



Manoir Soleil
CHSLD privé
Non-conventionné

125, rue Daigneault
Chambly (QC)
J3L 1G7
info@manoirsoleil.com
www.manoirsoleil.com

PLAN STRATÉGIQUE

2023-2025

Manoir Soleil est un centre d'hébergement de soins de longue durée détenant un permis du ministère de la Santé et des Services sociaux ainsi que le sceau d'excellence d'Agrément Canada

Planification stratégique pour 2023 à 2025

Le plan stratégique est le document qui définit la vision à long terme de Manoir Soleil. Il renferme les stratégies qui seront envisagées afin de réaliser cette vision, analyser les forces, les défis ainsi que les possibilités, les menaces et définir des buts stratégiques à MANOIR SOLEIL. C'est également un document qui nous permet de faire le point sur notre situation actuelle et d'identifier les écarts avec la situation désirée, tout en se positionnant dans un environnement en constante évolution. La planification stratégique tient compte des enjeux de toutes les parties prenantes, soit les usagers, leurs familles ou les proches aidants, les employés, les bénévoles, la direction, la communauté, partenaires et les organismes réglementaires.

PRÉAMBULE

Manoir Soleil a procédé à la révision de son plan stratégique triennal 2023-2025. Afin de bien poursuivre sa mission, la direction a consulté les parties prenantes, a colligé l'informations disponibles et fait le point sur les différents enjeux présents dans l'organisation afin d'élaborer cette nouvelle phase de son développement. Le but est d'atteindre de nouveaux objectifs en établissant des stratégies claires tout en arrimant la vision et les valeurs de Manoir Soleil établies depuis plus de 39 ans.

La planification stratégique qui suit est fondée sur la mission, la vision et les valeurs fondamentales de Manoir Soleil. Seront définis les grands thèmes stratégiques, les buts et objectifs spécifiques. Un plan opérationnel sera élaboré afin de s'assurer de l'atteinte de ces résultats.

BREF HISTORIQUE

L'entreprise fut fondée en mai 1983 par madame Suzanne Gaudet, bachelière infirmière spécialisée en gérontologie, ainsi que son époux monsieur Robert Tessier, entrepreneur en construction. Madame Gaudet a œuvré dans le réseau public de 1968 à 1983, dont huit ans à la direction des Soins infirmiers avant la fondation de Manoir Soleil. L'entreprise familiale est dirigée par deux co-propriétaires, soit madame Nancy Gaudet, Bachelière en psychologie et fille des fondateurs, ayant 30 ans d'expérience auprès des enfants et des personnes âgées ainsi que madame Christine Grégoire, diplômée en finance, ayant 20 ans d'expérience en gestion d'établissement de santé.

Le site fut choisi à l'origine pour sa beauté, car le bâtiment était entouré du terrain de golf de Chambly. Depuis quelques années, un nouveau quartier résidentiel s'est installé autour de Manoir Soleil, rapprochant ainsi l'établissement de la communauté.

Depuis bientôt 40 ans, Manoir Soleil accueille des personnes âgées nécessitant de l'hébergement, des soins d'assistance et de santé. Manoir Soleil Inc., Centre d'Hébergement et de Soins de Longue Durée (CHSLD) privé non conventionné a une capacité d'accueillir 69 résidents et détient un permis du ministère de la Santé et des Services sociaux. L'établissement héberge une clientèle âgée en perte d'autonomie au rez-de-chaussée (39 résidents à l'unité régulière et 15 résidents à l'unité codée) s'ajoute 15 résidents hébergés en ressources intermédiaires (2^{ième} étage) offrant ainsi 3 milieux de vie distincts.

LA MISSION

Basée sur la définition de la Loi sur la Santé et les Services sociaux (LSSS), MANOIR SOLEIL est en collaboration continue avec les résidents, familles, proches aidants, bénévoles et ses partenaires. MANOIR SOLEIL désire offrir un milieu de vie substitut agréable et familial, dans lequel sont offerts des **soins de qualité, sécuritaires avec assistance et soutien** selon les besoins personnalisés de chacun. Tout cela en respectant les valeurs et l'histoire de vie du résident. Le bien-être des aînés est notre priorité.

LA VISION

La vision de MANOIR SOLEIL est de maintenir et d'améliorer la qualité des services rendus, selon les besoins des résidents, en collaboration avec sa famille, proches aidants, bénévoles et ses partenaires. L'équipe de MANOIR SOLEIL désire créer un milieu de vie adapté, stimulant et centré sur nos aînés. Notre philosophie d'intervention est d'offrir au résident la liberté de choisir, de prendre ses propres décisions, la préservation de son identité et de son estime de soi, le confort de celui-ci, le respect de ses goûts et de ses préférences. MANOIR SOLEIL s'engage à poursuivre son processus d'amélioration continue par des formations soutenues auprès de ses employés, s'assurant ainsi de respecter les normes et politiques en vigueur. Nous considérons que dans le contexte particulier de vie en centre d'hébergement, le résident a des besoins particuliers auxquels on est tenu de répondre avec respect et dignité. C'est pour cela que la direction du Manoir Soleil s'est doté d'un code d'éthique s'adressant tant au personnel qu'aux résidents, prônant l'harmonie et le respect des relations interpersonnelles.

La planification stratégique 2023-2025 permet de positionner MANOIR SOLEIL comme une entreprise privée se démarquant par son lieu chaleureux et professionnel. MANOIR SOLEIL se distingue par sa capacité d'adapter ses services rapidement et offrir aux résidents un environnement familial pour qu'ils se sentent comme à la maison.

LA PHILOSOPHIE ET LES VALEURS

Placer le mieux-être des résidents au cœur des actions de Manoir Soleil !

Travailler à demeurer un CHSLD reconnu comme offrant un milieu de vie chaleureux et de qualité où il fait bon vivre comme à la maison est l'objectif poursuivi depuis plus de 39 ans. C'est dans la continuité que la deuxième génération poursuit les activités de Manoir Soleil. L'entreprise familiale est fondée sur des valeurs humaines et c'est ce qui oriente les décisions de la direction. La philosophie de gestion des ressources humaines prône une approche de collaboration dans un contexte de respect mutuel.

LES VALEURS FONDAMENTALES DE MANOIR SOLEIL

RESPECT

- Nos relations avec nos résidents, leurs familles ou les proches aidants, nos employés, bénévoles, ainsi qu'avec tout autre intervenant ou partenaire sont empreintes du respect des valeurs, du vécu et de la réalité de l'autre. Le respect se traduit par la politesse, la tolérance et l'estime d'autrui, le tout dans un milieu de travail sain, exempt de violence et de harcèlement sous toutes leurs formes.

EXCELLENCE

- Nous visons l'excellence dans la prestation de service à nos résidents. Nos processus d'amélioration continue contribuent à l'atteinte d'un niveau de qualité reconnu par nos résidents, leurs familles ou proches aidants.

ENGAGEMENT

- L'engagement se traduit par une volonté de donner le meilleur de nous-mêmes, à chaque moment.

INTÉGRITÉ

- Nous sommes fidèles à notre engagement envers nos résidents, leurs familles, proches aidants, nos employés, bénévoles et partenaires tout en respectant nos valeurs fondamentales.

ANALYSE PRÉPARATOIRE

NOS FORCES

Pour relever les défis qui l'attendent, Manoir Soleil doit miser sur les éléments suivants, qui lui confèrent un caractère distinctif :

- Une équipe engagée et expérimentée ;
- Un environnement sécuritaire et propre ;
- Un milieu de vie et de soins bien établi et familial ;
- La présence de plusieurs comités permettant de s'assurer de la qualité et la sécurité des soins pour bien répondre aux besoins des aînés en perte d'autonomie, leurs familles ou proches aidants :
 - Comité de direction et d'amélioration continue à la qualité ;
 - Comité de gestion des risques ;
 - Comité de vigilance et de la qualité ;
 - Comité milieu de vie ;
 - Comité d'éthique ;
 - Comité Santé et Sécurité au travail ;
 - Comité prévention et contrôle des infections ;
 - Comité expérience de soins des résidents/modèle de prestation de soins ;
 - Comité gestion des médicaments ;
 - Comité de la gouvernance et leadership ;
 - Comité des résidents ;
 - Comité Montessori

- Différents programmes et politiques et procédures sont présents :
 - Vaccination et campagne (antigrippale, Covid-19)
 - Prévention des chutes ;
 - Prévention des plaies de pression ;
 - Programme de marche ;
 - Programme PCI ;
 - Programme de prévention (SST) ;
 - Rapport trimestriel d'incidents et accidents survenus lors de la prestation de soins de santé et de services sociaux (AH-223) ;
 - Etc...
- Des politiques structurantes en matière de ressources humaines :
 - Programme d'embauche structuré
 - Programme d'orientation des nouveaux employés,
 - Programme d'évaluation du rendement et de coaching,
 - Plan de formation et perfectionnement
 - Tableau de bord pour indicateurs de performances
- Milieu de stage reconnu permettant de favoriser le recrutement de nouvelles ressources ;
- 1er CHSLD au Canada, certifié Approche Méthode Montessori ;
- Programme de reconnaissance aux employés ;
- Concept unique intergénérationnel avec la garderie « Aux Petits Rayons » sur place favorisant les contacts entre les deux clientèles ;
- La disponibilité d'un terrain adjacent permettant un agrandissement.

LES DÉFIS

Manoir Soleil doit relever certains défis, afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise, tels que :

- Le recrutement et la rétention d'une main d'œuvre qualifiée et engagée ;
- La gestion d'un environnement ou le stress a un impact important sur les ressources humaines ;
- Les limites financières permettant d'assurer les activités courantes et le développement ;
- L'impact de l'alourdissement des pratiques administratives sur une structure et une équipe de direction restreinte ;
- La mise en place d'une transformation d'un CHSLD privé non conventionné à un CHSLD privé conventionné ;
- Assurer la continuité de la couverture médicale.

LES POSSIBILITÉS

- L'offre de services d'un CHSLD privé conventionné est bonifiée en matière de ressources humaines et financières.
- L'offre de soutien et de formation du CISSS Montérégie Centre est élargie au CHSLD privé conventionné ;

LES MENACES

- Les délais en cours du conventionnement ;
- Tous les changements opérationnels et logistiques de la transformation CHSLD privé non conventionné à un CHSLD privé conventionné ;

- Changements organisationnels, modification de l'organigramme (ajout de personnel) ;
- Changement dans la couverture médicale (ajout de médecins) ;
- Changement des systèmes logiciels informatiques ;
- Les changements législatifs et réglementaires ; dont les modifications aux exigences ministérielles ;

LES THÈMES STRATÉGIQUES

Afin de réaliser son plan stratégique, Manoir Soleil a regroupé ses objectifs stratégiques sous les thèmes :

Attraction et rétention du personnel

Soins centrés sur les résidents, leurs familles ou proches aidants

Processus de conventionnement

Amélioration continue

LES BUTS STRATÉGIQUES

Attraction et rétention du personnel

- Être un employeur de choix en favorisant un milieu de travail où l'employeur investit dans le développement de ses employés ;
- Favoriser une ambiance de travail professionnelle, d'équipe chaleureuse et collaboratrice ;
- Offrir les mêmes conditions salariales que le réseau public ;
- Favoriser la participation et l'engagement des employés dans les différents comités ;

Soins centrés sur les résidents, leurs familles ou proches aidants

- Être à l'écoute des besoins, impliquer et soutenir les personnes hébergées, leurs familles ou proches aidants, médecins, bénévoles, équipe interdisciplinaire et partenaires dans la prise de décisions (expérience de soins du résident)
- Avoir une approche personnalisée, centrée sur la personne en permettant une flexibilité dans l'exercice des activités quotidiennes, au gré des besoins de chacun
- Participer et poursuivre l'implantation de l'approche Méthode Montessori (poursuivre la formation - certification Argent et OR à venir)
- Participation du résident, familles ou proches aidants dans divers projets pour se sentir comme à la maison ;

Processus de conventionnement

- Bâtir une nouvelle organigramme CHSLD privé conventionné (ajout de personnel) ;
- Implantation de nouveaux logiciels (paye réseau, RH) ;
- Implantation d'un logiciel de soins adapté à nos besoins ;
- Possibilité d'agrandissement sur le terrain adjacent ;

Amélioration continue

- Développer une culture et des processus structurés d'amélioration clinique par un plan d'amélioration de la qualité, ses indicateurs de rendement mesurables
- Plan de gestion de risques et sécurité des résidents
- Poursuivre enseignement Prévention Contrôle des infections
- Favoriser une culture où l'erreur fait partie du processus d'apprentissage

PLAN OPÉRATIONNEL

Par l'entremise de l'élaboration de son plan opérationnel, l'équipe de Manoir Soleil poursuivra l'exécution de ses activités courantes, ainsi que des projets mis en place au courant des dernières années. Son plan opérationnel diffusé à tous permettra de bien identifier en détails les démarches à suivre ou poursuivre pour assurer le succès de son plan stratégique 2023-2025 toujours en collaboration avec les résidents, familles, proches aidants, employés, bénévoles et partenaires

CONCLUSION

Manoir Soleil est un établissement reconnu par le MSSS et fier de sa collaboration harmonieuse avec le CISSS de la Montérégie-Centre. Depuis 40 ans, la gouvernance participative et les employés de MANOIR SOLEIL place le résident au cœur de ses actions et lui reconnaît le droit à des soins et des services de qualité sécuritaires. Il offre par un personnel compétent, motivé et engagé, du soleil au quotidien auprès des aînés. L'environnement physique permet aux résidents de se sentir comme à la maison. Manoir Soleil veut assurer à tous les résidents, sa famille, les proches aidants, ses bénévoles et les partenaires, un milieu de vie de qualité, sécuritaire dans le respect et l'autonomie de la personne aînés.

Ce plan stratégique adopté par le conseil d'administration conduira à la préparation d'un plan opérationnel annuel, pour chacune des trois années couvertes par ce plan. Il sera également révisé annuellement afin d'adapter, au besoin, les stratégies en fonction de changements dans l'environnement.

Christine Grégoire

Christine Grégoire, Directrice générale

Nancy Gaudet

Nancy Gaudet, Présidente