



La Joséphine 2023 : MERCI à l'équipe Mazurelle mobilisée pour la lutte contre le cancer du sein !

Edito

Des recrutements pour renforcer et soutenir nos équipes

Dans le cadre du Plan d'urgence régional pour la Psychiatrie, mobilisé par l'Agence Régionale de Santé Pays de la Loire, il va nous être possible d'augmenter les ratios d'encadrement soignant (20 postes IDE) dans les quatre binômes afin non seulement de conforter les prises en soins et accompagnements des patients mais aussi d'améliorer les conditions de travail des professionnels engagés.

Deux postes infirmiers à la Fédération de Géro-nto-Psychiatrie et un poste à la Maison d'Accueil Spécialisée - site de La Roche sur Yon, renforceront les équipes.

Afin également de soutenir nos dispositifs ambulatoires, huit postes de psychologue pourront être déployés sur l'ensemble des pôles de psychiatrie adulte et de pédopsychiatrie ainsi qu'un poste sur les Urgences.

C'est une étape importante et je tiens à saluer le soutien de l'ARS dans la prise en compte de nos priorités.

Pour autant, le plus grand défi que nous devons relever ensemble, c'est celui des ressources humaines : comment fidéliser l'ensemble des professionnels et être attractif à l'EPSM Georges Mazurelle ?

Si aujourd'hui je n'ai pas toutes les réponses, en revanche je suis convaincu que l'hôpital public va devoir bouger les lignes et se réinventer. Une commission Fidélisation et Attractivité sera installée tout prochainement sur Mazurelle et sera notamment, aux côtés des autres instances, chargée d'initier des propositions *in concreto*.

En vous remerciant de vos engagements pour le service public hospitalier.

Philippe PARET
Directeur Général

Au Sommaire

- **Éditorial** : Des recrutements pour renforcer et soutenir nos équipes (p1)
- Des mesures et des moyens pour lutter contre la violence et la prévenir (p2)
- Fin du semestre pour nos internes (p2)
- Un chèque de 161 110 € remis à la Ligue Contre le Cancer de la Vendée grâce à l'engagement des «Joséphine» ! (p2)
- Des nouvelles arrivées au sein de la DRHFS (p3)
- Evolution du parcours qualifiant des professionnels soignants et éducatifs de l'EPSM (p4)

DES MESURES ET DES MOYENS POUR LUTTER CONTRE LA VIOLENCE ET LA PRÉVENIR

ELABORATION
D'UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION
ET DE GESTION DES PHÉNOMÈNES
DE VIOLENCE
À L'EPSM DE VENDÉE GEORGES MAZURELLE

Diagnostic et préconisations
Juin 2023

La violence en psychiatrie n'est pas un phénomène nouveau, mais l'on observe dans beaucoup d'établissements spécialisés une recrudescence des situations de violence des patients envers les équipes soignantes, tout particulièrement exposées, car en première ligne. Ce qui est sans doute nouveau, c'est

la propagation de cette violence que l'on observe désormais fréquemment chez des patients jeunes, voire très jeunes.

Certes l'hôpital est pour partie le reflet d'une société où la violence est devenue ordinaire, banale, une société où cette violence s'expose, se diffuse et est parfois mise en scène à travers les médias, les réseaux sociaux...

Pour autant, les derniers mois ont été les témoins de phénomènes violents au sein de l'établissement, générant la peur, l'anxiété pour les professionnels qui redoutent d'être confrontés à cette violence physique, et de subir les traumatismes corporels mais aussi psychiques qu'elle entraîne.

Face à cette recrudescence des phénomènes de violence subie par nombre de personnels, après échange avec l'Agence régionale de santé, la Direction a décidé de confier à Patrice Vayne, consultant et expert du sujet, une mission partant d'un état des lieux des situations de violence, accompagné

d'une analyse et d'un plan d'action de lutte contre la violence à l'EPSM de Vendée. Basé sur de nombreuses auditions des professionnels, de certains partenaires, le rapport Vayne dresse un état des lieux très complet et propose des pistes concrètes d'action, avec à la clé la demande de moyens matériels et humains pour renforcer la sûreté du site et sécuriser les équipes.

Remis à l'Agence régionale de santé en Juillet dernier, le plan de lutte contre la violence de l'EPSM de Vendée entre aujourd'hui dans une première phase de mise en œuvre concrète avec la création d'une équipe de sûreté constituée de 6 agents, qui permettra de sécuriser le site principal regroupant les unités d'hospitalisation dites « temps plein », par une présence H24, 7 jours sur 7. L'établissement étant pavillonnaire et ouvert en de multiples points possibles d'entrée, cette mise en sûreté est indispensable, au-delà de la vidéo-surveillance déployée sur le site.

Un poste de « référent violence », avec des missions précises notamment envers les personnels, a aussi été créé pour accompagner et piloter l'ensemble du plan. D'autres mesures viendront en soutien de ce plan qui sera présenté officiellement à l'ensemble des personnels le 9 novembre prochain. Cette présentation sera mise en perspective avec la feuille de route 2023-2024 de l'EPSM qui sera présentée par Philippe PARET, directeur général, conjointement le même jour.

François-Xavier CORBIN,
DIRECTEUR DES AFFAIRES MÉDICALES, GÉNÉRALES ET TERRITORIALES,
DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

FIN DU SEMESTRE POUR NOS INTERNES

Fin de semestre pour nos internes, Charlène, Clarisse, Lilian, Marie, Marianne, Simon et Zoé à l'issue de 6 mois pour consolider leur formation de spécialistes, dans les pôles de psychiatrie de l'adulte, de l'enfant et de l'adolescent de l'EPSM, 6 mois d'engagement plein et entier au service des patients, aux côtés de nos équipes soignantes qui ont pu mesurer la qualité de ces futurs praticiens psychiatres et généralistes, 6 mois qui ont enrichi leur parcours mais aussi celui de nos professionnels, avec peut-être l'idée pour certains de revenir pour un nouveau semestre, voire pourquoi pas, pour d'autres, en vue d'une collaboration en post-internat.

Pour clore ce stage, la direction des affaires médicales les a réunis en présence des médecins responsables de leurs terrains de stage, des praticiens chargés de les suivre durant le semestre et du Professeur Anne Sauvaget, coordinatrice locale du Diplôme d'Études Spécialisées (DES) de psychiatrie pour l'Université de Nantes, l'occasion de leur adresser nos remerciements sincères et chaleureux, et de leur souhaiter une suite de parcours tout aussi enrichissante jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

Nos remerciements également aux Docteurs Véronique Méder, Laura Moreau, Camille Duteau, Alexandre Cailleau, ainsi qu'à l'équipe des affaires médicales : Florence MARSAUD et Emeline MAGNIOL pour leur grande mobilisation !



François-Xavier CORBIN,
DIRECTEUR DES AFFAIRES MÉDICALES, GÉNÉRALES ET TERRITORIALES,
DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

UN CHÈQUE DE 161 110 € REMIS À LA LIGUE CONTRE LE CANCER DE LA VENDÉE GRÂCE À L'ENGAGEMENT DES « JOSÉPHINE » !



👩‍❤️‍👩 L'équipe Mazurelle 100% mobilisée pour la lutte contre le cancer du sein !

Merci à nos professionnelles et patientes qui ont marché ensemble le 8 octobre dernier pour sensibiliser au dépistage précoce et récolter des fonds pour la recherche, d'une solidarité à l'autre 🤝 Rappelons-le, nous sommes tous et toutes concernés : 1 femme sur 8 est touchée par le cancer du sein aujourd'hui ! Ce cancer affecte aussi les hommes, ne l'oublions pas.

Katia MASSOL,
CHARGÉE DE COMMUNICATION EXTERNE & DES RELATIONS PRESSE

DES NOUVELLES ARRIVÉES AU SEIN DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES, DE LA FORMATION ET DES RELATIONS SOCIALES

La DRHFS a accueilli ces derniers mois au sein de ses équipes Isabelle AMMON, Responsable des Ressources Humaines et Ibrahim MBAYE, Contrôleur de gestion sociale. Découvrons ici leur portrait.

Arrivée le 4 Avril 2023 en qualité de Responsable des Ressources Humaines, et rapidement sollicitée pour une interview dans La Lettre de Mazurelle, Isabelle AMMON avait souhaité tout d'abord découvrir son nouvel environnement et prendre la mesure de ses fonctions avant de se présenter à nous, courant septembre, à l'occasion d'un échange que nous vous livrons ici.

D'abord diplômée d'un BTS en comptabilité et gestion, l'évolution du parcours de formation d'Isabelle AMMON a étroitement accompagné ses choix d'orientation professionnelle.

Après une licence en droit social et syndical, elle intègre l'étude de Maître MONNIER, Administrateur Judiciaire, pour assister les entreprises en redressement judiciaire dans leur démarche de maintien d'activité et de sauvegarde de l'emploi, contexte sensible pour les entreprises et leurs salariés où l'accompagnement dans son aspect humain est précieux.

Forte de cette expérience qui confirme son intérêt pour les ressources humaines et la dimension d'apport à autrui, Isabelle AMMON poursuit alors son parcours de formation jusqu'au Master 2 – Responsable Management et Direction RH.

Ses fonctions suivantes, toutes riches d'expériences et complémentaires (Chef de projet en développement des compétences chez le transporteur vendéen SCHENKER-JOYAU, Responsable des Ressources Humaines dans la grande distribution puis au sein de l'association VISTA, Directrice d'EHPAD et Directrice d'AUDACE 85 structure de gestion du dépistage des cancers du sein et colorectal), ainsi que son souhait confirmé de travailler sur des projets d'ampleur RH, l'ont conduite jusqu'à l'EPSM Georges Mazurelle, le poste proposé suite au départ d'Elodie BATONNET étant en totale adéquation avec ses attentes professionnelles : assurer une fonction support intégrée dans un environnement de travail qui fait sens, au sein d'un établissement de dimension importante offrant une diversité de missions et projets.

Parmi ses tâches principales : l'animation et la gestion de l'équipe RH dans ses activités de recrutement, de gestion des carrières, de la paie, des concours, de la formation et de la GPMC, l'optimisation des outils et process en y incluant une dimension qualité, notamment l'accueil et le parcours d'intégration du nouvel arrivant titulaire ou contractuel : étape importante dans sa relation future avec l'établissement. Sans oublier l'accompagnement des agents, des personnels d'encadrement et des managers dans leurs questionnements, leurs difficultés.

En parallèle, Isabelle AMMON contribuera bien évidemment aux projets de la DRHFS dont la mise en place de maquettes organisationnelles et ceux inscrits au Projet d'Etablissement 2021 – 2026 autour des enjeux d'attractivité, de fidélisation, de formation et de qualité de vie au travail notamment.



Interview d'Ibrahima MBAYE, Contrôleur de gestion sociale

Ibrahima, vous avez pris vos fonctions au sein de la DRHFS le 17 juillet dernier en qualité de Contrôleur de gestion sociale,

Pouvez-vous nous présenter votre parcours de formation et votre parcours professionnel ?

J'ai réalisé une Licence AES (Licence d'administration économique et sociale) en gestion des entreprises à l'université de Pau et approfondi ces enseignements par un Master management contrôle de gestion à l'université du Maine (Le Mans) en 2021.

Ainsi, les portes du monde professionnel se sont ouvertes, tout d'abord par un stage de fin d'étude en milieu industriel en qualité de contrôleur de gestion achat/approvisionnement dans une entreprise qui fabriquait des vinyles (MPO). J'ai également évolué en tant que contrôleur de gestion industriel dans une entreprise spécialisée dans la production de sel dans le département du Val-de-Marne.

Outre ces expériences, j'ai également occupé un poste de contrôleur de gestion sociale au Centre Hospitalier d'Auch (Gers) en fin d'année 2022. J'étais en charge du pilotage de la masse salariale et des facturations sur les mises à disposition notamment.

Quelles ont été vos motivations à venir travailler à l'EPSM Georges Mazurelle ?

Tout d'abord, je me suis orienté vers le milieu hospitalier pour son aspect relationnel, qui permet d'échanger, aussi bien avec les responsables de pôles qu'avec les médecins ou les cadres de santé.

Le milieu psychiatrique est pour moi une opportunité de développer diverses compétences qui sont bien spécifiques et variées.

J'ai également fait le choix de l'EPSM pour découvrir le domaine médico-social car j'avais envie de voir d'autres opportunités mais aussi de revenir dans la région Pays de la Loire où j'ai réalisé une partie de mes études.

Quelles sont les principales missions de la fonction de contrôleur de gestion sociale ?

Je travaille sur le suivi du titre 1 (charges de personnel) représentant 80% des dépenses de personnel à l'hôpital et j'analyse les résultats des effectifs et des coûts des différents services. Il s'agit également de mettre en place des indicateurs qui permettent à la Direction l'accompagnement du suivi du titre 1 sur les prises de décisions mais aussi de faciliter le travail collaboratif au niveau de la DRH. Je suis en même temps support projet sur les études médico-techniques. Par la suite, je propose des actions destinées à optimiser les résultats et consolider la viabilité des différents pôles.

Après plus de deux mois au sein de notre établissement, quelles sont vos premières impressions ?

J'apprécie mon nouveau poste et l'environnement dans lequel je travaille mais également le contact avec les unités opérationnelles. J'en profite pour remercier l'équipe de la DRH, dont l'enjeu principal est d'améliorer l'organisation du travail et les conditions d'exercice des salariés, pour leur accueil vraiment sympathique.

ÉVOLUTION DU PARCOURS QUALIFIANT DES PROFESSIONNELS SOIGNANTS ET ÉDUCATIFS DE L'EPSM

En mars dernier, La Lettre de Mazurelle présentait la formation "Parcours d'intégration et de professionnalisation des nouveaux arrivants" mise en place en 2021. Est-ce toujours d'actualité ?

Tous à fait ! Deux années après son lancement, non seulement la formation est toujours d'actualité mais a largement répondu aux attentes et nous sommes actuellement dans une phase d'amplification de cette démarche, orientée vers les nouveaux professionnels soignants et éducatifs de l'EPSM. L'objectif principal est toujours de favoriser le développement des compétences en psychiatrie en créant du lien entre les professionnels pour intervenir au plus près des besoins du patient.

Quelles sont les étapes du dispositif ?

Le dispositif est construit à partir de 3 socles bien distincts.

Le 1^{er} socle de formation est centré sur la clinique psychiatrique et sur la réglementation spécifique en santé mentale. Elle comprend la psychopathologie de l'enfant, de l'adolescent, de l'adulte, la pharmacologie, les modes d'hospitalisation en psychiatrie, la protection des majeurs.

Le 2^{ème} socle intègre la notion de parcours de soins en santé mentale par une présentation de l'EPSM, du réseau des partenaires de soins, afin d'appréhender la personne dans son parcours de vie.

Le 3^{ème} socle est centré sur la sécurisation des pratiques avec un atelier utilisant comme support pédagogique la simulation en santé. Ce dernier est couplé à l'intervention d'un Docteur en droit présentant le cadre juridique de l'isolement et de la contention.

Quelles sont les évolutions réalisées en 2 ans ?

Elles se situent à 4 niveaux :

1. Au niveau du public ciblé :

- La formation a été ouverte à d'autres métiers (AES, AS, ASS, CESF, EAPA) avec des groupes de niveau pour les infirmiers et les autres professionnels.
- Elle est proposée aux étudiants de 3^{ème} année pour se projeter dans leur futur métier
- Elle est aussi proposée aux autres professionnels en complément de leur expérience et sur demande validée par l'encadrement.

2. Au niveau du contenu pédagogique :

- La session pédagogique débute par une intervention sur le sens de la formation et la présentation du parcours qualifiant.
- Les professionnels ont modifié leur intervention pour intégrer des cas cliniques permettant l'échange sur la pratique.
- La formation a été complétée par l'Evolution des droits des patients et les mesures d'hospitalisation en psychiatrie suite à la visite du Contrôleur général des Lieux de Privation de Liberté.
- Les IPA proposent une réflexion sur la collaboration entre les différents métiers à l'EPSM ainsi qu'une présentation des parcours en santé mentale ainsi que de la dynamique relationnelle en psychiatrie

3. Intégration dans les organisations de soins :

- Les périodes de formation ont été anticipées. Une coordination du planning avec l'encadrement a été réalisée pour faciliter la libération des agents sur 2x3 jours



4. Diffusion des supports de formation :

- Il nous paraissait important de rendre les supports pédagogiques accessibles à tous en les diffusant sur l'intranet de l'EPSM.

Comment se poursuit le parcours qualifiant ?

Depuis 2022, le dispositif tutorial d'analyse de la pratique par des infirmiers expérimentés est expliqué à la formation des nouveaux arrivants. Le nouveau professionnel est invité dès la sortie de la formation à prendre RDV avec son cadre de proximité pour l'organiser.

Depuis 2023, le parcours qualifiant est formalisé dans le livret d'accueil du personnel qui est remis au nouveau professionnel. Dès les premiers jours, l'encadrement de proximité remet à chaque agent, le livret d'accueil du personnel complété par des fiches de présentation du service ainsi qu'une check-list de formations à réaliser dans une échéance donnée. A titre d'exemple, les formations sur le dossier patient informatisé, la formation OMEGA, la prévention du suicide, l'entretien infirmier, la bientraitance, des sessions pédagogiques sur les droits des patients (...) sont systématisées et programmées dans le planning de l'agent dans la première année d'exercice.

Ainsi le nouvel arrivant s'engage, sous la responsabilité de l'encadrement, dans un dispositif d'accompagnement à l'emploi prédéfini et formalisé.

Une intervention par le Docteur ETCHEVERRYGARAY est proposée pour évoquer le CLUD et sensibiliser les nouveaux professionnels à l'évaluation de la douleur, axe d'amélioration relevé lors de la visite de certification. Nous comptons sur les nouveaux professionnels pour être des ambassadeurs auprès des équipes de terrain et faire évoluer les pratiques, notamment sur la traçabilité et la continuité des soins.

Quelles sont les pistes pour 2024 ,

La formation « Parcours d'intégration et de professionnalisation des nouveaux arrivants » est de plus en plus demandée et nous essayons de répondre à la demande. L'objectif pour 2024 est de proposer 3 sessions de formation par an, afin de garder une taille de groupe raisonnable, permettant des échanges interactifs sur les pratiques professionnelles en groupe restreint. Une réflexion est en cours pour compléter cette formation par des formations flash, plus courtes, régulières, reprenant des thématiques ciblées pour les agents.

**Merci à tous nos intervenants
et bienvenue à nos nouveaux professionnels !**

Anne VALLET

CADRE SUPÉRIEURE DE SANTÉ, DIRECTION DES SOINS INFIRMIERS,
DE RÉÉDUCATION ET MÉDICO-TECHNIQUES