

Édito

L'année passée aura été un moment pénible avec l'apparition de cette épidémie naturelle, la COVID-19. Elle a tant désorganisé notre société et remis en cause nos libertés... Des attermoissements, des doutes, des lenteurs, une impression de désagrégation avec des décomptes macabres, le sentiment d'être injustement accusé de propager le virus, des peurs... ont balisé 2020 et la peur n'engendre que la médiocrité.

Mais, grâce à votre engagement, votre volonté, l'affirmation de notre mission, nous avons pu garantir l'essentiel : la santé des patients, des résidents, des personnes accompagnées, pour la plupart.

Vous pouvez avoir la tête haute et une grande fierté de ce que vous avez accompli.

2021 est arrivée avec la promesse des vaccins qui devraient permettre d'éviter les contaminations.

La mise en oeuvre donne un sentiment de déjà vécu, mais c'est à coup sûr « la voie » afin de retrouver nos libertés essentielles.

Nous continuerons à faire front pour porter les valeurs de l'AHBFC.

Au nom du Conseil d'Administration et de son Président Jean-Pierre MICHEL, je vous souhaite à toutes et à tous, ainsi qu'à vos proches, une année 2021 faite d'espoir et je vous présente sincèrement mes meilleurs vœux de santé et d'accomplissement personnel.

Luc BÉNET
Directeur Général de l'AHBFC



SOMMAIRE

- Actualités -

Arrivée d'un nouveau DAFI	2
Décès du Docteur Jacques COLLIN	2
Formation qualifiante et promotion professionnelle des IDE	3
Partenariat avec la Banque Alimentaire à Vesoul	4
Nouveaux projets d'établissements pour les EHPAD	4

- Qualité & sécurité des soins -

Éclairage sur la certification à venir...	5
Semaine de la Sécurité des Patients 2020	5

- Des missions et des Hommes -

Politique de recrutement	6
--------------------------	---

- Zoom sur... -

Courbet/CHRS : collaboration en faveur du parcours de vie	7
---	---

- Fenêtre sur... -

Nouveaux retraités	8
Histoire d'une rencontre à l'hôpital de jour adulte de Belfort	8
Masques usagés	8

- ACTUALITÉS -

Arrivée d'un nouveau DAFI

Bienvenue à Alain PACQUIT (photo ci-contre) !

Recruté à la tête de la Direction des Affaires Financières et Informatiques, qui pilote notamment les finances, les bureaux des entrées et la facturation, le contrôle de gestion, la protection des majeurs ainsi que les systèmes d'informations, il a rejoint nos équipes en décembre dernier : présentation.



Alain PACQUIT a débuté en tant que contrôleur de gestion avant d'occuper des postes de directeur financier dans divers secteurs d'activités : de la banque, puis des télécommunications en région parisienne, avant d'évoluer vers une structure de distribution textile présente sur les Départements d'Outre-Mer. Il a également travaillé pour une Coopérative d'Activités (structure d'accompagnement de créateurs d'entreprise).

Ses projets de vie l'amenant à revenir vers l'Europe continentale, **sa carrière professionnelle s'est alors orientée vers le sanitaire**, avec 2 expériences de 6 et 8 années. D'abord en Belgique où il a eu pour missions successives la mise en place du contrôle de gestion, la direction financière puis la direction déléguée d'un établissement suite à son intégration au sein de l'équivalent d'un GHT (groupement hospitalier de territoire). De retour en France et plus précisément dans les Yvelines, il intègre un établissement public hospitalier (MCO, psychiatrie, SSR et gestion d'un campus d'écoles de formation) en tant que DAF avec un **pilotage médico-économique**. *« J'ai travaillé sur beaucoup de projets transversaux, avec une préférence pour tout ce qui concerne le parcours patient. »*

La direction des projets stratégiques et de la recherche clinique lui sera confiée lors de l'intégration d'un GHT, avec en particulier 2 missions en lien avec la pharmacie à usage intérieur : la mise en place d'une organisation territorialisée de la stérilisation et l'automatisation de la dispensation nominative médicamenteuse.

Âgé de 53 ans, marié et père de 2 enfants désormais adultes, Alain PACQUIT explique que son arrivée à l'AHBFC correspond à la fois à la recherche d'un **« nouveau challenge professionnel »** et d'un **« cadre de vie permettant de gérer sa vie extra professionnelle autrement, de prendre le temps de vivre. »** La région, qu'il connaît depuis une dizaine d'années, est **« très similaire à celle où j'ai vécu en Belgique : la topographie, le positionnement frontalier... »** Ses premiers contacts au sein de l'Association confirment son choix : **« j'ai rencontré des gens authentiques, qui font preuve d'un grand professionnalisme et sont attachés à l'établissement. »** Il tient à souligner avoir découvert lors de sa visite de l'Aire Urbaine **« un outil très performant avec une offre de soins diversifiée et centrée sur le patient, que l'on ne voit pas partout ! »**



Décès du Docteur Jacques COLLIN

Hommage à une figure historique de notre institution

Médecin-chef durant 38 ans au sein du Centre Hospitalier Spécialisé puis membre du Conseil d'Administration de notre Association pendant 9 autres années, le Docteur Jacques COLLIN est décédé le 26 novembre 2020, à l'âge de 98 ans.

Son témoignage a contribué à l'ouvrage *Une épopée contemporaine en psychiatrie - L'Hôpital de Saint-Rémy de 1937 à nos jours*, écrit par l'historienne Noëlle AULAS et publié par l'AHBFC en 2017 (en vente auprès du Comité Social et Économique) où il raconte que c'est **« le fruit du hasard »** s'il s'est **« intéressé à la psychiatrie »** et est arrivé à Saint-Rémy en 1951 **« dans une ambiance asilaire »**. Acteur important de l'amélioration de la prise en charge des patients au sein de cet établissement où il pensait rester 2 ans au plus, le Dr COLLIN ne le quitta qu'à sa retraite en 1989, avant de devenir administrateur de l'Association Hospitalière de Franche-Comté créée en 1993, un rôle qu'il a occupé jusqu'en 2002. Il avait aussi été nommé Chevalier de l'Ordre National du Mérite.

- ACTUALITÉS -

Formation qualifiante et promotion professionnelle des IDE

L'AHBFC porte depuis de nombreuses années une politique de formation qualifiante afin de permettre aux personnels de réaliser leur projet professionnel au sein de l'Association. Cet élément important de la politique de recrutement (lire page 6) et de fidélisation des salariés va être développé encore davantage... Zoom sur 2 possibilités d'évolution qui s'offrent à nos infirmiers : devenir cadre de santé ou infirmier en pratique avancée.

Nouvelle « promotion » de FFCDS

En novembre 2020, 14 nouveaux « faisant fonction de cadre de santé » (FFCDS) ont été affectés sur nos structures sanitaires et médico-sociales. 3 d'entre eux suivent actuellement une préparation au concours d'entrée à l'Institut de Formation des Cadres de Santé (IFCS), financée par l'AHBFC.

Ces infirmiers diplômés d'Etat exerçant au sein de notre Association avaient exprimé le souhait d'accéder à une fonction d'encadrement. Cette évolution est rendue possible via une procédure en plusieurs étapes dont une rencontre du Directeur des Soins Infirmiers (DSI), des évaluations infirmière et du potentiel de cadre de santé, un entretien avec un comité de sélection (composé du DSI, du Directeur des Ressources Humaines, d'un médecin-chef ou du Directeur Général Adjoint). Si un avis favorable est émis, le professionnel est mis en situation durant 18 mois en unité de soins ou établissement médico-social. Il est accompagné tout au long de cette période par le cadre supérieur de santé et bénéficie de formations fondamentales (règles de gestion, entretien individuel annuel...) et d'un entretien d'intégration puis d'une évaluation tous les 6 mois. Cette mise en situation permet d'appréhender la posture de cadre de santé, mais aussi de gérer les plannings, de manager l'équipe ou encore de réaliser des astreintes de niveau 1. Le bilan final valide le projet IFCS.

En septembre 2020, 3 FFCDS sont entrées en formation diplômante de cadre de santé avec le financement de l'AHBFC.



9/12/2020 : RENCONTRE DES FUTURS CADRES DE SANTÉ AVEC TOUS LES DIRECTEURS DE L'AHBFC (NB : Les masques ont été retirés le temps de la photo)

Futurs infirmiers en pratique avancée (IPA)

Créé par décrets en 2018 et 2019, le diplôme d'État d'IPA est une reconnaissance de la pratique infirmière avancée. La formation se déroule sur 2 années, une 1^{ère} en tronc commun et une 2^e d'enseignement spécifique à la mention choisie, incluant des stages aux 2^e et 4^e semestres.

L'entrée en formation se fait sur dossier, son contenu est dense avec des connaissances à acquérir sur les pathologies, les différentes classes thérapeutiques, les indications, mécanismes d'action et effets indésirables des médicaments, les éléments de suivi clinique et biologique...

Ces compétences permettent à l'IPA de jouer son rôle, dans le cadre d'un protocole de collaboration établi entre le médecin, l'IPA et le patient, à savoir (non exhaustif) :

- ✓ renouvellement ou adaptation de la prescription médicale,
- ✓ renouvellement de prescription de suivi infirmier,
- ✓ prescription, renouvellement et réalisation d'actes techniques,
- ✓ participation à l'organisation du parcours de soins et de santé du patient...

Les premiers postes d'IPA à l'AHBFC sont disponibles dans le médico-social. Suite à un appel à candidatures, 3 infirmiers de l'Association ont débuté les cours à la faculté de médecine de Besançon en septembre 2020. Lorette HOUSER, Adjointe du DSI qui les accompagne, précise que « l'AHBFC a fait le choix de les détacher totalement durant leur formation afin de leur permettre d'obtenir leur diplôme dans les meilleures conditions. »

« C'est une vraie chance de pouvoir étudier de manière assidue » témoignent Clémentine MENNETREY (ci-contre) et Fabrice LALLEMAND. « Ce nouveau métier m'a tout de suite intéressée afin d'améliorer ma pratique et d'approfondir les prises en soins des patients » explique Clémentine qui travaillait en EHPAD depuis 3 ans et a choisi la mention pathologies chroniques. Après 12 ans d'exercice au sein de différentes unités de soins, Fabrice (ci-dessous) a quant à lui souhaité se spécialiser



en psychiatrie et santé mentale pour « développer ma connaissance des pathologies psychiatriques, de leurs thérapeutiques et avoir ainsi davantage d'outils pour travailler plus étroitement avec les psychiatres. »

- ACTUALITÉS -

Partenariat avec la Banque Alimentaire à Vesoul

Une solidarité réciproque

En 2020, le Social Club de l'AHBFC (centre d'hébergement et de réinsertion sociale & service d'accompagnement à la vie sociale) a renouvelé sa participation à la grande collecte des Banques Alimentaires : zoom sur un véritable partenariat.

Une convention signée début 2019 avec la Banque Alimentaire de Franche-Comté octroie au Social Club le statut de **distributeur de colis alimentaires auprès de ses usagers**. Ainsi « en fonction de leurs ressources, ils s'inscrivent directement auprès de l'équipe et nous leur délivrons un colis hebdomadaire » explique la responsable, Laurence BEVILACQUA. Cela **facilite les démarches pour certains bénéficiaires** qui n'oseraient pas les réaliser seuls, « notamment par peur d'être stigmatisés » précise-t-elle. « Un stock mensuel est aussi attribué pour les besoins de la structure : ateliers cuisine... » Par ailleurs, nos personnels bénéficient dans ce cadre de **formation dispensées par la Banque Alimentaire** : stockage des produits, hygiène, etc.

En parallèle, nous sommes chaque année **responsables de points de collecte** : « les usagers sont enchantés de participer à cette action solidaire, notamment les bénéficiaires de cette aide qui se sentent plus actifs et sont très touchés par la variété des profils et surtout la générosité des donateurs. » Les 2 points de collecte vésuliens gérés les 27 et 28 novembre dernier par 21 usagers, encadrés par 11 professionnels, du GEM La Chaumière (cf. À la croisée... n°39) et du Social Club de l'AHBFC ont permis de récolter au total 1 374 kg, soit **2 748 repas** !



Nouveaux projets d'établissements pour les EHPAD

« L'essence même » d'une structure

Trois de nos établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), à savoir **La Chênaie à Saint-Rémy-en-Comté, Chantefontaine à Jussey et La Combeauté à Fougerolles, viennent d'élaborer leurs projets respectifs pour les 5 années à venir : de quoi s'agit-il ?**

« **Il ne peut y avoir d'établissement ou service sans projet puisque celui-ci définit la raison de son existence** » rappelle Philippe MARCEL, Directeur Général Adjoint (DGA) en charge du pôle médico-social et social de l'AHBFC.

« **Ce support détermine la mission globale de l'établissement et les moyens mis en oeuvre pour la remplir. Il part d'un constat, l'existant, et tient compte de l'ensemble des projets personnalisés des résidents pour se projeter en termes d'objectifs à atteindre, d'actions à mener en ce sens et de moyens nécessaires (humains, matériels, immobiliers...)** Les besoins individuels des résidents sont en quelque sorte agrégés pour identifier un besoin collectif qui devient le projet d'établissement au travers duquel chaque salarié doit connaître son rôle au quotidien, le sens de son travail.

En EHPAD, il doit être axé en priorité sur les notions de bien-être et de plaisir du résident » souligne le DGA.

Élaboré en concertation avec les équipes de la réflexion jusqu'à l'écriture, **chaque projet d'établissement est adapté à sa population** : les résidents de La Combeauté sont largement issus du bassin de vie à proximité tandis que La Chênaie a une orientation majoritairement psychiatrique et que Chantefontaine accueille à parts égales ces 2 profils.

Selon les recommandations de l'ANESM, ces projets sont articulés autour de ces mêmes thématiques : l'établissement, la vie du résident, le projet médical, de soins et d'animation, les nouveaux projets ainsi que le management et les ressources humaines.

Ils ont été soumis à l'avis du Conseil d'Administration et du Comité Social et Economique de l'AHBFC mais aussi du Conseil de Vie Sociale de la structure, comme le seront ceux de nos autres structures médico-sociales qui seront à leur tour rénovés en 2021 : les 3 maisons d'accueil spécialisé dès ce 1^{er} trimestre, puis le foyer d'accueil médicalisé et enfin l'EHPAD Notre Dame à Ronchamp.

- QUALITÉ & SÉCURITÉ DES SOINS -



Éclairage sur la certification à venir...

Un rendez-vous habituel clé pour notre organisation !

Qualifiant notre capacité à proposer aux usagers la qualité attendue d'un établissement de santé, la certification est aussi une vitrine vis-à-vis des pouvoirs publics, des collectivités et un atout majeur d'attractivité pour les professionnels de santé souhaitant rejoindre nos équipes...

Le dispositif de certification des établissements de santé fait peau neuve avec l'arrivée d'un **nouveau référentiel pour la qualité des soins**, simplifié, ancré dans les pratiques professionnelles quotidiennes, avec un changement d'**approche centrée sur le soin et son résultat pour le patient**.

Décliné en 3 chapitres et 15 objectifs, il comporte **131 critères avec une priorisation** : 15 impératifs (« ce que l'on ne veut plus voir »), 111 standards (les attendus) et 5 avancés (les standards de demain).

La Haute Autorité de Santé (HAS) a développé une nouvelle plateforme (CALISTA) qui sera le support de dialogue entre la HAS et les établissements de santé. Celle-ci se veut totalement transparente et coopérative : elle **met à disposition de tous les outils et grilles d'évaluation qu'utilisent les experts auditeurs**, permettant ainsi de réaliser des évaluations internes en conditions réelles.

Compte tenu du contexte sanitaire, la visite de renouvellement, initialement planifiée en juin 2021 pour l'AHBFC, est reportée à **janvier 2022** et s'inscrira dans le cadre de la nouvelle procédure. La cellule qualité explique que « **le challenge de l'année 2021 est donc de nous adapter au nouveau référentiel de certification, en 3 étapes...** »

- ⇒ **DÉBUT 2021** : évaluation interne globale de nos structures avec les outils du nouveau référentiel de certification, afin de réaliser un état des lieux, de mesurer les écarts par rapport aux attendus, de prioriser les actions à mettre en œuvre
- ⇒ **AU COURS DE L'ANNÉE** : déploiement des **actions d'amélioration**
- ⇒ **FIN 2021** : réalisation d'une **nouvelle évaluation interne** pour vérifier l'atteinte des objectifs et effectuer les derniers correctifs

Semaine de la Sécurité des Patients 2020

Une édition limitée par le contexte sanitaire

Les conditions sanitaires de novembre dernier n'ont pas permis de maintenir l'organisation habituelle de cet événement, cependant certaines unités et structures ont réussi à mettre en place quelques animations adaptées en interne.

- ✓ **EHPAD/USLD La Chênaie** : 9 animateurs se sont mobilisés pour proposer 5 ateliers (**hypothermie et risques, hygiène bucco-dentaire, transmission des virus, troubles musculo-squelettiques et risques de chutes, agressivité verbale et physique**) auxquels ont participé 24 résidents et 20 personnels.
- ✓ **CATTP & HJA Belfort** : 6 demi-journées ont été dédiées à la **sensibilisation aux gestes barrières** et à l'**utilisation de la solution hydroalcoolique**, notamment via des groupes de parole et l'utilisation d'un caisson pédagogique « boîte à coucou ».



- ✓ **CPG Héricourt** : des ateliers autour de l'**hygiène des mains** (ci-contre) et du **port du masque** ont été animés par des binômes professionnels et/ou étudiants, pour promouvoir le **respect des gestes barrières** auprès des patients afin de faire perdurer ces habitudes après l'hospitalisation.

- ✓ **HJA Valentigney** : un atelier **hygiène bucco-dentaire** (ci-dessous) a été réalisé pour tous les patients, afin de rappeler son importance malgré le port du masque !



Ces **temps ludiques**, organisés avec mesures barrières, ont été **appréciés par tous**. *Merci aux équipes (liste non exhaustive) pour leur implication !*



- DES MISSIONS ET DES HOMMES -

Politique de recrutement

Déploiement d'une nouvelle stratégie d'attractivité

Gestionnaire d'établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, l'AHBFC rencontre, à l'instar du secteur d'activités, des difficultés pour renouveler ses équipes, notamment soignantes et médicales. La réalisation et la réussite de nos missions de prises en soins et d'accompagnement reposant sur un nombre adapté de ressources humaines qualifiées, la Direction s'est emparée de cette problématique pour redéfinir la politique de recrutement et de rémunération, axe majeur de la politique globale des ressources humaines de l'institution.

En situation de « monopole » sur son territoire au regard des activités qu'elle déploie (psychiatrie et santé mentale), l'AHBFC est en tant qu'employeur en concurrence avec les autres secteurs, notamment le public, du fait de la non spécialisation des études du personnel soignant. Il nous faut donc valoriser et renforcer nos atouts pour **développer une image de marque employeur attractive** et moderne. Un travail de réflexion commun du bureau des affaires médicales et de la direction des ressources humaines a permis de définir une stratégie déclinée en 3 grands axes (ci-après). Validée par le Conseil d'Administration, elle se traduira par des actions déployées progressivement, dès ce début 2021.

L'objectif principal est de renforcer les équipes en place



✓ Recherche de professionnels

L'attractivité vis-à-vis des candidats potentiels se fondant d'abord sur la **qualité des projets proposés**, des **campagnes de recrutement ciblées** selon les besoins de chaque service vont être lancées avec une information claire sur les activités, métiers, moyens et lieux d'exercice proposés (cf. La Chênaie en janvier 2021). Elles s'adressent aux **diplômés**, dont le processus de recrutement est souvent engagé en cours de formation et aux **étudiants**, qui doivent donc être l'objet d'une attention particulière. **Aller vers** ces futurs professionnels, notamment en développant les partenariats et les échanges avec les organismes de formation, est prépondérant pour leur **faire découvrir nos spécialités**.

Des arguments financiers peuvent aussi favoriser le recrutement, tels que les **allocations d'études** (dont le montant pourrait être revalorisé cette année) ou encore la **prime d'installation avec période d'engagement** instaurée en janvier 2021 pour les infirmiers et aides-soignants (à l'instar du dispositif créé dès 2019 pour les médecins).

✓ Parcours d'intégration

Une véritable **culture d'accompagnement à l'intégration** doit être instaurée, tant au sein de l'institution que des services d'accueil, pour favoriser la réussite de cette **étape clé du recrutement**.



Une capacité budgétaire exceptionnelle a été dégagée en raison d'éléments financiers liés à la reconnaissance en zone de revitalisation rurale. « *Ces produits exceptionnels, tout ou partie, seront fléchés dans un fonds dédié permettant de soutenir la politique de recrutement et la nécessaire remise à niveau des effectifs, ainsi que le soutien du développement professionnel des employés de l'AHBFC* » souligne le Directeur Général, Luc BÉNET. « *Notre implication commune dans cet objectif doit permettre d'améliorer les conditions de travail de chacun et, surtout, la qualité de nos prises en soins.* »

Cette démarche s'appuiera sur une **prise de fonction différée** de la date de début du contrat de travail et des moyens humains visant à assurer une **relation personnalisée** avec la personne nouvellement recrutée pendant un temps défini : présentation de l'Association (histoire, organisation, environnement...), visites, etc. Des **formations, spécifiques à la psychiatrie**, peuvent également être proposées.

✓ Fidélisation



La **réussite d'un recrutement** peut s'observer par la fidélisation des collaborateurs intégrés à l'Association. Les possibilités d'évolution, l'accès à la formation, la reconnaissance financière de certaines activités, la **mobilité choisie...** sont des facteurs de fidélisation.

La possibilité offerte à chaque salarié de réaliser son **projet professionnel** par des formations spécifiques à l'environnement, l'acquisition de compétences et de qualifications nouvelles ou encore l'accès à une fonction d'encadrement (cf. exemples page 3) doit ainsi être davantage mise en avant.

Par ailleurs, une réflexion sera engagée autour de la **reconnaissance** de fonctions, de structures en tension ou de mobilités particulières afin de trouver un **équilibre entre souhaits individuels et besoins institutionnels**.

Ce dispositif sera couplé avec les négociations annuelles obligatoires 2021.

- ZOOM SUR... -

Courbet/CHRS : collaboration en faveur du parcours de vie

Un accompagnement complet vers la réinsertion par le logement

L'AHBFC, opérateur sanitaire, médico-social et social en psychiatrie et santé mentale, déploie des réponses adaptées à chaque étape du parcours de vie et de soins, de la prévention jusqu'à la réinsertion. Favoriser ce parcours passe notamment par une démarche de préparation à la sortie de l'hôpital, grâce par exemple à l'étroite collaboration développée entre les équipes respectives de l'unité de soins de réhabilitation psychosociale Courbet, située à Saint-Rémy-en-Comté, et du Social Club (CHRS/SAVS), implanté à Vesoul.

En fonction de leurs capacités d'autonomie pour les actes de la vie quotidienne, certains patients hospitalisés à Courbet peuvent ainsi être orientés à leur sortie vers le CHRS (centre d'hébergement et de réinsertion sociale) et/ou le SAVS (service d'accompagnement à la vie sociale).

La procédure d'admission comprend des **temps de découverte et d'intégration** et la **construction avec le bénéficiaire d'un projet personnalisé d'accompagnement**, incluant ses besoins de suivi médical, sa situation administrative et financière, sa mobilité, etc. Pour ceux pour qui la coupure avec le milieu hospitalier est difficile, des hospitalisations séquentielles peuvent également être mises en place.

Depuis 2019, 10 patients de Courbet ont été admis au CHRS avec une seule ré-hospitalisation mais aussi 3 sorties vers un logement autonome. Les témoignages de 2 d'entre eux, suivis depuis peu par le Social Club, ont été recueillis en fin d'année dernière...

ISABELLE : « *Dès mon arrivée dans mon logement je me suis sentie chez moi, j'ai vraiment investi l'appartement avec ma propre décoration. J'ai été très bien accueillie et entourée par l'équipe du CHRS.*

Auparavant hospitalisée sur Courbet, j'ai pu faire mes journées d'intégration depuis l'hôpital. Ce qui est important c'est qu'il y ait un lien entre le pavillon, le CMP (centre médico-psychologique) et le Social Club. Je m'estime chanceuse d'avoir pu être prise en charge aussi rapidement. Depuis ma sortie, je participe aux nombreuses activités proposées par le Social Club et le Groupe d'Entraide Mutuelle : piscine, bricolage, informatique, création d'un journal, cinéma... Cet accompagnement m'aide à rompre ma solitude et me rassure. J'ai pour projet de faire du bénévolat à la Banque Alimentaire afin de m'intégrer encore plus dans la société... »

Depuis son témoignage, la jeune femme a signé un **contrat de bénévolat** et se rend 3 fois par semaine à la Banque Alimentaire. Elle participe activement aux activités avec notamment une grande implication dans la préparation des décorations de Noël !

JULIEN : « *Je suis content d'avoir un logement sur Vesoul et d'être pris en charge par le CHRS, mais je pense que j'ai besoin d'une période d'adaptation car je me sens plus en sécurité quand je suis à l'hôpital.*

C'est difficile pour moi d'assumer le quotidien (courses, ménage, repas). Je sollicite beaucoup ma référente du Social Club. Je tiens à préciser qu'elle est très présente, me rend des visites, me répond au téléphone régulièrement. J'ai besoin de temps pour m'adapter, les hospitalisations séquentielles sur Courbet me rassurent, car à l'extérieur j'ai un peu peur de me retrouver en difficulté.

Depuis mon admission au CHRS, j'ai participé à des activités : coloriage, shopping, décoration de Noël. J'ai conscience que c'est encore tout récent et fragile. »

Chaque parcours de vie est différent : si Isabelle a été hospitalisée moins de 6 mois avant son arrivée au Social Club, l'hospitalisation de Julien a été plus longue (environ 3 ans), une hospitalisation séquentielle d'une semaine a été programmée afin qu'il revienne sur Courbet une semaine après son admission au Social Club.



FIN 2020, GWENDOLINE (à droite) A ANIMÉ UN ATELIER DE COMPOSITIONS FLORALES DE NOËL AU SOCIAL CLUB

GWENDOLINE n'a pas souhaité témoigner pour ne pas « ressasser le passé » mais son parcours est une belle réussite : après de nombreuses hospitalisations sur Courbet, un passage au CHRS, puis au SAVS, elle a **fondé une famille et obtenu un CAP de fleuriste**. Elle espère désormais trouver un emploi dans ce domaine qui la passionne !

- FENÊTRE SUR... -

Nouveaux retraités

De septembre à décembre 2020

- ✓ **Corinne CARBILLET** - auxiliaire de vie sociale - EHPAD Chantefontaine
- ✓ **Michel CLAUDEL** - Adjoint DSI
- ✓ **Martine FREMIOT** - rédacteur - bureau des entrées Saint-Rémy-en-Comté
- ✓ **Christine GARRET** - aide-soignante - CPIJ Les Haberges - Vesoul
- ✓ **Chantal HUGARD** - aide-soignante - kinésithérapie
- ✓ **Florence JANNIN** - aide-soignante - UIA Matisse
- ✓ **Sylvie LEGROS** - aide-soignante - EHPAD Notre Dame
- ✓ **Marie-Line ROLIN** - aide-soignante - Largillière
- ✓ **Anne-Marie MAUVAIS** - aide soignante - Esquirol
- ✓ **Martine PATHIER** - famille d'accueil - 70G01
- ✓ **Catherine PRAOM** - comptable - DAFI
- ✓ **Yolande SONET** - aide-soignante - UIA Matisse
- ✓ **Eliane TISSERAND** - secrétaire médicale - CMPA Vesoul

Masques usagés

Bonnes pratiques d'élimination



Mesure barrière face à l'épidémie de COVID-19, l'utilisation généralisée des masques accroît la production de ce type de déchets. Leur élimination étant source de questionnements voire de fausses idées reçues, le groupe éco-gestes de l'AHBFC a souhaité faire le point sur ce sujet bien d'actualité...

De façon générale, les masques usagés doivent être jetés dans la poubelle destinée aux ordures ménagères.

Comme le confirme l'équipe opérationnelle d'hygiène, **seuls ceux portés par les personnes contaminées par le SARS-CoV-2 et par le personnel prenant en soins ces cas (confirmés ou suspects) sont à éliminer parmi les DASRI** (déchets d'activités de soins à risque infectieux).

Les masques usagés ne doivent évidemment pas être mis dans les bacs réservés au tri.

Histoire d'une rencontre à l'hôpital de jour adulte de Belfort

Partenariat artistique pour la réalisation d'un court métrage



Plusieurs projets proposés par différents services de notre établissement ont déjà été retenus au titre de l'appel à projets annuel « Culture et santé » lancé par l'Agence Régionale de Santé en partenariat avec la Direction Régionale des Affaires Culturelles. C'est dans ce cadre que l'HJA belfortain a réalisé en 2020 un court métrage intitulé « Derrière les portes... »

Cette réalisation est le 3^e volet du projet « Histoire d'une rencontre », une aventure qui a pu se concrétiser grâce au partenariat développé depuis 2 ans avec l'École d'Art de Belfort Gérard Jacot et à l'intervention de l'artiste plasticienne Angélique PICHON.

« Elle a su faire apparaître la créativité des 6 patients qui ont participé, leur faire découvrir la technique d'un montage vidéo et éprouver la satisfaction de créer en les rendant acteur de leur prise en soin » relate l'équipe soignante.

« Malgré les conditions sanitaires qui ont bousculé le projet initial, le groupe s'est adapté et a su faire émerger l'imagination de chacun vers un scénario commun. »

La vidéo, d'une dizaine de minutes, réalisée dans les locaux du centre de psychiatrie générale de Belfort et dans son environnement immédiat, a fait l'objet d'une restitution au sein de l'unité en décembre dernier. Une projection aura également lieu à l'École d'Art lorsque la situation le permettra.

Les participants ainsi que l'équipe soignante tiennent à remercier l'École d'Art et Angélique pour cette expérience enrichissante.

