



PLANIFICATION STRATÉGIQUE

2024-2027

Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis

- **CONSULTATION –oct. 2024**
Comité de gestion; personnel du Centre d'accueil de Saint-Joseph de Lévis; directions-conseils de Groupe Champlain; comité des usagers; médecins; partenaire de l'établissement (CISSS de Chaudière-Appalaches), Conseil d'administration du Centre d'accueil de Saint-Joseph de Lévis.

MISSION

Offrir un milieu de vie personnalisé et sécuritaire qui répond aux besoins complexes d'une clientèle en perte d'autonomie, soutenu par une approche humaine de soins et de services.

VISION

Être un milieu accueillant pour les résidents et leurs proches, où il fait bon vivre et travailler. Par l'excellence de ses soins et services, être reconnu comme un milieu avant-gardiste où l'expérience client vécue est au cœur des pratiques.

VALEURS

- RESPECT ET BIENVEILLANCE,
 - INTÉGRITÉ ET TRANSPARENCE,
 - EXCELLENCE ET PROFESSIONNALISME
-

Priorité n°1 : Potentiel humain

Les soins et les services offerts dans notre établissement reposent essentiellement sur le travail quotidien de personnes qui ont à cœur la santé et le bien-être de nos résidents. Les questions d'attraction, de rétention et de mobilisation sont au centre de toutes les activités. Nous souhaitons développer le plein potentiel humain et devons être en mesure de fournir des environnements de travail stimulants, sains et sécuritaires.

Orientation stratégique

Assurer la disponibilité de ressources humaines par le développement d'équipes compétentes, stables et performantes. Renforcer le sentiment d'appartenance des employés. Augmenter la visibilité et la renommée du Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis, fier partenaire du CISSS-CA.

Enjeux

- Manque de visibilité;
- Ouverture à la communauté;
- Stabilité et rétention du personnel, des bénévoles et des cadres;
- Leadership des assistantes du supérieur immédiat (ASI's);
- Pénurie de main-d'œuvre.

Objectifs	Projet d'activités	Indicateurs	Exercice
Mettre en place des stratégies permettant d'augmenter la visibilité du Centre d'accueil Saint-Joseph de Lévis dans sa communauté	<p>Représentation dans les milieux scolaires et centre de formation</p> <p>Créer des partenariats durables avec la communauté</p> <p>Augmenter notre visibilité sur les réseaux sociaux</p> <p>Recrutement via Facebook, LinkedIn, Indeed, etc.</p>	<p>Nombre de visites annuelles</p> <p>Nombre de partenariats</p> <p>Nombre d'abonnés et d'interactions</p> <p>Statistiques de recrutement</p> <p>Taux de rétention</p>	En continu
Valoriser les rôles et développer les compétences du personnel, médecins et bénévoles et gestionnaires	<p>Création de PAB chef d'équipe</p> <p>Intégration des médecins au CMDP du Groupe Champlain</p> <p>Implantation de statutaires des ASI's avec leur chef d'unités</p>	<p>Nombre de postes de chef équipe PAB octroyés</p> <p>Taux de participation</p> <p>Taux de complétion</p>	En continu

Objectifs	Projet d'activités	Indicateurs	Exercice
Mettre en place des actions pour favoriser un climat de travail sain et sécuritaire	Ajouter un volet violence en milieu de travail au comité CPSST Défi santé annuel développé en collaboration avec CPSST Rencontre d'équipe CAC (comité d'amélioration continue) 2 fois/semaine Audit sur la pratique	Sondage climat	En continu
Renforcer le leadership des cadres afin qu'ils jouent pleinement leur rôle de mobilisation et de soutien au sein des équipes	Planification du plan de développement sur 3 ans avec les cadres Rencontres statutaires aux trois semaines Reconnaissance 2 fois/année des cadres	Évaluation au rendement Reconnaissance	En continu

Priorité n°2 : Gestion efficiente des ressources

Nous entendons poursuivre la modernisation des services pour qu'ils répondent aux besoins des usagers, des proches et du personnel du réseau.

Orientation stratégique

Mise en œuvre d'un mode de gestion opérationnel axé sur la performance, l'autonomie et l'imputabilité.

Enjeux

- Stabilité des cadres;
- La coordination, incluant la communication pour les projets d'envergure;
- Gestion de proximité et soutien;
- La stabilité du réseau informatique.

Objectifs	Projet d'activités	Indicateurs	Exercice
Déployer les stratégies et les moyens de communication interne favorisant la diffusion d'information, la collaboration et le travail en équipe	Implantation des rencontres CAC aux étages Création d'un journal interne pour les résidents, leurs familles et les employés Diffusion du Flash info à chaque semaine pour les équipes	Nombre de rencontres et suivis des sujets abordés Nombre de parutions Nombre de parutions et sujets	2024-2025
Assurer le renouvellement des équipements désuets	Planification des achats en immobilisations selon une optique triennale	Niveau de désuétude des équipements	En continu
Mise à jour du serveur interne en collaboration avec Groupe Champlain	Rehaussement de notre serveur interne	% d'implantation	2025-2026
Effectuer une mise à niveau de nos politiques, procédures et processus de gestion et favoriser l'utilisation et l'arrimage avec les politiques de Groupe Champlain	Révision annuelle des processus de gestion	% de politiques révisées	En continu
Développer des équipes dédiées en approches spécifiques	SCPD, Soins palliatifs, OPUS	Ressources nommées	2025-2026

Priorité n°3 : Culture de qualité et de sécurité

Notre engagement est d'offrir des soins et services de qualité, sécuritaires, humains et centrés sur la personne. Le développement de cette culture qualité s'appuie sur une volonté de créer un réel partenariat avec le résident et ses proches.

Orientation stratégique

Cultiver une approche relationnelle de bienveillance tout en poursuivant l'implantation de la politique d'hébergement et de soins et services de longue durée du MSSS, etc.

Enjeux

- Culture entourant les soins et les services desservis aux résidents et à leurs proches;
- Harmonisation des processus avec le Groupe Champlain;
- Continuité des opérations conjuguées à la gestion de projets majeurs.

Objectifs	Projet d'activités	Indicateurs	Exercice
Déploiement de la politique d'hébergement	Implantation de la démarche OPUS-PEPS Formation SCPD Tenue de caucus cliniques	Pourcentage d'implantation Pourcentage de personnel formé Date de début du processus	2024-2026
Déployer une gestion participative de la performance	Désigner des porteurs de dossier clinique Développer la coanimation des gestionnaires lors des comités de gestion	Tableau des dossiers définis et suivis Comptes rendus des comités	En continu
Consolider un programme d'assurance qualité et sécurité	Calendrier des audits Audits DSIPP 2x/année par DSI, Groupe Champlain Harmoniser les programmes, politiques et procédures avec Groupe Champlain Synchroniser le déploiement de formation avec la DSI, Groupe Champlain	Rapport des audits et plan d'action intégré (PAI) Pourcentage d'atteinte des travaux Pourcentage de formations et personnel formé	2024-2027 2025-2027 2024-2027

Objectifs	Projet d'activités	Indicateurs	Exercice
Adapter l'offre de soins et de services à la réalité clinique afin d'assurer la qualité et la sécurité	Augmenter les rencontres informatives	Nombre de rencontres annuelles	En continu
	Offrir des conférences variées et adaptées aux besoins 4X/année	Nombre de conférences	En continu
	Offrir un programme de formations annuelles aux familles et bénévoles	Horaire des formations et taux de participation	2025-2026
	Offrir un groupe de soutien sous forme de café-rencontre pour les proches	Horaire des formations et taux de participation	En continu
Moderniser la pratique des soins cliniques	Explorer les technologies cliniques augmentant et alliant sécurité et performance pour le futur établissement		En continu
Bâtir une équipe de talents	Offrir des formations adaptées aux réalités cliniques	Liste des formations	En continu
	Augmenter les partenariats avec les différentes directions du Groupe Champlain		
Poursuivre l'application et l'évaluation de l'approche milieu de vie en introduisant graduellement les valeurs propres aux maisons des aînés	Formation ciblée et adaptée en contexte MDA	Pourcentage de participation	2025-2026
	Faire vivre la roue de l'approche relationnelle par la diffusion d'un thème par mois aux équipes et aux familles	Affichage du thème chaque mois	En continu
	Impliquer les employés dans la démarche du plan clinique du nouvel établissement	Pourcentage de participation	2024-2027
	Former un comité MDA	Formation du comité	2024-2025

H:\Document corporatif\Planification stratégique\CG 218 - 23.1 Planification stratégique St-Joseph de Lévis 2024-2027.docx

H:\Document corporatif\Planification stratégique\Planification stratégique 2024-2027\Planification stratégique St-Joseph de Lévis 2024-2027 - modifiée après Agrément 2025.docx