d'âge	Pourcentage														
70/75 ans	5%														
81/85 ans	28%														
86/90 ans	28%														
91/95 ans	22%														
96/100 ans	11%														
101 ans et plus	6%														
<b>Temps de présence</b>	9 résidents sur 18 ont emménagés il y a moins de 3 ans.														
<b>GMP</b>	<b>446.6</b> – Forte augmentation sur les derniers mois avec la réévaluation des plans d'aide APA. <i>2016 : 349.5 - 2015 : 282 - 2014 : 301.5</i>														
<b>APL</b>	10 sur 18 (8/16 en 2016)														
<b>APA</b>	9 sur 18 (8/16 en 2016)														
<b>AS</b>	1 dossier doit être demandé pour une future entrée														

<b>MOUVEMENTS</b>	
<b>Hospitalisations</b>	28 hospitalisations en 1 an pour 13 personnes <i>Contre 21 hospitalisations pour 15 personnes en 2016</i> 40 semaines d'hospitalisation (286j)
<b>Départs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 départ pour une entrée en EHPAD</li> <li>• 2 dossiers en attente pour une orientation en EHPAD</li> </ul>
<b>Entrées</b>	6 entrées réparties de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 personnes de Chinon</li> <li>• 1 personne de Tours</li> </ul>
<b>Moyenne d'âge des entrants</b>	87,33 ans
<b>Moyenne GIR des entrants</b>	4
<b>Provenance des entrants</b>	Majoritairement Chinon. Domicile
<b>Raisons principales d'entrée</b>	Besoin d'un lieu sécurisé avec une présence 24h/24 Rapprochement familial Lutte contre l'isolement

## INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

### Viellissement de la population :

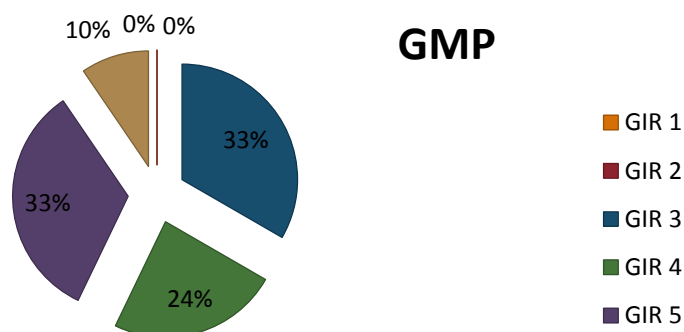
Le vieillissement de la population a un impact direct sur le fonctionnement de notre établissement. Cela s'explique en partie par :

- L'augmentation des aides et notamment des aides humaines
- Un travail d'accompagnement important des familles et des résidents pour l'orientation en EHPAD
- un nombre de GIR 3 plus important et donc des niveaux de dépendance plus élevé.
- Des risques médicaux élevés avec un plus grand nombre d'hospitalisations.

Aujourd'hui, les résidences autonomie ne sont plus les mêmes, nos résidents ont réellement besoin d'une présence constante au sein de l'établissement.

Répartition des GIR au 31/12/2017 :

GIR 1	GIR2	GIR 3	GIR 4	GIR 5	GIR 6
0	0	7	5	7	2



### Taux de remplissage :

En 2017, nous comptons 3 départs et 6 entrées.

Taux de remplissage plutôt élevé puisque fin 2017, nous avons 18 logements de loués sur 20. Pour les deux logements non loués :

- Un des logements ne pouvant être loué sur cette période à cause des travaux de restauration de la résidence. Ce logement servant de zone de stockage.
- Une Résidente ne pouvant entrer dans le logement fin 2017. Entrée prévue début 2018.

8 dépôts de dossiers de candidature fin 2017 dont 2 entrés en 2018. A ce jour, nous avons donc 6 personnes sur liste d'attente. A noter cependant le départ de deux résidents prévu premier semestre de 2018.

Sur les derniers mois, nous avons calculé que le temps entre une sortie et une entrée dans un appartement est d'environ 2 à 3 mois.

### Hospitalisation :

Nombre d'hospitalisation plus important qu'en 2016 mais un nombre de semaines moins élevé (40 contre 69 en 2016.)

## 2. L'EQUIPE

Effectif au 31/12/2017 (statutaires et CDD)

EMPLOI OCCUPE	NB HEURES	ETP	STATUTS	
CUISINIER	35h	1	Titulaire	
AGENT POLYVALENT	32.50h	0.93	Titulaire	
	32h	0.91	1 titulaire	En arrêt
			CDD	En remplacement de Mme DEJARDIN démissionnée en sept 17
			CDD	En remplacement de Mme DEJARDIN recrutée en octobre 17
	30h	0.86 * 3 = 2.58	Titulaire	
			Titulaire	
			Titulaire	
AGENT POLYVALENT	28h	0.80 * 4 = 3.20	Titulaire	
			CDD Polyvalent	
MAITRESSE DE MAISON			Titulaire	
DIRECTRICE			CDD	
AGENT POLYVALENT	24.30h	0.67	Titulaire	Souhait de passer sur un <u>21h</u>
	21h	0.60	Stagiaire	Changement du nombre d'heure pour <u>24.30h</u> en Juillet
<b>TOTAL</b>	<b>349.8h</b> hebdomadaires	<b>ETP : 9.89</b> (sans compter Gaëlle DEJARDIN mais en comptant la personne qui la remplace)	<b>Bilan année :</b> <b>8 titulaires +1 stagiaire +3 CDD</b> <b>(+1 titulaire en arrêt maladie) =</b> <b>13 agents (en comptant Mme DEJARDIN)</b>	

## LE PERSONNEL

### Mouvement du personnel :

- 1 arrêt maladie depuis février 2014 remplacé en CDD
- 1 titularisation
- 1 stagiairisation

### Mise en perspective des emplois :

- Maintien du CDD 28h/sem en remplacement

### Problématiques rencontrées :

- 513 jours d'arrêts maladies en jours ouvrés
  - 365 jours pour arrêt longue maladie
  - 60 jours pour arrêts prévus en cours d'année
  - 88 jours ouvrés d'arrêt non prévu à l'avance
- 3 jours enfants malades

Les 513 jours d'arrêts maladies en jours ouvrés ont été remplacés de la façon suivante :

- 425 jours remplacés en CDD
- 88 jours remplacés en interne

### Point forts de l'équipe

- Les agents sont investis dans leur travail
- Esprit d'équipe
- Engagés dans les différents projets

### Paiement des contrats à l'heure

- Le paiement des contrats à l'heure se fait avec un mois de décalage.  
Handicap financier de grande importance.

### Reunions d'équipe:

Elles permettent à l'équipe ou la direction de soulever les problèmes rencontrés mais aussi d'informer sur les nouvelles procédures mises en place ou projets. Elles se tiennent tous les 2 mois.

## Les Stagiaires

- 18 stagiaires accueillis
- Age : entre 16 à 59 ans
- 56 semaines sur l'année

### Les formations:

- BAC Professionnel Service à la Personne
- Auxiliaire de vie
- AMP
- Découverte du métier

### Les Ecoles :

- MFR
- Lycée Marc Goderie
- ITS
- GRETA
- Collège H. Becquerel
- Mission locale
- UFCV

Toujours beaucoup de demandes tout au long de l'année, nous prenons 2 stagiaires par jour maximum (1 sur chaque roulement).

### La loi nous impose de verser une gratification de stage

L'article 30 de la loi du 24 novembre 2009 exige qu'une gratification soit remise aux stagiaires qui bénéficient d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non. Si la durée du stage est inférieure à deux mois, le versement d'une indemnité est facultatif. Le montant de la gratification doit être impérativement précisé dans la convention de stage signée entre les parties.

Elle est due au stagiaire à partir de la première heure de présence dans l'entreprise. Depuis décembre 2014, dès lors que le stagiaire est présent plus de 44 jours ou plus de 308 heures, même de façon discontinue, la gratification est obligatoire.

### 3. LES SERVICES DE LA RESIDENCE LES CHARMES

---

Un travail d'évaluation interne a été mené par Mme POUPART. Cet audit a permis d'évaluer auprès des résidents, des familles et du personnel l'ensemble des services proposés par l'établissement. Un tableau résumé et détaillé reprenant les moyens et les échéances a ensuite été réalisé par la Directrice et la Maitresse de maison (tableau visible à la suite).

#### LA RESTAURATION

##### Le nombre de repas pris par les résidents :

- 4 petits déjeuners en moyenne soit 1453 sur l'année
  - 15 déjeuners en moyenne soit 5782 sur l'année
  - 16 diners en moyenne soit 5908 sur l'année
- A rapporter sur le nombre de résidents, au 31 décembre nous sommes à 18 résidents présents.

##### Le personnel et les stagiaires :

- 339 repas pour le personnel
- 183 repas pour les stagiaires

##### Les Invités :

- le midi : 98
- le soir : 24

Baisse des repas visiteurs dû à un cout trop élevé.

##### L'accueil de jour :

- 225 repas sur l'année

##### La prestation :

La qualité des produits livrés par Trans gourmet est correcte. Les potentialités du fournisseur pourraient être davantage utilisées. Un travail avec le cuisinier et le prestataire est prévu en 2018.

Pour les commandes, nous prévoyons de remettre en place un passage régulier du commercial pour qu'il y ait plus d'échange avec le cuisinier.

##### Changement des besoins:

Diminution des demandes de haché pour la viande : haché couteau ou haché hélice : 50% en 2016, 25% en 2017.

Repas « exceptionnel » : à thème, produit du marché, anniversaire. Très apprécié, demande d'un plus grand nombre à étudier dans la faisabilité.

##### Fonctionnement :

La fabrication des repas est partagée entre le cuisinier et les agents. Les Lundis, mercredis, jeudis et vendredis le cuisinier est en cuisine. Il réalise les repas du midi et avance ceux du soir en fonction du menu. Il gère également les stocks, les commandes et les livraisons. Les mardis, les week-ends et pendant les vacances du cuisinier, ce sont les agents qui sont en cuisine.

##### Travail à mettre en place pour 2018 :

- Commission cuisine.
- Travail avec des producteurs locaux, notamment pour le vin.
- Travailler davantage avec trans gourmet



Besoin de changer les chaises de la salle de restauration qui ne sont pas adaptées au public âgé.  
Aujourd'hui les résidents mangent sur des chaises en plastique : chaises de salon de jardin.

### **LA BLANCHISSERIE**

Nombre de résidents ayant pris cette prestation : 10 personnes sur 18

Quelques mécontentements de la part des résidents mais travail d'amélioration prévu en 2018.

### **LE MENAGE**

Nombre de résidents ayant pris cette prestation : 8 personnes sur 18

Concernant l'extension de la résidence et la création de nouveaux espaces, on notera une augmentation importante du temps de travail pour l'entretien des parties communes.

Changement de prestataire pour harmoniser sur les 3 résidences.

### **AIDE A LA VIE QUOTIDIENNE**

Augmentation des aides liées à la vie quotidienne comme :

- Mise des bas de contention : 5
- Retirer les bas de contention : 4
- Aide au déshabillage : 5

Avec la réévaluation des plans d'aide APA faite en fin d'année 2017, nous devons nous attendre à une augmentation plus importante de cette prestation.

### **L'ANIMATION**

Redéploiement important du temps dédié à l'animation mais manque d'un poste informatique dédié.

En attente du nouveau poste pour la maitresse de maison pour pouvoir mettre à disposition un poste pour les agents été et les résidents.

## Retour sur la synthèse du travail d'audit :

Domaine à améliorer : LA RESTAURATION					
Les prestations	Points à améliorer	Actions proposées pour amélioration	Moyens	Echéance	Inter-éval
Accès à un service de restauration	Repas du soir trop copieux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe de travail prévu avec le cuisinier pour discuter des repas</li> <li>Les menus vont être retravaillés pour être en lien avec les saisons</li> <li>4 Ateliers menus avec les résidents par an animés par le cuisinier et un agent</li> <li>Un questionnaire va être distribué aux résidents en fin d'année pour recueillir leurs envies et besoins</li> </ul>	Humain Matériel Financier	1 semestre 2018	Mars 2018
	Repas déséquilibrés (les mêmes choses reviennent souvent)	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 Ateliers menus avec les résidents par an animés par le cuisinier et un agent</li> <li>Ateliers cuisine vont se remettre en place</li> <li>Les menus vont être retravaillés pour être en lien avec les saisons</li> <li>Un questionnaire va être distribué aux résidents en fin d'année pour recueillir leurs envies et besoin</li> </ul>	Humain Matériel Financier	2018/2019	Mars 2018 Juin 2018 Sept 2018 Dec 2018 Et 2019
	Viande de mauvaise qualité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Refaire le point avec le prestataire transgourmet</li> <li>Un questionnaire va être distribué aux résidents pour recueillir leurs envies et besoins</li> </ul>	Humain Matériel Financier	Début 2018 Fin 2019	Avril 2018 Oct 2018
	Manque de produits locaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrats avec des producteurs locaux prévus en 2018 pour le vin, les légumes (asperges) et fruits (melon, fraise, pomme, poire, tomate)</li> <li>Un questionnaire va être distribué aux résidents en fin d'année pour recueillir leurs envies et besoins</li> </ul>	Humain Matériel Financier	2018/2019	Mars 2018 Juin 2018 Sept 2018 Dec 2018
	Résidents pas informés lorsque les menus changent	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prévenir à l'avance lorsque les menus sont modifiés (si cela est possible)</li> </ul>	Humain	1 trimestre 2018	Mi-février
	Place des résidents à table	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un groupe de travail est prévu pour discuter des placements à table</li> <li>Proposer aux résidents un libre placement</li> <li>Modifier la disposition des tables</li> </ul>	Humain	2018	Avril 2018 Oct 2018
	Repas thérapeutiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Repas avec les résidents pour les agents</li> </ul>	Humain	1 semestre 2018	Mars 2018
	Peu d'échange entre agents /cuisinier pour réalisation des repas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer aux agents de donner des idées de repas à réaliser pour le week-end et le soir</li> </ul>	Humain	1 semestre 2018	Mars 2018
	Salle de restauration et chaises pas adaptées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remplacer les chaises en plastique salon de jardin par des chaises adaptées aux résidents</li> <li>Repeindre la salle de restauration</li> </ul>	Financier	2018	

Domaine à améliorer : LA BLANCHISSERIE					
Les prestations	Points à améliorer	Actions proposées pour amélioration	Moyens	Echéance	Inter-éval
Accès à un service de blanchisserie	Repassage à améliorer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposer une formation en interne pour le repassage</li> <li>Refaire le point en réunion d'équipe</li> </ul>	Humain Financier	1 semestre 2018	Mars 2018
	Lessive mauvaise qualité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revoir les protocoles lavage</li> <li>Refaire le point en réunion d'équipe</li> </ul>	Humain Financier	1 semestre 2018	Mars 2018
	Température de la lessive	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revoir les protocoles lavage</li> <li>Refaire le point en réunion d'équipe</li> </ul>	Humain Financier	1 semestre 2018	Mars 2018
	Vêtements perdus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marquer le linge des résidents</li> <li>Refaire le point en réunion d'équipe</li> </ul>	Humain Financier	1 semestre 2018	Mars 2018
Domaine à améliorer : L'ANIMATION					
Les prestations	Points à améliorer	Actions proposées pour amélioration	Moyens	Echéance	Inter-éval
Prestations d'animation de la vie sociale	La vie sociale de la résidence	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le groupe animation a redémarré</li> <li>Le panneau des animations est remis en place depuis la fin des travaux</li> <li>Réorganisation du temps de travail pour le cuisinier</li> <li>Proposer des repas à thème pour les anniversaires en lien avec les idées de repas des résidents et des agents.</li> </ul>	Humain	2018	1 réunion par trimestre
	Lien avec la commune	<ul style="list-style-type: none"> <li>La remise en place des sorties à l'extérieur de la résidence est faite (resto, expo, marché, ...)</li> </ul>	Humain	Nov 2017	1 réunion par trimestre
	Calendrier des animations	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le planning semestriel des animations est affiché dans le hall</li> <li>Le calendrier mensuel des animations sera distribué aux résidents</li> </ul>	Humain Matériel	Fin 2017 Début 2018	
	Animations le weekend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réaménagement des différents espaces de la résidence après travaux</li> <li>Réorganisation du temps de travail pour les agents pour libérer du temps d'animation le weekend</li> </ul>	Humain	2018	1 réunion par trimestre

## 4. LA PRISE EN CHARGE DES RESIDENTS, RELATIONS ET VIE SOCIALE DE LA RESIDENCE

---

### CONSULTATION DES RESIDENTS ET LEURS PROCHES

- Nous avons réélu le Conseil de Vie Sociale fin 2017.  
Les membres élus sont investis et attentifs aux bien être des résidents.  
Le CVS est composé :
  - 1 président (gendre d'un de nos résidents)
  - 1 représentant des résidents et 2 suppléants
  - 1 représentant du personnel et 2 suppléants
  - 2 représentants du CIAS
  - La maitresse de maison
  - La directrice

Nous avons fait le choix de fonctionner ainsi sans représentant des résidents car nous n'avons pas de résidents intéressés pour assurer cette fonction. De ce fait, le président ainsi que les représentants des familles iront rencontrer chacun des résidents avant les réunions afin de recueillir les avis. De plus, des réunions animées par le CVS à destination des résidents et de leurs familles seront organisées avant les réunions officielles.

- Cette année il n'y a pas de questionnaire de satisfaction puisque le recueil concernant le travail de mise à plat s'est finalisé fin 2017. Mais dès 2018, des questionnaires seront distribués aux résidents et au personnel afin de réaliser une évaluation qualitative.

### LE PLAN D'AIDE PERSONNALISE

Pas de réunions concernant les PAP en 2017.

Ce travail reprendra en 2018.

### LES TRANSMISSIONS ECRITES

Travail à améliorer sur les transmissions écrites.

Le temps passé aujourd'hui est trop long.

Un travail est prévu en 2018.

Regarder les formations disponibles.

### LES FORMATIONS

Sur l'année 2017 nous comptons 61 jours de formations pour 10 agents. Sur ces 61 jours, 10 correspondent à des formations d'intégration pour les agents titularisés.

Nous constatons néanmoins un manque important de formations avec la nécessité d'avoir un budget dédié afin de pouvoir proposer des formations sur site qui nous semble plus adaptées.

Nous souhaitons également mutualiser des formations entre les trois résidences. C'est pourquoi, nous avons réalisé un travail détaillé fin 2017 pour établir un plan de formation 2018/2020 reprenant les besoins en formation pour les professionnels des trois résidences autonomie.

**Domaine à améliorer : LA COMMUNICATION**

<i>Les prestations</i>	<i>Points à améliorer</i>	<i>Actions proposées pour amélioration</i>	<i>Moyens</i>	<i>Echéance</i>	<i>Inter-éval</i>
Prestations d'administration générale	Contrat pour les résidents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des nouveaux contrats pour les résidents vont être édités</li> </ul>	Humain Matériel	Fin 2017 / Début 2018	Jan 2018
	Livret d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les groupes de travail avec les directions des trois résidences pour l'harmonisation des écrits et la réalisation d'un outil commun</li> </ul>	Humain Matériel Financier	Nov 2017 / été 2018	Mars 2018
	Projet établissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les groupes de travail avec les directions des trois résidences pour l'harmonisation des écrits et la réalisation d'un outil commun</li> <li>Discussion avec la maitresse de maison et la direction pour le fonctionnement propre à la résidence</li> </ul>	Humain Matériel Financier	Nov 2017 / été 2018	Mars 2018
	PAP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunion d'équipe pour la répartition des agents référents</li> <li>Echange avec les nouveaux résidents sur leur projet de vie</li> <li>Evaluation des anciens PAP et remise à plat pour 2018</li> </ul>	Humain Matériel	Jan 2018 / Juin 2018	Février 2018
	Règlement de fonctionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les groupes de travail avec les directions des trois résidences pour l'harmonisation des écrits et la réalisation d'un outil commun</li> <li>Discussion avec la maitresse de maison et la direction pour le fonctionnement propre à la résidence</li> </ul>	Humain Matériel	Nov 2017 / été 2018	Mars 2018
	Règles de vie en établissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les groupes de travail avec les directions des trois résidences pour l'harmonisation des écrits et la réalisation d'un outil commun</li> <li>Discussion avec la maitresse de maison et la direction pour le fonctionnement propre à la résidence</li> </ul>	Humain Matériel	Nov 2017 / été 2018	Mars 2018
Accès aux moyens de communication	Téléphonie et internet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place de nouvelles lignes téléphoniques fin 2017</li> </ul>	Humain Matériel Financier	Novembre/ décembre 2017	Réalisé en décembre 2017

**Domaine à améliorer : LA RESIDENCE ET SON ENVIRONNEMENT**

<i>Les prestations</i>	<i>Points à améliorer</i>	<i>Actions proposées pour amélioration</i>	<i>Moyens</i>	<i>Echéance</i>	<i>Inter-éval</i>
Prestations d'animation de la vie sociale	Manque un diagnostic de territoire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création ou réactualisation si existant d'un diagnostic de territoire</li> </ul>	<i>Humain Matériel</i>	2020	2018 2019
	Etre plus en lien avec les commerçants locaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagnement des résidents sur le marché tous les jeudis matins</li> <li>Favoriser l'accompagnement des résidents auprès des commerces dans les animations proposées (restaurant, coiffeur, centre commercial ...)</li> <li>Groupe de travail avec le cuisinier pour les produits locaux</li> </ul>	<i>Humain Financier</i>	Début 2018 Fin 2020	Tous les ans
Accès aux moyens de communication	Manque d'un livret d'accueil spécifique aux stagiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à jour du livret destiné aux stagiaires</li> </ul>	<i>Humain Matériel</i>	2018	Avril et oct. 2018

**Domaine à améliorer : LA FORMATION**

<i>Les prestations</i>	<i>Points à améliorer</i>	<i>Actions proposées pour amélioration</i>	<i>Moyens</i>	<i>Echéance</i>	<i>Inter-éval</i>
Prestations d'administration générale	Réactualiser les formations	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travail autour des formations en cours avec les 3 résidences</li> <li>Permettre des formations en lien avec les besoins de la structure et les souhaits d'évolution professionnelle des agents</li> </ul>	<i>Humain Financier</i>	2018 / 2020	1 à 2 réunions par an
	L'entretien et la réparation dans la structure	<ul style="list-style-type: none"> <li>Retravailler la fiche de poste du cuisinier</li> <li>Réorganiser le temps de travail en interne</li> <li>Revoir les formations pour notamment le changement d'ampoules</li> </ul>	<i>Humain Financier</i>	2018 / 2019	Mi 2018

**Domaine à améliorer : LES MOYENS**

<i>Les prestations</i>	<i>Points à améliorer</i>	<i>Actions proposées pour amélioration</i>	<i>Moyens</i>	<i>Echéance</i>	<i>Inter-éval</i>
Accès aux moyens de communication	Accès internet pour les résidents et les agents	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place des postes internet pour les résidents et les agents</li> </ul>	Humain Matériel Financier	2018 / 2019	Mi 2018
	Poste téléphonie et téléalarme performant	<ul style="list-style-type: none"> <li>Changement des téléphones et des téléalarmes en cours</li> </ul>	Humain Matériel Financier	Fin 2017	réalisé
Prestations d'administration générale	Les astreintes en semaine	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer en Conseil d'Administration la question des indemnités pour les astreintes en semaine</li> </ul>	Humain Financier	2018	Mi 2018
	Moyens financiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailler le budget de la résidence avec le CIAS et la Com Com</li> </ul>	Humain Financier	2018	1 trimestre 2018
	Moyens matériels	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revoir ce qui est fait pas le cuisinier et par les services techniques</li> <li>Déplacements hors résidence pour les résidents</li> </ul>	Humain Matériel Financier	2018 / 2020	2018 et 2019
	Moyens humains	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avantages pour les agents identiques sur les 3 résidences : primes, tarifs de nuits, ...)</li> <li>Actualiser les fiches de poste des agents</li> </ul>	Humain Financier	2018 / 2020	2018 et 2019
	Contrôle qualité avec les intervenants extérieurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Echange à prévoir en fin d'année avec les professionnels libéraux et pharmacie pour évaluation de la qualité</li> </ul>	Humain Matériel	2018	Mi 2018

## 5. PERSPECTIVES D'AVENIR

---

Questionnement sur les perspectives d'avenir pour la résidence.

- La résidence ne s'autofinance pas, l'équilibre budgétaire se fait avec des subventions.

Aller vers un autofinancement ?

L'augmentation des tarifs : facture déjà conséquente pour les résidents mais elle reste la moins chère des 3 structures.

- Faire de l'accueil de jour : nécessite du personnel formé supplémentaire.
- Faire des animations avec participation payante au public extérieur : légalement impossible.
- Développer un service de soins à domicile rattaché à la résidence : service déjà bien présent sur le secteur.
- Développer un service de livraison de repas à domicile : service déjà existant.

Cette problématique d'avenir pour les petites unités de vie (comme pour les EHPAD) est nationale, avec une seule recommandation des experts : il faut se ré-inventer et travailler sur les demandes du territoire.

Aujourd'hui nous nous engageons dans un passage en Résidence autonomie, mais la réflexion sur l'avenir de la résidence (au nombre de 3 sur le territoire) est une priorité. La mise à plat devrait permettre une certaine avancée, une étude des besoins du territoire serait un plus.